

## ACCORD RELATIF A L'ENVELOPPE GLOBALE D'EVOLUTION DES REMUNERATIONS INDIVIDUELLES EN 2017

Entre les soussignés :

**La Caisse Régionale de CREDIT AGRICOLE DU LANGUEDOC**, dont le Siège Social est à MAURIN, Avenue du Montpelliéret, 34970 LATTES, représentée par Monsieur Jacques CAMBON agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines de ladite Caisse Régionale,

**d'une part,**

**et les Organisations Syndicales représentatives désignées ci-après :**

✓ F.G.A./C.F.D.T. représentée par Jean-Luc BANIEL agissant en qualité de Délégué Syndical

✓ F.O. représentée par ..... agissant en qualité de Délégué Syndical

✓ S.N.E.C.A./C.G.C. représenté par ..... agissant en qualité de Délégué Syndical

✓ UNION S.U.D. LANGUEDOC représenté par ..... agissant en qualité de Délégué Syndical

tous signataires dûment mandatés par leurs organisations

**d'autre part,**

**Il a été conclu l'accord suivant :**

La Direction et les Organisations syndicales représentatives de la Caisse Régionale du Crédit Agricole du Languedoc se sont réunies en application du chapitre III de l'annexe de la Convention Collective, de l'accord du 2 juin 2015 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les caisses régionales, et des articles L2242-8 et suivants du Code du Travail afin de négocier l'enveloppe globale d'évolution des rémunérations individuelles en 2017 dans la Caisse régionale.

### **Article 1 – Principes généraux**

La mise en œuvre de l'évolution des rémunérations individuelles repose sur les principes suivants :

- cette évolution est fondée sur la cohérence et l'équité,
- la proposition et l'attribution de rémunération supplémentaire individuelle est un acte de management essentiel et significatif pour les responsables qui en sont chargés,
- elle est, pour les collaborateurs, un acte de reconnaissance des responsabilités, compétences et expertises mises en œuvre au service de l'entreprise.

A ce titre, une « enveloppe annuelle globale » est prévue pour reconnaître les évolutions de compétences des salariés, soit dans le cadre des prises de responsabilités (RCE), soit dans le cadre des expertises supplémentaires mises en œuvre au service de l'équipe (RCP), soit dans le cadre des compétences individuelles mises en œuvre dans l'emploi (RCI), et pour reconnaître l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (cf. article 3), parce que la Caisse Régionale a le souci permanent de l'équité.

L'enveloppe annuelle globale 2017 représentera 1,60% de la masse de référence conventionnelle (soit de la masse mensuelle de la rémunération de la classification des effectifs CDI présents de la Caisse régionale, à la date de la négociation).

Dans le cadre de cette enveloppe de 1,60% de la masse de référence conventionnelle, 0,03% seront affectés, pour les panels concernés, à la correction des écarts de rémunération (RCP+RCI) entre hommes et femmes.

Une attention particulière sera apportée à la distribution des RCP, avec un minimum de 55 attributaires.

L'évolution de la rémunération des compétences individuelles et personnelles se fera avec effet rétroactif au 1er juillet 2017.

Les évolutions de RCE et RCP attribuées depuis le 1er janvier 2017 seront imputées sur la part de l'enveloppe annuelle globale consacrée aux prises de responsabilités.

Conformément aux dispositions de l'Annexe I de la Convention collective nationale, la part de l'enveloppe d'augmentation négociée au titre de la reconnaissance des compétences individuelles et des expertises mises au service de l'équipe sera au minimum de 1%.

## **Article 2 - Attribution des augmentations individuelles (RCP et RCI)**

---

Les responsables hiérarchiques proposeront à la Direction leurs souhaits d'attribution des augmentations individuelles. Ces souhaits d'attribution seront consolidés pour mise en cohérence et décision finale par la Direction de la Caisse régionale, avant communication aux salariés concernés.

Les 0,03% de la masse de référence conventionnelle affectés, pour les panels concernés, à la correction des écarts de rémunération (RCP+RCI) entre hommes et femmes, sont intégrés à ce processus.

L'enveloppe globale négociée dans le cadre du présent accord intègre l'impact de la mise en œuvre des garanties d'évolution individuelle de la rémunération conventionnelle, de premier et de second niveau, conformément au chapitre III, article III de l'Annexe 1 de la Convention Collective Nationale.

## **Article 3 – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

---

Au-delà de l'enveloppe de 0,03% de la masse de référence conventionnelle affectée, pour les panels concernés, à la correction des écarts de rémunération (RCP+RCI) entre hommes et femmes intégrés à ce processus, la Caisse Régionale portera une attention particulière aux propositions émises par les responsables hiérarchiques afin de poursuivre, sur le plan collectif, la réduction tendancielle des différences de rémunération entre les hommes et les femmes.

A cet effet, la Caisse Régionale sensibilisera les managers afin que des propositions équitables d'augmentations individuelles soient réalisées et fournira, dans cette finalité, les états individuels et collectifs nécessaires.

#### **Article 4 – Reconnaissance de la fonction de secrétaire de caisse locale**

---

Une prime annuelle de 500 € bruts sera attribuée au Secrétaire de caisse locale, en reconnaissance de cette mission. Cette somme sera identique quel que soit le nombre de caisses locales gérées.

L'octroi de cette prime sera conditionné à l'atteinte de l'objectif annuel Secteur de « nouveaux sociétaires ». Le calcul du taux d'atteinte de l'objectif prendra en compte un éventuel changement de poste du Secrétaire en cours d'année (changement de secteur ou perte de la mission de secrétaire de caisse locale).

La prime sera versée avec la paie de Février, le premier versement intervenant en Février 2018 au titre de l'exercice 2017.

#### **Article 5 – Ticket restaurant et subvention restaurant d'entreprise**

---

La valeur faciale du ticket restaurant sera augmentée de 30 centimes, dont 15 centimes de part patronale. En conséquence, la valeur du ticket restaurant s'élèvera à 7,30 € et la Caisse Régionale prendra en charge 3,65 € (50%).

De plus, la subvention de la Caisse Régionale pour les repas des salariés déjeunant au restaurant d'entreprise sera augmentée de 10 centimes. En conséquence, la subvention passera à 3,22 € par repas.

Ces augmentations du ticket restaurant et de la subvention restaurant d'entreprise prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2017.

#### **Article 6 – Bilan**

---

La Direction présentera aux membres de la Commission de suivi, définie au chapitre VI de l'annexe 1 de la Convention Collective Nationale, un bilan annuel sur la consommation de l'enveloppe négociée.

Ce bilan sera présenté aux délégués syndicaux préalablement à l'ouverture des négociations sur l'enveloppe d'augmentations individuelles de l'année 2018.

#### **Article 7 – Durée de l'accord**

---

Cet accord est applicable pour l'année 2017. Il cessera de produire tous ses effets à compter de sa date d'expiration. En aucun cas et pour quelque motif que ce soit, l'accord ne pourra continuer à s'appliquer au-delà du terme prévu.



## Article 8 – Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord sera, à la diligence de la Direction de la Caisse Régionale adressé en deux exemplaires auprès de la DIRECCTE Languedoc Roussillon, par lettre recommandée avec accusé de réception et par voie électronique, et en un exemplaire aux greffes des Conseils des Prud'hommes de Montpellier.

Fait à Maurin, le 10 août 2017

Le Directeur des Ressources Humaines de la Caisse régionale du Languedoc

Jacques CAMBON

Les Organisations syndicales représentatives au sein de la Caisse régionale du Languedoc

FGA/CFDT

UNION SUD LANGUEDOC



FO

SNECA/CGC