

ACCORD RELATIF AU STATUT DE L'ELU ET DE REPRESENTANT À LA CRCAM DE CHAMPAGNE-BOURGOGNE

Entre les soussignés,

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de CHAMPAGNE-BOURGOGNE
Représentée par Monsieur Jacques KERMARREC en sa qualité de Directeur Général,

D'une part,

Et les Représentants des Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T)
Représentée par M. Christophe BEURTON

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A.- C.G.C.)
Représenté par M. Patrick FILIOL

Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel (S.N.I.A.C.A.M.)
Représenté par Mme Lénie MARCUSSE

Syndicat SUD-CAM Champagne-Bourgogne
Représenté par M. Christian PRÉNAT

Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture Agroalimentaire - Crédit Agricole (U.N.S.A. - C.A.)
Représentée par M. Philippe FONTENEL

D'autre part,

CB LM RR PF CPO k

Préambule

Les parties signataires ont conclu les présentes dispositions dans le cadre défini par l'article 5 de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole.

Le présent accord réaffirme la volonté commune des parties signataires de favoriser le dialogue social dans l'entreprise et d'assurer aux représentants du personnel et des organisations syndicales le respect de leurs droits dans le respect de leurs obligations.

Par convention dans le présent accord ces salariés sont désignés par l'expression « élus ou représentants* ».

CHAPITRE 1 - Objet et champ d'application de l'accord

Article 1 - La détermination des engagements

Les parties signataires s'engagent sur quatre thèmes :

- la rémunération,
- l'évolution de carrière,
- la compensation pour les agences/sites ayant des élus ou des représentants* au sein de leurs équipes,
- la sensibilisation du personnel.

La Caisse Régionale de Champagne-Bourgogne réaffirme son engagement sur l'égalité de traitement entre tous les collaborateurs de la Caisse Régionale.

Cette égalité comprend notamment la prise en compte du temps passé en représentation syndicale et de représentation du personnel en adaptant l'activité professionnelle.

Article 2 - Le cadre

Les engagements pris par le présent accord concernent les élus ou représentants* ayant des mandats qu'ils soient électifs ou désignatifs. Il a été convenu que les mandats concernés sont les suivants :

- les Délégués Syndicaux (DS),
- les membres du Comité d'Entreprise (CE),
- les Délégués du Personnel (DP),
- les membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT),
- et les salariés titulaires de mandats électifs ou désignatifs.

CHAPITRE 2 - La rémunération

La situation salariale des élus ou représentants* sera examinée objectivement pour éviter toute discrimination syndicale.

Il est nécessaire de distinguer deux situations qui doivent être appréhendées de manière différente :

- les personnes ayant une activité professionnelle et prenant un mandat : les nouveaux élus ou représentants*,
- les personnes ayant des mandats depuis plusieurs années : les élus ou représentants* actuels.

Article 1 - La détermination du cadre de l'étude salariale

La Caisse Régionale de Champagne-Bourgogne et les organisations syndicales ont convenu, pour que l'étude soit la plus objective possible, de prendre compte un brut théorique qui correspond à la Rémunération de Classification de l'Emploi (RCE) ou la Position de Classification Personnelle (PCP) avec la Rémunération des Compétences Individuelles (RCI) et tout élément de rémunération dont le versement est mensuel (hors REC et supplément familial de salaire). Cette rémunération est prise en compte sur 13 mois.

L'analyse de ce brut théorique ci-dessus se fera par rapport à l'ensemble des salariés de la même classe et du même niveau.

Cette analyse sera réalisée par rapport à la population de référence par tranche d'âge et par tranche d'ancienneté.

Article 2 - Les nouveaux élus ou représentants*

La Caisse Régionale de Champagne-Bourgogne s'engage à réaliser le point de la situation salariale du nouvel élu ou représentant* à la prise de mandat. La Direction s'engage à maintenir la position relative de l'élu ou représentant* par rapport à ses collègues ayant le même niveau de classification, la même tranche d'âge et la même tranche d'ancienneté, tout au long de ses mandats.

Ainsi, l'écart de rémunération constaté avec la moyenne de la population de référence devra être au moins maintenu, il ne pourra être modifié qu'à l'avantage de l'élu ou du représentant*.

Article 3 - Les élus ou représentants* actuels

Pour les élus ou représentants* ayant des mandats depuis plusieurs années, la première approche ne pouvant être appliquée, il est convenu de procéder à un examen de l'évolution salariale vis-à-vis de l'ensemble de la population de référence (Niveau - Classe). Il sera donc procédé à l'analyse individuelle de chaque élu ou représentant* concerné. Sa situation sera comparée à celle des salariés ayant un même niveau de classification, dans sa tranche d'âge et sa tranche d'ancienneté. Ce point sera fait sur la situation au 31/12/2013.

Cette étude concerne les élus ou représentants* pour lesquels cette activité représente plus de 30% du temps de travail.

