



# Rémunération : Tout ce qu'il faut savoir



## Vision Globale...

**L**es emplois au Crédit Agricole sont regroupés en 3 classes et 10 niveaux.  
Ces classes sont communément appelées « Classe 1 » pour les emplois d'assistants, « Classe 2 » pour les emplois de techniciens et « Classe 3 » pour les emplois de cadres.  
Les niveaux allant de A à J avec la répartition suivante:  
A à C pour la Classe 1  
D à F pour la Classe 2  
G à J pour la Classe 3.

Pour finir, dans chacun de ces niveaux, vous pouvez trouver 1 ou 2 positions de **PCE (Position Conventiennelle de l'Emploi)**.

A chacune de ces positions de PCE (qui vont de 1 à 17) correspond un montant de salaire brut que vous pouvez retrouver dans la grille de classification en page suivante: c'est la **Rémunération Conventiennelle de l'Emploi (RCE)**.

Ces montants sont actualisés tous les ans en fonction de ce qui est négocié au niveau national entre la FNCA et les Organisations Syndicales lors de ce qu'on appelle les « Négociations Annuelles Obligatoires » (NAO).  
Il existe aussi un niveau de RCE 94, spécifique aux cadres de Direction mais nous ne l'évoquerons pas ici.

## Edito

*Il est souvent difficile de s'y retrouver dans toutes les composantes de la rémunération au Crédit Agricole.*

*Rémunération Conventiennelle, Rémunération Individuelle, Rémunération Extra-Conventiennelle, ...*

### Kezako ?

*Ce carnet a pour but de vous informer de la manière la plus claire possible sur celles-ci.*

*Après l'avoir consulté, il n'y aura plus aucun secret pour vous !*

*Rendre l'information accessible à tous est une de nos principales missions .*

*C'est en cela que l'on reconnaît un syndicat engagé, au service de tous les salariés.*

*Régulièrement nous essaierons de vous éclairer au travers de ces « Carnets de SUD » sur différentes thématiques sociales ou économiques.*

*N'hésitez-pas à venir également consulter notre site [www.sudcaav.fr](http://www.sudcaav.fr) pour bénéficier des toutes dernières infos.*

## Vos élus SUD

**Attention :** tout ceci est susceptible d'évoluer assez rapidement car la FNCA a envoyé fin 2021 un document technique les invitant à faire des propositions afin de revoir toute cette classification des emplois et des rémunérations en lien avec le Projet Humain du Groupe.

**Nous vous informerons des avancées de ce chantier qui doit débuter en mars 2022.**



## Grille de Classification des Emplois et des Rémunérations Conventiionnelles 2022

Classe d'emploi	Niveau d'emploi	Position de RCE	Rémunération Mensuelle	Rémunération Annuelle
1 (Assistants)	A	1	1 698,44	22 079,72
	B	2	1 759,95	22 879,35
	C	3	1 874,49	24 368,37
		4	1 923,94	25 011,22
2 (Techniciens)	D	5	1 988,18	25 846,34
	E	6	2 080,22	27 042,86
		7	2 187,43	28 436,59
	F	8	2 327,59	30 258,67
		9	2 474,78	32 172,14
	3 (Cadres)	G	10	2 659,08
11			2 848,56	37 031,28
H		12	3 209,44	41 722,72
		13	3 512,33	45 660,29
I		14	3 866,77	50 268,01
		15	4 185,16	54 407,08
J		16	4 601,44	59 818,72
		17	5 091,25	66 186,25

Rémunération sur 13 mois pour un salarié présent toute l'année et travaillant à temps plein

La Rémunération Conventiionnelle comprend dans son ensemble :

- La Rémunération Conventiionnelle de l'emploi (RCE) (que nous venons de voir)
- La Rémunération des Compétences Individuelles (RCI) majorée de l'équivalent en euros des points de diplômes
- La Rémunération Conventiionnelle Complémentaire (RCC), avec le cas échéant le Supplément Familial de Salaire (SFP)

### RCI, RCC, SFP Kezako ?

#### ► RCC et SFP

La **RCC** (Rémunération Conventiionnelle Complémentaire) comprend l'équivalent en euros d'éventuels points spécifiques nationaux qui auraient été acquis lors de mesures nationales (elles ne concernent que très peu de personnes et sont principalement liées aux modifications de système de rémunération passées).

