

AVENANT DU 29 Janvier 2015 PORTANT SUR L'ANNEXE 1 DE LA
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU CREDIT AGRICOLE

Entre les soussignés :

- La Fédération Nationale du Crédit Agricole,
représentée par M. DELORME,

d'une part,

- Les organisations syndicales ci-après :

. Fédération Générale Agroalimentaire (CFDT)
représentée par M. Emmanuel Delorme

. Fédération CFTC de l'Agriculture (CFTC- AGRI)
représentée par M. Christine DUCIEL

. Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (SNECA - CFE - CGC)
représenté par M. Françoise SPIRE

. Fédération des Employés et Cadres (FO)
représentée par M. Rivoire Philippe

. Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance
(F.S.P.B.A.)
représentée par M.

. Union des Syndicats de Salariés du Crédit Agricole Mutuel
(SUD-CAM)
représentée par M.

d'autre part,

CB

SP - 59

PR

124

PREAMBULE :

Vu l'accord du 4 avril 2007 portant sur la modification de certaines dispositions de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole et sur l'Annexe 1, qui contient les règles d'application relatives à la classification et à la rémunération,

Vu l'avenant du 3 juillet 2012 portant modification de l'article 33 de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole et de l'annexe 1,

Vu en dernier lieu l'avenant du 24 avril 2014 ayant reconduit cette annexe jusqu'au 31 décembre 2014,

Considérant l'accord-cadre sur le projet d'évolution de la politique de Rétribution globale,

Il est convenu des dispositions suivantes :

I. L'annexe 1 à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole :

L'annexe 1 à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole est reconduite, dans la rédaction issue de l'avenant du 3 juillet 2012 susvisé, pour une durée de 5 ans, soit du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2019, date à laquelle elle cessera de plein droit de produire tous ses effets, sauf reconduction expresse.

Afin d'examiner les modalités d'une reconduction, les parties conviennent de se réunir avant le 30 juin 2019.

Pendant sa durée d'application, sa révision partielle ou totale pourra être demandée. La demande devra être présentée par écrit et préciser les points sur lesquels une révision est demandée.

II. L'annexe 1 ainsi reconduite, est modifiée comme suit :

Le chapitre III : "REMUNERATION CONVENTIONNELLE" est ainsi modifié :

1/ Les dispositions du paragraphe "II L'évolution de la rémunération conventionnelle", "A Au niveau de la branche", alinéa 2, sont remplacées par les dispositions suivantes :

"Après examen de l'intégralité des composantes, des périphériques de la rémunération conventionnelle et de l'effet des mesures locales, l'ensemble des composantes (A, B, C) se négociera, ensemble ou séparément, de façon globale ou modulée, étant entendu que le pouvoir d'achat sera au cœur de ces négociations".

CM

AR

ES

PR

MD

2/ Les dispositions du paragraphe "III Garanties d'évolution des rémunérations conventionnelles" – "A Garanties relatives à l'évolution de la rémunération conventionnelle", sont remplacées par les dispositions suivantes :

"L'examen annuel de l'évolution de la rémunération conventionnelle a pour vocation de vérifier l'équité du fonctionnement du couple contribution/ rétribution dans la mise en œuvre au niveau des Caisses régionales, des politiques de rémunération. Le système de gestion des rémunérations conventionnelles dans les Caisses Régionales doit permettre de vérifier, au 31 décembre de chaque année, que chaque salarié éligible a bénéficié, au titre de la reconnaissance du surplus des compétences individuelles, des expertises supplémentaires ou des prises de responsabilités durant la période de référence des 4 dernières années civiles incluant l'année en cours, d'une valorisation de sa rémunération conventionnelle d'au moins :

- 60 euros mensuels pour les salariés dont la position de classification relève des niveaux A à C.
- 65 euros mensuels pour les salariés dont la position de classification relève des niveaux D à F.
- 70 euros mensuels pour les salariés dont la position de classification relève des niveaux G à J.

Si au 31 décembre le salarié n'a pas bénéficié, au titre de la reconnaissance du surplus des compétences individuelles, des expertises supplémentaires ou des prises de responsabilités, d'une valorisation de sa rémunération conventionnelle à hauteur du montant des garanties prévues ci-dessus, le montant dû sera versé avec effet rétroactif à la date du 4^{ème} anniversaire de l'évolution salariale prise en compte pour l'appréciation de cette garantie.