Un comparatif, pour validation de l'écart sera effectué en prenant en compte la tranche d'âge et la tranche d'ancienneté de l'élu ou du représentant* concerné à plus et moins 5 ans.

Exemple : Pour un élu ou représentant* de 36 ans et 14 ans d'ancienneté, l'étude salariale suivante sera réalisée :

- le point est fait par rapport aux salariés de son niveau de classification ayant entre 35 et 40 ans (âge), et ceux ayant entre 10 et 15 ans d'ancienneté,
- le premier comparatif consiste à analyser la situation par rapport aux salariés de son niveau de classification ayant entre 30 et 40 ans (âge), et ceux ayant entre 5 à 15 ans d'ancienneté, pour vérifier la situation de l'élu ou du représentant,
- le second comparatif consiste à analyser la situation par rapport aux salariés de son niveau de classification ayant entre 35 et 45 ans (âge), et ceux ayant entre 10 et 20 ans d'ancienneté, pour vérifier la situation de l'élu ou du représentant*.

Si l'élu ou représentant* est en écart de rémunération défavorable dans les deux situations c'est-à-dire au niveau de l'âge et de l'ancienneté et que cette analyse est confirmée par les comparatifs, l'écart doit donner lieu à la mise en place d'un rattrapage.

Le rattrapage consiste à compenser l'écart. Le rattrapage sera effectué en une fois dans la limite des montants correspondant aux normes d'attributions définies pour les évolutions de Rémunérations des Compétences Individuelles.

Pour les autres situations, le complément sera versé les années suivantes.

Article 4 - Le rattrapage

La Caisse Régionale de Champagne-Bourgogne s'engage à effectuer le rattrapage salarial des élus ou représentants*, par le biais de :

- Rémunération des Compétences Individuelles (RCI), si l'écart apparaît à l'issue de deux ans.
- Rémunération de Classification de la Personne (RCP), si l'écart apparaît à l'issue de quatre ans.

Article 5 - La Rémunération Extra-Conventionnelle (REC)

La Caisse Régionale de Champagne-Bourgogne, pour les élus ou représentants* atteignant plus de 30% de leur temps d'activité d'élu ou de représentant*, appliquera systématiquement pour la Rémunération Extra-Conventionnelle (REC) individuelle un taux d'atteinte de 100%.

Le taux de paiement pourra tenir compte des éventuelles autres absences.

Cette adaptation est initiée car le temps d'activité professionnelle ne permet pas d'apprécier objectivement une atteinte de la Rémunération Extra-Conventionnelle individuelle.

Article 6 - Le suivi

La Caisse Régionale de Champagne-Bourgogne s'engage à examiner la situation salariale des élus ou représentants* selon une périodicité de deux ans.

Il est convenu que la situation des élus ou représentants* actuels sera traitée dès signature de cet accord.

Concernant les nouveaux élus ou représentants*, un premier point sera réalisé fin 2014, suite aux élections professionnelles, puis à partir de cette date, un point aura lieu tous les deux ans.

CHAPITRE 3 - L'évolution de carrière

Article 1 - L'entretien annuel

L'entretien annuel est comme pour tous les autres salariés, réalisé par le responsable hiérarchique de l'élu ou du représentant*. Lors de cet entretien, les mandats ne doivent pas être évoqués, les élus ou représentants* sont évalués sur leurs activités professionnelles au poste de travail.

CB LM RA AF

CP h

La Caisse Régionale sera vigilante à l'absence de toute discrimination pour tous les salariés.

Tout élu ou représentant* peut demander à la suite de son entretien annuel avec son responsable hiérarchique, à évoquer son entretien annuel directement avec le Directeur des Ressources Humaines.

Article 2 - Les candidatures

La Caisse Régionale s'engage à avoir une attention toute particulière à l'égard des élus ou représentants* qui postulent à d'autres postes. L'évolution de carrière des élus ou représentants* ne doit pas prendre en compte l'exercice de mandats syndicaux ou de représentation du personnel.

Comme tous les salariés, les élus ou représentants* doivent être évalués sur leurs compétences et leurs aptitudes à évoluer. En cas de refus à la suite de candidatures répétitives (plus de trois), un point sera réalisé par la Direction des Ressources Humaines pour s'assurer que l'activité d'élu ou de représentant* ne soit pas prise en compte dans la décision.

Article 3 - La carrière

La Caisse Régionale rappelle que l'activité syndicale ne doit pas constituer un frein à l'évolution de carrière, il est par conséquent nécessaire :

- que le salarié (élu ou représentant*) exerce un emploi qui lui permette de maintenir et de développer ses compétences,
- qu'il ait accès, comme les autres salariés, aux actions de formation,
- que son activité professionnelle (même réduite) soit appréciée au même titre que celle de ses collègues.

Par ailleurs, la Direction des Ressources Humaines s'engage à organiser des actions de formation individualisée en cas de mobilité fonctionnelle, de promotion ou d'évolution significative du métier ou de manière plus générale un accompagnement personnalisé à un retour sur un poste.

