

# Accord portant sur

## l'évolution de la politique de rétribution globale au sein de la Caisse régionale Atlantique Vendée

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit agricole Atlantique Vendée, dont le siège est à Nantes, représentée par son directeur général, Monsieur Patrice CHERAMY,

Et les organisations syndicales représentatives :

CFDT, représentée par *Pascal BLANCHON*

SNECA-CGC, représentée par *THIEBAUT François*

SUD-CAM, représentée par *Yohann PAQUERETU*

### PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord cadre de Branche sur le projet d'évolution de la politique de rétribution globale signé le 29 janvier 2015. La politique de rétribution globale est un des leviers déterminants de l'engagement des salariés et donc de la performance globale des Caisses régionales.

L'objectif du projet est de faire évoluer les équilibres entre les différentes composantes de la rétribution que sont la rémunération conventionnelle, la rémunération extra-conventionnelle et l'épargne salariale.

Cette évolution des équilibres sera réalisée en renforçant le poids du salaire de base par une augmentation de la grille de RCE de 10% au 1<sup>er</sup> janvier 2018, au moyen d'une réallocation d'autres composantes de la rémunération que sont la Rémunération Extra Conventionnelle (REC) et l'intéressement.

La grille conventionnelle de RCE sera augmentée de 10% sous réserve que l'ensemble des Caisses régionales aient abouti à des modalités de réallocation.

Les parties ont conduit leur négociation selon les orientations majeures définies par l'accord de Branche qui sont notamment de :

- Réaffirmer le sens de la politique du CA en s'appuyant sur les notions de compétence et de performance portées par la convention collective

*Y.P. P P P*

- Redonner du poids au salaire de base, outil de reconnaissance des compétences, par une réallocation d'une partie de l'intéressement et de la REC
- Donner une vraie variabilité à la reconnaissance de la performance (REC)
- Rendre la REC et l'intéressement plus cohérents avec le projet de Groupe
- Renforcer la composante différée long terme sur l'amélioration de la retraite grâce à l'augmentation du salaire de base
- Développer l'appropriation du dispositif de rétribution par les salariés et le management

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont souhaité définir un cadre à la négociation sur l'évolution de la rétribution globale.

## **ARTICLE 1 – CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE**

Les partenaires sociaux s'engagent à ce que la mise en œuvre du projet de rétribution globale se réalise au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Ainsi, il est convenu du calendrier des réunions de négociation suivant :

- 25 mars 2016
- 10 mai 2016
- 7 juin 2016
- 16 juin 2016
- 29 juin 2016

A l'issue de ces réunions de négociation et au plus tard avant le 30 juin 2016, les partenaires sociaux s'engagent à finaliser les dispositions relatives à l'intéressement et la REC permettant une mise en œuvre du projet au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Ainsi, l'ensemble des accords devra être conclu de manière concomitante avant le 30 juin 2016 :

- Accord cadre sur la rétribution globale
- Avenant à l'accord d'intéressement sur l'exercice 2016
- Accord REC 2017

Il est convenu qu'un accord d'intéressement sur les exercices 2017/2018/2019 sera conclu également au second semestre 2016.

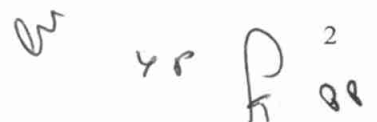
Ainsi, lorsque les partenaires sociaux auront finalisé ces dispositions, l'ensemble des RCE sera revalorisé de 10% au 1<sup>er</sup> janvier 2017, selon les principes définis ci-après.

## **ARTICLE 2 – LES PRINCIPES DE REALLOCATION**

Les parties signataires tiennent à rappeler que l'augmentation de 10% de la grille RCE sera financée par une réallocation des éléments de rétribution locaux que sont l'intéressement et la REC (Rémunération Extra Conventiennelle telle que définie à l'article 26 de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole).

Le transfert de ces deux éléments de rétribution est une condition essentielle du présent accord et du projet de mise en œuvre d'évolution de la rétribution globale.

L'équilibre des transferts entre la REC et l'intéressement pour atteindre l'objectif de mise en œuvre devra permettre de garantir une rémunération motivante et intéressante pour les salariés et être en cohérence avec le marché.


  
 W Y P P 2

Il est convenu avec les partenaires sociaux que seules les enveloppes en montant de l'intéressement et de la REC seront négociées dans le cadre de la mise en œuvre de la rétribution globale. Les critères de répartition et autres modalités définissant le calcul et les principes de la REC et de l'intéressement ne seront pas remis en cause au 1<sup>er</sup> janvier 2017, dans le cadre de cette négociation.

Ainsi, il est rappelé les principes de la REC :

- Système collectif avec deux dispositifs prévus selon l'activité et le rattachement des collaborateurs
- Maintien de la variabilité de la REC
- Acompte mensuel correspondant à 1/11<sup>ème</sup> du montant de la garantie plancher
- Solde en février de l'année N+1

Les principes de l'intéressement :

- Les indicateurs retenus sont le RBI, le CDR, l'IRC et la RSP
- Répartition à hauteur de 53% proportionnellement au salaire perçu et 47% proportionnellement à la durée de présence dans la Caisse régionale

Au 31 décembre 2016, la Caisse régionale s'assurera, pour chaque salarié, que la rétribution globale nette théorique cible soit équivalente à la rétribution globale nette théorique initiale, toutes choses égales par ailleurs, selon les modalités définies par la FNCA et les partenaires sociaux au niveau national dans le document « éléments clés de mise en œuvre du 12 mars 2015 » (principe de l'iso net).

