

**ACCORD SUR L'ENVELOPPE CONSACREE A LA RECONNAISSANCE DES  
COMPETENCES, DES EXPERTISES ET DES PRISES DE RESPONSABILITES**

**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 *Stéphane GRANNEC*

CFTC,  
Représentée par *Vincent BOVET*

CGT,  
Représentée par

FO,  
Représentée par

SNECA-CGC,  
Représentée par *P. LAJOU*

SNIACAM,  
Représentée par *Patrick GUESADA*

SUD,  
Représentée par *Kaouen MATTEI*

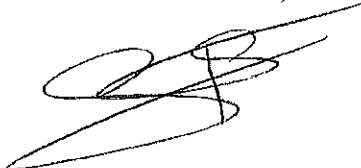
Il a été convenu ce qui suit.

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.

**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 2017, le montant de l'enveloppe consacrée à la reconnaissance des compétences, des expertises et des prises de responsabilités à 1,80 % de la masse mensuelle de la rémunération de la classification des effectifs (contrats à durée indéterminée) de la Caisse Régionale.

*M. J. A. D.*  
*GR.*



Les parties conviennent d'assoir ce pourcentage sur :

- l'assiette des rémunérations de classification
- et le compartiment d'attente « Rétribution Globale » tel que mis en place par l'accord Rétribution Globale, signé le 30 juin 2016 au sein de la Caisse Régionale.

### Article 2 : Modalités de distribution de l'enveloppe

La Direction procédera 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<sup>er</sup> janvier 2017.

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

### Article 4 : Durée de l'accord

Le présent accord est à durée déterminée. Il est conclu pour l'année 2017.

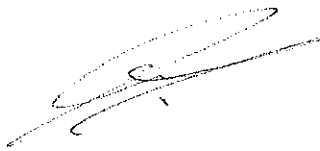
Fait à Draguignan, le 20-03-2017

Pour la Caisse Régionale



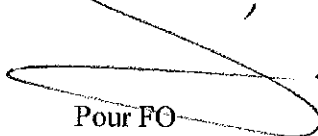
Pour la CGT

Pour le SNIACAM



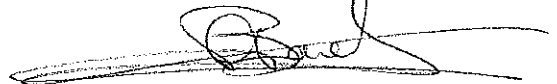
UB CGT

Pour la CFDT



Pour FO

Pour la CFTC



Pour le SNECA-CGC

Pour SUD

