

Négociation Annuelle Obligatoire 2018

Crédit Agricole Provence Côte d'Azur

Plateforme revendicative SUD PCA

AMELIORER le pouvoir d'achat des salariés :

Mesures salariales :

- **Promouvoir la reconnaissance en RCI/RCP** : généraliser la grille des reconnaissances
- **Revalorisation des métiers** : notamment celui des CPART
- **Promotion** : non absorption des points individuels
- **Salaire d'embauche** : revalorisation

Mesures concernant les écarts de salaires hommes/femmes :

- **Inventaire des écarts et mesures de rattrapage** : calcul par générations d'embauches et planification des rattrapages
- **Conditions d'accès aux fonctions d'encadrement** : cadres, cadres supérieurs, cadres de direction.
- **Postulations, promotions, prises de responsabilités** : neutralisation des contraintes familiales et de temps partiel lors des nominations, mise en place d'un suivi spécifique afin de pouvoir vérifier l'application de cette mesure

Mesures spécifiques :

- **Retraite progressive** : prise en charge des cotisations par l'entreprise sur une base de temps plein
- **Prime de départ à la retraite (article 39 CCN)** : Aménagement du calcul de la prime par un avenant local permettant de neutraliser la dernière année en cas de temps de travail aménagé.
- **Fin de carrières** : revalorisation salariale par prise en compte des acquis de l'expérience

Autres mesures :

Evolution de carrière des membres des Institutions Représentatives du Personnel : accord de gestion de carrière.

AMELIORER les conditions de vie et de travail des salariés dans l'entreprise :

- **Mettre en place le droit d'expression dans l'entreprise** :
 - Réactivation de notre demande formulée et intégrée à la NAO depuis fin 2016 ...
 - Etude de notre projet de texte d'accord communiqué à l'ensemble des partenaires sociaux depuis lors (direction et syndicats CR PCA).
 - Aboutir à un accord d'entreprise.
- **Mettre en place le droit à la déconnexion pour les salariés de l'entreprise** : négociation des modalités de mise en œuvre dans la Caisse Régionale.
- **Effectuer un bilan AMC dont horaires élargis siège et réseau** : évaluation des impacts organisationnels et humains, mesures correctives éventuelles.

- **Prendre en compte la charge de travail par métier :**
 - Elaborer un outil d'évaluation de cette charge intégrant l'ensemble des composantes nécessaires à un process de travail adapté au salarié.
 - Appliquer en la matière les préconisations de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail).
- **Ajuster les effectifs des unités de travail siège et réseau :** recours à un audit organisationnel des unités, et élaboration de règles de dimensionnement en adéquation avec la charge de travail et les engagements de services aux clients.
- **Prioriser les projets et organiser leur déploiement :**
 - éviter leurs empilements, évaluer et résorber les régressions fonctionnelles, prendre le temps nécessaire à une formation réelle et à une appropriation suffisante des salariés.
 - réajuster les exigences attendues le temps d'intégrer et de maîtriser les nouveaux outils, process et organisations.
- **Mettre en œuvre une politique d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux :**
 - Satisfaire à l'obligation de résultat par l'employeur
 - Instaurer une démarche collective dans l'entreprise (formation ouverte à tous les salariés).
 - Prendre en compte le facteur humain, les enjeux et les contraintes, les éléments pathogènes en lien avec l'organisation, la charge de travail et les exigences métiers.
 - Accompagnement des agents ayant des responsabilités managériales et dont le relationnel génère une dégradation de l'état de santé de leurs collègues pouvant engager leur responsabilité personnelle et celle de l'employeur.
- **Aménager le travail des salariés en fin de carrière :** *détermination* des critères et des Modalités.
- **Soutenir les salariés en difficultés professionnelles ou ayant des problèmes de santé :** mise en œuvre de mesures sociales de portage (aménagement des activités, reclassement avec maintien de la classification initiale), et application des avis de la médecine du travail.
- **Respecter les droits de la défense des salariés audités ou mis en cause lors de contrôles internes :** instruction du dossier à charge et aussi à décharge, information préalable du salarié sur l'objet de l'entretien, lui permettre de préparer son audition, respecter son droit au silence, possibilité de recourir en cours d'audition à une assistance conseil de la part d'un représentant du personnel.
- **Aboutir à une démarche de qualité de vie au travail dans l'entreprise.**

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences :

- **Présentation des perspectives d'évolutions :**
 - D'activités, de carrières, et de renouvellement d'emplois afférents,
 - D'évolution prévisible de la cartographie des métiers,
 - De projets à court et moyen terme (PCA, communautaires et industriels liés à la politique de croissance organique du groupe).
- **Incidences et perspectives sur le respect des bassins d'emplois 04, 06, 83.**
- **Politique reclassement professionnel incluant le maintien de la classification initiale.**
- **Aboutir à un accord de GPEC à PCA :** à cet effet identifier, compléter et regrouper l'ensemble des dispositifs qui dans l'entreprise peuvent relever de cette thématique.