

**CAISSE RÉGIONALE DE L'ANJOU ET DU MAINE**  
**ACCORD N°124 SUR L'ENVELOPPE D'EUROS GLOBALE CONSACREE**  
**A L'EVOLUTION DES REMUNERATIONS INDIVIDUELLES POUR**  
**L'ANNEE 2020**

Entre les soussignées :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de l'Anjou et du Maine, dont le siège social est situé 77, avenue Olivier MESSIAEN au Mans (72000), représentée par M. Hugues BRASSEUR, agissant en qualité de Directeur Général,

d'une part

et les organisations syndicales ci-après désignées :

- La CFDT, représentée par : *Gaëlle LERAY*
- La C.G.T., représentée par : *Maxime BARON PLANTÉ*
- Le SNECA/CGC, représenté par : *Roger-Vincent BARON*
- SUD/SDACAAM, représenté par : *Bruno FOURMONT*

d'autre part,

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, il est conclu le présent accord d'entreprise, en application du Chapitre III de l'Annexe I à la Convention Collective.

Il est convenu que le présent accord a pour objet de déterminer l'enveloppe globale d'euros consacrée à l'évolution des rémunérations individuelles en 2020 prévue au point 2.-5. du Chapitre III de l'Annexe I à la Convention Collective et ses modalités de distribution.

### I MONTANT DE L'ENVELOPPE

Compte tenu des estimations en terme de départs et de promotions, l'enveloppe globale d'euros attribuée au titre de l'année 2020 est fixée à :

**1 063 400€**

Cette enveloppe sera consacrée à la reconnaissance des compétences (y compris garanties), expertise et prises de responsabilité dans la Caisse Régionale ainsi qu'aux titularisations.

Cette enveloppe représente 1.72% de la masse mensuelle de la rémunération de la classification des effectifs présents de la Caisse Régionale au 28/02/2020.

La partie de cette enveloppe consacrée à la reconnaissance des compétences (RCI et RCP) permettra de reconnaître environ 550 bénéficiaires au titre de l'année 2020 dont environ 40 bénéficiaires de RCP.

La crise sanitaire liée au COVID-19 ayant eu des impacts majeurs sur les promotions 2020 et le déploiement du projet 100% Conseiller, les parties conviennent :

- Les promotions :

Les deux mois de confinement (mi-mars à mi-mai) ne pourront se rattraper sur le reste de l'année 2020.

De ce fait, environ 40 promotions ne pourront pas être mises en œuvre sur 2020. Le présent accord convient du maintien du nombre de promotions dans l'enveloppe 2020, qui seront donc

mis en œuvre sur le premier trimestre 2021, sans pour autant être pris en compte dans l'enveloppe 2021.

- Le déploiement de 100% conseillers

Les parties conviennent, que le report de la vague 3 (environ 40 promotions) sera pris en compte dans l'enveloppe 2020 (passage en paie sur le mois de décembre, en anticipant le processus de vœux et d'affectation des salariés de la vague 3).

## **II MODALITES D'ATTRIBUTION**

D'une manière générale, et sans remettre en cause les principes fondés sur le surplus de compétence, utile et reconnu dans l'emploi, acquis par les bénéficiaires, il est décidé :

- de tendre vers une répartition des attributaires de RCI et RCP sur l'année 2020 conforme aux grands équilibres des effectifs de la Caisse Régionale :
  - o des différentes classes d'emploi ;
  - o Hommes / Femmes ;
  - o des salariés de plus de 50 ans.
- de limiter le nombre de bénéficiaires du dispositif de garantie de 1<sup>er</sup> niveau du salaire de qualification prévu au Chapitre III de l'annexe I à la Convention Collective.

### **A. LA RECONNAISSANCE DES COMPETENCES INDIVIDUELLES MISES EN ŒUVRE DANS L'EMPLOI**

L'attribution d'euros dans le cadre de la reconnaissance des compétences individuelles des personnes (RCI) sera faite par la direction à la suite des revues d'effectifs de l'année 2020 qui se dérouleront du mois de juin à juillet 2020. Le versement sera effectué au mois de septembre de l'année 2020, valeur 1<sup>er</sup> janvier 2020.

