

**ACCORD SUR LA REMUNERATION  
EXTRA CONVENTIONNELLE  
AU CREDIT AGRICOLE ALPES PROVENCE**

*Entre les soussignés,*

Le CREDIT AGRICOLE ALPES PROVENCE représenté par Monsieur Jean-Pierre BRUN,  
Directeur des Ressources Humaines:

*d'une part,*

Et les ORGANISATIONS SYNDICALES ci-après,

La FEDERATION GENERALE AGROALIMENTAIRE (C.F.D.T.) représentée par :

*Dme Nertine GONCALVES*

La CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS DU CREDIT AGRICOLE  
MUTUEL (CFTCAM) représentée par :

*M. ANGLUES*

Le SYNDICAT DES AGENTS DU CREDIT AGRICOLE MUTUEL ALPES PROVENCE  
(S.D.A.C.A.P. / SUD CAM) représenté par :

*Jean - Marc LESCHIERA*

**d'autre part.**

*NY* *JTC* *NY*

## Préambule

Le présent accord est conclu au sein de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Alpes Provence, dans le cadre de l'article 26 de la Convention Collective Nationale, alinéa II – Rémunération, qui prévoit qu'à la Rémunération Conventionnelle « s'ajoute le principe d'une Rémunération Extra-Conventionnelle, dont le montant et les modalités d'attribution sont fixés après négociation par chaque Caisse Régionale ».

Ce nouvel accord est le fruit d'une négociation entre la Direction de la Caisse Régionale et les Organisations Syndicales afin de permettre de rémunérer la contribution personnelle de chaque Collaborateur à l'atteinte des objectifs du Crédit Agricole Alpes Provence.

Il a été soumis, pour avis préalable, au Comité d'Entreprise lors de sa réunion du 20 décembre 2012.

La Caisse Régionale est engagée dans une démarche de développement et d'adaptation de son organisation, des métiers et des compétences afin de faire face à la rupture du modèle économique qui frappe toute l'activité bancaire.

Elle s'est donnée des ambitions fortes pour y parvenir qui sont inscrites dans son projet d'entreprise qui tiennent à la fois à l'amélioration de la qualité de la relation client, au développement, et à la maîtrise des risques et des charges.

Notre réussite de banque coopérative dépend autant de la cohésion de nos équipes que de la performance de chacun des collaborateurs. Aussi, la Rémunération Extra Conventionnelle doit tenir compte des résultats de la Caisse Régionale, des résultats de l'équipe et des résultats individuels.

Cela étant, il a été convenu ce qui suit.

### 1. OBJET

Cet accord a pour objet de fixer la formule de calcul de la Rémunération Extra-Conventionnelle et ses modalités d'attribution aux bénéficiaires.

### 2. BENEFICIAIRES

Les bénéficiaires sont tous les Collaborateurs de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Alpes Provence relevant de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole, quel que soit leur type de contrat de travail, en dehors des auxiliaires vacances, des contrats d'apprentissage et des stagiaires.

AG JMC W  
R

### 3. COMPOSANTES DE LA REMUNERATION EXTRA-CONVENTIONNELLE

La Rémunération Extra-Conventionnelle (REC) est composée de trois parties :

#### 1 Une partie "Caisse Régionale" :

Elle répond à une volonté de la Direction générale de valoriser la démarche collective engagée dans notre Projet d'Entreprise.

La réussite de nos défis :

1. Développement,
2. Relation client,
3. Ressources humaines
4. Performance et fonctionnement,
5. Sécurité et Pérennité

nous permettra d'adapter notre entreprise aux enjeux vitaux de la transformation du modèle économique bancaire.

La partie « Caisse Régionale » est assise sur l'atteinte d'objectifs globaux de l'entreprise.

Elle représente 10% de la Rémunération Extra Conventionnelle.

Elle est composée de 6 indicateurs au maximum.

Elle est garantie dans la limite d'un plancher de 75% et d'un plafond de 130%.

#### Définition des Indicateurs

Les indicateurs sont définis par la Direction Générale et sont présentés une fois par an pour information au Comité d'Entreprise.

Une communication à l'ensemble des salariés sera faite annuellement par la Direction Générale sur cette partie Caisse Régionale.

#### 2 Une partie "Collective" :

Elle représente 60% de la Rémunération Extra Conventionnelle.

Elle prend en compte le taux d'atteinte des différents objectifs collectifs limités à 18 maximum avec, pour chaque ligne d'objectif :

- un poids qui ne peut être inférieur à 2 points,
- un taux d'atteinte "plancher" de 0 % (neutralisation des taux d'atteinte négatifs),
- un "plafond" fixé à 200 %, dès lors que les objectifs réalisés pourraient atteindre ou dépasser ce niveau.