Le système est basé sur la notion d'éligibilité.

La population des salariés éligibles à l'examen des garanties est définie chaque année, selon 2 critères : celui de la contribution l'année de l'examen et celui de la rétribution atteinte en fin d'année pour cette même période.

Au titre du critère du niveau de contribution, les salariés, à l'issue du processus d'appréciation, sont d'abord répartis en 3 groupes :

1. *Salariés conformes au niveau attendu de compétences pour l'emploi occupé*
2. *Salariés en deçà du niveau attendu de compétences pour l'emploi occupé*
3. *Salarié au-delà du niveau attendu de compétences pour l'emploi occupé*

Lorsque le système d'appréciation de la Caisse régionale comporte un nombre plus détaillé de niveaux de maîtrise des compétences, un raccordement est réalisé pour répartir la population dans les 3 groupes définis au niveau de l'annexe.

Au titre du critère du niveau de rétribution, le ratio de RCI/RCE ou RCP est ensuite examiné pour les salariés conformes au niveau attendu de compétences pour l'emploi occupé. Sont éligibles dans ce groupe, pour les classes I et II, les salariés dont le ratio est < à 25 %, et pour la classe III les salariés dont le ratio est < à 30 %. Aucun ratio n'est appliqué aux salariés répartis au titre du niveau de contribution dans le groupe au-delà du niveau attendu de compétences pour l'emploi occupé.

Le respect des garanties s'apprécie hors effet des mesures prises à l'issue des négociations annuelles de branche sur les salaires telles que définies au paragraphe II A du présent chapitre".

3 Les dispositions du paragraphe "III. Garanties d'évolution des rémunérations conventionnelles" – "B Garanties d'accompagnement des prises de responsabilités", alinéa 8, sont remplacées par les dispositions suivantes :

"En tout état de cause, l'accroissement de la rémunération conventionnelle mensuelle ne peut être inférieur à 50 euros (classe I), 75 euros (classe II) et 110 euros (classe III). Cette garantie s'apprécie en fonction de la classe d'arrivée et ne s'applique pas aux salariés qui, après avoir effectué une mobilité dans un emploi de niveau inférieur, sans diminution de leur salaire de classification, effectuent une nouvelle mobilité dans un emploi de même niveau que celui de leur emploi initial".

4/ Les dispositions du paragraphe "III. Garanties d'évolution des rémunérations conventionnelles" – "C Garanties d'accompagnement de la reconnaissance des expertises supplémentaires mises en œuvre au service de l'équipe", sont remplacées par les dispositions suivantes :

"La reconnaissance des expertises supplémentaires mises en œuvre au service des performances de l'équipe se traduit par la majoration de la position de classification personnelle du salarié. Cette valorisation de la position de classification s'accompagne nécessairement d'une progression minimale de la rémunération conventionnelle (hors rémunération conventionnelle complémentaire) du salarié de 50 euros".

5/ Les dispositions du paragraphe "III. Garanties d'évolution des rémunérations conventionnelles" – "F Salariés dont l'appréciation est insuffisante dans le même emploi sur plusieurs années consécutives sur la période", sont supprimées.

CH

AF

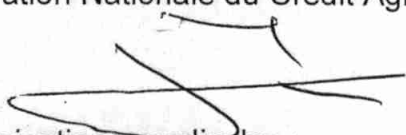
27

PR

J2D

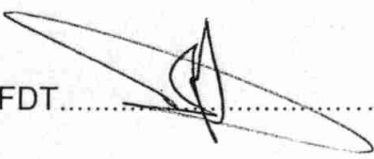
Fait à Paris, le 23 Janvier 2015

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole :

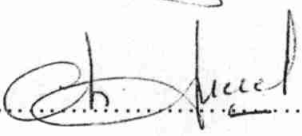


Pour les organisations syndicales :

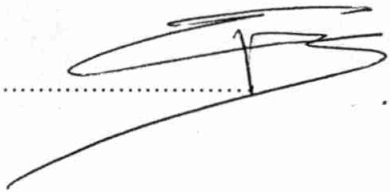
CFDT.....




CFTC-AGRI.....



SNECA-CFE-CGC.....



FO.....

René Goret Philippe 

CGT.....

SUD - CAM.....

CM

R

E7

PA

SUD