PYRÉNÉES GASCOGNE

Accord sur les salaires 2024

Entre les soussignées

CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL PYRENEES GASCOGNE
Ayant son siège social 11, Boulevard Kennedy – BP 329 – 65 003 TARBES
Représentée par M. Ioannis GIANNIOTIS
Agissant en qualité de Directeur du Développement Humain

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives suivantes

- CFDT représentée par .....
  agissant en qualité de Délégué(e) Syndical(e) .....
- SNECA CFE-CGC représentée par ..
  agissant en qualité de Délégué(e) Syndical(e) .....
- SUD-CAM PG représentée par .
  agissant en qualité de Délégué(e) Syndical(e) ...

D'autre part.

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, prévues aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, en parallèle de la négociation annuelle de branche sur les salaires au titre de l'exercice 2024.

Les parties se sont rencontrées au cours de deux réunions, qui se sont tenues les 07 février et 07 mars 2024, afin d'échanger sur les propositions formulées par la Direction et celles émises par les organisations syndicales.
A cette occasion, la Direction a communiqué aux organisations syndicales l'ensemble des informations utiles et nécessaires permettant de conduire la négociation.

Cet accord vise spécifiquement à couvrir les thèmes relatifs à la rémunération des collaborateurs en matière de prise de responsabilités, de reconnaissance des expertises et des compétences individuelles au sein de la Caisse Régionale du Crédit Agricole Pyrénées Gascogne.

SOMMAIRE

PREAMBULE 2
ARTICLE 1 : Détermination de l'enveloppe annuelle (RCI, prises de responsabilités, expertises) 4
ARTICLE 2 : Principes d'attribution des garanties conventionnelles et de la RCI 4
2.1. Les garanties conventionnelles 4
2.2. La Rémunération des Compétences Individuelles (RCI) 5
ARTICLE 3 : Principes d'attribution des expertises 6
ARTICLE 4 : Principes d'attribution des prises de responsabilités 6
ARTICLE 5 : Garantie complémentaire d'évolution du salaire annuel théorique 6
ARTICLE 6 : Durée et dépôt de l'accord 7

ARTICLE 1 : Détermination de l'enveloppe annuelle (RCI, prise de responsabilités, expertises)

Après avoir notamment pris connaissance des documents définis par les notes d'accompagnement technique de la Convention Collective Nationale, les parties conviennent de fixer l'enveloppe annuelle des compétences, des expertises et des prises de responsabilités, telles que définies par l'annexe 1 de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole, à :

100 600 € / base mensuelle

Cette enveloppe, exprimée en euros mensuel, se répartit de la manière suivante :

- Prise de responsabilités 48 000 € *Soit 1,00% des RCP (obligation CCN = 0.55%)*
- RCI et expertises 52 600 € *Soit 1.10% des RCP (obligation CCN = 1,00%)*
  - *Dont RCI** *35 700 €*
  - *Garanties conventionnelles* *5 900 €*
  - *Dont expertises* *9 000 €*
  - *Dont autres RCI** *2 000 €*

** RCI = rémunération des compétences individuelles*
** Autres RCI = rémunération des mobilités*

L'enveloppe globale est ainsi évaluée à 2.10% des RCP pour l'exercice 2024. Le niveau de cette enveloppe place la Caisse Régionale à un niveau supérieur aux obligations conventionnelles (1,55% des RCP).

Les parties signataires souhaitent ainsi :

- Poursuivre la transformation des métiers au travers de réorganisations majeures (Essentiel et Escales) générant un effet promotions / revalorisations avec des effets cascades importants intégrés dans l'enveloppe NAO 2024 ;
- Revaloriser les collaborateurs de PCE 4 en PCE 5, un souhait des parties de procéder à ces revalorisations de longue date, évoquées durant le 2ème semestre 2023 dans le cadre des discussions autour des assiettes REC, pour finalement être repoussées en 2024 avec une volonté commune d'aboutir ;
- Réaffirmer l'expertise en tant que levier de reconnaissance à favoriser ;
- Continuer la politique d'égalité salariale au travers de la promotion ;
- Maintenir une enveloppe « Autres RCI » pour accompagner les mobilités fonctionnelles ;
- Poursuivre la reconnaissance du développement des compétences individuelles des collaborateurs.

ARTICLE 2 : Principes d'attribution des garanties conventionnelles et de la RCI

2.1. Les garanties conventionnelles

L'ensemble de la population présente sur les quatre dernières années calendaires est éligible conformément aux conditions de l'accord de branche du 06 décembre 2022, à l'exception des collaborateurs qui ont fait l'objet d'une appréciation « insuffisante » ou « proche des attentes » la dernière année.

2.2. La Rémunération des Compétences Individuelles (RCI)

L'attribution de RCI relève de l'appréciation des managers et de la Direction.
Le manager dispose d'une enveloppe à affecter. Cette enveloppe ne contient pas les volumes nécessaires au service des garanties conventionnelles.
Outre le respect des garanties exposées ci-dessus, le manager, pour le guider dans sa démarche, s'appuie sur :

- Des informations comparatives ;
- Un barème d'attribution ;
- Des préconisations.

➢ Informations comparatives

Le manager formule sa proposition d'attribution à partir de l'appréciation de la situation de ses collaborateurs, en prenant notamment en compte leur positionnement relatif en termes de rémunération, et détaillé dans la fiche individuelle. Cette fiche est directement adressée à chaque collaborateur.

