portant sur la

Négociation Annuelle Obligatoire 2021

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit agricole Atlantique Vendée, dont le siège est à Nantes, représentée par sa Directrice du Développement Humain et de la Communication, Madame Sandrine FERMI,

Et les organisations syndicales représentatives :

CFDT, représentée par

SNECA-CGC, représentée par Corinne DENIS

SUD-CAM, représentée par O. Chemain Beaudeley.

Il a été conclu l'accord suivant :

PREAMBULE

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, prévues par le code du travail et la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole, les parties au présent accord se sont réunies au cours de 2 réunions en date du 20 janvier 2021 et du 4 février 2021.
Elles ont convenu de différentes évolutions de la rémunération des salariés, qui sont détaillées ci-après.

ARTICLE 1 – REVALORISATION DE LA GRILLE REC

Il a été convenu d'une augmentation de 0.45% de la grille REC à compter du 1er janvier 2021.

Par conséquent, les montants des 2 grilles pour l'année 2021 sont les suivants :

Grille TYPE 1 (réseau)

Classe	Emploi	RCE	Montant REC 2020	Montant REC 2021
Classe 1	Niveaux B et C	3 et 4	1 797	1 805
Classe 2	Niveau D	5	2 963	2 976
	Niveau E	6 et 7	3 633	3 649
	Niveau F	8 et 9	4 105	4 123
Classe 3	Niveau G – sans animation	10 et 11	4 120	4 139
	Niveau G – avec animation	10 et 11	4 294	4 313
	Niveau H	12 et 13	4 915	4 937
	Niveau I	14 et 15	4 915	4 937
	Niveau J	16 et 17	5 207	5 230

OCB

CD

Grille TYPE 2 (siège)

Classe	Emploi	RCE	Montant REC 2020	Montant REC 2021
Classe 1	Niveaux B et C	3 et 4	768	771
Classe 2	Niveaux D, E et F	5, 6,7, 8 et 9	813	817
Classe 3	Niveau G –Chargé activité	10 et 11	1 790	1 798
	Niveau H - Resp Domaine	12 et 13	2 207	2 217
	Niveau I - Resp Secteur	14 et 15	2 891	2 904
	Niveau J - Resp. Pôle	16 et 17	3 285	3 300

ARTICLE 2 – ENVELOPPE CONSACREE A LA RECONNAISSANCE DES COMPETENCES, EXPERTISES ET PRISES DE RESPONSABILITE

L'annexe 1 – Chapitre III – B – 5 de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole, prévoit une enveloppe globale à 1.55% de la masse de référence.
Les parties au présent accord ont convenu de fixer l'enveloppe globale à 1,65% de la masse de référence.

L'enveloppe annuelle globale est prévue pour reconnaître les évolutions de compétences des salariés, soit dans le cadre des prises de responsabilités (RCE), soit dans le cadre des expertises supplémentaires mises en œuvre au service de l'équipe (RCP), soit dans le cadre des compétences individuelles mises en œuvre dans l'emploi (RCI).

Cette enveloppe représente 1,65 % de 5 241 865 € (masse de référence conventionnelle au 31 décembre 2020) et valorisée sur 13 mois (5 241 865 € x 1,65% x 13 = 1 124 380 €).

1,20% de cette enveloppe sera dédiée aux attributions de RCI et de RCP (soit 817 731€ en équivalent annuel). Par ailleurs, 0.10% de cette enveloppe sera consacrée à résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'évolution des rémunérations individuelles liée à la reconnaissance des prises de responsabilités vers un emploi de classification supérieure se fera de façon répartie sur l'ensemble de l'année 2021. La part de l'enveloppe annuelle globale consacrée aux évolutions de RCE (prises de responsabilité) sera retenue en équivalent annuel.

Les évolutions de rémunération des compétences individuelles et de la classification personnelle liées à la campagne d'attribution annuelle seront effectuées avec effet au 1er janvier 2021.

