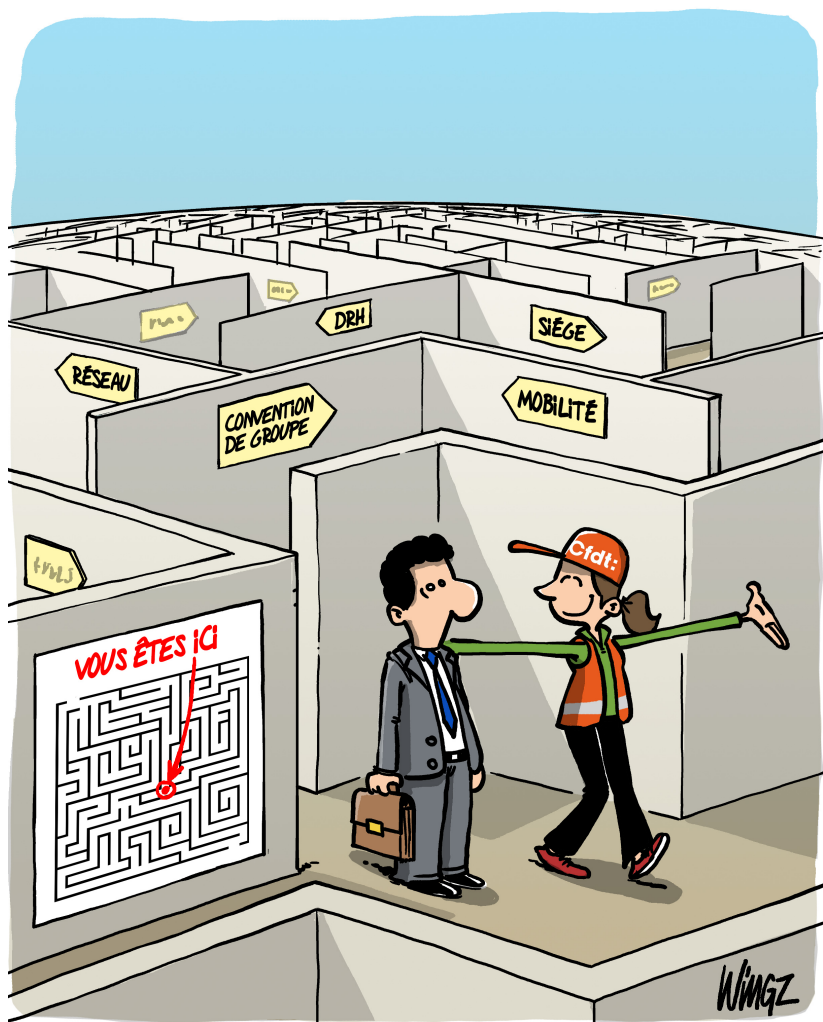


Cfdt:

CONVENTION DE GROUPE



Edito

Depuis le 1er janvier 2018, tous les salariés du Groupe Crédit Mutuel Alliance Fédérale bénéficient d'une convention collective commune dite convention de Groupe.

Négociatrice de ce texte majeur du socle social, la CFDT vous propose de le rendre accessible grâce à ce mémento articulé autour de 6 thèmes :

- PRIMES et INDEMNITÉS DIVERSES,
- CONGÉS SPECIAUX et ABSENCES,
- PÉRIODE D'ESSAI, SANCTIONS, RECOURS,
- MALADIE,
- RETRAITE, PREVOYANCE ET SANTE
- CLASSIFICATIONS et RÉMUNÉRATIONS.

Pour faciliter vos recherches complémentaires, nous avons conservé, en référence, la numérotation des articles de l'accord que vous trouverez dans PIXIS, onglet « L'univers du salarié ». Nous vous recommandons de toujours vous reporter au texte de base, surtout en ce qui concerne les justificatifs à présenter.

Certains sujets du type CLASSIFICATIONS et RÉMUNÉRATIONS pourraient nécessiter des précisions individuelles. Vous les obtiendrez auprès de vos élus Cfdt.



Cfdt:

**Dans toutes vos démarches,
la Cfdt vous accompagne !**

SOMMAIRE

**Primes et indemnités
diverses**

**Congés spéciaux et
absences**

Maladie

**Période d'essai,
sanctions, recours**

**Retraite,
Prévoyance
et santé**

**Classifications et
rémunérations**

9-2 PRIME ENFANT

Versée en août à tout salarié ayant 1 an de présence dans le groupe. De la naissance de l'enfant, jusqu'à 16 ans ½ ou jusqu'à 26 ans si poursuite des études (y compris en apprentissage, contrat de professionnalisation) ou bien enfant infirme ou maladie chronique.

