



UGTG-CAM

POUR L'EQUITE

Alors même que le Personnel s'est réuni pour protester contre les injustices, contre la volonté de la Direction Générale de réduire nos avantages acquis, le SUNICAG-SUDCAM et l'UGTG vous réaffirment leur détermination pour aller au bout de ce juste combat.

- Comment accepter la baisse des RCE, alors que les Directeurs s'en mettent plein les poches ?
- Comment accepter une REC qui ne satisfait pas les efforts fournis ?
- Comment accepter une enveloppe RCI réduite à la portion congrue ?

A titre d'illustration, un des avantages extravagants dont ils bénéficient. Vous comprendrez pourquoi venir « dans les îles » reste une affaire juteuse, qui attise les appétits :

44 - Les bornes de la rémunération variable sont liées à la fonction :

	<u>Borne inférieure</u>	<u>Borne supérieure</u>
• Directeurs :	23%	27%
• Directeurs généraux adjoints :	27%	35%
• Directeurs généraux :	30%	45%

La rémunération variable est versée au 1^{er} trimestre de l'année N. Elle est calculée en pourcentage de la rémunération fixe (telle que définie au paragraphe 1), sur 13 mois de l'année N-1.

L'attribution d'une rémunération variable aux Directeurs généraux fait l'objet le cas échéant d'une approbation du montant par le Directeur général de l'organe central.

5 - Indemnité DOM

Une indemnité est allouée aux cadres de direction en poste dans les Caisses régionales des départements d'outre-mer afin de compenser la différence de coût de la vie avec la métropole. Ce complément se traduit par une indemnité mensuelle DOM commune aux 3 CR. Son montant est fixe, payable sur 13 mois et différencié selon la fonction du cadre de direction :

- 6.000 € pour un Directeur Général
- 4.500 € pour un Directeur Général Adjoint
- 2.500 € pour un Directeur

L'indemnité DOM est exclue de l'assiette de calcul de la rémunération variable, mais elle est prise en compte dans l'assiette de calcul de la retraite supplémentaire dans les limites prévues par le règlement du régime.

6 – Révision de l'accord

Une analyse annuelle des rémunérations des Directeurs et des Directeurs généraux adjoints, dite « observatoire des rémunérations », issue de l'enquête annuelle réalisée par la FNCA, sera communiquée aux Directeurs généraux de Caisses régionales.

Les parties au présent accord conviennent d'autre part de se réunir chaque année afin d'examiner l'évolution des éléments de rémunération des cadres de direction et d'envisager le cas échéant des modalités de révision.

Fait à Paris, le 14 avril 2014

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole, agissant au nom et pour le compte des Caisses Régionales de Crédit Agricole Mutuel, représentée par Monsieur Dominique LEFEBVRE



Pour le Syndicat National des Cadres de Direction des Caisses Régionales de Crédit Agricole Mutuel, représenté par Monsieur François MACE



VOUS AVEZ BIEN LU ! 78.000 EUROS RIEN QUE POUR LA DIFFERENCE DU COUT DE LA VIE. IMAJINE RESTAN-LA (IMAGINEZ LA SUITE).....
PLIS KI 3 LANNE TRAVAY POU NOU (PLUS QUE 3 ANS DE TRAVAIL POUR NOUS)
É SE MESYE-LASA BIZWEN DIMINIYE LAJAN ANNOU (ET CES MESSIEURS VEULENT DIMINUER NOTRE SALAIRE)..... !

PLUS QUE JAMAIS, NOUS DEVONS FAIRE FRONT COMMUN POUR REFUSER L'INJUSTICE

Nous irons jusqu'au bout pour que votre plate-forme de revendications soit totalement satisfaite :

- Arrêt des processus actuels de réorganisations
- Arrêt des recrutements externes sans recherche préalable des compétences au détriment de la promotion interne
- Arrêt des recours à des cabinets de recrutement sans consultation préalable des IRP
- Non à l'intérim et maintien de l'équipe des itinérants pour pallier aux absences.
- Exigeons l'arrêt de l'explosion des charges de travail sans moyens
- Exigeons la mise à niveau des équipements pour une amélioration des conditions de travail
- Exigeons le remplacement immédiat des postes vacants (AGP, MPF etc...)
- Exigeons l'arrêt des pressions exercées par la Direction Générale aussi bien sur les collaborateurs que sur les managers.

RESTEZ A L'ECOUTE POUR BIENTOT FAIRE ENTENDRE VOTRE VOIX

Abymes, le 07 décembre 2015