

# CREDIT COMMERCIAL DE FRANCE

## ACCORD D'ENTREPRISE

### SOMMAIRE

<b>TITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....</b>	<b>3</b>
ARTICLE 1 – DURÉE .....	3
ARTICLE 2 – RÉVISION .....	3
ARTICLE 3 – DÉNONCIATION .....	3
<b>TITRE II - COMMISSION ACCORD D'ENTREPRISE.....</b>	<b>3</b>
<b>TITRE III – CONTRAT DE TRAVAIL .....</b>	<b>3</b>
ARTICLE 4 – PRIME DE MÉDAILLE CCF.....	3
ARTICLE 5 – PRIME DE FIDÉLITÉ CCF.....	4
ARTICLE 6 – PÉRIODE D’ESSAI.....	4
ARTICLE 7 - LICENCIEMENT POUR MOTIF NON DISCIPLINAIRE.....	4
7-1 Procédure .....	4
7-2 Indemnisation.....	5
ARTICLE 8 – INDEMNITÉ DE DÉPART ET MISE À LA RETRAITE.....	5
<b>TITRE IV – CONGÉS PAYÉS .....</b>	<b>6</b>
ARTICLE 9 – ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS .....	6
<b>TITRE V – CLASSIFICATION .....</b>	<b>6</b>
ARTICLE 10 – GRILLE DE CORRESPONDANCE ENTRE LES COEFFICIENTS RÉSULTANT DE L’ACCORD D’ENTREPRISE DE 1971 ET LES NIVEAUX DE CLASSIFICATION RÉSULTANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU 10 JANVIER 2000.....	6
ARTICLE 11 – GRILLE DE CLASSIFICATION DES FONCTIONS DU RÉSEAU .....	7
ARTICLE 12 – CHANGEMENT DE NIVEAU .....	8
<b>TITRE VI – SALAIRES .....</b>	<b>8</b>
ARTICLE 13 – SALAIRES MINIMA .....	8
<b>TITRE VII - GARANTIES SOCIALES.....</b>	<b>9</b>
ARTICLE 14 – MATERNITÉ .....	9
14-1 - Indemnisation partielle du congé parental d’éducation .....	9
14-2 - Non-acquisition de congés payés pendant la fraction indemnisée de congé parental d’éducation .....	9
14-3- Non acquisition de congés payés pendant les congés liés à la maternité, à l’exception du congé légal de maternité.....	9

ARTICLE 15 – MALADIE.....	9
15-1 - Indemnisation de la maladie.....	9
15-2- Congés payés et Maladie non professionnelle d'une durée inférieure ou égale à douze mois continus..	11
15 3 - Congés payés et Maladie non professionnelle d'une durée supérieure à douze mois continus .....	11
15-4 - Maladie nécessitant un traitement récurrent .....	12
15-5 - Temps partiel thérapeutique .....	12
ARTICLE 16 - PRÉVOYANCE SOCIALE.....	12
ARTICLE 17 – ABSENCES POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX.....	12
ARTICLE 18 – AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR SOIGNER UN MEMBRE DE LA FAMILLE .....	13
18-1 - Congé pour soigner un enfant malade.....	13
18-2 - Congé pour soigner le conjoint ou le concubin ou le partenaire dans le cadre d'un pacte civil de solidarité .....	13
18-3 - Congé pour soigner un ascendant .....	13
ARTICLE 19 – DIPLÔMES BANCAIRES .....	14
ARTICLE 20 – INDEMNITÉ DE CRÈCHE ET DE GARDE D'ENFANTS.....	14
ARTICLE 21 – INDEMNITÉ DE RENTRÉE SCOLAIRE.....	14

## ANNEXES

### ANNEXE 1 – FICHES DE POSTES DES FONCTIONS DU RESEAU BANCAIRE

## **TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES**

### **Article 1 - Durée**

Le présent accord d'entreprise est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions définies ci-dessous.

### **Article 2 - Révision**

Toute demande de révision par l'une des parties signataires du présent accord devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et les raisons qui la motivent.

Les négociations devront s'ouvrir au plus tard dans les trois mois de date à date suivant la date de réception de la demande de révision par l'ensemble des parties. Dans le cas où il y aurait des dates de réception différentes, seule serait retenue la plus tardive de toutes.