Le manager dispose également (par position d'emploi et ancienneté dans l'emploi du collaborateur) du niveau moyen de rémunération de la population.

➢ Barème d'attribution

Afin de favoriser une meilleure reconnaissance individuelle, les barèmes d'attribution ont été valorisés à un niveau supérieur par rapport à nos obligations conventionnelles.

Le barème d'attribution est défini pour chaque classe d'emploi :

- 80€ pour les positions de classification de l'emploi 1 à 4 (Classe I) ;
- 100€ pour les positions de classification de l'emploi 5 à 9 (Classe II) ;
- 130€ pour les positions de classification de l'emploi 10 à 17 (Classe III).

➢ Préconisations

Le manager exprime ses propositions d'attribution en tenant compte des préconisations émises par la Direction du Développement Humain.

Il devra porter un regard attentif sur :

- Les collaborateurs éligibles au bénéfice des garanties conventionnelles, en vue d'un complément éventuel permettant l'attribution du barème (seul ce complément est imputé sur l'enveloppe managériale) ;
- L'égalité femmes – hommes ;
- Les seniors ;
- Les collaborateurs ayant effectué deux mobilités fonctionnelles, hors promotions, au cours des quatre dernières années.

L'attribution deux années consécutives doit demeurer exceptionnelle.

Les propositions d'attribution de RCI aux collaborateurs par leur manager font l'objet d'une consolidation et d'une validation au sein de la Direction concernée et de la Direction du Développement Humain.

ARTICLE 3 : Principes d'attribution des expertises

➢ Eligibilité à l'expertise

Le présent accord vient simplifier les règles d'éligibilité des collaborateurs à l'expertise. Ces derniers doivent bénéficier d'une appréciation « très satisfaisant » la dernière année pour pouvoir être éligible.
Le manager argumente ses propositions auprès de son supérieur direct pour validation au regard des éléments objectifs mis à sa disposition.

➢ Validation des propositions d'attribution

Les propositions d'attribution des collaborateurs par leur manager font l'objet d'une consolidation et d'une validation au sein de la Direction concernée et de la Direction du Développement Humain.

➢ Barème d'attribution

Les collaborateurs ainsi reconnus bénéficieront d'une évolution de leur rémunération, conformément aux dispositions ci-après, plus favorables que les dispositions conventionnelles :

- 80€ pour les positions de classification de l'emploi 1 à 4 ;
- 100€ pour les positions de classification de l'emploi 5 à 9 ;
- 130€ pour les positions de classification de l'emploi 10 à 17.

La position prise en compte pour vérifier l'application de la garantie conventionnelle est celle de la nouvelle situation de RCP occupée par le collaborateur à l'issue de l'attribution de l'expertise.

ARTICLE 4 : Principes d'attribution des prises de responsabilités

➢ Définition de la prise de responsabilités

La prise de responsabilités est la mobilité vers un emploi dont la position de classification est supérieure à la position de classification de l'emploi occupé.

➢ Barème d'attribution

Chaque collaborateur bénéficie lors d'une prise de responsabilités d'un accroissement minimum de sa rémunération conventionnelle mensuelle (hors rémunération conventionnelle complémentaire) de :

- 80€ pour les positions de classification de l'emploi 1 à 4 ;
- 100€ pour les positions de classification de l'emploi 5 à 9 ;
- 130€ pour les positions de classification de l'emploi 10 à 17.

La position prise en compte pour vérifier l'application de la garantie conventionnelle est celle du nouvel emploi occupé à l'issue de la prise de responsabilités.

ARTICLE 5 : Garantie complémentaire d'évolution du salaire annuel théorique

Comme chaque année depuis 2010, une vérification sera effectuée pour s'assurer que le salaire annuel théorique de chaque collaborateur de la Caisse Régionale a augmenté au moins du taux d'inflation sur la période des quatre dernières années.

Sont prises en compte toutes les évolutions de rémunération de la période : augmentations nationales, attributions de RCI, reconnaissance des expertises, promotions, primes et garanties conventionnelles d'évolution du salaire de qualification.
Dans la mesure où un écart est constaté, un rattrapage sera alors effectué et servi sur le montant de l'enveloppe globale et versé à la même échéance que les garanties conventionnelles.

ARTICLE 6 : Durée et dépôt de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an. Les attributions de RCI et des expertises, ainsi que la revalorisation des PCE 4 en PCE 5 prennent effet à compter du 1er avril 2024.

Cet accord pourra, le cas échéant, être révisé pendant sa période d'application conformément aux dispositions de l'article L.2261-7-1 du Code du travail.

En application du Décret n°2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs, les formalités de dépôt seront effectués par le représentant légal de la Caisse Régionale.
Ce dernier déposera l'accord collectif sur la plateforme nationale « Télé Accords » à l'adresse suivante : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Conformément à l'article D.2231-2 du Code du travail, le déposant adressera également un exemplaire du présent accord au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à Tarbes, le 21 mars 2024

Pour la Caisse Régionale du Crédit Agricole Pyrénées Gascogne
M. Ioannis GIANNIOTIS
Le Directeur du Développement Humain

Pour les organisations syndicales représentatives

Pour le syndicat CFDT : .....
agissant en qualité de Délégué(e) Syndical(e)

Pour le syndicat SNECA CFE-CGC :
agissant en qualité de Délégué(e) Syndical(e)

Pour le syndicat SUD-CAM PG : .....
agissant en qualité de Délégué(e) Syndical(e)