

**Accord sur l'évolution de la rémunération
au sein de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Alpes Provence**

Entre le CREDIT AGRICOLE ALPES PROVENCE dont le Siège Social est situé à Aix-en-provence, 25, chemin des trois cyprès, représenté par Monsieur Jean-Pierre BRUN, Directeur des Ressources Humaines

d'une part,

Et les ORGANISATIONS SYNDICALES représentatives ci-après, représentées respectivement par leurs délégués syndicaux :

La FEDERATION GENERALE AGROALIMENTAIRE (C.F.D.T.) représentée par :

Mme Martine GONCALVES

La CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS DU CREDIT AGRICOLE MUTUEL (CFTCAM) représentée par :

M. Eric SCHULER

Le SYNDICAT DES AGENTS DU CREDIT AGRICOLE MUTUEL ALPES PROVENCE (S.D.A.C.A.P. / SUD CAM) représenté par :

d'autre part,

Il est convenu et arrêté ce qui suit conformément aux dispositions légales et conventionnelles :

W3

AG



PREAMBULE

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires 2013 relatives aux rémunérations, deux réunions de négociation se sont tenues avec les partenaires sociaux. Il a été discuté de l'enveloppe annuelle 2013 et des minima en cas de promotions individuelles.

Ceci énoncé il est exposé ce qui suit :

Article 1 – L'enveloppe 2013 dédiée aux augmentations individuelles

Les montants annuels d'augmentations individuelles constatés en 2011 et 2012 ont été respectivement de 2,94% et de 2,87% de la masse mensuelle de la rémunération des classifications alors que la Convention Collective Nationale prévoit 1,55% par an.

Il a été rappelé lors des réunions de négociation précitées que l'enveloppe de REC distribuée a progressé de 21% sur 4 ans de 2009 à 2012 et l'intéressement versé au titre des exercices 2010, 2011 et 2012, de 32 % en 3 ans.

Les augmentations collectives nationales pour 2013 sont de :

- + 1,40%, avec un minima de 300 €, pour la Rémunération de la Classification de l'emploi ou la Rémunération de la Classification Personnelle (RCE / RCP)
- + 0,70% pour la Rémunération des Compétences Individuelles (RCI)
- + 5 % pour la Rémunération Conventiennelle Complémentaire (RCC)
- + 5% pour certains périphériques : (exemples : primes de diplômes, médaille d'honneur agricole, ...)

Suite à ce rappel et dans le contexte actuel, il a été décidé que l'enveloppe globale annuelle 2013 serait de 1,55 % de la masse mensuelle de la rémunération des classifications comme le prévoit la convention collective, soit à titre informatif, une enveloppe pour l'année civile 2013 de 910 000 euros dont 585 000 euros au titre de la RCI/RCP.

Notre accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle prévoit que tous les ans une partie de l'enveloppe des augmentations individuelles soit dédiée spécifiquement à la réduction des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes. Il a donc été décidé que pour 2013, le montant de cette enveloppe serait de 130 000 euros.


Article 2 – Les minima en cas d'augmentations individuelles.

Selon le paragraphe III-B, du chapitre III de l'annexe 1 de la CCN, les modalités d'absorption de la rémunération des compétences individuelles lors de l'accroissement de la rémunération conventionnelle accompagnant les prises de responsabilités (PCE) sont déterminées dans le cadre d'un accord collectif ou arrêtées après négociation entre les partenaires sociaux, dans chaque Caisse régionale.

En tout état de cause, l'accroissement de la rémunération conventionnelle mensuelle ne peut être inférieur à :

- 41 euros (classe I),
- 70 euros (classe II),
- 103 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.

26  2 

La progression de la rémunération conventionnelle, lors de la prise de responsabilité, accompagne le passage à un emploi d'un niveau de classification d'emploi supérieur et anticipe ainsi un accroissement attendu du niveau des compétences individuelles.

Selon le paragraphe III-C, du chapitre III de l'annexe 1 de la CCN, la reconnaissance des expertises supplémentaires (RCP) mise en œuvre au service des performances de l'équipe se traduit par la majoration de la position de classification personnelle du salarié (PCP). 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 40 euros.

Les partenaires sociaux s'entendent par le présent accord afin de fixer localement des minima plus importants.

En effet la mise en œuvre de l'évolution des rémunérations individuelles repose sur le principe de mieux récompenser la promotion car :

- elle constitue un acte de management essentiel et significatif,
- elle est, pour les collaborateurs, un acte de reconnaissance des compétences et de l'investissement mis en œuvre.

Il a donc été négocié entre les partenaires sociaux les minima suivants :

Classes	Actuellement par mois (/13 mois)	RCI/RCP par mois	RCE par mois
Classe 1	41	61	71
Classe 2	70	90	100
Classe 3	103	123	133

A titre d'exemple :

- Pour un salarié en PCE 6 qui prendrait un poste en PCE 8, et donc bénéficierait d'une promotion de type RCE, le montant de son évolution de salaire ne pourra être inférieur à 100 euros **bruts** par mois contre 70 euros actuellement.
- Pour un salarié en PCE 6 qui, sans prendre d'emploi de niveau supérieur, se verrait soit reconnaître une expertise supplémentaire avec par exemple le positionnement sur une PCP 7, soit attribuer des RCI, bénéficiera d'une évolution minimale de sa rémunération de 90 euros **bruts** par mois contre 40 euros mensuels actuellement.

L'absorption de RCI en cas de prise de PCE et/ou de PCP est donc désormais limitée afin que les minima d'augmentations individuelles définis dans le tableau ci-dessus puissent s'appliquer.

Ces minima étant prévus également en cas de prise de RCI, il est précisé qu'ils ne s'appliqueront pas :

- lors de la mise en œuvre des dispositifs de garanties prévus par la Convention Collective Nationale,
- lors de la distribution de l'enveloppe dédiée à la réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes
- lors de la mise en œuvre du rattrapage salarial au retour du congé de maternité
- lors de la mise en œuvre de toutes mesures d'attributions de RCI autres que celles purement liées à la récompense individuelle des compétences du collaborateur.

Au-delà des seuls montants de ces minima en cas d'augmentation individuelle, les autres dispositions prévues par la CCN relatives à l'évolution des rémunérations demeurent inchangées.

Article 3 - Durée

Cet accord est à durée indéterminée et prendra effet à compter du 1 septembre 2013.

Article 4 - Dépôt

Le présent accord sera déposé et diffusé conformément aux dispositions légales.

Fait à Aix en Provence le 28 juin 2013

Pour la CR CAP : M. Jean-Pierre BRUN Directeur des Ressources Humaines



Pour les ORGANISATIONS SYNDICALES :

CFDT : *Naïma LEON CALVES*

CFTCAM : *ERIC SCHUUR*



SDACAP/SUD CAM :