### **Article 3 - Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L132-8 du Code du travail. Le préavis est de trois mois.

## **TITRE II - COMMISSION ACCORD D'ENTREPRISE**

Une Commission Accord d'Entreprise est constituée au CCF. Elle est composée, outre les représentants de la Direction, de deux membres par organisation syndicale représentative au CCF.

Elle se réunit au moins une fois par an.

La Commission Accord d'Entreprise étudie les demandes de modifications de l'Accord d'entreprise et propose la signature d'avenants aux délégués syndicaux nationaux.

## **TITRE III - CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article 4 - Prime de médaille CCF**

Une prime, dont le montant est fixé chaque année par circulaire, est versée au terme de :

- 25 années de service au CCF<sup>1</sup>.
- 35 années de service au CCF.
- 42 années de service au CCF.

---

<sup>1</sup> Prime de médaille : en 1999, les montants étaient respectivement de 8190F, 4095F et 5460F.

Le montant sera révisé chaque année en fonction de l'indice des prix hors tabac de l'année précédente.

#### **Article 5 - Prime de fidélité CCF**

Les salariés qui partent en retraite après avoir totalisé au moins 40 années de service au CCF et qui ne peuvent bénéficier de la prime versée au terme de 42 années de service bénéficient de la prime de fidélité :

- au terme de 40 années de service au CCF.<sup>2</sup>
- au terme de 41 années de service au CCF.

Cette prime est également versée au conjoint d'un salarié décédé en activité à partir de 40 ans de service au CCF.

Le montant de cette prime sera fixé chaque année par circulaire. Il sera révisé en fonction de l'indice des prix hors tabac de l'année précédente.

#### **Article 6 - Période d'essai**

Un entretien aura lieu entre le salarié embauché sous contrat à durée indéterminée et l'employeur ou son représentant au moins dix jours ouvrés avant la fin de la période d'essai et, en cas de renouvellement, au moins dix jours ouvrés avant la fin de celui-ci.

Un bilan du taux de renouvellement des périodes d'essai sera communiqué chaque année à la Commission Emploi-Formation du Comité central d'entreprise.

#### **Article 7 - Licenciement pour motif non disciplinaire**

Le licenciement pour motif non disciplinaire est régi par les articles 26, 26-1 et 26-2 de la Convention collective de la Banque.

##### **7-1 Procédure**

L'article 26-1 est modifié dans ses alinéas 1 et 2 comme suit :

Le délai entre la date de première présentation au salarié de la lettre de convocation à l'entretien préalable et la date de l'entretien est fixé à dix jours calendaires.

Un délai minimum de réflexion de dix jours calendaires est fixé entre la date de l'entretien et la date d'expédition de la lettre de notification du licenciement.

---

<sup>2</sup> Prime de fidélité : en 1999, les montants étaient respectivement de 3400F et 4095F.

## 7-2 Indemnisation

L'article 26-2 est modifié dans son alinéa 3 comme suit :

L'indemnité de licenciement est égale à :

- $\frac{1}{2} \times (13/15)$  d'une mensualité par semestre d'ancienneté acquis dans l'entreprise antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Les semestres incomplets sont indemnisés prorata temporis.

Les parties au présent accord d'entreprise conviennent d'ouvrir une négociation sur les dispositions du présent article, au cours de l'année civile 2005.

### Article 8 - Indemnité de départ et mise à la retraite

A l'occasion du départ ou de la mise à la retraite, les salariés bénéficient d'une indemnité dont le montant, calculé en fonction de leur ancienneté au CCF, est fixé comme suit :

ANCIENNETE AU CCF	NOMBRE DE MENSUALITES
De 1 an à moins de 5 ans	1 mois
De 5 ans à moins de 10 ans	3 mois
De 10 ans à moins de 15 ans	3,5 mois
De 15 ans à moins de 20 ans	4 mois
De 20 ans à moins de 25 ans	4,5 mois
De 25 ans à moins de 30 ans	5 mois
De 30 ans à moins de 35 ans	5,5 mois
A partir de 35 ans	6 mois

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette indemnité est égale à  $\frac{1}{13}$ <sup>ème</sup> du salaire annuel X  $\frac{13}{15}$ <sup>ème</sup>.