Montant par enfant : 0,75% du salaire minimal du niveau 1 (de la grille de rémunération) hors expérience*.

9-3 FRAIS DE TRANSPORT COLLECTIF

Les salariés qui utilisent les transports en commun bénéficient de la prise en charge de leurs frais à hauteur de 50 %* dans les conditions définies par l'article L.3261-2 du Code du travail.

Les salariés n'utilisant pas les transports en commun bénéficient d'une prime de transport*.

9-4 INDEMNITÉ DE CRÈCHE ET DE GARDE

Elle est versée par jour de garde travaillé (Maladie, Maternité, accident du travail compris). Les deux parents peuvent en bénéficier s'ils travaillent dans le groupe. Elle est versée chaque mois, pour les enfants de moins de 6 ans, sur justificatifs et plafonnée au montant engagé. Les justificatifs doivent correspondre à un système de garde

Cfdt:

Pensez à procéder à l'ouverture de votre dossier dès le 1er mois car la prise d'effet s'effectue à la date de dépôt de la demande (pas de rétroactivité possible).

* Montant en annexe

9-5 INDEMNITÉ ENFANT HANDICAPÉ

Elle est versée chaque mois (jusqu'aux 20 ans de l'enfant) aux parents qui perçoivent l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ou de la prise en charge par un établissement spécialisé*.

9-6 PRIME DE MARIAGE OU PACS

Elle est versée une fois dans la carrière pour mariage ou Pacs, si 1 an de présence dans le groupe.

Montant : 5,25% du montant minimal du niveau 1 de la grille de rémunération*.

9-7 PRIMES D'EXAMEN

Elles sont versées 1 an après obtention du diplôme, BP/licence PRO/ITB/Master, à condition d'être toujours dans l'entreprise*.

9-8 PRIMES LIÉES AUX MÉDAILLES DU TRAVAIL

Les médailles s'obtiennent à partir de 20, 30, 35 et 40 annuités de travail, tous employeurs confondus, sur présentation du titre officiel d'attribution. Elle est proratisée au regard du temps passé au sein du groupe et du taux d'activité*.

Cf dt :

Pour connaître la date de départ du calcul, consultez l'appliquetif LSRH – Données individuelles – Fiche synthèse – Diplômes et expériences antérieures. Profitez-en pour vérifier si votre date d'entrée dans le groupe est correcte.

* Montant en annexe

12-2 CONGÉS EXCEPTIONNELS OU FAMILIAUX

Mariage du salarié ou conclusion d'un PACS	2 semaines consécutives
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS	5 jours
Décès d'un enfant du salarié ou de son conjoint, ou de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin	5 jours
Décès des parents, des beaux-parents	3 jours
Décès des frères et sœurs du salarié	3 jours
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours
Mariage d'un enfant du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS ou de son concubin	2 jours
Annnonce de la survenue d'un handicap d'un enfant du salarié	2 jours
Déménagement (dans la limite d'une fois par année civile)	2 jours
Décès des grands-parents du salarié	1 jour
Décès des beaux-frères et belles-sœurs du salarié	1 jour
Veille d'examen de banque ou d'assurance	1 jour

12-3 CONGÉ SANS SOLDE

Accordé pour un motif impérieux et à l'appréciation de l'employeur. • Durée maxi 2 ans

12-4/12-5 CONGÉS MATERNITÉ OU D'ADOPTION

12 semaines en complément du congé prévu par la Sécurité Sociale.

12-7 CONGÉ ENFANT MALADE

Il est de 6 jours par an pour un enfant de moins de 16 ans (9 jours pour deux enfants , 12 jours pour trois enfants et plus) sur production d'un justificatif.

12-8 CONGÉ POUR ENFANT HANDICAPÉ

En complément du congé enfant malade, les parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans, percevant l'AEEH, bénéficient de 5 jours supplémentaires par an et par enfant. Pour les enfants adultes handicapés, à charge fiscalement et titulaires de l'allocation adulte handicapé, le même congé est accordé. Dans ces deux cas, un justificatif est à

12-9 ABSENCE NON RÉMUNÉRÉE EN CAS DE MALADIE OU ACCIDENT

Accordée sur présentation d'une attestation médicale, en cas de maladie, accident grave des enfants, du conjoint ou ascendants à charge.