Article 4 - La fin des mandats

La Caisse Régionale s'engage à effectuer des entretiens de fin de mandat pour chaque élu ou représentant* qui en ferait la demande auprès du Directeur des Ressources Humaines. Lors de cet entretien, un point sera réalisé sur les compétences acquises lors de la prise de mandat et les formations nécessaires pour le retour à une activité professionnelle à temps plein dans de bonnes conditions.

CHAPITRE 4 - La compensation pour les agences/services ayant des élus au sein de leurs équipes

Conformément à l'article 5 de la Convention Collective Nationale, la Caisse Régionale s'engage à compenser l'absence des élus ou représentants* lorsqu'elle dépasse 50% du temps de travail (sur la base d'un travail à temps plein).

Les taux d'atteinte des objectifs collectifs prennent en compte les absences des élus ou représentants*. La Direction des Ressources Humaines réalise le cumul des absences (suite aux fiches de délégation* mensuelle reçues) et en informe la Direction Commerciale. Cette dernière modifie ensuite les taux d'atteinte des objectifs avec ces éléments pour ne pas pénaliser l'ensemble des salariés de l'unité concernée par les absences des élus ou représentants* pour l'exercice de leurs activités.

Si une même agence ou un même service comprend plusieurs élus ou représentants*, le remplacement sera étudié au cas par cas avec le responsable hiérarchique concerné.

Pour les élus ou représentants* chargés de la gestion et du développement d'un portefeuille de clients, la Direction examinera, dans la mesure du possible, l'adaptation du nombre de clients gérés au temps de présence au poste de travail. Dans ce cas, la révision de l'atteinte des objectifs tiendra compte de cette situation.

Dans le cas où un Directeur d'Agence serait concerné par une activité d'élu ou de représentant* dépassant 50% de son temps de travail, la Direction examinera la mise en place d'un Directeur D'Agence Délégué.

CHAPITRE 5 - La sensibilisation du personnel

La Direction des Ressources Humaines informera après les élections professionnelles, ou la prise d'un nouveau mandat (suite à un siège qui se libère en cours de mandat), le responsable hiérarchique direct de l'élu ou du représentant* concerné afin :

- de rappeler :
 - que la qualité de représentant du personnel ou syndical fait nécessairement partie du fonctionnement de l'entreprise,
 - les principes fondamentaux du droit syndical (non discrimination, entrave au droit syndical, le fonctionnement des délégations ...).
- d'informer le responsable hiérarchique des mandats de l'élu ou du représentant* concerné (nombre d'heures de délégation et périodicité des réunions).

Une charte de l'élu ou du représentant* sera élaborée et diffusée au sein de la Caisse Régionale Champagne-Bourgogne pour renseigner et sensibiliser l'ensemble du personnel sur la fonction des représentants du personnel. Cette charte sera élaborée au cours du premier semestre 2014 par la Direction des Ressources Humaines et un représentant par organisation syndicale représentative.

CHAPITRE 6 - Dispositions diverses

A la suite des élections professionnelles, une réunion d'information sera organisée avec l'ensemble des nouveaux élus ou représentants* pour définir l'ensemble des dispositions relatives à l'exercice de leur nouvelle activité et notamment les modalités d'application du présent accord.

Cette réunion aura lieu, au plus tard, dans le mois civil qui suit les élections professionnelles.

CHAPITRE 7 - Durée et Publicité

Article 1 - Durée

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2014 et pour une durée de cinq ans, soit jusqu'au 31 décembre 2018. Au-delà de cette date, il cessera de produire de plein droit tout effet.

Toutefois, les parties signataires se réuniront au moins trois mois avant l'échéance du terme pour envisager une éventuelle reconduction.

CS LM ~~FF~~ AP CP h

Article 2 - Publicité

Un exemplaire signé de cet accord sera remis à chaque signataire.

Le présent accord sera, à la diligence de l'entreprise, déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique, à la DIRECCTE du Siège Social.

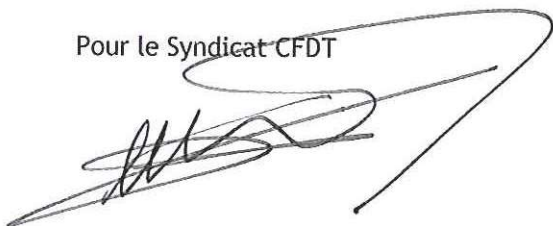
Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à TROYES, le 5 décembre 2013

Le Directeur Général de la CRCAM
de CHAMPAGNE-BOURGOGNE
Jacques KERMARREC



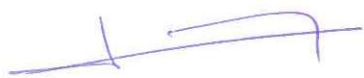
Pour le Syndicat CFDT



Pour le Syndicat SNIACAM



Pour le Syndicat SNECA-CGC



Pour le Syndicat SUD-CAM Champagne-Bourgogne

Pour le Syndicat UNSA /CA

