

**ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE RELATIVE A LA
REMUNERATION, AU TEMPS DE TRAVAIL ET AU PARTAGE DE LA
VALEUR AJOUTEE AU SEIN DE LA CAISSE REGIONALE DE CREDIT
AGRICOLE MUTUEL CHARENTE PERIGORD :**

RECONNAISSANCE DES COMPETENCES ET DES EXPERTISES

MESURES ANNEXES

Exercice 2018

Entre :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel CHARENTE-PERIGORD, dont le Siège est à SOYAUX
(16 800), 28 – 30, rue d'Epagnac, représentée par Monsieur Laurent MARTIN, Directeur Général,

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentatives ci-après :

CGT / UGICT – CGT,
SNECA,
SUD,

d'autre part,

cu AD  1 4

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, la négociation annuelle relative à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée a été menée, au sein de la Caisse régionale, au cours de 4 réunions : les 30 janvier, 16 février, 2 mars et 16 mars 2018.

Les éléments chiffrés habituellement remis aux organisations syndicales leur ont été adressés préalablement et la première réunion du 30 janvier a permis :

- de présenter un calendrier de négociation pour l'année 2018 au titre des 2 blocs de négociation (rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée / l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail),
- de présenter succinctement un calendrier pour les prochaines élections professionnelles,
- de décrire les éléments de contexte pour l'année 2018 (contexte économique, situation des caisses régionales),
- de présenter les mesures salariales envisagées au national,
- de balayer les principales mesures salariales mises en œuvre au cours de l'année 2017 au sein de la Caisse régionale,
- d'appréhender l'évolution des rémunérations de la Caisse régionale en la mettant en perspective avec un certain nombre de données économiques et financières propres à l'entreprise (comparaison de la rémunération entre les hommes et les femmes par classification).

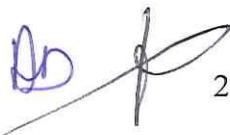
A l'issue de cette réunion, la direction a reçu par écrit les revendications des organisations syndicales.

Lors des réunions du 16 février et du 2 mars février, la direction a présenté un état des lieux de l'année 2017 concernant l'épargne salariale, le CESA, le CET, le 13eme mois ainsi que le travail à temps partiel.

La direction a également apporté des éléments de réponse aux revendications émises par les délégués syndicaux.

Les échanges se sont poursuivis lors de la réunion du 16 mars 2018 et a permis la signature de cet accord.

Il est rappelé que les échanges entre la direction et les délégués syndicaux se poursuivront au second trimestre 2018 afin de négocier les accords relatifs à l'intéressement, à la participation et à la rémunération extra conventionnelle (REC).

cu  2 4

ARTICLE 1 – ENVELOPPE CONSACREE A LA RECONNAISSANCE DES COMPETENCES ET DES EXPERTISES

Article 1-1 – Montant de l'enveloppe

Une enveloppe globale consacrée en 2018 à la reconnaissance des compétences, des expertises et des prises de responsabilités représentant **1,55%** de la masse mensuelle de la rémunération de classification des effectifs présents – appréciée au 30 janvier 2018 (avec l'augmentation générale issue des négociations nationales) soit un montant de **605 349,79 euros**.

Article 1-2 – Attribution des expertises

Dans le cadre des attributions d'expertise, les parties signataires ont convenu d'un nombre cible de **45 experts nommés en 2018** ainsi que d'une amélioration du nombre d'attribution d'expertise distinctive et d'expertise étendue.

Article 1-3 - Attribution minimum

A l'occasion de la campagne d'augmentation individuelle par l'attribution volontaire de RCI et par la reconnaissance d'EXPERTISE débutant en avril 2018, les montants minima d'augmentation de la rémunération seront, selon les cas, les suivants :

	Minima Expertise	Minima d'attribution RCI
Classe 1		60 euros
Classe 2	100 euros	80 euros
Classe 3	120 euros	100 euros

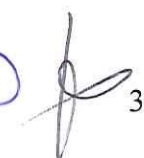
Article 1-4 – Calendrier des campagnes d'attribution volontaires de RCI et d'expertise

La campagne d'attribution volontaire de RCI et des expertises débutera le 30 avril 2018 et les décisions d'attribution seront notifiées aux salariés pour apparaître sur la paie du mois de juin 2018.

Article 1-5 – Consommation de l'enveloppe

Il est rappelé que l'enveloppe consacrée à la reconnaissance des compétences et des expertises doit être consommée avant le 31 décembre 2018.

Si une partie de cette enveloppe n'est pas consommée, les parties signataires ont convenu qu'elle soit réintégrée à l'enveloppe consacrée à la reconnaissance des compétences et des expertises au titre de l'exercice 2019.