12-10 CONGÉ PATERNITÉ

Vingt cinq jours (vingt-huit en cas de naissances multiples) dans les 6 mois suivant la naissance après information de l'employeur. Maintien du salaire net.

13-1 MALADIE

Maintien du salaire net pendant 3 mois (si ancienneté Groupe d'un an et versement des IJSS). Si l'arrêt se prolonge au-delà, maintien du salaire à plein traitement pendant 3 ans incluant les 3 mois initiaux. Après un congé de maladie, le salarié est obligatoirement réintégré dans son emploi ou un emploi similaire, sauf avis contraire de la médecine du travail.

13-2 JUSTIFICATION DES ARRÊTS MALADIE

Toute absence doit être justifiée. En cas de maladie, la production d'un arrêt de travail est nécessaire.

A titre exceptionnel, si la durée de l'absence est de deux jours au plus, un arrêt de travail n'est pas nécessaire, pour les salariés ayant un an de présence.

Cfdt:

Pour une absence inférieure à 2 jours, pensez à avoir au moins un certificat du médecin ou une attestation de consultation médicale car la DRH vous le réclamera.



6-2 PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai, pour les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée, est de :

- 3 mois de présence effective pour les techniciens
- 4 mois de présence effective pour les cadres

Pour les salariés des entreprises CIC, la Convention Collective AFB continue à s'appliquer sur ce point :

- 3 mois de présence effective pour les techniciens renouvelable 1 fois
- 6 mois de présence effective (ou 9 mois maxi par accord dérogatoire) pour les cadres

14-1 SANCTIONS

Tout agissement ou manquement considéré comme fautif par l'employeur peut donner lieu aux sanctions suivantes :

1er degré : Avertissement, blâme, mise à pied disciplinaire de 1 à 3 jours. 2ème degré : Rétrogradation, licenciement.

15-1 COMMISSION DE RECOURS INTERNE

Elle peut être saisie par tout salarié ayant fait l'objet d'une sanction du 2ème degré, au plus tard 10 jours calendaires à compter de la première présentation de la sanction.

16-3 PRÉAVIS

Si démission ou licenciement, chaque salarié doit effectuer un préavis de 2 mois pour les techniciens, 3 pour les cadres.

17-1 / 17-2 INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

- Pour motif personnel (hors faute grave ou lourde) : 27,50% d'une mensualité brute par semestre passé dans le groupe avec un maximum de 18 mensualités.
- Pour motif économique : 50% d'une mensualité (y compris prorata 13ème mois et prime enfant par semestre passé dans le groupe) avec un maximum de 24 mensualités.

18-2 PRIME DE DÉPART EN RETRAITE À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

- Après 10 ans au sein du groupe : 2/3 d'une mensualité brute
- Après 15 ans : 1,25 d'une mensualité brute
- Après 20 ans : 2 mensualités
- Au-delà de 20 ans : 2 mensualités + 20% d'une mensualité brute par année supplémentaire.

18-3 RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Il se cumule avec le régime général de la Sécurité Sociale et les régimes de retraite complémentaires AGIRC/ARRCO.

L'employeur prend en charge la cotisation définie par votre salaire annuel brut. Chaque salarié peut effectuer des versements volontaires.

19-1 RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET SANTÉ COLLECTIVE

Vous bénéficiez d'un régime collectif de prévoyance et d'un régime collectif de santé.

Cfdt:

Consultez l'ensemble de vos garanties sous Pixis (univers du salarié) et sous l'appli PREVSAL (zone express).

7-1 CLASSIFICATION: FONCTIONS, NIVEAUX ET STATUTS

Du métier exercé dépend le niveau, la classification et la rémunération :

Niveaux 1 à 5 : techniciens Niveau 6 à D : cadres

La classification des métiers est composée de 12 familles. Chaque métier est défini par une fiche et se trouve classé dans un ou plusieurs niveaux auxquels correspondent des niveaux minima et maxima de rémunération.

Si vous estimez que votre classification ne correspond pas à la fonction que vous exercez, vous pouvez saisir votre RH pour une demande de reclassification.

