

# PROJET

## ACCORD SUR 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 2021

**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 12 février, 26 février et 12 mars 2021.

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 02 février 2021 afin de présenter un bilan de l'année 2020.

Les réunions de négociation du 12 février et 26 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 2021, la Direction a répondu à des revendications complémentaires 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 est consacrée en 2021 à la reconnaissance des compétences, des expertises et des prises de responsabilités représentant **1,65%** de la masse mensuelle de la rémunération de classification des effectifs présents – appréciée au 12 février 2021 (avec l'augmentation générale issue des négociations nationales) soit un montant de **667 874,15 euros**.

Le surplus par rapport au minima prévu par la CCN (1,55%) est consacrée à la reconnaissance des compétences et des expertises sous l'angle de la réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

En effet, une attention particulière sera portée aux femmes dont la rémunération est en écart par rapport aux hommes de la même position d'emploi et de la même tranche d'âge (dès lors qu'elles ont été, au minimum, appréciées conformes aux attentes en 2020). Pour

atteindre cet objectif, les attributions de RCI et d'expertises au sein des équipes veilleront à améliorer le nombre des attributions de femmes en augmentant légèrement le nombre de bénéficiaires au regard de leur proportion au sein de l'entreprise (objectif de 66% de femmes/34% d'hommes)

Les propositions des managers seront faites grâce aux éventuels écarts constatés au sein de l'outil relatifs aux attributions. La DRH sera ensuite garante du respect de la répartition lors de la campagne.

### **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 (PCE 6) ou de niveau 7 (PCE 7)

### **Article 1-3 : 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 2021, 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 1-4 : Calendrier de la campagne d'augmentation individuelle**

La campagne d'attribution volontaire de RCI et des expertises débutera en mai 2021 et les décisions d'attribution seront notifiées aux salariés pour apparaître sur la paie du mois de juin 2021.

Concernant les minimas relatifs aux promotions, cette mesure entrera en vigueur à la date prévue ci-dessus. Cependant, et afin de respecter un principe d'égalité de traitement entre les personnes promus en juin et ceux promus avant l'entrée en vigueur du présent accord, la mesure bénéficie d'un effet rétroactif au 1er janvier 2021.

Dans le même sens, les minimas relatifs aux promotions seront appliqués aux salariés promus dans le cadre de dossiers de réorganisation qui seraient présentés au CSE en décembre 2021 avec un rendu d'avis en janvier 2022.

### **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 2021.

### **ARTICLE 2 : 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 2022 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 3 : 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 2021.

Il cessera de s'appliquer à l'échéance du terme soit le 31 décembre 2021.

#### **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 xxxxxx

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

Monsieur Laurent MARTIN,  
Directeur Général,

Pour la Délégation Syndicale,

CGT / UGICT – CGT représenté par

SNECA représenté par

SUD représenté par

PROJET