

**ACCORD CADRE SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE RETRIBUTION
GLOBALE AU SEIN DE LA CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE DES
COTES D'ARMOR**

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel des Côtes d'Armor, représentée par
Monsieur Jean-Yves CARILLET, Directeur Général,

d'une part,

et les Organisations Syndicales :

- CFDT représentée par *Patricia JOURDEN*
- CGT représentée par
- FO représentée par
- SNECA / CGC représentée par *Roselyne LE CORRE*
- SUDCAM représentée par

d'autre part,

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord cadre de branche en date du 29 janvier 2015 sur le projet d'évolution de la politique de rétribution globale au sein des caisses régionales de crédit agricole.

L'on rappellera dans ce contexte que l'un des objectifs de cet accord national est de faire évoluer les équilibres entre les différentes composantes de la rémunération à savoir : la rémunération conventionnelle, la rémunération extra conventionnelle et l'intéressement.

Afin de parvenir à cet équilibre, l'accord de branche prévoit la revalorisation de 10 % de la grille conventionnelle de la rémunération de la classification de l'emploi (RCE) sur toutes les positions de classification, par une réallocation d'une partie de l'intéressement et de la rémunération extra conventionnelle.

RAA. Ric -

Il est toutefois prévu à l'article 5 dudit accord que la mise en place effective de la revalorisation de la grille se fera au plus tard le 1/01/2018 sous réserve que toutes les entités régionales aient finalisé des modalités de réallocation.

Dans ce cadre et après 10 réunions qui se sont déroulées sur la période du 17 mars 2016 au 7 avril 2017, les parties conviennent ce qui suit :

Article 1 – Objet

Les parties souhaitent dans le cadre du présent accord définir les modalités de réallocation tel que prévues par l'accord national précité.

Article 2 – Les modalités de réallocation

Il est expressément prévu que l'augmentation de 10% des RCE sera financée :

- A hauteur de 10% par la prime d'intéressement calculée sur la base de 2016
- A hauteur de 90% par l'enveloppe globale annuelle la REC

Pour chacun des salariés, cette opération sera calculée sur la base d'un ISO NET théorique (hors éléments exceptionnels), sur la base de 100% d'atteinte des objectifs REC, toute chose égale par ailleurs.

Il convient de préciser que cette garantie iso-net ne constitue pas une garantie de revenus entre 2017 et 2018, ceux-ci étant susceptibles de varier selon des événements indépendants de l'accord (absence, maladie, promotion, atteinte de REC, niveau d'intéressement...)

Au-delà du fait que l'accord cadre de branche précité ait prévu que l'opération de réallocation devra aboutir à ce que la rétribution globale individuelle nette théorique de chaque salarié dans le nouveau système soit égale à la date de l'application du dispositif cible, à la rétribution globale individuelle nette théorique initiale (*selon le principe « iso-net »*), les parties ont profité de la négociation du présent accord, pour revoir les modalités de l'accord d'intéressement et celles de la REC.

Dans ce contexte et sous réserve de la signature du présent accord :

- la conclusion de l'accord d'intéressement qui interviendra en parallèle portera sur les exercices 2017, 2018 et 2019 et définira les nouvelles modalités de calcul résultant de la réallocation précitée
- un accord REC est également renégocié afin de définir les nouveaux montants et modalités de versement de la REC à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 3 – La gestion individuelle des écarts

Ainsi que prévu pour la mise en œuvre de l'accord cadre de branche, une mise en équivalence avant/après sera effectuée individuellement pour chaque salarié embauché avant le 31/12/2017 et encore présent au 01/01/2018.

Cette mise en équivalence permettra de vérifier l'iso-net théorique, dans les hypothèses d'une atteinte de REC et d'une présence à 100%.

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

Deux hypothèses peuvent alors se rencontrer :

- 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 de compensation (*Rubrique paie : Rétrib. Glob. 2018*).
- 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.

Le régime de ces montants de compensation est défini à l'article 4 ci-après.

Article 4 – Le régime des RCI de compensation

Il est convenu entre les parties un régime dérogatoire spécifique pour les RCI de compensation attribués au titre de l'article 3 du présent accord, strictement encadré et limité dans le temps à savoir :

- Ces RCI de compensation ne feront pas l'objet d'une absorption lors de la première promotion intervenant après le 1^{er} janvier 2018 et ce pendant une durée maximum de 6 ans.
Il faut entendre par promotion toute prise de responsabilité qui se traduit par un changement de PCE. Comme elle n'entraîne pas un changement de PCE mais de PCP, la reconnaissance de l'expertise n'est pas visée.
- A contrario, ces RCI de compensation seront absorbables à compter de la deuxième promotion intervenant dans cette période maximale de 6 ans.
- A compter du 1er janvier 2024, ces RCI de compensation feront l'objet d'une bascule dans le compartiment classique de RCI.

Enfin, il a été prévu que ces montants de compensation étaient revalorisables au même titre que les RCI visées à l'article 27 de la Convention collective.

Article 5 – La mise en œuvre de l'accord et son suivi



Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord ne pourra être mis en œuvre sans les nouveaux accords relatifs à la REC et l'intéressement, signés en parallèle.

En cas de non revalorisation de la grille au 01.01.2018 (résultant du non aboutissement de l'ensemble des négociations locales attendues à fin 2017 dans les entités / caisses régionales), un compartiment provisoire sera mis en place au 01.01.2018, représentant 10% de la RCE, conformément à l'article 5 de l'Accord Cadre du 29 janvier 2015.

Ce compartiment sera dans ce cas revalorisable et non absorbable.

Une commission de suivi composée de représentants de la Direction et de deux membres des organisations syndicales signataires se réunira :

- Sur le mois de décembre 2017 aux fins d'échanger, au plus près de ces évolutions, sur l'accompagnement de celle-ci tant sur le volet technique que sur la présentation

 REC - 

des modalités d'information et de communication auprès collaborateurs de la Caisse Régionale, et le cas échéant sur l'avancée de la mise en œuvre de l'accord cadre national.

Il a été convenu d'associer des représentants des organisations syndicales signataires du présent accord à la définition des actions de communication préalables à la mise en place du transfert visé à l'article 2.

- Au mois de février 2018, pour faire un point global sur la mise en œuvre du dispositif de transfert et le cas échéant analyser des situations spécifiques.

Article 6 – Prise d'effet - Durée – Révision

Le présent accord prendra effet et cessera de produire effet au 1^{er} janvier 2018 par les mesures de réallocation visées à l'article 2 du présent accord.

Toutefois, compte tenu du contexte national dans lequel s'inscrit cet accord, si les conditions ne sont pas réunies pour que l'accord cadre national du 29 janvier 2015 soit mis en application au sein des 39 Caisses Régionales et organismes adhérents à la CCNA, les parties conviennent de se revoir pour traiter et négocier la mise en œuvre du compartiment provisoire et des mesures de réallocation.

Article 7 – FORMALITES DE DEPOT

Conformément à la législation, le présent accord sera déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), située Place Salvador Allende à Saint-Brieuc ainsi qu'auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes situé 17 Rue Parmentier à Saint-Brieuc.

Fait à Ploufragan, le 09/06/2017

Les Délégués Syndicaux

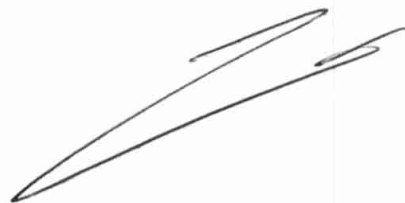
Le Directeur Général

CFDT



Jean-Yves CARILLET

CGT



FO

SNECA/CGC



SUDCAM