L'objectif étant de tendre vers une distribution d'à minima 90 % du montant estimé de l'enveloppe devant être consacré à la RCI à cette échéance. Dans tous les cas, si la totalité de l'enveloppe n'est pas consommée au mois d'octobre de l'année 2020, il est convenu qu'une nouvelle distribution aura lieu en fin d'année valeur 1<sup>er</sup> janvier 2020. Il est rappelé que cette attribution d'euros, visant à reconnaître les compétences utiles mises en œuvre par le collaborateur en vue de produire la performance attendue dans l'emploi, peut être constatée deux années de suite.

Un minimum de 60€ est défini lors de l'attribution d'euros au titre de la reconnaissance des compétences individuelles.

### **B. LA RECONNAISSANCE DES EXPERTISES SUPPLEMENTAIRES MISES EN ŒUVRE AU SERVICE DE L'EQUIPE**

L'attribution d'euros dans le cadre de la reconnaissance des expertises supplémentaires mises en œuvre au service de l'équipe (RCP) sera faite par la direction à la suite des revues d'effectifs de l'année 2020 valeur 1<sup>er</sup> janvier 2020, qui se déroulent de juin à juillet 2020.

Conformément aux dispositions de la convention collective, la reconnaissance des expertises supplémentaires développées et de leur mise en œuvre effective au service des performances de l'équipe s'appuie sur :

- **un pré-requis** : dans le cadre de l'entretien annuel d'appréciation, le niveau de compétence et de performance dans l'emploi / le métier doit être reconnu, en « Très Satisfaisant » ou « Satisfaisant » pendant 3 ans et sur les 3 axes de l'entretien annuel d'appréciation soit : savoir, savoir-être, savoir-faire ;
- **quatre dimensions** :
  - Le niveau d'enrichissement ou d'élargissement des activités et le degré d'autonomie et d'anticipation ;
  - Le niveau d'expertise très développé : maîtrise technique supplémentaire, puis distinctive, puis étendue ;
  - Le niveau d'initiative, dans l'emploi et dans l'équipe ;

- Le niveau de contribution aux performances de l'équipe.

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 et s'accompagne par une progression de la rémunération équivalente à celle appliquée dans le cadre d'une prise de responsabilité, soit 60€ pour la classe I, 75€ pour la classe II et 110€ pour la classe III.

### C. LA RECONNAISSANCE DES PRISES DE RESPONSABILITES

L'évolution des rémunérations individuelles liée à la reconnaissance des prises de responsabilités vers un emploi de classification supérieure ou des titularisations se fera de façon répartie sur l'ensemble de l'année 2020.

### III SUIVI DE L'ACCORD

Les organisations syndicales signataires du présent accord seront invitées à faire un point avec la direction dernier trimestre 2020 sur l'utilisation de l'enveloppe globale d'euros.

### IV DUREE

Le présent accord détermine une enveloppe globale d'euros pour l'année 2020.

Il est donc conclu pour une durée déterminée d'un an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

En conséquence, ledit accord cessera de plein droit de produire tout effet le 31 décembre 2020 à minuit.

Les organisations syndicales et la Direction pourront décider, à tout moment, de modifier le présent accord, par avenant.

### V DEPOT LEGAL

Les formalités de dépôt du présent accord seront réalisées par la Direction auprès de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi), via le site internet [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr). En cas d'indisponibilité de celui-ci les parties conviennent alors que la Direction procèdera par courrier, en adressant une version sur support papier par lettre recommandée avec avis de réception.

Un exemplaire de cet accord sera également déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à ANGERS

Le 20/05/2020

EN 8 EXEMPLAIRES ORIGINAUX

Pour la Caisse Régionale de l'ANJOU et du MAINE,  
Le Directeur Général, Hugues BRASSEUR

Pour la C.F.D.T

Pour la C.G.T.

Pour le S.N.E.C.A.-C.G.C.

Pour S.U.D./S.D.A.C.A.A.M