NG  
RE  
JMC

Cette disposition est conforme à la volonté des parties signataires qui veulent garantir que les actions commerciales qui contribuent à l'atteinte des objectifs annuels, s'inscrivent – en permanence - dans une logique de conseil et de vente de produits, services et équipements qui correspondent aux intérêts bien compris de la Clientèle.

#### Définition des Indicateurs

Les indicateurs sont définis par la Direction Générale et sont présentés une fois par an pour information au Comité d'Entreprise.

La part collective est garantie dans la limite d'un plancher de 75% et d'un plafond de 130%.

#### Composition de la part collective :

- La partie collective des collaborateurs du groupe d'agence est basée sur le taux d'atteinte des objectifs du groupe d'agence
- La partie collective des collaborateurs du centre d'affaires Professionnels et des agences Professionnels rattachées est composée à hauteur de 80% de l'atteinte des objectifs du centre d'affaires Professionnels (y compris les agences Professionnels) et de 20% de l'atteinte des objectifs des groupes d'agence de la région.
- La partie collective des collaborateurs de la Région est basée sur le taux d'atteinte des objectifs des groupes d'agences de la Région.
- La partie collective des collaborateurs affectés à la Banque En Ligne (BEL) est composée à hauteur de 80% de l'atteinte des objectifs proposés annuellement par les Responsables des Unités BEL en cohérence avec les objectifs Caisse Régionale et de 20% de l'atteinte des objectifs des groupes d'agence de la Caisse Régionale.
- La partie collective des collaborateurs affectés dans les agences Habitat est composée à hauteur de 80% de l'atteinte des objectifs de l'agence Habitat et de 20% de l'atteinte des objectifs des groupes d'agence de la Caisse Régionale.
- La partie collective des collaborateurs de la Banque Directe est basée sur le taux d'atteinte des objectifs de la Banque Directe.
- La partie collective des collaborateurs de la DEI est composée à hauteur de 90% de l'atteinte des objectifs de la DEI et de 10% de l'atteinte des objectifs des groupes d'agence de la Caisse Régionale.

h  
04/02/2012

- La partie collective des collaborateurs du Siège est déterminée à hauteur de:
  - 70 % par le taux d'atteinte global des objectifs des groupes d'agence de la Caisse Régionale,
  - 10 % par le taux d'atteinte des objectifs de la DEI ,
  - 20% par les résultats de l'unité sur la base d'un contrat de service à définir. En l'absence de l'élaboration de contrats de service, cette partie sera déterminée à hauteur de 100% par le taux d'atteinte global des objectifs des groupes d'agence de la Caisse Régionale.

En cas de création d'un nouveau canal de distribution la répartition de la partie collective de celui-ci fera l'objet d'une présentation en Comité d'Entreprise lors de la création de ce canal.

Prise en compte d'éléments exceptionnels : Les absences significatives impactant le bon fonctionnement de l'activité commerciale des agences.

Les absences n'ont pas un impact strictement proportionnel sur la performance commerciale d'une Agence et les objectifs commerciaux sont d'ores et déjà définis en intégrant un volume d'absence lié à un « turn-over » naturel au sein de la CR. Cependant, la Caisse Régionale de Crédit Agricole Alpes Provence a la volonté de prendre en considération les absences non remplacées qui seraient susceptibles d'impacter le fonctionnement ou l'organisation des Agences.

Ces absences exceptionnelles pourront donner lieu à des corrections du taux d'atteinte d'une Agence concernée, sur la décision de la Direction.

Engagement de consommation de l'enveloppe budgétaire :

En cas d'atteinte globale de la part collective inférieure à 100%, la Caisse régionale s'engage par le présent accord à verser les sommes prévues initialement en début d'année au titre d'une réalisation à 100%.

La différence entre le montant calculé sur la base du taux d'atteinte réellement constaté sur la part collective de la REC et le 100% budgétisé sera reversée ensuite selon des critères définis par la Direction Générale.

Ces critères seront communiqués à l'ensemble du personnel avant versement. La Direction s'engage à verser ce reliquat sur des bases collectives, au bénéfice des unités du siège et des réseaux.

AG ES  
JML  
re

### **3 Une partie "Individuelle" :**

Elle représente 30 % de la Rémunération Extra Conventionnelle.

Elle prend en compte, pour chaque collaborateur, le taux d'atteinte de ses objectifs individuels et son engagement dans la fonction. Il s'agit bien d'analyser la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs, la maîtrise des fondamentaux et des référentiels d'activité.