7-2- LA RÉMUNÉRATION

Elle est établie sur une base annuelle payée en 13 mensualités. Elle est composée :

Du salaire de base minimum brut du niveau de la grille de rémunération De la rémunération de l'expérience pour les niveaux 1 à 5 pendant 25 ans De l'évolution individuelle

La rémunération des Directeurs des points de vente du réseau est soumise à des dispositions spécifiques

7-2-3 ÉVOLUTION COLLECTIVE DES RÉMUNÉRATIONS

La grille de rémunération est revalorisée annuellement en fonction des augmentations générales négociées entre les organisations syndicales et l'employeur. Grille en annexe.

7-2-4 ÉVOLUTION INDIVIDUELLE DES RÉMUNÉRATIONS

Votre rémunération évolue à l'intérieur de sa fourchette en fonction de l'appréciation de votre travail par votre hiérarchie. Une augmentation individuelle de salaire ne peut être inférieure à 5% du minimum de sa fourchette de rémunération.

Lorsque le total du salaire de base annuel brut (hors expérience) atteint le maximum, vous ne pourrez prétendre à une augmentation individuelle qu'en accédant à un niveau supérieur.

Des primes à caractère exceptionnel peuvent être attribuées par l'employeur en fonction des efforts individuels (article 9-1).

7-3-1 EVOLUTION PROFESSIONNELLE

L'attribution d'une nouvelle fonction en cours de carrière, doit faire l'objet d'une concertation préalable entre les parties.

Elle peut être précédée d'une période probatoire facultative de 6 mois (1 an pour les Directeurs d'Agence) à partir de la classification de niveau 6.

7-3-2 BILAN PERSONNALISÉ

S'il vous n'avez eu d'évolution salariale individuelle pendant 5 ans, vous pouvez demander un bilan personnalisé à votre RRH.

CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATIONS

	TECHNICIENS					CADRES					
Niveaux	1	2	3	4	5	6	7	A	B	C	D
COMMERCIAUX											
Conseiller accueil											
Conseiller clientèle assurance											
Conseiller clientèle											
Chargé de clientèle particuliers											
Chargé de clientèle assurance											
Conseiller patrimonial											
Chargé d'affaires professionnels											
Responsable de point de vente											
Responsable commercial											
Responsable engagements											
Chargé d'affaires entreprises											
Gérant Privé											

SPECIALISTES APPUI RESEAU											
Conseiller spécialisé											
Animateur commercial											
Chargé d'affaires spécialisé											
Ingénieur patrimonial											

APPUI COMMERCIAL											
Conseiller en ligne											
Attaché de clientèle											
Technicien service clients											
Gestionnaire service clients											

ENGAGEMENTS/RISQUES/CONTENTIEUX											
Analyste cautionnement											
Chargé de surendettement											
Chargé de recouvrement amiable											
Analyste risques engagements											
Médiateur risques engagements											
Gestionnaire portefeuille contentieux											

FINANCES/MARCHES											
Gérant de fonds											
Gérant d'actifs											
Manager risques salle des marchés											
Spécialiste montage d'opérations											
Opérateur de marché											
Investisseur											
Analyste Financier											

CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATIONS

	TECHNICIENS							CADRES			
	1	2	3	4	5	6	7	A	B	C	D
Gérant de fortune											
Ingénieur fusions-acquisitions											
Banquier conseil grandes entreprises											

CONSEIL/PILOTAGE											
Chargé d'études											
Comptable											
Contrôleur de gestion											
Gestionnaire de bilan											
Gestionnaire ressources humaines											
Chargé de conduite de projets											
Chargé marketing et appui commercial											
Juriste											
Chargé de communication											
Animateur concepteur formation											
Gestionnaire financier											
Organisateur											
Actuaire											
Correspondant Formation											

CONTRÔLE/AUDIT/INSPECTION/QUALITE											
Inspecteur											
Auditeur											
Contrôleur											
Gestionnaire risques opérationnels											
Inspecteur corporel											
Inspecteur matériel											
Contrôleur service vérification technique											
Chargé de conformité											

EXPLOITATION/TRAITEMENT											
Agent d'exploitation											
Gestionnaire assurance											
Technicien d'exploitation											
Technicien conseil relation client											
Télé-assistant utilisateur											
Gestionnaire assurance spécialisé											
Gestionnaire d'exploitation											
Gestionnaire support											
Juriste gestionnaire assurance											

CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATIONS

	TECHNICIENS					CADRES					
	1	2	3	4	5	6	7	A	B	C	D
LOGISTIQUE											
Agent logistique											
Technicien logistique											
Gestionnaire logistique											
Chargé de projets immobiliers											
Logisticien informatique											
Acheteur											

