

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE
RETRIBUTION GLOBALE AU CATP**

Entre les Soussignés :

La CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL DE LA TOURAINE ET DU POITOU, dont le siège social est situé 18 rue Salvador Allende à Poitiers (86000), représentée par Monsieur Philippe CHATAIN, agissant en qualité de Directeur Général,

d'une part,

les **ORGANISATIONS SYNDICALES** désignées ci-après, prises en la personne de leurs représentants qualifiés :

SYNDICAT	PRENOM	NOM
Syndicat CFDT	Ludwick	ZUBER
Syndicat CGT	Philippe	PENIELLO
Syndicat SNECA CGC	Thierry	MARTINEZ
Syndicat SUD CATP		
Syndicat UNSA Crédit Agricole		

d'autre part.

Il est conclu le présent accord sur la mise en place de la politique de rétribution globale du Crédit Agricole de la Touraine et du Poitou, conformément aux dispositions de l'accord cadre de branche du 29 janvier 2015 sur l'évolution de la politique de rétribution globale au sein des Caisses Régionales de Crédit Agricole.

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans les termes de l'accord cadre de branche.

Il prend acte et intègre les éléments du préambule du dit accord.

Conformément au champ d'application défini dans le préambule de l'accord cadre, il fait partie d'un ensemble comprenant

- l'accord d'entreprise sur l'intéressement 2015 à 2017 au CATP du 1^{er} juin 2015
- l'accord d'entreprise Grille de Rémunération Extra-Conventionnelle du 20 mai 2015

En outre, le présent accord est destiné à compléter les deux accords suscités afin de préciser le calendrier et la mécanique de transposition, ainsi que tous éléments n'ayant pas été définis dans les dits accords.

Les principes de l'évolution de la politique de rétribution globale

Les principes suivants sont affirmés en préambule de l'accord cadre national et ont guidé la négociation au CATP dans ce cadre :

- Réaffirmer le sens de la politique définie dans le projet de groupe en s'appuyant sur les notions de compétence et de performance portées par la Convention Collective
- Redonner du poids au salaire de base, outil de reconnaissance des compétences, par une réallocation d'une partie de l'intéressement et de la REC
- Donner une vraie variabilité à la reconnaissance de la performance (REC) tout en sécurisant dans le salaire de base les composantes fixes pré-existantes
- Rendre la reconnaissance de la compétence plus différenciée et lisible.

Il est dans ce cadre clairement défini que l'opération de réallocation devra aboutir à ce que la rétribution globale individuelle nette théorique de chaque salarié dans le nouveau système soit au minimum égale, à la date de l'application du dispositif cible, à la rétribution globale individuelle nette théorique initiale (principe du « iso-net »).

Ainsi, on ne compare pas de situation individuelle entre le 31/12 année N et le 31/12 de l'année N+1. De même, il ne s'agit pas d'une garantie de revenus entre N et N+1, celle-ci étant susceptible de varier selon des événements indépendants de l'accord (absence, maladie, promotion, atteinte de REC, niveau d'intéressement, ...).

Lexique : Définition des notions utilisées

REC : On appelle REC dans la suite du document tout ce qui concerne, tant en termes collectifs qu'individuels des composantes de rémunération définis dans l'accord d'entreprise de Grille Rémunération Extra-Conventionnelle du 20 mai 2015.

I&P : On appelle I&P dans la suite du document tout ce qui concerne, tant en termes collectifs qu'individuels des composantes de rémunération définis dans l'accord d'entreprise sur l'intéressement 2015 à 2017 au CATP du 1^{er} juin 2015.

Translation : l'accord cadre national prévoit de mettre en place au 1^{er} janvier 2018 pour l'ensemble des Caisses Régionales de Crédit agricole **une nouvelle grille de RCE valorisée de 10%** au moyen d'une réallocation d'autres éléments de rémunération que sont la REC et l'I&P.

Cette réallocation est définie dans chaque Caisse Régionale et doit se faire à minima à iso rémunération nette. On appelle « translation » le mécanisme définissant les paramètres de cette réallocation.

RG : Rémunération Globale. Par extension on appelle RG l'accord définissant la mécanique de translation, et la translation elle-même.

Article 1 – CALENDRIER DE LA MISE EN OEUVRE

La translation sera effectuée au CATP le 1^{er} janvier 2016.

