

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

Exercice 2020

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 signataires,

d'autre part,

PREAMBULE

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, et à l'accord d'entreprise sur l'organisation, le fonctionnement et les moyens du dialogue social (« article 3-1. Périodicité des négociations obligatoires »), la négociation annuelle relative à la rémunération et au temps de travail a été menée, au sein de la Caisse régionale, au cours de trois réunions : les 11 février, 28 février et 13 mars 2020.

Préalablement à ces trois réunions de négociation, une commission de suivi des accords sur la rémunération et le temps de travail s'est tenue le 30 janvier 2020 afin de présenter un bilan sur l'année 2019.

Les réunions de négociation du 11 février et 28 février ont permis :

- de présenter le cadre de la négociation annuelle
- de répondre aux demandes chiffrées des Organisations Syndicales,
- de rappeler les revendications des Organisations Syndicales et d'y répondre,
- de négocier les mesures du présent accord.

Lors de la réunion du 16 mars 2020, la Direction a répondu à des demandes chiffrées complémentaires et a précisé les mesures salariales spécifiques envisagées.

Suite à la réunion du 16 mars 2020 et pour finaliser la négociation en cours, les échanges se sont poursuivis par voie électronique avec chacune des Organisations Syndicales.

Ces échanges ont permis la signature du présent accord.

ARTICLE 1 : Enveloppe consacrée à la reconnaissance des compétences et des expertises

Article 1-1 : Montant de l'enveloppe

Une enveloppe globale consacrée en 2020 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 11 février 2020 (avec l'augmentation générale issue des négociations nationales) soit un montant de **624 349,79 euros**.

Article 1-2 : Attribution des expertises

A l'issue de la campagne, la Direction s'engage à atteindre un nombre cible de 40-45 experts avec au minimum :

- 10 experts de niveau distinctif (+2) ou de niveau étendu (+3)
- 15 experts ayant une position de classification d'emploi de niveau 6 (PCE6) ou de niveau 7 (PCE 7)

Article 1-3 : Attribution volontaire de RCI

Les salariés - appréciés conformes sur un même métier - au titre des 5 dernières appréciations et n'ayant pas eu d'attribution volontaire de RCI sur cette période feront l'objet d'un regard spécifique lors de la campagne d'augmentation individuelle : une communication sera faite aux managers et ces salariés seront identifiés dans l'outil d'attribution mis à disposition aux managers.

Article 1-4 : Attribution minimum

A l'occasion des promotions et de la campagne d'augmentation individuelle par l'attribution volontaire de RCI et par la reconnaissance d'EXPERTISE débutant en mai 2020, les montants minima d'augmentation de la rémunération seront, selon les cas, les suivants :

	Minima Promotion	Minima Expertise	Minima d'attribution RCI
Classe 1 & Classe 2	100€	100€	80€
Classe 3	120€	120€	100€

Article 1-5 : Calendrier de la campagne d'augmentation individuelle

La campagne d'attribution volontaire de RCI et des expertises débutera en mai 2020 et les décisions d'attribution seront notifiées aux salariés pour apparaître sur la paie du mois de juin 2020.

Article 1-6 : 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 2020.

ARTICLE 2 : Titres-restaurant

Les titres-restaurant seront revalorisés selon les termes suivants :

- La valeur faciale du titre est portée de 8,35€ à 8,65€
 - La participation de l'entreprise est portée de 5,01€ à 5,19€
- Cette mesure entrera en vigueur dans les 2 mois à compter de la signature de l'accord et sans qu'il n'y ait un effet rétroactif.

