Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole

Avril 2020

Dans ce contexte exceptionnellement inédit et compliqué de crise sanitaire , le SNECA vous apporte son soutien et vous souhaite beaucoup de courage et d'abnégation pour les semaines à venir.

Cette période de confinement amène le SNECA à rester attentif et à se renseigner régulièrement sur les décrets et ordonnances mis en place par le gouvernement concernant les droits des salariés. Il est essentiel pour nous de continuer aujourd'hui à faire entendre votre voix, vous défendre, d'être acteur dans les différentes instances et plus tard d'aborder au mieux et au plus juste la sortie du confinement.

Toutes les négociations d'accords d'entreprise ont été reportées en mai. Seule la négociation sur l'accord concernant la Rémunération Variable s'est terminée en audio. Nous voulons partager avec vous son contenu.

La Proposition d'accord sur la Rémunération Variable

Le **SNECA-CFE-CGC** est allé au bout de cette négociation difficile afin d'obtenir le meilleur pour le maximum de salariés CA-GIP. Vous trouverez **dans ce tract** toutes les explications et les interprétations des points sur lesquels le SNECA-CFE-CGC a usé d'arguments pour arriver à cette proposition d'accord sur la Rémunération Variable.

Le projet d'accord sur la Rémunération Variable a pour objectif de définir comment sera calculée la Rétribution variable à partir des objectifs d'entreprise et de la performance individuelle de chaque salarié. **Cette rémunération variable correspond à la Rémunération Extra-Conventionnelle (REC) telle que définie dans la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole.**

Chaque ex-entité de CA-GIP avait une façon différente de calculer cette Rémunération Variable :

- Les salariés ex-SILCA touchaient de la Rémunération Variable Personnelle (RVP)
- Les salariés ex-CATS avaient une Rémunération Extra Conventionnelle Collective Entreprise (REC)
- Les salariés ex-CAAS recevaient une Rémunération Variable Individuelle (RVI)
- Les salariés ex-CACIB avaient une rémunération variable individuelle basée sur une distribution de BONUS

Ce projet d'accord s'appuie sur le paragraphe **« Garantie de rémunération Individuelle »** de l'accord « **Accord Engagements Rémunération et classification** » signé par l 'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives le 5 décembre 2018 lors **des négociations TOKYO**.

	Proposition initiale Direction			
Niveau PCE	Taux cible maximum	Dont % part individuelle maximum	Dont % part collective maximum	Nombre de salariés par PCE
17	25%	20%	5%	14
16	20%	15%	5%	18
15				
14	10%	7%	3%	134
13	8%	5%	3%	123
12	3%	0%	3%	317
11	3%	0%	3%	385
10	3%	0%	3%	348
9	0%	0%	0%	43
	Population concernée			1382
	Nombre de salariés avec une part individuelle à partir de PCE 13			289
	Soit en % population			21%

Quelques rappels lexicaux :

PCE : Pesée Conventionnelle de l'Emploi
PCP : Pesée Conventionnelle Personnelle
La PCP est > ou = à la PCE et max PCE + 3
REC: Rémunération Extra Conventionnelle
RCE: Revenu Conventionnel de l'Emploi
RCP : Revenu Conventionnel Personnel
RCI : Revenu Conventionnel Individuel

La Rémunération Variable est indiquée en % (taux cible maximum) du Revenu Brut Annuel = RCE/RCP + RCI.
Le Taux Cible maximum se décompose en un taux maximum individuel et un taux maximum collectif.

Sur les pages suivantes, vous trouverez notre proposition, nos demandes, nos arguments et des explications.

SNECA.CAGIP@gmail.com

Ensemble, SOYONS Acteurs de NOTRE AVENIR !!!