Article 2 – PRINCIPES RETENUS POUR LA MISE EN PLACE DE LA TRANSLATION

Article 2.1

Il a été défini que la translation se ferait par réallocation du montant correspondant à 10% du total des RCE de la caisse régionale provenant de :

- 95% pris sur l'enveloppe globale de REC dans l'hypothèse de 100% d'atteinte,
- 5% pris sur le montant de l'enveloppe globale définie dans l'accord d'intéressement

Il sera donc déduit de l'enveloppe d'intéressement un montant Y défini comme suit :

Y est le montant transféré vers le salaire fixe dans le cadre de l'accord de branche de « Politique de Rétribution Globale au sein des Caisses Régionales » signé le 29 janvier 2015

$Y = 10\% \text{ de la Rémunération de Classification de l'Emploi au } 31/03/2015 \times 5\% \text{ soit}$

$Y = 4\,119\,459 \text{ €} \times 0.05 = 205\,973 \text{ €}$

Ce montant Y sera fixe sur la durée de l'accord et non valorisable ni indexé de quelque façon que ce soit. Il sera donc appliqué chaque année pour la même valeur de 205.973 €

Article 2.2

La translation sera effectuée au CATP le 1^{er} janvier 2016, soit 2 ans avant la mise en place de la nouvelle grille de RCE au niveau de la branche.

Durant cette période transitoire, les 10% d'augmentation de RCE seront affectés à un compartiment d'attente qui aura valeur de RCE jusqu'au 1^{er} janvier 2018.

Au terme de cette période

- Si les négociations de RG ont abouti dans toutes les Caisses Régionales, la nouvelle grille de RCE sera mise en place et les montants mis en compartiment d'attente seront alors fusionnés dans les RCE et disparaîtront
- Dans le cas contraire, le compartiment d'attente sera figé en l'état. Les montants qui y seront inscrits garderont définitivement la nature de RCE et seront donc revalorisables comme les RCE par le résultat des NAO et non absorbables à l'occasion de promotion.

Article 2.3

L'ensemble des emplois de la Caisse Régionale, CDD comme CDI sont définis en rapport à la grille de RCE. Dans la période transitoire, ils seront donc définis en référence à la grille actuelle de RCE auxquels s'ajouteront par définition les montants du compartiment d'attente correspondant à chaque RCE.

Article 2.4

Ainsi que convenu dans l'accord cadre, le coût supplémentaire de cotisations sociales (parts salariales et patronales) généré par la part de réallocation issue de l'I&P est pris en charge par l'entreprise.

Article 2.5

Ainsi que convenu dans le document « éléments relatifs à la mise en œuvre [de la RG] » co-rédigés par la FNCA et les OS signataires de l'accord cadre, une mise en équivalence avant / après sera effectuée individuellement pour chaque salarié du CATP embauché avant le 31/12/2015 et encore présent au 31/01/2016.

Cette mise en équivalence permettra de vérifier, dans les hypothèses d'une atteinte de REC à 100% et d'une présence à 100% sur l'année 2015.

Il pourra être constaté à cette occasion des écarts à la marge par rapport à l'iso net théorique individuel ainsi défini.

- Si la rétribution théorique nette globale « ancien système » est supérieure à la rétribution théorique nette globale « nouveau système », il sera attribué au salarié le montant de l'écart en € sous forme de RCI.
- Si la rétribution théorique nette globale « ancien système » est inférieure à la rétribution théorique nette globale « nouveau système », c'est la rémunération du nouveau système qui sera conservée.

Article 3 – DUREE, DENONCIATION, REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Un premier bilan sera établi avant le 15 mai 2016 avec les Organisations Syndicales signataires, ouvrant la possibilité de révision du présent accord.

Au titre de l'article 2.2, il cessera de porter effet de droit le 1^{er} janvier 2018 si la négociation sur les RG aboutissent dans toutes les Caisses Régionales.

Pendant sa période d'application, le présent accord pourra être révisé. La demande de révision devra être présentée par écrit et préciser les points sur lesquels la révision est demandée.

La révision éventuelle devra faire l'objet d'un avenant au présent accord signé par l'ensemble des parties signataires conformément aux dispositions du Code du travail.

Le présent accord peut également être dénoncé par l'ensemble des signataires dans les conditions du Code du travail.

Article 4 - AFFICHAGE ET COMMUNICATION

Le texte du présent accord sera consultable par l'ensemble du personnel sous Intranet.

A tout nouvel embauché, il sera précisé que cet accord est consultable sur l'intranet de la Caisse Régionale.

Le texte de l'accord sera remis à tous les élus titulaires et suppléants et aux représentants syndicaux au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux, aux délégués du personnel titulaires et suppléants.

Article 5 – PUBLICITE

Conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont un électronique auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, ainsi qu'un exemplaire auprès des greffes du Conseil des Prud'hommes de POITIERS.

Fait à Tours, le 22 mai 2015

Signature du représentant de la C.R.C.A.M. : P. CHATAIN

Signature des représentants syndicaux :

Pour la CFDT : L. ZUBER

Pour la CGT : P. PENIELLO

Pour le SNECA CGC : T. MARTINEZ

Pour SUD CATP :

Pour UNSA CA :