CU AD  3 4

ARTICLE 2 – PROMOTION DES SALARIES DE LA CLASSE D'EMPLOI 1 (HORS ENVELOPPE CONSACREE A LA RECONNAISSANCE DES COMPETENCES ET DES EXPERTISES)

Au vu de la répartition des salariés entre les différentes classes d'emploi (Classe 1, 2 et 3) via les éléments chiffrés communiqués aux délégués syndicaux, les parties signataires ont convenu de promouvoir les salariés en contrat à durée indéterminée de la classe d'emploi 1 au premier niveau de classification de la classe d'emploi 2 (Niveau D – Position de Classification 5).

Cette mesure concernera les salariés en contrat à durée indéterminée présents dans les effectifs au 31 mars 2018 et il est précisé que cette mesure n'a pas pour finalité de supprimer les recrutements de salariés dans la classe d'emploi 1. La Direction se réserve le droit d'embaucher des salariés en classe d'emploi 1.

Cette mesure entrera en vigueur dans les 2 mois à compter de la signature de l'accord avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2018.

- *13 salariés en contrat à durée indéterminée en Classe 1 seront promus et conformément aux dispositions de la convention collective, 11 salariés auront un accroissement de leur rémunération conventionnelle mensuelle à hauteur de 75 euros brut.*

ARTICLE 3 – MESURE DE RATTRAPAGE SALARIALE POUR LES SALARIES DU SIEGE (HORS ENVELOPPE CONSACREE A LA RECONNAISSANCE DES COMPETENCES ET DES EXPERTISES)

Les parties signataires ont convenu également de rattraper, pour tout ou partie, les salaires annuels bruts théoriques inférieurs à 30 000 euros (sur la base d'un temps complet et avec une base REC à 100%), pour les salariés respectant les critères cumulatifs suivants :

- salariés du siège (non issus du réseau commercial et des centres d'affaires),
- salariés en contrat à durée indéterminée présents au 31 mars 2018,
- salariés ayant une date d'entrée au sein de la Caisse Régionale inférieure au 31 décembre 2014.

Les salariés de la classe d'emploi 1, éligibles à cette mesure et promus en classe d'emploi 2, ne pourront pas cumuler à la fois la mesure relative à la promotion en Classe 2 et la mesure de rattrapage salariale. Ces salariés ne seront donc pas éligibles à cette mesure.

Afin d'effectuer ce rattrapage salarial, il est prévu deux dispositions : l'attribution d'une prime ou l'attribution de RCI pour couvrir tout ou partie de la différence par rapport à un salaire annuel brut théorique de 30 000 euros sur la base d'un temps complet et avec une base REC à 100%).

CU AD  4

h

Il est également rappelé que le salaire annuel théorique brut (sur la base d'un temps complet et avec une base REC à 100%), correspond à la somme suivante :

Rémunération de classification (emploi ou personnelle) payée sur 13 mois : RCE ou RCP
+
Rémunération des Compétences Individuelles payée sur 13 mois : RCI
+
Rémunération Conventionnelle Complémentaire payée sur 12 mois : RCC
+
Rémunération Caisse Régionale payée sur 13 mois : RCR
+
Base REC à 100 %

ARTICLE 3.1 – ATTRIBUTION DE PRIME

Des primes seront attribuées aux salariés ayant un salaire annuel brut théorique compris entre 29 700 euros et 30 000 euros afin de rattraper la différence par rapport un salaire annuel brut théorique de 30 000 euros.

Cette mesure entrera en vigueur dans les 2 mois à compter de la signature de l'accord.

- *3 salariés seront concernés par cette mesure et recevront une prime d'un montant minimum de 100 euros brut.*

ARTICLE 3.2 – ATTRIBUTION DE RCI

Des augmentations individuelles (sous forme de RCI) seront attribuées aux salariés ayant un salaire annuel brut théorique inférieur à 29 700 euros afin de rattraper pour tout ou partie la différence par rapport à un salaire annuel brut théorique de 30 000 euros. Le montant mensuel de RCI attribué, via cette mesure, sera plafonné à 75 euros brut (soit 975 euros annuel brut) et ne pourra être inférieur à 40 euros brut (soit 520 euros annuel brut).

