ACCORD RELATIF A L'ENVELOPPE GLOBALE D'EVOLUTION DES REMUNERATIONS INDIVIDUELLES EN 2018

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 Madame Anne CAVAILLON 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 BANIOL
agissant en qualité de Délégué Syndical

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

✓ S.N.E.C.A./C.G.C
représenté par STUMAN Guillaume
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,

Préambule :

Dans le cadre de :

- la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée prévue aux articles L2242-15 et suivants du code du travail,
- la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole,
- l'accord national relatif à l'Egalité Professionnelle entre les hommes et les femmes du 27 juin 2017 et l'accord d'entreprise de la Caisse Régionale du Languedoc du 8 décembre 2017 relatif à l'Egalité Professionnelle entre les hommes et les femmes,

la Direction a convoqué et réuni les quatre organisations syndicales représentatives de la Caisse Régionale du Crédit Agricole du Languedoc au cours de 4 réunions en date des 17 avril, 17 mai, 13 juin et 18 juillet 2018.

RG

Les quatre organisations syndicales représentatives ont formulé leurs demandes respectives qui ont été étudiées par la Direction.

A l'issue du processus de négociation, les parties ont notamment convenu de différentes mesures ayant pour effet l'évolution de la rémunération des salariés.

Par ailleurs, la Direction et les organisations syndicales représentatives ont convenu que des mesures annexes à l'augmentation de la rémunération seraient appliquées aux salariés.

Ces mesures concernent :

- la valeur des tickets restaurant,
- le montant de la prise en charge par la Caisse Régionale du déjeuner au restaurant d'entreprise,
- Une prime versée au titre du secrétariat des Caisses Locales,
- la revalorisation des frais professionnels, notamment les indemnités kilométriques et les frais d'hébergement et de repas sur Paris.

Enfin, lors de ces négociations, les parties sont convenues de conclure des accords et avenants relatifs aux conditions tarifaires des agents de la Caisse Régionale sur l'assurance des emprunteurs (ADE) ainsi que sur la complémentaire santé.

Les parties conviennent que ces dernières mesures constituent une reconnaissance et une revalorisation indirecte de la rétribution des collaborateurs de 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 qui peuvent se faire :

- 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),
- Soit pour réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes (cf. article 3), et ainsi, atteindre l'objectif d'équité poursuivi par la Caisse Régionale.

L'enveloppe annuelle globale 2018 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 d'ouverture des négociations).

Dans le cadre de cette enveloppe de 1,60% de la masse de référence conventionnelle, 0,05% 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 l'attribution des RCP, avec un minimum de 60 attributaires.

L'évolution de la rémunération des compétences individuelles et personnelles se fera avec effet rétroactif au 1er juillet 2018 (RCP+RCI).

Les évolutions de RCE et RCP attribuées depuis le 1er janvier 2018 seront imputées sur la part de l'enveloppe annuelle globale consacrée aux prises de responsabilités.

Conformément aux dispositions du chapitre III 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% (RCP+RCI).

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 0,05% 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 0,05% de la masse de référence conventionnelle affectés, 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 forfaitaire quel que soit le nombre de Caisses Locales gérées et proratée en fonction de la durée de l'exercice de cette fonction.

La prime sera versée avec la paie de Février, le versement intervenant en Février 2019 au titre de l'exercice 2018.

RG

Article 5 – Revalorisation des Tickets restaurant et de la subvention de la Caisse Régionale au restaurant d'entreprise

Lors des réunions de négociation, les parties se sont accordées pour augmenter la valeur faciale des tickets restaurant. Celle-ci sera revalorisée de 0,50 € à compter du 1er octobre 2018. La Caisse Régionale prendra en charge la moitié de cette augmentation. La valeur faciale sera ainsi portée à 7,80 € avec une prise en charge de la Caisse Régionale de 3,90 € (50%).

De plus, la subvention de la CR pour les repas de salariés déjeunant au restaurant d'entreprise sera augmentée de 18 centimes (0,18 €). En conséquence, la subvention passera à 3,40 € par repas.

Ces changements de tarif interviendront sur les prélevements du 25 novembre 2018 et sur les tickets distribués début novembre 2018 au titre du mois octobre 2018.