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole

Notre proposition en réponse à celle de la direction et la proposition d'accord

	Proposition SNECA CFE-CGC			
Niveau PCP	Taux cible maximum	Dont % part individuelle maximum	Dont % part collective maximum	Nombre de salariés par PCP
17	12%	9%	3%	14
16	11%	8%	3%	35
15	10%	7%	3%	5
14	9%	6%	3%	183
13	8%	5%	3%	91
12	7%	4%	3%	408
11	6%	3%	3%	401
10	5%	2%	3%	208
9	4%	1%	3%	37
			Population concernée	1382
			Nombre de salariés avec une part individuelle à partir PCP 9	1382
			Soit % population	100%

	Proposition d'accord			
Niveau PCP	Taux cible maximum	Dont % part individuelle maximum	Dont % part collective maximum	Nombre de salariés par PCP
17	20%	17%	3%	14
16	17%	14%	3%	35
15	15%	12%	3%	5
14	10%	7%	3%	183
13	8%	5%	3%	91
12	6%	3%	3%	408
11	3%	0%	3%	401
10	3%	0%	3%	208
9	3%	0%	3%	37
			Population concernée	1382
			Nombre de salariés avec une part individuelle à partir de PCP 12	736
			Soit % population	53%

Concernant la part variable collective

Le SNECA demande

- que le calcul s'appuie sur **le niveau de PCP** et non PCE .
  Retenu par la Direction
- que la part variable collective concerne **tous** les niveaux de PCP et soit identique pour tous les niveaux
  . **Retenu par la Direction**

Concernant la part variable individuelle

Le SNECA demande

- que la part individuelle soit basée sur le **niveau de PCP** pour que le niveau d'expertise individuel soit pris en compte. **Retenu par la Direction**
- que la part variable individuelle concerne **tous** les niveaux de PCP (soit 100% des salariés)
  Non retenu par la Direction

EXPLICATIONS complémentaires sur la part variable Individuelle

La Direction voulait que la part variable individuelle soit basée sur le niveau de PCE et ne concerne que les salariés à partir du **niveau PCE 13 et supérieur.** Ce qui ne représente que 21% de la population CA-GIP. (*tableau bleu de la 1ère page)*

Nous voulons une part individuelle pour l'ensemble des salariés CA-GIP. *(tableau orange ci-dessus)*

Nous avons seulement obtenu que la part variable individuelle soit étendue à partir du **niveau de PCP 12**.
Ce qui représente désormais 53% de la population CA-GIP.

Le SNECA demande aussi que les écarts des taux cibles maximum entre les différents niveaux de PCP soient réduits.

L'objectif étant de revenir à des normes connues de certaines ex entités. - **Retenu en partie par la Direction**

Détermination du niveau d'atteinte de la part variable collective

La direction voulait que les indicateurs qui évaluent les objectifs collectifs CA-GIP soient déterminés par les responsables de chaque Socle, Cluster et Fonction Transverse et donc appliqués différemment aux salariés en fonction de leur appartenance à un domaine.

SNECA.CAGIP@gmail.com

Ensemble, SOYONS Acteurs de NOTRE AVE-NIR !!!

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole

Concernant les indicateurs des objectifs CA-GIP, le SNECA demande

- Que le résultat d'atteinte des objectifs de l'ensemble des Socles, Clusters et Fonctions Transverses soit moyenné, au moins sur la 1ère année. Notre argument porte sur le fait que chaque domaine n'est pas au même niveau d'avancement en termes d'organisation, n'est pas exposé aux mêmes niveaux de contraintes voire de risques opérationnels. **Non retenu par la Direction**
- Que ces indicateurs définis par les responsables soient cadrés et que **ce cadre** soit présenté aux élus en séance plénière de CSE. **Retenu par la Direction**

Détermination du plancher de la part variable Individuelle en fonction du niveau de performance

La direction voulait laisser toute lattitude aux managers pour fixer le taux cible variable individuel indépendamment du niveau de performance et ce dans le cadre d'une enveloppe déterminée.

Le SNECA demande de réduire la subjectivité induite par ce type de postulat en exigeant que la répartition de cette enveloppe basée sur la grille de Rémunération Variable soit le reflet des appréciations et de la diversité des performances individuelles, tout en garantissant une équité de traitement à évaluation équivalente.