Une mise en équivalence sera réalisée par la Caisse régionale pour chaque salarié suivant les modalités ci-dessous :

AVANT	APRES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• RCE/RCP + RCI au 31.12.2016</li> <li>• REC théorique base 100% enveloppe 2016</li> <li>• Intéressement versé en 2016 sur les résultats 2015</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RCE/RCP au 31.12.2016 +10% + RCI</li> <li>• REC théorique base 100% nouvelle enveloppe 2017</li> <li>• Intéressement théorique avec nouvelle formule appliquée sur les résultats 2015</li> </ul>

Lors de la mise en équivalence, si la rétribution théorique nette globale « nouveau système » est inférieure à la rétribution théorique nette globale « ancien système », l'écart sera compensé dans le cadre d'une RCCR (Rémunération Complémentaire Caisse Régionale).

Ce compartiment spécifique appelé « RETRIB. GLOB. 2017 », sera absorbable lors d'une reconnaissance d'une prise de responsabilités (promotion) ou d'une reconnaissance des expertises supplémentaires mises en œuvre au niveau de l'emploi (RCP). Il sera absorbable avant la RCI et tout autre compartiment.

Il sera intégré au 13<sup>ème</sup> mois et attribué au prorata du temps de présence.

La revalorisation de ce compartiment spécifique sera évoquée lors des NAO de la Caisse régionale.

De même, si la rétribution théorique nette globale « nouveau système » est supérieure à la rétribution théorique nette globale « ancien système », aucune récupération ne sera effectuée.

Les charges sociales supplémentaires inhérentes à la mise en œuvre du projet seront prises en charge par la Caisse régionale.

Les changements liés à la réallocation interviendront tous au 1<sup>er</sup> janvier 2017.


  
 Y R      W      3
   
 F C R

### ARTICLE 3- LES MODALITES DE FINANCEMENT

Les parties ont convenu que la revalorisation de 10% des RCE au 1er janvier 2017 sera financée par la réallocation des enveloppes d'intéressement et de REC (Rémunération Extra Conventionnelle) dans les proportions suivantes :

- 10% de cette augmentation sera financée sur l'enveloppe annuelle d'intéressement calculée sur la base des résultats de l'exercice 2015 soit une baisse de l'enveloppe de 4,5% ;
- 90% de cette augmentation sera financée sur l'enveloppe annuelle de REC, base 100% année 2016 soit une baisse de l'enveloppe globale de 47,3%. Cette baisse de l'enveloppe globale se traduira par une baisse différenciée entre les emplois du siège et du réseau et par classe d'emploi, en tenant compte du poids des effectifs dans chaque emploi. Les niveaux de baisse appliqués sur la grille de REC à compter de 2017 seront donc les suivants :

	Siège	Réseau
Classe 1	-73,0%	-53,6%
Classe 2	-74,9%	-39,0%
Classe 3	-62,1%	-43,7%

Pour définir la part de financement de la revalorisation de 10 % des RCE, il est convenu entre les parties que la masse de l'enveloppe des RCE/RCP est arrêtée au 28 février 2016 soit une masse mensuelle des RCE/RCP de 4 248 075,94€ et une masse annuelle de 55 224 987,26€.

Ainsi, les éléments suivants ont été pris en compte dans la négociation :

- L'augmentation de 10% des RCE à financer correspond à 5 522 498€ dont :
  - o 10% soit 552 249€ pris sur l'enveloppement d'intéressement
  - o 90% soit 4 970 248€ pris sur l'enveloppement de REC

### ARTICLE 4- LE COMPARTIMENT PROVISOIRE

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'équivalent de la revalorisation de 10% des RCE/RCP de la Caisse régionale se traduira selon les modalités transitoires suivantes :

- Le montant correspondant à cette augmentation sera ajouté dans un compartiment provisoire
- Ce compartiment sera soumis aux mêmes règles de cotisations et de fonctionnement que la RCE/RCP
- En cas d'embauche à compter du 1/01/2017, le salaire de base comprendra ce compartiment
- Ce compartiment d'attente sera absorbé au 1<sup>er</sup> janvier 2018, dans le cas d'une revalorisation de la grille conventionnelle des RCE

En cas de non revalorisation de la grille conventionnelle des RCE au 1<sup>er</sup> janvier 2018, le compartiment provisoire sera absorbable et sa revalorisation sera évoquée lors des NAO de la Caisse régionale.

### ARTICLE 5 – COMMUNICATION

Dans le cadre de la mise en œuvre de la rétribution globale au 1<sup>er</sup> janvier 2017, une communication sera réalisée à destination des managers et des collaborateurs afin d'expliquer les modalités de réallocation et permettre l'appropriation du nouveau système.

Cette communication sera réalisée en concertation entre la Direction et les parties signataires du présent accord et diffusée par la Direction.

W YP R<sup>4</sup> P

**ARTICLE 6 - DISPOSITIONS FINALES**

Un suivi sur la mise en équivalence de la rétribution globale des salariés (iso-net) sera présenté aux organisations syndicales signataires au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2017.

Cet accord prendra effet à la date de signature et pour la durée du projet de rétribution globale. Conformément à la loi, le texte du présent avenant sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi à l'initiative de la Direction. Il sera de même déposé aux Greffes du Conseil des Prud'hommes.

Les modalités d'enregistrement et de publicité des avenants éventuels au présent accord seront identiques à celles de l'accord lui-même.

Fait à Nantes, le 29 juin 2016

Le Directeur Général de la Caisse Régionale  
de Crédit Agricole Atlantique Vendée

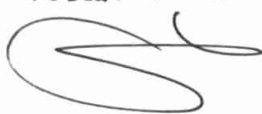
P.CHERAMY



Le Délégué Syndical

CFDT

Pascal LABEUR



Le Délégué Syndical

SNECA CGC

THIEBAUT  
François



Le Délégué Syndical

SUD-CAM

Yohann RAQUETTE



Y P P  
5  
P P