Article 6 – Remboursements de frais professionnels

Lors des réunions, une attention particulière a été portée aux montants des remboursements des frais professionnels.

Ainsi, seront revalorisés à compter du 1er octobre 2018 :

- les plafonds de remboursement des frais professionnels engagés par les salariés se déplaçant sur Paris. Les remboursements des frais de repas seront revalorisés à 25€ et les remboursements des frais d'hôtel et de petit déjeuner seront revalorisés à 125€ par nuit,

- le barème des indemnités kilométriques permettant de calculer l'indemnisation versée par la Caisse Régionale aux salariés effectuant des déplacements professionnels, comme suit :

Nombre de kilomètres remboursés au cours de l'année civile	Véhicule ordinaire	Véhicule « propre »
De 0 à 5 000 km	0,40 € / km	0,41 € / km
Au-delà de 5 000 km	0,37 € / km	0,38 € / km

La notion de véhicule « Propre » est fondée sur la notation des véhicules listés par le site internet http://carlabelling.ademe.fr/

Article 7 - Mesures ADE salariés

L'article L313-30 du code de la consommation, modifié par la loi du 21 février 2017 permet à tout souscripteur d'un crédit immobilier de réviser chaque année l'assurance de ses crédits immobiliers, par la souscription d'un contrat auprès d'un assureur externe au Groupe Crédit Agricole, sous réserve que ce contrat présente un niveau de garantie équivalent au contrat d'assurance initialement souscrit.

Ainsi, depuis la parution de cette loi, la Caisse Régionale du Languedoc a mis en place des délégations en agence en matière de remise commerciale sur le tarif ADE afin de répondre à la demande de certains clients et de conserver les contrats en portefeuille.

Par ailleurs, les contrats « E » anciennement commercialisés par la Caisse Régionale du Languedoc apparaissent désormais moins couvrants que le contrat « T » actuel, ainsi que ceux proposés par la concurrence.

C'est dans ce contexte que la Direction et les Organisations Syndicales ont engagé une négociation sur la tarification aux salariés de l'ADE prenant en compte le meilleur tarif client appliqué en agence.

Ainsi, la Direction s'engage à mettre à la signature des Organisations Syndicales :

- Pour les contrats souscrits jusqu'au 31/08/2018 inclus, un accord relatif aux conditions bancaires spécifiques appliquées ;

- Pour les contrats à souscrits à compter du 01/09/2018 inclus, un avenant à l'accord sur les tarifications spécifiques banque et assurance accordés aux salariés de la Caisse Régionale de Crédit Agricole du Languedoc signé le 4 novembre 2015.

Article 8 – Contrat frais de santé

Un bilan partagé entre la Direction et les Organisations Syndicales a mis en exergue la nécessité d'améliorer les garanties actuelles de la mutuelle, notamment les garanties Optique.

En parallèle des réunions de négociation, la commission sociale s'est réunie les 24 mai, 7 juin, 27 juin et 17 juillet 2018 afin de faire le bilan du régime actuel et débattre des points d'amélioration possibles.

Compte tenu des constats faits par les Organisations Syndicales et, consciente de l'importance de l'accès aux soins pour les salariés et leurs familles, la Direction s'est engagée à proposer un avenant à l'accord instituant un régime collectif et obligatoire de remboursement des frais médicaux signé le 17 novembre 2015. Cet avenant sera applicable à compter du 1er janvier 2019.

Article 9 – 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 des augmentations individuelles de l'année 2019.

Article 10 – Durée de l'accord

Le présent accord est applicable pour l'année 2018. 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.

RG

Article 11 – Publicité et dépôt de l'accord

Conformément à l'article L2231-5-1 du Code du Travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt en ligne auprès de la DIRECCTE Languedoc Roussillon, à la diligence de la Direction de la Caisse Régionale. Il sera également adressé en un exemplaire aux greffes des Conseils des Prud'hommes de Montpellier.

Fait à Maurin, le 18/07/2018

Le Directeur des Ressources Humaines de la Caisse Régionale du Languedoc

Anne CAVAILLON

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

FGA/CFDT

UNION SUD LANGUEDOC

FO

SNECA/CGC