Cette enveloppe globale intègre l'impact de la mise en œuvre des garanties d'évolution individuelle de la rémunération conventionnelle conformément au chapitre III, article III de l'Annexe 1 de la Convention Collective Nationale.

OUB.

CD

8F

ARTICLE 3 - MODALITES D'ATTRIBUTION DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES (RCP ET RCI)

➢ **Attributaires :**

Les principes ci-dessous sont inchangés et permettent de choisir les bénéficiaires pour 2021 :

- Les compétences mises en œuvre et l'évolution de ces compétences (dont la mise en œuvre des acquis des formations suivies), ou la reconnaissance des expertises supplémentaires,
- Le niveau de rémunération atteint,
- La fréquence d'attribution (sont exclus, sauf exception, les salariés qui ont bénéficié de promotion en 2020).

➢ **Montants négociés :**

Dans le cadre des attributions annuelles, des fourchettes sont prévues par classe d'emploi.

En euros		
	RCI	RCP
Classe 1	65 à 90 €	80 à 105 €
Classe 2	80 à 105 €	100 à 125 €
Classe 3	100 à 145 €	115 à 160 €

Les managers proposeront des montants dans ces fourchettes en veillant à respecter les équilibres entre les classes d'emploi selon leur poids dans l'effectif.

La Direction, dans le cadre de la consolidation validera les demandes émises par les managers et veillera à respecter l'équité de traitement entre les salariés et les grands équilibres.
La Direction s'engage également à faire progresser de manière significative le taux de reconnaissance des expertises supplémentaires mises en œuvre au service de l'équipe (RCP) avec un objectif d'atteindre le taux de 16% de salariés positionnés sur une Position d'Emploi Personnelle (PCP) au 31.12.2021 (avec 10% des experts positionnés sur les niveaux II et III).

ARTICLE 4 - MODALITES D'ATTRIBUTION DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES POUR PRISE DE RESPONSABILITE

Les augmentations individuelles pour prise de responsabilités, appelées aussi promotions, se feront conformément à l'article 7 de l'accord d'entreprise en vigueur dans la Caisse Régionale portant sur la mobilité des salariés.

Les parties ont convenu de maintenir le niveau d'attribution en cas de promotion (classe d'arrivée du salarié) :

- 120 euros en classe 2,
- 152 euros en classe 3.

ARTICLE 5 - REVALORISATION DES AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATION

Les lignes suivantes au sein du compteur « Rémunération Complémentaire CR » sont revalorisées de 0.45% au 1er janvier 2021 :

- la ligne de rémunération intitulée « Absorbable REC (ABR) »
- la ligne de rémunération intitulée « Compensation REC (COR) »
- la ligne de rémunération intitulée « Rétribution Globale 2017 »

ARTICLE 6 – BILAN DE L'ACCORD

Un pré-bilan sera effectué en novembre 2021, entre les parties, afin d'avoir un premier résultat de l'atteinte chiffrée des mesures négociées.

ARTICLE 7 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, du 1er janvier au 31 décembre 2021 sans que soit remis en cause les revalorisations prévues au présent accord.

ARTICLE 8 – DEPOT

Conformément aux dispositions de l'article D 2231-2 du code du travail, Le présent accord sera déposé par la Caisse Régionale auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de Loire-Atlantique en publiant ce dernier sur la base nationale des accords collectifs de manière anonyme et en version complète, ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

En outre, un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale.

Le présent accord fera également l'objet d'une mise en ligne sur l'espace Info RH de la Caisse régionale de Crédit Agricole Atlantique Vendée.

Fait à Nantes, le 4 février 2021

La Directrice du Développement Humain Et de la Communication du Crédit Agricole Atlantique Vendée	Le Délégué Syndical CFDT	Le Délégué Syndical SNECA - CGC	Le Délégué Syndical SUD-CAM
S.FERMI		Corinne DENIS	O. Chesnais Bentley