

**ACCORD SUR L'ENVELOPPE CONSACREE A LA RECONNAISSANCE DES COMPETENCES, DES
EXPERTISES ET DES PRISES DE RESPONSABILITES ET SUR LE PROGRAMME
PREVISIONNEL D'ECHANGES 2021**

ENTRE

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Provence Côte d'Azur représentée par Monsieur José SANTUCCI, Directeur Général



ET

Les organisations syndicales désignées ci-après

CFDT,
Représentée par



CFTC,
Représentée par

Rahiba FENIRA 

SNECA-CGC,
Représentée par

Goin Laurence 

SNIACAM,
Représentée par

GIOG: Jean-Christophe Jais 

SUD,
Représentée par

Laurence KHEIN 

Il a été convenu ce qui suit.

Le présent accord est issu de la négociation annuelle obligatoire menée en application des articles L2242-8 et suivants du code du travail et de l'article 27 de la convention collective.

TITRE 1 : Enveloppe consacrée à la reconnaissance des compétences, des expertises et des prises de responsabilités.

Article 1 : Montant minimum de l'enveloppe consacrée à la reconnaissance des compétences, des expertises et des prises de responsabilités

Par le présent accord, les parties entendent formaliser l'engagement de fixer, pour l'exercice 2021, le montant de l'enveloppe consacrée à la reconnaissance des compétences, des expertises et des prises de responsabilités à 1,70 % de la masse mensuelle de la rémunération de la classification des effectifs (contrats à durée indéterminée) de la Caisse Régionale, dont 0,2 % affecté à la résorption des écarts de rémunérations pouvant exister entre les collaboratrices et les collaborateurs de l'entreprise.

Les parties conviennent d'assurer un suivi spécifique de l'application de cette mesure au travers de la Commission Politique RH – mixité du Comité Social et Economique.

SG LK D SCC RF GZ

Article 2 : Modalités de distribution de l'enveloppe

La Direction procèdera comme chaque année, à une action de sensibilisation des Managers afin que soit valorisée la reconnaissance des expertises mises en œuvre par leurs Collaborateurs au service de leur équipe.

A ce titre, elle a notamment rappelé les principes suivants :

L'évolution de la Position Personnelle d'un Collaborateur constitue un élément essentiel de reconnaissance individuelle. Rappelons que celle-ci permet de faire progresser le collaborateur sur 3 positions tout en restant sur le même emploi :

- **Le premier niveau d'expertise, dit « supplémentaire »**, doit notamment reconnaître le niveau d'autonomie dans les activités confiées, la maîtrise technique et une contribution supplémentaire.
- **Le deuxième niveau d'expertise, dit « distinctif »** va au-delà des critères précédents en reconnaissant un niveau d'anticipation plus élevé, une expertise et des initiatives régulièrement prises au service du collectif.
- **Le troisième niveau, dit « étendu »**, doit reconnaître une contribution à la performance de l'équipe régulièrement distinctive, avec un niveau d'expertise très large et la prise d'initiatives régulières et réussies au service de l'équipe.

Article 3 : Prise d'effet des attributions

Les attributions relatives à la reconnaissance des compétences et celles relatives à la reconnaissance des expertises prennent effet au 1^{er} janvier 2021.

Les attributions relatives aux prises de responsabilités s'effectuent au moment où la promotion intervient.

TITRE 2 : Dotation exceptionnelle au budget du Comité Social et Economique

Afin de permettre le versement d'un chèque vacances de 50 euros par le Comité Social et Economique à chaque collaboratrice et collaborateur de la Caisse Régionale, les parties s'accordent, pour l'exercice 2021, sur une dotation exceptionnelle au budget « Œuvres Sociales » du Comité Social et Economique.

Le montant de cette dotation sera égal au nombre de bénéficiaires recensés au 1^{er} juin 2021 multiplié par la somme de 50 €.

TITRE 3 : Programme d'échanges 2021

Les parties conviennent au travers du présent accord de fixer les thématiques d'échanges appelées à être abordées dans le cadre de l'exercice 2021.

Ont été validées :

- La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences avec une évocation de :
 - o l'aménagement de fin de carrière des collaborateurs,
 - o l'accompagnement RH en cas de reconversion professionnelle,
 - o l'accompagnement des collaborateurs en difficulté,
 - o la reconnaissance de l'expertise.
- L'évolution de l'organisation du travail,
- L'inclusion et le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de Handicap.

SG LK JGG. RF G D

TITRE 4 : Durée de l'accord

Le présent accord est à durée déterminée. Il est conclu pour l'année 2021.

Fait à Draguignan, le 26 février 2021

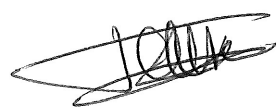
Pour la Caisse Régionale



Pour la CFDT



Pour la CFTC



Pour le SNECA-CGC



Pour le SNIACAM



Pour SUD



D S< LK SGE. RF G