## TITRE IV - CONGES PAYES

### Article 9 - Acquisition des Congés payés

Les salariés totalisant à la date du 1<sup>er</sup> juin moins d'un an de travail effectif ou de périodes légalement assimilées à du travail effectif, conformément aux dispositions légales, ont droit à un congé annuel payé calculé selon le barème suivant :

Quatre semaines	Quatre jours ouvrés
Huit semaines	Six jours ouvrés
Douze semaines	Huit jours ouvrés
Seize semaines	Dix jours ouvrés
Vingt semaines	Douze jours ouvrés
Vingt-quatre semaines	Quatorze jours ouvrés
Vingt-huit semaines	Dix-sept jours ouvrés
Trente-deux semaines	Dix-neuf jours ouvrés
Trente-six semaines	Vingt-et-un jours ouvrés
Quarante semaines	Vingt-quatre jours ouvrés
Quarante-quatre semaines	Vingt-cinq jours ouvrés

Les salariés totalisant, sur la période de référence 1<sup>er</sup> juin-31 mai, quarante-huit semaines de travail effectif ou de périodes légalement assimilées à du travail effectif conformément aux dispositions légales, ont droit à un congé de vingt-cinq jours ouvrés.

## TITRE V - CLASSIFICATION

Article 10 - Grille de correspondance entre les coefficients résultant de l'Accord d'entreprise de 1971 et les niveaux de classification résultant de la convention collective du 10 janvier 2000<sup>3</sup>

ANCIENS COEFFICIENTS (ACCORD D'ENTREPRISE 1 <sup>ER</sup> JUILLET 1971)	NIVEAUX RESULTANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU 10.01.2000
325	Niveau A
345-370-390	Niveau B
420-445	Niveau D
460-475	Niveau E
505-530	Niveau F
560-585-610-640	Niveau G
680-710-740	Niveau H
775-805-835	Niveau I
895-935-975	Niveau J
1025-1075-1125	Niveau K

<sup>3</sup> Au moment de la translation, aucun salarié du CCF n'était classé au niveau C. Des embauches ou des passages à ce niveau peuvent intervenir à l'avenir.

## Article 11 - Grille de classification des fonctions du Réseau

Compte tenu de l'entrée en vigueur de la Convention collective de la Banque, la classification des fonctions du Réseau est actualisée. Lorsqu'un seul niveau est mentionné en regard d'une fonction, ce niveau constitue la classification minimale requise pour la fonction.

<b>FONCTION</b>	<b>NIVEAU</b>
Chargé d'accueil	Niveau C/F
Chargé de service	Niveau C/F
Chargé d'accueil et des services	Niveau C/F
Superviseur d'accueil	Niveau G/H
Superviseur de services	Niveau G/H
Superviseur d'accueil et de services	Niveau G/H
Assistant commercial	Niveau E/G
Chargé de clientèle de particuliers	
1	Niveau G*
2	Niveau H*
3	Niveau I *
Chargé de clientèle d'entreprises	
1	Niveau G*
2	Niveau H/I
3	Niveau I *

\* Classification minimale requise pour la fonction.

<b>FONCTION</b>	<b>NIVEAU</b>
Responsable de la gestion administrative	
Niveau 1	Niveau H/J
Niveau 2	Niveau J*

\*Classification minimale requise pour la fonction.

<b>FONCTION</b>	<b>NIVEAU</b>
Contrôleur interne	Niveau H*
Responsable crédit	Niveau G**

\*Niveau minimum

\*\*Palier d'entrée dans la fonction

<b>FONCTION</b>	<b>NIVEAU</b>
Assistant administratif*	Niveau C/D*
Adjoint au Responsable d'UGS	Niveau G
Responsable UGS	Niveau H

\* Aucun recrutement ne sera effectué dans cette fonction qui a plutôt vocation à disparaître.

Les fiches de postes des fonctions du Réseau sont annexées au présent Accord d'entreprise.