Cette mesure entrera en vigueur dans les 2 mois à compter de la signature de l'accord avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2018

- *18 salariés seront concernés par cette mesure et recevront des RCI compris entre 40 euros et 75 euros brut mensuel afin de rattraper tout ou partie de la différence par rapport à un salaire annuel brut théorique de 30 000 euros.*

C4 AD  5 4

ARTICLE 4 – RESPECT DE L'ADAPTATION DES OBJECTIFS EN FONCTION DU TEMPS DE PRESENCE

Les parties rappellent l'article 5.1.2 de la Convention Collective Nationale relatif au droit syndical et à l'activité professionnelle :

« La Caisse régionale doit tenir compte des absences dans l'emploi dues aux représentations et mandats syndicaux ou de représentants du personnel qui peuvent avoir des répercussions au niveau de l'activité de l'unité.

Il convient alors d'adapter la charge de travail et la détermination des objectifs de l'intéressé et de l'unité. »

Pour les salariés à temps partiel, les objectifs doivent être modulés en fonction de la durée du travail des salariés.

La publicité du présent accord sera l'occasion de redonner de la visibilité à ces principes.

De même, la note transmise aux managers pour la campagne d'attribution de RCI et d'expertise sera l'occasion de rappeler ces principes.

De la même manière et pour l'année 2019, l'outil d'appréciation comprendra une mention spécifique sur l'adaptation des objectifs au temps de travail.

ARTICLE 5 – EGALITE SALARIALE

Les décisions d'évolutions individuelles de rémunération sont prises en appréciation des seules compétences professionnelles des salariés.

Des mesures relatives à l'égalité salariale sont actives au sein de la Caisse Régionale Charente Périgord et sont indiquées à l'article 6 de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 31 mars 2017 et en vigueur jusqu'au 30 mars 2020.

Pour mémoire, les mesures mentionnées à l'article 6 dudit accord sont les suivantes :

- Poursuite de la politique menée en matière de rémunération construite sur des principes d'équité et d'objectivité,
- Suivi comparé des augmentations individuelles de rémunération des salariés à temps complet et à temps partiel,
- Amélioration du dispositif de rattrapage salarial lors des absences au titre du congé maternité ou d'adoption,
- Analyser et ajuster les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ces mesures feront également l'objet d'un rappel dans la note transmise aux managers pour la campagne d'attribution de RCI et d'expertises.

C4 AD / 6 4

ARTICLE 6 – BILAN DE L'ACCORD

Le bilan définitif de l'accord sera présenté en 2019 lors de la négociation annuelle relative à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée.

ARTICLE 7 – DISPOSITIONS GENERALES

Durée

Le présent accord est conclu pour l'année 2018.

Il cessera de s'appliquer à l'échéance du terme soit le 31 décembre 2018.

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire peut décider d'adhérer, à tout moment et sans réserve au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée à la direction par lettre recommandée avec AR, à charge pour cette dernière d'informer les autres organisations syndicales signataires et non signataires.

Le présent accord constituant un tout indivisible, l'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative non signataire de l'accord initial emporte l'adhésion sur l'ensemble des dispositions en vigueur à la date de ladite adhésion.

Révision

Selon l'article L.2261-7-1 du code du travail, sont habilités à engager la procédure de révision :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales à la fois représentatives et signataires ou adhérentes de l'accord ;
- A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (signataires ou non de l'accord).

La demande devra être adressée à l'ensemble des parties à la négociation. La direction convoquera alors les organisations syndicales dans un délai maximum de trois mois.

Cependant, durant toute la période portant sur l'étude de la révision de l'accord, les dispositions du présent accord seront maintenues dans leur globalité et ne seront pas remises en cause dans leur principe.

C4 AD  7 4

En cas d'accord et en application de l'article L.2261-8 du Code du travail, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

Notification et dépôt légal

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de notification auprès des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Il sera déposé par la direction à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'emploi - Unité Territoriale de la Charente et au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes d'Angoulême.

L'accord sera diffusé à l'ensemble des salariés et mis à leur disposition sur le réseau intranet.

Fait à Soyaux en 7 exemplaires, le 20 avril 2018

Pour la Caisse Régionale de CREDIT AGRICOLE MUTUEL CHARENTE-PERIGORD,

Monsieur Laurent Martin,
Directeur Général,

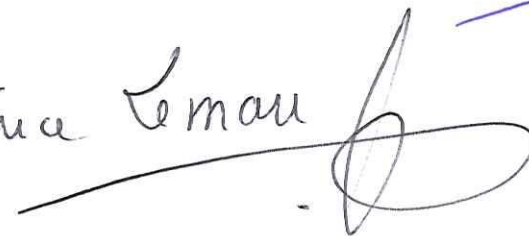


Pour la Délégation Syndicale,

CGT / UGICT – CGT représentées par

Aurélien DUSANT 

SNECA représenté par

Patrick Lemaire 

SUD représentée par

Gaël VERTY 

CU AD  4