Elle permet l'appréciation de la contribution de chaque collaborateur à l'atteinte des objectifs globaux du Crédit Agricole Alpes Provence et de son unité de rattachement ainsi qu'au conseil et à la satisfaction des clients.

Cette appréciation sera faite par le responsable de l'équipe en fonction des résultats obtenus par le collaborateur dans le cadre du Projet de Développement de son unité et dans le respect des cinq principes suivants :

- 1 Tenir compte de la réalisation des objectifs individuels fixés en début d'année par le manager, intégrant les spécificités de chaque métier, tout en considérant le temps de travail des collaborateurs (au prorata, en cas de temps partiel, ou en cas de mandat syndical ou de représentation du personnel ; prise en compte de conditions exceptionnelles d'absence; prise en compte du temps de travail effectif des collaborateurs),
- 2 Tenir compte de la qualité de l'activité : préparation des entretiens, méthode de vente, qualité d'instruction des dossiers, respect des engagements pris, respect des délais, maîtrise des risques et des aspects réglementaires et de conformité,
- 3 Tenir compte de la qualité de la relation client : accueil, traitement des réclamations...,
- 4 Considérer le comportement et l'engagement, notamment au sein de l'équipe (apprécier le comportement du collaborateur face à des événements particuliers et ou exceptionnels impactant le bon fonctionnement de l'unité),
- 5 Prendre en compte la mise en œuvre de synergies inter-métiers, inter-réseaux, inter-filiales.

Cette appréciation est un avis porté sur la contribution personnelle aux résultats de l'équipe. Elle permet au responsable de l'équipe de proposer une décision sous forme d'un pourcentage d'atteinte de la REC « individuelle ». Cette appréciation est formalisée et remise au collaborateur, à la hiérarchie ainsi qu'à la DRH.

En cas de différend, la Direction des Ressources Humaines peut être saisie par le collaborateur.

La décision définitive rendue par la Direction des Ressources Humaines s'appuiera sur les entretiens d'appréciation de la performance. Elle s'appuiera également sur l'entretien compétence et performance et plus largement sur toutes les notes ou documents de l'année ayant trait à la performance et au comportement des collaborateurs non attributaires de cette part individuelle.

Alger 5/17/16 h

Son rôle sera de s'assurer de l'adéquation entre les alertes et recommandations d'amélioration émises par le manager ainsi que de la cohérence entre les divers documents émis par le manager et la décision de ne pas attribuer de part individuelle.

La part individuelle est garantie dans la limite d'un plancher de 75% et d'un plafond de 150% (contre 130% précédemment) avec possibilité de verser, de façon exceptionnelle, 200% aux meilleurs contributeurs aux résultats de l'unité.

#### 4. LE MONTANT DE LA REC

##### 4.1. CALCUL DU TAUX D'ATTEINTE « GLOBAL » DES OBJECTIFS DU COLLABORATEUR

Le taux d'atteinte « global » des objectifs de chaque Collaborateur est compris dans les limites d'un « plancher » de 75 % et d'un « plafond » de 151 %.

Le taux d'atteinte global des objectifs de chaque Collaborateur se calcule, en conséquence, selon les formules suivantes :

$$\frac{\text{Taux d'atteinte "CR" x 10\% + taux d'atteinte Partie "Collective" x 60 \% + \text{taux d'atteinte Partie "Individuelle" x 30 \%}}{=}$$

taux d'atteinte « global » du collaborateur

##### Exemple :

Taux d'atteinte Partie « Caisse Régionale » 103 %, Taux d'atteinte Partie « Collective » 104 %, Taux d'atteinte Partie « Individuelle » 115 % :

$$(103 \times 0,10) + (104 \times 0,60) + (115 \times 0,30) = \text{taux d'atteinte « global » du collaborateur} = 107,20 \%$$

##### 4.2. CALCUL DU MONTANT DE LA "REC" DU COLLABORATEUR

Le montant de la Rémunération Extra Conventionnelle varie en fonction du métier du collaborateur et du taux d'atteinte « global » de ses objectifs.

Le taux d'atteinte global du collaborateur (compris entre 75 % et 151 %) est appliqué directement au montant, base 100, déterminé en fonction de la REC de son métier.

Le montant de la REC de chaque collaborateur est garanti globalement de même que pour chaque partie à hauteur de 75%. Il est calculé au prorata de l'horaire de travail et du temps de présence au cours de l'exercice concerné, étant précisé que :

MS  
NG JMC  
RE

Les congés sans solde, quelle que soit leur nature, et les congés maladie supérieurs à un mois (22 jours ouvrés fractionnés ou non) d'absence, au cours de la période de référence (cette disposition s'applique prorata temporis pour les Collaborateurs travaillant à temps partiel) n'ouvrent pas droit à la REC.