## Article 12 - Changement de niveau

A l'occasion d'un changement de niveau à l'intérieur d'une catégorie ou d'un changement de catégorie ou du passage en catégorie hors classification, la rémunération de base annuelle est majorée d'une somme minimale exprimée en francs, selon les modalités suivantes :

CHANGEMENT DE NIVEAU	MAJORATION DE LA REMUNERATION DE BASE ANNUELLE
↪ Passage au niveau supérieur à l'intérieur de la catégorie Techniciens des métiers de la Banque	5000 francs
↪ Passage de la catégorie Techniciens des métiers de la Banque à la catégorie Cadres (passage au niveau supérieur)	9000 francs
↪ Passage au niveau supérieur à l'intérieur de la catégorie Cadres	9000 francs
↪ Passage de la catégorie Cadres à la catégorie hors classification (passage au niveau supérieur)	16000 francs

Les montants mentionnés ci-dessus seront revus compte tenu de l'évolution de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac.

## TITRE VI - SALAIRES

### Article 13 - Salaires minima

Les salariés du CCF perçoivent une rémunération dont le montant ne saurait être inférieur aux salaires annuels minima de branche hors ancienneté et à l'ancienneté fixés aux annexes VI et VII de la convention collective.

La rémunération annuelle des salariés du CCF doit, en outre, être au moins égale à la garantie de salaire minimum instituée dans l'entreprise d'un montant annuel de 95000 francs.



## TITRE VII - GARANTIES SOCIALES

### Article 14 - Maternité

#### 14-1 Indemnisation partielle du congé parental d'éducation

Dans le cadre du congé parental d'éducation, la salariée qui allaite et souhaite prolonger son allaitement au-delà du congé supplémentaire visé à l'article 51-1 de la Convention collective de la Banque bénéficie pendant 60 jours d'une indemnisation versée par l'employeur.

Le cumul de cette indemnisation et de l'allocation parentale d'éducation dont bénéficie le cas échéant la salariée sera égal à 100% du salaire mensuel net qu'elle aurait perçu au titre du salaire de base.

L'indemnisation peut, au choix de la salariée, être maintenue pendant 120 jours. Dans ce cas, elle est égale, sous déduction, le cas échéant, de l'allocation parentale d'éducation, à 50% du salaire mensuel net que la salariée aurait perçu au titre du salaire de base.

#### 14-2 - Non-acquisition de congés payés pendant la fraction indemnisée de congé parental d'éducation

La fraction de congé parental d'éducation indemnisée par l'employeur n'ouvre pas droit à acquisition de congés payés.

#### 14-3- Non acquisition de congés payés pendant les congés liés à la maternité, à l'exception du congé légal de maternité

Les congés liés à la maternité, à l'exception du congé légal de maternité, n'ouvrent pas droit à acquisition de congés payés.

### Article 15 - Maladie

#### 15-1 - Indemnisation de la maladie

En cas de maladie, les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient du maintien total ou partiel de leur rémunération selon les modalités ci-dessous :

Ancienneté au CCF	Durée de la maladie		
		Sans enfant à charge	Avec enfant à charge
Moins de 5 ans	2 premiers mois	PT <sup>1</sup>	PT
	Du 3 <sup>ème</sup> au 5 <sup>ème</sup> mois	DT <sup>2</sup>	DT
	Du 6 <sup>ème</sup> au 8 <sup>ème</sup> mois	ST <sup>3</sup>	DT
	Au-delà	ST	ST
De 5 à -10 ans	5 premiers mois	PT	PT
	Du 6 <sup>ème</sup> au 10 <sup>ème</sup> mois	DT	DT
	Du 11 <sup>ème</sup> au 13 <sup>ème</sup> mois	ST	DT
	Au-delà	ST	ST

<sup>1</sup> PT : Plein traitement (sous déduction des prestations en espèces versées par la Sécurité Sociale)

<sup>2</sup> DT : Demi traitement (sous déduction des prestations en espèces versées par la Sécurité Sociale)

<sup>3</sup> ST : Sans traitement.

De 10 à -15 ans	6 premiers mois	PT	PT
	Du 7 <sup>ème</sup> au 14 <sup>ème</sup> mois	DT	DT
	Du 15 <sup>ème</sup> au 18 <sup>ème</sup> mois	ST	DT
	Au-delà	ST	ST
	En cas de maladie de longue durée, prise en charge à 100% par la S.S. :		
	12 premiers mois	PT	PT
	Du 13 <sup>ème</sup> au 24 <sup>ème</sup> mois	DT	DT
	Au-delà	ST	ST
De 15 à -20 ans	8 premiers mois	PT	PT
	Du 9 <sup>ème</sup> au 18 <sup>ème</sup> mois	DT	DT
	Du 19 <sup>ème</sup> au 20 <sup>ème</sup> mois	ST	DT
	Au-delà	ST	ST
	En cas de maladie de longue durée, prise en charge à 100% par la Sécurité Sociale :		
	12 premiers mois	PT	PT
	Du 13 <sup>ème</sup> au 24 <sup>ème</sup> mois	DT	DT
	Au-delà	ST	ST
A partir de 20 ans	12 premiers mois	PT	PT
	Du 13 <sup>ème</sup> au 24 <sup>ème</sup> mois	DT	DT
	Du 25 <sup>ème</sup> au 27 <sup>ème</sup> mois	ST	DT
	Au-delà	ST	ST