Retenu par la Direction - Dans ce cadre, nous avons obtenu que les minima suivants soient garantis par niveau d'évaluation :

Performance Individuelle	Garantie de minima du taux cible
5 - exceptionnel	90 % du taux cible garanti
4 - supérieur aux attentes	75 % du taux cible garanti
3 - conforme	50% du taux cible garanti
2 - inférieur aux attentes	30% du taux cible garanti
1 - insuffisant	aucune garantie

EXPLICATIONS des négociations sur la fixisation pour la garantie de maintien de la Rémunération Brute Annuelle

Dans les accords TOKYO, il a été défini que soit intégré à la rémunération fixe (dans le compartiment RCI), le différentiel entre la future Rémunération Variable CA-GIP et la moyenne des rémunération variables acquises par les salariés dans leurs ex-entités.

- Rémunération Variable Personnelle SILCA (RVP) : Moyenne 2017, 2018 et 2019
- Rémunération Extra Conventionnelle CATS (REC) : Moyenne 2018, 2019
- Rémunération Variable Individuelle CAAS (RVI) : Moyenne 2018, 2019
- Bonus CACIB : Moyenne 2017, 2018 et 2019

La Direction voulait axer sa proposition sur ce qui a été défini dans le cadre des accords TOKYO.

Le SNECA demande de prendre en compte la capacité qu'avaient les salariés des ex-entités d'atteindre un taux supérieur à la moyenne . **Retenu par la Direction**

Cela se traduit par une pondération qui augmente ainsi la part fixisée. Cette pondération est calculée en fonction du taux d'atteinte moyen des objectifs par rapport au taux maximum possible d'atteinte des objectifs. Cette pondération concerne les ex-entités SILCA et CAAS.

La direction ouvre cette capacité de pondération permettant d'avoir un taux de fixisation plus important à la population ex CACIB. Le taux de pondération sera du même niveau que celui de ex SILCA.

SNECA.CAGIP@gmail.com

Ensemble, SOYONS Acteurs de NOTRE AVENIR !!!

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole

EXPLICATIONS des négociations sur la fixisation et son intégration en 2021

La part de la rémunération variable fixisée sera intégrée au salaire mensuel, par 12ème.

Le versement de la part fixisée prendra effet, à partir du 01/01/2021.

Le SNECA fait remarquer à la direction qu'il y aura obligatoirement un manque de Rémunération Variable fixisée dans le cadre d'un départ du salarié en cours d'année puisque la part de fixisation versée mensuellement à N+1 correspond à la rémunération variable de l'année N.

A ce titre, le SNECA demande qu'un mécanisme de compensation soit mis en place. **Retenu par la Direction**

Ce mécanisme s'appliquera lors du départ du salarié de l'entreprise

Suite à l'avis de tous ses adhérents, le SNECA sera signataire de cet accord REC.

Prenez soin de vous et de vos proches !

Nous restons à votre écoute et à votre disposition pour répondre à toutes vos questions.

Pour vous renseigner ou nous rejoindre, vos correspondants sont :

Catherine RIVELOIS (Nancy)
Francisco RICHEFEU (SQY)
Fabrice TEILLET (SQY)
Florence FILIPPI (Annecy)
Charlotte FOGNINI (Lyon)
Fabrice DESBIOLLES (Annecy)
Didier CHANCELIER (Gradignan)
Xavier ETCHEVERRY (Gradignan)
Sonia TRUNDE (Clermont Ferrand)
Jean-Philippe COEN (SQY)
Philippe BISBARRE (Gradignan)
Christophe DESBIOLLES (Annecy)
Christophe GAUTHIER (Annecy)
Jean-Marie HALLAIN (Nantes)
Elisabeth BERNARD (Annecy)

SNECA.CAGIP@gmail.com

Ensemble, SOYONS Acteurs de NOTRE AVENIR !!!