ARTICLE 3 : Mesures salariales spécifiques hors enveloppe consacrée à la reconnaissance des compétences et des expertises

Les parties signataires ont convenu des mesures de rattrapage pour les salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté dans l'emploi au 1^{er} janvier 2020 (une date d'ancienneté dans l'emploi inférieure au 31 décembre 2017) et appréciés au minimum « conforme aux attentes » au titre de l'exercice 2019. Ces mesures de rattrapage concerneront uniquement les emplois identifiés ci-après et seuls les salariés ayant une rémunération annuelle brute inférieure aux seuils indiqués bénéficieront des mesures de rattrapage :

Emplois	Seuils de Rémunération Annuelle Brute
Conseillers (Clientèle - Entreprises - Accueil Banque Privée)	30 000 euros
Conseillers de Développement (C2)	31 500 euros
Chargés Clientèle Agricole	35 000 euros
Chargés Clientèle Professionnelle	35 000 euros
Conseillers en Gestion de Patrimoine	35 000 euros
Techniciens du siège	30 000 euros

Il est rappelé que la rémunération annuelle brute (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 %

Au total, ces mesures spécifiques permettront de revaloriser les rémunérations de 42 salariés et de 6 métiers différents :

Article 3.1 Conseillers de Clientèle (C1), Conseillers de Clientèle Entreprises (C1 CAE) et Conseillers Accueil Banque Privée

Afin que leurs rémunérations annuelles brutes atteignent 30 000 euros, des augmentations individuelles (sous forme de RCI) seront attribuées aux Conseillers de Clientèle, Conseillers de Clientèle Entreprises, Conseillers Accueil de la Banque Privée ayant :

- plus de deux ans d'ancienneté dans l'emploi au 1^{er} janvier 2020 (soit une date d'ancienneté dans l'emploi inférieure au 31 décembre 2017),
- été appréciés au minimum « conforme aux attentes » au titre de l'exercice 2019,
- une rémunération annuelle brute inférieure à 30 000 euros.

Le montant mensuel de RCI attribué, via cette mesure, ne pourra être inférieur à 10 euros brut (soit 130 euros annuel brut) et ne sera pas plafonné.

- *Cette mesure entrera en vigueur dans les 2 mois à compter de la signature de l'accord avec effet rétroactif au 1er janvier 2020. 21 salariés seront concernés par cette mesure.*

Article 3.2 Conseillers en Développement (C2)

Afin que leurs rémunérations annuelles brutes atteignent 31 500 euros, des augmentations individuelles (sous forme de RCI) seront attribuées aux Conseillers en Développement ayant :

- plus de deux ans d'ancienneté dans l'emploi au 1^{er} janvier 2020 (soit une date d'ancienneté dans l'emploi inférieure au 31 décembre 2017),
- été appréciés au minimum « conforme aux attentes » au titre de l'exercice 2019,
- une rémunération annuelle brute inférieure à 31 500 euros.

Le montant mensuel de RCI attribué, via cette mesure, ne pourra être inférieur à 10 euros brut (soit 130 euros annuel brut) et ne sera pas plafonné.

- *Cette mesure entrera en vigueur dans les 2 mois à compter de la signature de l'accord avec effet rétroactif au 1er janvier 2020. 2 salariés seront concernés par cette mesure.*

Article 3.3 Chargés Clientèle Agricole (CCAgri)

Afin que leurs rémunérations annuelles brutes atteignent 35 000 euros, des augmentations individuelles (sous forme de RCI) seront attribuées aux Chargés Clientèle Agricole ayant :

- plus de deux ans d'ancienneté dans l'emploi au 1^{er} janvier 2020 (soit une date d'ancienneté dans l'emploi inférieure au 31 décembre 2017),
- été appréciés au minimum « conforme aux attentes » au titre de l'exercice 2019,
- une rémunération annuelle brute inférieure à 35 000 euros.

Le montant mensuel de RCI attribué, via cette mesure, ne pourra être inférieur à 10 euros brut (soit 130 euros annuel brut) et ne sera pas plafonné.

- *Cette mesure entrera en vigueur dans les 2 mois à compter de la signature de l'accord avec effet rétroactif au 1er janvier 2020. 3 salariés seront concernés par cette mesure.*

Article 3.4 Chargés Clientèle Professionnelle (CCPro)

Afin que leurs rémunérations annuelles brutes atteignent 35 000 euros, des augmentations individuelles (sous forme de RCI) seront attribuées aux Chargés Clientèle Professionnelle ayant :

- plus de deux ans d'ancienneté dans l'emploi au 1^{er} janvier 2020 (soit une date d'ancienneté dans l'emploi inférieure au 31 décembre 2017),
- été appréciés au minimum « conforme aux attentes » au titre de l'exercice 2019,
- une rémunération annuelle brute inférieure à 35 000 euros.