↪ L'appréciation des droits à indemnisation de la maladie, à plein ou demi salaire, s'effectue dans le cadre des douze mois glissants précédant le premier jour de l'arrêt maladie sous déduction des périodes de maladie déjà constatées.

Pour le calcul de la période de douze mois, les périodes de congés liés à la maternité ou à l'adoption en application des articles 51-1, 52-1 et 53-1 de la Convention collective et de l'article 14-1 du présent accord d'entreprise ainsi que les absences consécutives à un accident du travail sont neutralisées.

↪ Le maintien du plein ou demi salaire intervient selon les modalités suivantes :

- 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> arrêt : dès le premier jour d'absence ;
- 3<sup>ème</sup> arrêt : dès le 3<sup>ème</sup> jour d'absence ;
- 4<sup>ème</sup> arrêt et suivants : dès le 4<sup>ème</sup> jour d'absence.

↪ Les congés pour cure thermique ainsi qu'éventuellement la durée du repos consécutif s'imputent sur les droits à indemnisation maladie indiqués dans le tableau ci-dessus.

Lorsque la cure thermale ne donne lieu à aucune indemnisation ou rémunération, quelle qu'en soit l'origine, l'absence résultant de cette cure est neutralisée pour l'application des dispositions ci-dessus relatives au délai de carence.

#### ↳ Maintien du plein ou demi salaire

Le montant du plein ou demi salaire est diminué de celui des indemnités journalières de la Sécurité Sociale. En cas de maintien du demi salaire, si le montant des indemnités journalières est supérieur à celui du demi salaire, le salarié conserve le bénéfice de la différence.

### **15-2- Congés payés et Maladie non professionnelle d'une durée inférieure ou égale à douze mois continus**

Le salarié en arrêt maladie non professionnelle d'une durée inférieure à douze mois continus acquiert des droits à congés payés.

Toutefois, en cas de reprise effective du travail pendant une période inférieure à quatre semaines continues entre deux arrêts maladie successifs d'une durée respective inférieure ou égale à douze mois consécutifs mais dont la durée cumulée est supérieure à douze mois calendaires, le salarié n'acquiert pas de congés payés au titre de ces arrêts maladie.

### **15-3 - Congés payés et Maladie non professionnelle d'une durée supérieure à douze mois continus**

Le salarié en arrêt maladie non professionnelle d'une durée continue supérieure à douze mois n'acquiert pas de congés payés au titre de cette période.

Lors de la reprise de travail à l'issue d'un arrêt maladie non professionnelle d'une durée supérieure à douze mois continus, le salarié comptant un an d'ancienneté au premier jour de l'arrêt maladie acquiert des droits à congés payés selon les modalités suivantes :

Nombre de mois <sup>1</sup> de travail sur la période de référence (1 <sup>er</sup> juin-31 mai)	Nombre de jours de congés payés acquis
Quatre semaines	Six jours ouvrés
Huit semaines	Huit jours ouvrés
Douze semaines	Dix jours ouvrés
Seize semaines	Douze jours ouvrés
Vingt semaines	Quatorze jours ouvrés
Vingt-quatre semaines	Seize jours ouvrés
Vingt-huit semaines	Dix-huit jours ouvrés
Trente-deux semaines	Vingt jours ouvrés
Trente-six semaines	Vingt-deux jours ouvrés
Quarante semaines	Vingt-quatre jours ouvrés
Quarante-quatre semaines	Vingt-cinq jours ouvrés

<sup>1</sup> Selon la réglementation relative aux congés payés, 1 mois de travail effectif équivaut à 4 semaines.