La RCC comprend également le SFP (Supplément Familial de Salaire), indemnité complémentaire pour charges de famille qui est alloué à tout salarié titulaire et ayant au moins un enfant à charge.

Son montant est de 44,53€ pour le 1er enfant, augmenté de 22,81€ par enfant supplémentaire.

Il est à noter que, sur demande de SUD lors des dernières négociations nationales sur le temps partiel fin 2021, ce montant n'est désormais plus proratisé en fonction du temps de travail du salarié bénéficiaire.

#### ► RCI - Rémunération des Compétences Individuelles

Celle-ci est versée au salarié « en fonction du surplus de compétences individuelles utiles et reconnues, effectivement mises en œuvre par celui-ci **dans son emploi** en vue d'assurer la performance attendue ».

Ces versements d'augmentations sont assujetties à des règles qu'il convient de connaître. Elles résultent du système d'appréciation en vigueur dans la CR.

Celui-ci permet d'apprécier le salarié sur :

- le niveau de compétences individuelles effectivement mises en œuvre par le salarié **dans son emploi**
- Les expertises supplémentaires reconnues, développées **dans son métier** et mises en œuvre au service de l'équipe

Les RCI sont versées sous forme de fourchettes:

Pour les salariés de Classe 1 : entre 65 et 90€

Pour les salariés de Classe 2 : entre 80 et 105€

Pour les salariés de Classe 3 : entre 100 et 145€

(Montants issus de la négociation annuelle obligatoire, NAO, au niveau de la Caisse Régionale pour 2021)

A noter que SUD a demandé une revalorisation en 2022 de 5€ des mini et maxi de ces fourchettes



## Les Promos !

### Qu'est ce qu'une promotion ?

Une promotion consiste en une prise de responsabilité qui permet au salarié concerné de voir une augmentation de sa Rémunération Conventionnelle liée à son Emploi (RCE).

Autrement dit « il progresse en position de PCE et voit son niveau de RCE augmenter »

Lors d'une « promotion », le salarié prend la position de son nouvel emploi (PCE) et la Rémunération qui y est attachée. Il subit au passage une absorption de sa Rémunération des Compétences Individuelles (RCI) précédemment acquise.

Néanmoins il a la garantie de bénéficier d'une augmentation minimale de 120€/M pour les salariés de Classe 2 et 152€/M pour les salariés de Classe 3.

C'est un « plus » au niveau de la Caisse Régionale puisque la Convention Collective ne prévoit que les montants minimaux de 75€ pour la Classe 2 et 110€ pour la Classe 3.

Ces montants plus importants ont été négociés par vos Organisations Syndicales lors des Négociations Annuelles Obligatoires depuis plusieurs années à la Caisse régionale.

Pourquoi n'y a-t-il pas d'augmentation minimale pour les salariés de Classe 1 à la CR? Tout simplement parce que le niveau le plus bas des emplois de la CR pour les salariés titulaires est le niveau de PCE 4. Donc en cas de promotion, le salarié bascule automatiquement dans la Classe 2 avec le montant minimal de 120€ qui s'y applique.

#### Exemple 1 :

Un Conseiller Clientèle (CCM), de niveau de PCE 5 avec une rémunération (RCE 5) de 1968,48€/M.

Celui-ci a obtenu des RCI pour un montant de 40€/M. Il perçoit donc au total 2008,48€/M.

Il évolue vers un métier de Conseiller Epargne de PCE 7 dont le RCE est de 2165,77€/M.

Il prendra la rémunération de l'emploi cible, soit 2165,77€/M et se fera « absorber » ses RCI. Il aura néanmoins une augmentation de 157,29€/M. Le montant mini de 120€/M est respecté.

#### Exemple 2 :

Même chose avec un CCM qui dispose de 120€/M de RCI, soit une rémunération totale de 2088,48€.

Il prendra la rémunération de l'emploi cible, soit 2165,77€/M. Il y aura « absorption partielle » de ses RCI. Il en conservera néanmoins 42,71€/M et percevra au total 2208,48€/M.

Il bénéficiera ainsi d'une augmentation respectant le mini de 120€/M.

A noter que SUD réclame depuis plusieurs années que ces mini s'appliquent « par niveau de PCE franchi »

Dans ces exemples, le salarié bénéficierait de 2 fois le minimum, soit 2x120€ puisqu'il passe d'un niveau de PCE 5 à un niveau 7, avec l'exigence de compétences correspondantes.