Le montant mensuel de RCI attribué, via cette mesure, ne pourra être inférieur à 10 euros brut (soit 130 euros annuel brut) et ne sera pas plafonné.

- *Cette mesure entrera en vigueur dans les 2 mois à compter de la signature de l'accord avec effet rétroactif au 1er janvier 2020. 5 salariés seront concernés par cette mesure.*

Article 3.6 Conseillers en Gestion de Patrimoine (CGP)

Afin que leurs rémunérations annuelles brutes atteignent 35 000 euros, des augmentations individuelles (sous forme de RCI) seront attribuées aux Conseillers en Gestion de Patrimoine ayant :

- plus de deux ans d'ancienneté dans l'emploi au 1^{er} janvier 2020 (soit une date d'ancienneté dans l'emploi inférieure au 31 décembre 2017),
- été appréciés au minimum « conforme aux attentes » au titre de l'exercice 2019,
- une rémunération annuelle brute inférieure à 35 000 euros.

Le montant mensuel de RCI attribué, via cette mesure, ne pourra être inférieur à 10 euros brut (soit 130 euros annuel brut) et ne sera pas plafonné.

- *Cette mesure entrera en vigueur dans les 2 mois à compter de la signature de l'accord avec effet rétroactif au 1er janvier 2020. 3 salariés seront concernés par cette mesure.*

Article 3.7 Techniciens du siège

Afin que leurs rémunérations annuelles brutes atteignent 30 000 euros, des augmentations individuelles (sous forme de RCI) seront attribuées aux Techniciens du siège ayant :

- plus de deux ans d'ancienneté dans l'emploi au 1^{er} janvier 2020 (soit une date d'ancienneté dans l'emploi inférieure au 31 décembre 2017),
- été appréciés au minimum « conforme aux attentes » au titre de l'exercice 2019,
- une rémunération annuelle brute inférieure à 30 000 euros.

Le montant mensuel de RCI attribué, via cette mesure, ne pourra être inférieur à 10 euros brut (soit 130 euros annuel brut) et ne sera pas plafonné.

- *Cette mesure entrera en vigueur dans les 2 mois à compter de la signature de l'accord avec effet rétroactif au 1er janvier 2020. 8 salariés seront concernés par cette mesure.*

ARTICLE 4 : Suivi de la mise en œuvre de l'accord

Afin de faire le point sur la mise en œuvre de l'accord, un suivi sera présenté en 2021 sein de la Commission de suivi des accords locaux prévue à l'article 3-2 de l'accord relatif à l'organisation, le fonctionnement et les moyens du dialogue social.

ARTICLE 5 : Dispositions diverses

Information des salariés

Dès sa mise en œuvre, une campagne de communication permettra d'informer les salariés de l'entreprise des dispositions du présent accord.

Durée

Le présent accord est conclu pour l'année 2020.

Il cessera de s'appliquer à l'échéance du terme soit le 31 décembre 2020.

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

Chaque partie pourra, à tout moment, formuler une demande de révision.

Cette 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.

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.

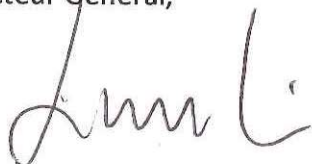
Il sera déposé par la direction à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'emploi - Unité Départementale de la Charente et au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes d'Angoulême.

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

Fait à Soyaux en 5 exemplaires, le 10 avril 2020

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

Monsieur Laurent MARTIN,
Directeur Général,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Laurent Martin', with a stylized, cursive script.

Pour la Délégation Syndicale,

CGT / UGICT – CGT représenté par Stéphane LAURENT

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Stéphane Laurent', with a stylized, cursive script.

SNECA représenté par

SUD représenté par Agnès GUERIN

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Agnès Guérin', with a stylized, cursive script.