#### **15-4 - Maladie nécessitant un traitement récurrent**

Les maladies de longue durée visées à l'article 56 de la convention collective ne donnent pas lieu à application des délais de carence d'indemnisation en cas de rechutes successives de la même longue maladie.

Outre les maladies de longue durée visées à l'article 56 de la convention collective, certaines affections nécessitent des soins récurrents, sur une longue période, obligeant le salarié à s'absenter de son lieu de travail pendant quelques heures, voire quelques jours<sup>2</sup>. Dans ces cas, aucun délai de carence d'indemnisation par l'employeur ne sera mis en œuvre.

#### **15-5 - Temps partiel thérapeutique**

En cas de travail à temps partiel pour raison médicale tel que visé à l'article 55 de la convention collective, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération antérieure. Les périodes de temps partiel thérapeutique ne s'imputent pas sur les droits à indemnisation maladie définis par l'article 15.1 du présent accord d'entreprise.

#### **Article 16 - Prévoyance sociale**

En application de l'accord passé avec les organisations syndicales, le CCF a souscrit auprès d'une compagnie d'assurances un régime de prévoyance complémentaire aux régimes obligatoires instaurés en faveur des salariés (Sécurité sociale, Retraites complémentaires, Convention collective de la Banque, Accord d'entreprise).

Le régime prévoit que la Compagnie d'assurances prend le relais de l'indemnisation de la maladie prévue à l'article 15-1 du présent accord d'entreprise et assure, sous certaines conditions, une indemnisation en cas de décès ou d'incapacité de travail.

Les modalités de ce régime sont décrites dans un livret remis à chaque salarié du CCF.

Des négociations avec les partenaires sociaux pourront s'ouvrir afin de discuter des évolutions du régime de prévoyance.

#### **Article 17 - Absences pour évènements familiaux**

Le bénéfice des autorisations d'absence visées à l'article 59-1 de la Convention collective de la Banque ainsi que des dispositions de l'alinéa ci-dessous est accordé aux salariés vivant en concubinage, sous réserve de la production d'un certificat officiel, ainsi qu'aux salariés liés par un pacte civil de solidarité.

Une autorisation d'absence rémunérée de cinq jours ouvrés est accordée, sur présentation d'un justificatif, aux salariés ayant un an d'ancienneté et présents à leur poste de travail, à l'occasion du décès de leur père ou mère ou du père ou de la mère de leur conjoint ou concubin (concubinage justifié sur production d'un certificat officiel) ou de leur partenaire dans le cadre d'un pacte civil de solidarité.

---

<sup>2</sup> Exemple : dialyse.

Les autorisations d'absence visées à l'article 59 de la Convention collective de la Banque ainsi que le bénéfice des dispositions de l'alinéa ci-dessus sont accordées aux salariés présents sur leur lieu de travail au moment de la survenance de l'évènement. Toutefois, à titre dérogatoire, des autorisations d'absence sont accordées aux salariés absents de leur lieu de travail pour congés payés visés au titre IV du présent accord d'entreprise, en cas de survenance du décès de leur père, mère, enfants à charge, conjoint, concubin ou partenaire dans le cadre d'un PACS.

## **Article 18 - Autorisations d'absence pour soigner un membre de la famille**

### **18-1 - Congé pour soigner un enfant malade**

- Les congés pour soigner un enfant malade, rémunérés ou non, visés à l'article 60 de la Convention collective de la Banque, peuvent être pris indifféremment par l'un ou l'autre des époux ou concubins ou partenaires dans le cadre d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils travaillent tous les deux au CCF. Toutefois, ces droits ne peuvent se cumuler.

Les droits sont accordés sur l'année civile, sur présentation d'un justificatif médical dans les quarante-huit heures à compter du début de l'absence.

Les congés pour soigner un enfant malade visés ci-dessus sont également accordés aux salariés veufs, divorcés, séparés, célibataires avec enfant ou ascendant à charge.

- Une autorisation d'absence rémunérée de deux jours par exercice civil est accordée en cas d'hospitalisation, y compris hospitalisation de jour, d'un enfant de moins de seize ans.
- Deux jours de congés supplémentaires par année civile sont accordés, sur production d'un justificatif médical au père ou à la mère pour soigner leur enfant dont le handicap est reconnu par la Commission Départementale d'Education Spéciale (enfants de moins de 20 ans) ou par la COTOREP (enfants de plus de 20 ans) et est attesté par la possession d'une carte d'invalidité.