Pour l'instant sans succès ....

## La PCP? Kezako encore?

### ► PCP ou Position de Classification Personnelle

On l'a vu, chaque emploi est déterminé selon une Position Conventionnelle de l'Emploi (PCE) et la reconnaissance de compétences individuelles d'un salarié **dans son emploi** peut donner lieu au versement de RCI (Rémunération de Compétences Individuelles).

Mais lorsque dans le cadre de l'évaluation, il est reconnu que le salarié dispose « d'une expertise supplémentaire, **développée dans son métier ou dépassant le cadre de l'emploi**, au service des performances collectives », celui-ci verra alors sa position de classification (PCE) revalorisée de 1 à 2 niveaux.

#### On parle alors de PCP ou Position de Classification Personnelle.

Par exemple, un Conseiller en Gestion de Patrimoine (en PCE 8) qui entrerait dans ce cadre, pourrait obtenir une PCP 9, voire 10. Il bénéficierait alors d'un niveau de rémunération correspondant à la RCE 9 voire RCE 10, tout en continuant à exercer son métier de technicien de PCE 8.

Les règles concernant le passage à une PCP supérieure en matière d'absorption de RCI et de montants minimum garantis sont les mêmes que vu précédemment dans la partie sur les promotions.

Néanmoins, les montants minimaux octroyés sont différents, car à la main de la RH et sur proposition du manager. Ils devront être compris dans les fourchettes suivantes : 80 à 105€ pour la Classe 1, 100 à 125€ pour la Classe 2 et 115 à 160€ pour la Classe 3.

La Classe à considérer étant la Classe actuelle du salarié puisqu'il n'y a pas de changement d'emploi.

(Montants issus de la négociation annuelle obligatoire, NAO, au niveau de la Caisse Régionale pour 2021)

A noter que SUD a demandé qu'à compter de 2022 ces montants deviennent fixes (100€ Classe 1 ; 120 € Classe 2 et 152€ Classe 3) En effet, nous avons constaté des écarts avec les fourchettes en défaveur des techniciens ou des femmes qui étaient souvent sous la moyenne



## Structure de la classification à fin décembre 2021

PCE	PCP	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Total
4		27	3	3											44
5			399	26	5										415
6				83	9	3									100
7					361	39	6								400
8						411	113	12							536
9							122	11	1						121
10								142	43	4	1				182
11									147	45	2				177
12										31	12	1			41
13											48	12	2	1	68
14												28	16		40
15													34	6	37
16														9	9
<b>Total</b>		<b>37</b>	<b>396</b>	<b>110</b>	<b>381</b>	<b>445</b>	<b>229</b>	<b>155</b>	<b>188</b>	<b>63</b>	<b>63</b>	<b>40</b>	<b>50</b>	<b>13</b>	<b>2170</b>

Ce tableau permet de vous positionner par rapport à votre emploi

Pour chaque niveau de PCE (colonnes), vous pouvez voir combien de salariés sont répartis sur des niveaux de PCP supérieurs  
 Par ex : Pour les salariés de PCE 8, 413 sont effectivement positionnés en PCP 9 (avec un niveau d'expertise reconnue leur permettant d'avoir une Position de Classification Personnelle de + 1) et 7 sont positionnés en PCP 10 (avec un niveau d'expertise reconnue leur permettant d'avoir une PCP de +2)

Au 31/12/2021, 376 salariés bénéficiaient d'une PCP supérieure, soit 16,9% de l'effectif (13,7% fin 2019 et 15,1% fin 2020)  
 Nous avons obtenus un engagement de la direction d'arriver à 20% d'ici 2 ans.

### Garantie Conventiionnelle ? Pour qui ?

Il s'agit de vérifier, au 31 décembre, que chaque salarié éligible, a bénéficié au titre de la reconnaissance du surplus des compétences individuelles, des expertises ou des prises de responsabi-

lité durant la période de référence des 4 dernières années civiles (incluant l'année en cours), d'une revalorisation de sa rémunération conventionnelle d'au moins 60€/Mois pour la Classe 1, 65€/Mois pour la Classe 2 et 70€/Mois pour la Classe 3.

Le montant qui serait dû, est versé avec effet rétroactif à la date du 4ème anniversaire de l'évolution salariale prise en compte pour l'appréciation de cette garantie.