Sont assimilées à des périodes de présence :

- les congés de maternité, paternité et d'adoption,
- les périodes de suspension du contrat de travail pour accident de travail, accident de trajet survenu avec un véhicule, maladie professionnelle,
- les congés payés,
- les congés spéciaux prévus au chapitre 1 de l'article 20 de la Convention collective,
- les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'Entreprise,
- les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leurs mandats,
- les absences cumulées pour hospitalisation et maladie consécutive à hospitalisation avec une durée maximum de 2 mois par an,
- les absences pour congés d'accompagnement de fin de vie d'un proche,
- les absences résultant de la participation à des jurés d'assises ou dans le cadre de la réserve militaire ou encore les absences consécutives à l'hospitalisation d'enfants mineurs.

### 4.3. REVALORISATION

La négociation relative à l'évolution des valeurs (base 100) des catégories REC se fera tous les ans, dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire.

## 5. VERSEMENT DE LA REC

Elle fait l'objet d'un acompte (égal à 75% du montant théorique de 100% par métier) qui peut être versé, au choix du Collaborateur, en 12 mensualités au cours de l'exercice de référence ou en 4 trimestrialités égales (janvier, avril, juillet, octobre).

Le solde est versé en deux fois :

- avec le salaire du mois de février suivant l'exercice de référence pour la partie variable relative aux parts Caisse Régionale et Collective de la REC,
- avec le salaire du mois de mars suivant l'exercice de référence pour la partie variable relative à la part individuelle de la REC.

04 5/17c  
ac

## **6. OUTILS DE SUIVI ET PILOTAGE DE LA REC**

S'agissant de l'activité du Réseau de Proximité et des Réseaux spécialisés, la Direction élabore et met à la disposition des Managers les tableaux et documents nécessaires au pilotage des objectifs commerciaux et au suivi du taux d'atteinte de la performance individuelle et collective.

A ce titre, le contrôle de gestion met à disposition des managers un support permettant le suivi de l'atteinte des objectifs de l'unité. Celui-ci permettra, aux unités concernées, de mesurer l'atteinte des ambitions.

Le contrôle de gestion met également à disposition des unités une gamme étendue d'indicateurs qui permettra d'apprécier l'activité et les résultats commerciaux tant collectifs qu'individuels.

Un point d'étape global sera fait au Comité d'Entreprise lors de la présentation des résultats commerciaux.

## **7. CAS PARTICULIERS**

- Mobilité ou changement de catégorie de REC en cours d'exercice :

La REC est calculée au prorata de la durée d'affectation dans chaque Unité et de la durée d'appartenance à chacune des catégories de bénéficiaire.

- Départ en cours d'année :

La REC est versée au moment du départ sur la base d'un taux d'atteinte de 100% pour la partie Caisse Régionale, du dernier taux connu pour la partie Collective, et pour la part individuelle, elle sera définie par le manager au moment du départ.

## **8. DUREE**

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2013 et jusqu'au 31 décembre 2015. Trois mois avant l'échéance, les parties se réuniront et pourront convenir d'une prolongation du présent accord par tacite reconduction. A défaut, elles engageront des négociations en vue de la conclusion d'un nouvel accord.

## **9. SUIVI DE L'ACCORD**

La Direction organisera tous les ans un bilan sur l'application du présent accord de REC avec les Organisations Syndicales représentatives.

La Direction communiquera, notamment, dans le cadre de ce suivi le détail des différents indicateurs ainsi que le détail des corrections appliquées sur le taux d'atteinte des objectifs commerciaux des points de vente impactés par des absences exceptionnelles non remplacées et les mandats sociaux.

DF  
RE  
M  
SAC

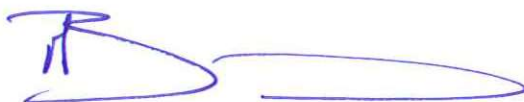
10. ENREGISTREMENT ET PUBLICITE

Le présent accord sera déposé auprès de l'inspection du travail selon les lois et règlements en vigueur.

Fait à Aix en Provence, le 15.01.2013

Pour le Crédit Agricole Alpes Provence

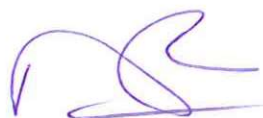
J.P. Bavin.



Pour les Organisations Syndicales :

CFDT : ..... *Antoine GONCALVES*

CFTCAM : ..... *Luc ANGEWS*



SDACAP/SUD CAM : ..... *Jean-Marc LÉSCHIERA*