### **18-2 - Congé pour soigner le conjoint ou le concubin ou le partenaire dans le cadre d'un pacte civil de solidarité**

Les salariés ayant un an d'ancienneté bénéficient d'un congé de trois jours ouvrés rémunérés par an pour soigner leur conjoint ou concubin ou partenaire dans le cadre d'un pacte civil de solidarité.

Les droits sont accordés sur production d'un justificatif médical dans les quarante-huit heures à compter du début de l'absence.

### **18-3 - Congé pour soigner un ascendant**

Les salariés ayant un an d'ancienneté bénéficient d'un congé de trois jours ouvrés rémunérés par an pour soigner un ascendant.

Les droits sont accordés sur production d'un justificatif médical dans les quarante-huit heures à compter du début de l'absence.

## Article 19 – Diplômes bancaires

Les salariés bénéficient d'un jour ouvré de congé pour préparer le CAP Banque et le BP Banque à prendre selon les modalités suivantes:

- dans le mois calendaire précédant l'examen du CAP Banque ;
- dans le mois calendaire précédant le premier jour de chaque session du BP Banque.

Ce congé est porté à deux jours ouvrés pour les examens de l'ITB et du CESB. Il est pris selon les mêmes modalités que le congé pour préparer le CAP Banque.

Les cours suivis en dehors du temps de travail ne donnent pas lieu à paiement majoré en heures supplémentaires, ni à jours de récupération.

## Article 20 – Indemnité de crèche et de garde d'enfants

Le CCF prend en charge une partie des frais de garde des enfants des salariés, pendant leurs jours de travail, selon les modalités suivantes :

⇒ Paiement des frais d'hébergement et éducatifs, ou la moitié des frais globaux, dans la limite d'un forfait journalier ou mensuel basé sur 23 jours ouvrés par mois. Ce montant est réévalué chaque année en fonction de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac.

Cette prise en charge concerne les enfants âgés de moins de six ans confiés à une crèche, une garderie scolaire ou à une gardienne agréée. La limite d'âge est portée à sept ans lorsqu'un seul revenu constitue les ressources du foyer.

La prise en charge des frais de garde est également assurée en cas de garde déclarée<sup>1</sup> d'enfants au domicile des parents lorsque la famille compte au moins trois enfants de moins de six ans vivant au foyer.

Le bénéfice de cette mesure s'applique également aux enfants âgés de six à dix ans inclus, confiés à une garderie ou à une gardienne agréée ou non, les mercredis, pendant les petites vacances scolaires, les jours de fermeture des écoles en raison de l'absence du personnel enseignant et pour les périodes correspondant au début et à la fin des grandes vacances scolaires non couvertes par les centres de vacances du CCF, en fonction des académies concernées.

Les indemnités de crèche et de garde d'enfants versées à l'occasion de stages de formation, pendant la maladie et l'hospitalisation sont réglementées par circulaire.

## Article 21 – Indemnité de rentrée scolaire

Une indemnité de rentrée scolaire est versée à tous les salariés pour leurs enfants à charge au sens fiscal du terme ainsi qu'au titre des enfants, fiscalement à charge du foyer du salarié, du conjoint ou du concubin ou du partenaire dans le cadre d'un pacte civil de solidarité. Elle est

---

<sup>1</sup> Selon le cas : Chèque-Emploi Service ou Allocation de Garde d'Enfant à Domicile (AGED).

également octroyée aux salariés divorcés qui, bien que n'ayant pas la garde de leur enfant, versent une pension alimentaire suivant décision de justice.

Son montant est indexé sur l'évolution de l'indice des prix INSEE à la consommation hors tabac et porté à la connaissance du personnel par circulaire.

Les enfants doivent être inscrits dans un établissement public ou privé. Dans le cas d'un enfant poursuivant ses études dans un établissement de degré supérieur à celui prévu, il est procédé à un ajustement en fonction du niveau scolaire effectif.

L'indemnité de rentrée scolaire s'applique également aux enfants en apprentissage dont le salaire est inférieur à la moitié de celui servant de base au calcul des allocations familiales.

Fait à Paris, le 21 juillet 2000

Pour le CCF

Pour la CFDT

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour FO

Pour le SNB