On parle de « garantie s'appliquant tous les 4 ans sans augmentation ».

Qui est éligible?

**C'est l'évaluation annuelle qui va le déterminer ; et c'est ce qu'il faut savoir !**

Si lors de la dernière évaluation vous avez été noté « **Insuffisant** » ou « **Partiel** », vous ne pouvez pas prétendre à cette garantie.

Si vous avez été noté « **Conforme** », vous pouvez y prétendre mais attention : il ne faut pas que le ratio actuel de votre rémunération RCI/ RCE ou RCP dépasse 25% pour la Classe 2 ou 30% pour la Classe 3. Si vous êtes déjà au-delà, vous ne pourrez pas y prétendre.

Enfin, aucun ratio n'est appliqué si vous avez été noté « **Supérieur** ». Vous pourrez alors y prétendre dans tous les cas.

A noter que SUD a refusé d'introduire cette référence à la notation ou aux ratios lors de la précédente négociation, mais que la FNCA a reçu l'approbation des deux autres syndicats.

C'est donc cette règle qui s'applique.

Au 31/12/2021: 11 salariés de la Classe 1 et 162 salariés de la Classe 2 ont dépassé le plafond de 25% et 60 salariés de la Classe 3 ont dépassé le plafond de 30%.

Vérifiez si vous en faites partie !



## Enveloppe Globale RCI/ RCP/Promos ?

On l'a vu, lors des évaluations, le salarié peut donc bénéficier de RCI (Reconnaissance des Compétences Individuelles), de RCP (Lorsqu'il augmente sa rémunération en restant dans le même

emploi mais en évoluant vers une PCP supérieure).

Il peut aussi bénéficier d'une promotion au cours de l'année, à la main de l'employeur.

Toutes ces augmentations font partie de ce que l'on appelle « l'enveloppe globale de RCI/RCP/Promo » qui est négociée tous les ans avec les Organisations Syndicales de la Caisse Régionale lors des Négociations Annuelles Obligatoires.

La Convention Collective fixe un minimum pour cette enveloppe globale. Il est de 1,55% de la masse dite « de référence » Cette masse prend en compte le volume mensuel des rémunérations versées en année N-1 au titre des RCE et des RCP. En sachant que 1% au minimum de cette enveloppe doit servir aux RCI et RCP.

A la Caisse Régionale, lors de la négociation pour 2021, l'enveloppe globale a été négociée à 1,65% de la masse de référence dont 1,20 % pour les RCI/RCP.

C'est donc mieux que la Convention Collective.

Un peu de chiffre pour être plus clairs:

La masse de référence pour négocier l'enveloppe de 2021 était celle calculée sur 2020, soit 5 241 865€

Vos Organisations Syndicales (dont SUD !) ont obtenu une enveloppe de 1,65% de cette masse de référence, soit  $5\,241\,865 \times 1,65\% \times 13 \text{ mois} = \mathbf{1\,124\,380\,€}$

C'est le montant minimal qui a été réparti entre les salariés bénéficiaires en 2021 au titre des RCI/RCP et Promos.

Sachant que 1,20% de l'enveloppe est réservée au RCI/RCP soit **817 731€**.

C'est certes « technique » mais rassurez-vous, cette mécanique est très bien huilée chez SUD !

Nous avons même proposé et obtenu que 0,10% de cette enveloppe soit consacré à résorber les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Pour 2022, la Direction propose de reconduire ces pourcentages.

## Et la REC elle se négocie où ?

Vous le savez, la rémunération ne se limite pas à la Rémunération Conventionnelle que nous venons de voir.

Il existe aussi la « Rémunération Extra Conventionnelle » : la REC.

Celle-ci est « à la main » des Caisse Régionales.

**Les montants et les modalités se négocient donc lors des Négociations Annuelles Obligatoires au niveau de la CR.** A défaut d'accord avec les Organisations Syndicales, l'employeur (et c'est le cas actuellement) applique des **Mesures Unilatérales**.

En Atlantique Vendée, la REC correspond à la rémunération de l'activité:

- soit commerciale,
- soit de fonctionnement

Il en existe donc deux types :

- **La REC de Type 1** pour les salariés du réseau de proximité et certains salariés des sièges dont les activités sont considérées comme des **activités commerciales de vente** (par exemple les salariés de CM@, des AEL, etc ...)
- **La REC de Type 2** pour les salariés des sièges dont les activités sont considérées comme des **activités de fonctionnement**. Pour les salariés rattachés au fonction de contrôle, la REC de type 2 sera spécifique à ces unités.