MANAGEMENT											
Superviseur											
Responsable d'unité											
Responsable d'équipe											
Responsable de marché											
Responsable d'activité											
Directeur de CCM											
Directeur d'agence											
Responsable de secteur											

SECURITE											
Chargé de sécurité											
Informaticien sécurité											

INFORMATIQUE / TECHNOLOGIES											
Etudes et développements											
Analyste développeur											
Chef de projet informatique											
Informaticien statisticien											

INFORMATIQUE / TECHNOLOGIES											
Systèmes / Réseaux - Sécurité											
Informaticien Systèmes : réseaux											

INFORMATIQUE / TECHNOLOGIES											
Production											
Informaticien exploitation											
Informaticien support assistance											
Gestionnaire application											
Informaticien admin d'outils et applications											

INFORMATIQUE / TECHNOLOGIES											
Chargé de mission											



L'ADHÉSION c'est SERVICES compris !

Être adhérent-e à la CFDT, c'est aussi avoir accès
à tous les services inclus dans le prix de mon adhésion...

RÉPONSES À LA CARTE

SERVICE À L'ADHÉRENT

Une question ? Parce que je suis adhérent, je peux à tout moment avoir une réponse, y compris sur les sujets qui concernent ma vie privée (logement, allocations, etc.).

La plateforme d'aide à la recherche d'emploi, de stage et de reconversion professionnelle.

JOB

à la carte



Bénéficiez gratuitement du service de **petites annonces** en ligne sur l'Espace adhérents CFDT ou dans *Cfdt Magazine*.

Avantages & moi

La **billetterie loisirs et culture** à tarifs réduits pour les salariés adhérents des petites entreprises et du particulier employeur.

MaFormation Cfdt:

Notre **plateforme multimodale** vous propose des modules en e-learning, intégralement dédiés à la formation CFDT, en présentiel, en classe virtuelle ou en format mixte (présentiel + distanciel).

en 1 clic !

CNAS

CAISSE NATIONALE D'ACTION SYNDICALE

SOUTIEN JURIDIQUE Vous n'êtes plus seul face à votre employeur, un défenseur syndical agréé ou un avocat vous représente.

LA PRESTATION GRÈVE La CFDT est la seule à proposer à ses adhérents une caisse de grève qui indemnise leur perte de revenus en cas de grève.

L'ASSURANCE "VIE SYNDICALE" Couvre les adhérents en cas de dommage corporel à l'occasion de leur activité syndicale.

L'ASSURANCE "VIE PROFESSIONNELLE" Prend en charge les frais de défense en cas de mise en cause par un tiers dans l'exercice de sa profession, si l'employeur refuse d'assurer la défense de son salarié.

*Services actifs à partir de 6 mois de cotisation.



Cfdt:

PARTAGE DE TOIT

Pour louer une chambre chez l'habitant à un coût inférieur au marché immobilier local.

... et encore d'autres services, publications,
accès internet réservés à découvrir
dans votre livret d'accueil CFDT ! (www.CFDT.fr/bienvenue)

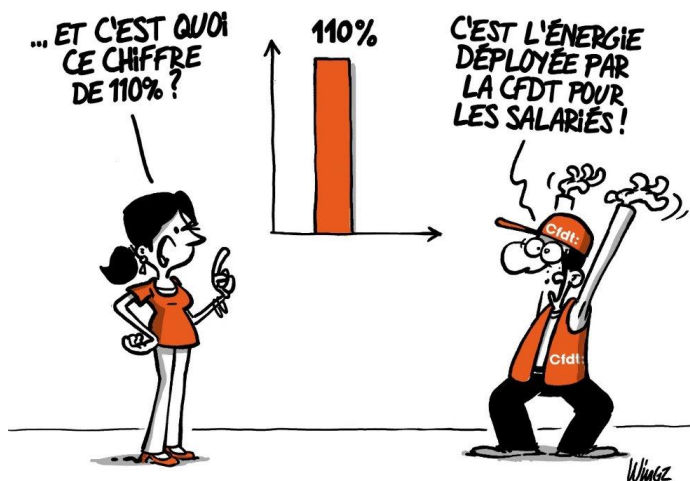
CFDT.FR

En plus, ma cotisation bénéficie d'un crédit d'impôt de 66%
ou est déductible de mes frais réels !



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Votre correspondant de proximité CFDT



cfdtcmcic@cic.fr