### Planchers/Plafonds :

Le taux d'atteinte global payé de la REC est garanti pour chaque emploi à hauteur de 70% et est plafonné à hauteur de 130%.

Ce taux de REC correspond à l'atteinte des objectifs fixés par métier et il est appliqué pour partie au niveau unité/agence, pour une autre partie au niveau DSA/Direction et une autre partie CR.

### Versements et acomptes :

11 acomptes sont versés de janvier à novembre de l'année N et correspondent chacun à 1/11ème de la part garantie de l'assiette (les 70% garantis).

Le solde est versé en février de N+1

Il est égal à :

Montant de REC/an selon l'emploi occupé x Taux d'atteinte de l'objectif  
Diminué des 11 acomptes versés

**Si vous souhaitez avoir plus de renseignements sur la façon dont est calculée la REC, n'hésitez pas à consulter l'outil REC sur notre site (rubrique « Dossiers /Docu »).**



## Grille Type 1 Activité commerciales de ventes

Classe	Emploi	RCE	Montant REC 2021
Classe 1	Niveaux B et C	3 et 4	1 805
Classe 2	Niveau D	5	2 976
	Niveau E	6 et 7	3 649
	Niveau F	8 et 9	4 123
Classe 3	Niveau G - Sans animation	10 et 11	4 139
	Niveau G - Avec animation	10 et 11	4 313
	Niveau H	12 et 13	4 937
	Niveau I	14 et 15	4 937
	Niveau J	16 et 17	5 230

## Grille Type 2 Fonctionnement

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

A noter que SUD réclame une augmentation de 5% de tous ces montants pour 2022 afin de compenser la perte de pouvoir d'achat de 2021 et anticiper l'inflation 2022.



avec l'ensemble de cette présentation vous devez désormais y voir plus clair sur l'ensemble des composantes de votre rémunération.

### Il reste bien évidemment aussi la part relative à l'Épargne Salariale.

Nous vous proposons d'y consacrer prochainement l'un de nos « **Dossiers de SUD** ».

**Ce que nous pouvons vous dire c'est que l'enveloppe d'intéressement (hors abondement) distribuée en 2021 eu titre de 2020 était de 12,26 M€ (en comptant le supplément de 1M€ accordé par la Direction) et que pour 2022 cette enveloppe sera de 14,7M€ soit une hausse de 20%! Sachant que l'intéressement vise à partager les profits de l'entreprise mais ne doit pas venir se substituer aux augmentations salariales.**

## Des questions ?

**Si vous avez des questions relatives à votre rémunération, sachez que SUD accompagne régulièrement ses adhérents sur le sujet.**

**Pas encore Adhérent ?**

**N'hésitez-pas à franchir le pas et à nous envoyer un mail sur [sudcaav@gmail.com](mailto:sudcaav@gmail.com)**

**Pour finir, voici un tableau vous permettant de vous situer en terme de rémunération.**

Il s'agit de la Structure des rémunérations brutes annuelles au 31/12/2021

Base : salariés présents toute l'année en CDI  
Salaire théorique complet y compris REC base 100% (hors supplément familial)

PCE	Hommes		Femmes		Total	
	Nbre	Rémunération Moyenne	Nbre	Rémunération Moyenne	Nbre	Rémunération Moyenne
4	4	34 282,10	29	32 774,80	33	32 957,50
5	114	30 574,70	215	31 393,80	329	31 110,00
6	24	35 244,40	70	35 147,70	94	35 172,40
7	153	35 214,90	243	35 793,00	396	35 569,60
8	250	38 866,10	272	38 326,80	522	38 585,10
9	55	39 694,80	75	40 049,80	130	39 899,60
10	101	44 034,90	81	43 393,70	182	43 749,50
11	104	48 236,10	84	47 177,40	188	47 763,10
12	24	53 943,90	20	53 131,30	44	53 574,50
13	39	58 948,10	24	55 388,80	63	57 592,20
14	30	62 827,90	12	65 080,60	42	63 471,50
15	28	69 350,30	13	70 078,40	49	69 626,60
16	8	69 860,50				
<b>Moyenne</b>		<b>41 969,30</b>		<b>38 531,20</b>		<b>40 081,00</b>

