

ACCORD N°78 SUR LE SYSTEME DE REMUNERATION EXTRA
CONVENTIONNELLE DE LA CAISSE REGIONALE DE L'ANJOU ET DU MAINE

Entre les soussignés :

La Caisse régionale de Crédit agricole mutuel de l'ANJOU et du MAINE, dont le siège social est situé
40 Rue Prémartine, LE MANS (72000), représentée par M. Christophe NOEL, agissant en qualité de
Directeur Général

d'une part,

et les organisations syndicales ci-après désignées :

- La C.F.D.T., représentée par *Yannick DESPRE*
- F.O., représentée par *Jacques NAY*
- Le S.N.E.C.A.-C.G.C., représenté par *Denis MAILLARD*
- S.U.D./S.D.A.C.A.A.M., représenté par *Jean-Michel TROPEAUX*
- L'U.N.S.A. représentée par *Guy TOQUET*

d'autre part,

Il est conclu le présent accord d'entreprise, en application des articles L.2221-1 et suivants du Code du Travail et de l'article 26.II de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole.

En préalable, les signataires conviennent que l'expression « Rémunération Extra Conventionnelle » sera dénommée sous le terme « REC ».

Le présent accord de REC de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de l'ANJOU et du MAINE a pour objet de rétribuer le niveau de performance collective et individuelle, apprécié au travers du degré d'atteinte des objectifs sur l'année dans un emploi donné, et prend effet au 1^{er} janvier 2014 sur la base des principes suivants, en cohérence avec le plan d'entreprise VISEO.

Chaque année, la Direction fixe les objectifs de la Caisse Régionale dans le cadre du budget et des orientations arrêtées par le Conseil d'Administration. Ces objectifs sont susceptibles d'être révisés en milieu d'année pour tenir compte des conditions de marché, qui peuvent évoluer depuis le moment de leur détermination (fin année N-1).

Si cette révision entraîne une hausse ou une baisse de certains objectifs, alors une communication sera faite auprès du Comité d'Entreprise, au plus tard lors de la réunion de septembre.

I BENEFICIAIRES

Tous les salariés sous Contrat à Durée Indéterminée et sous Contrat à Durée Déterminée de la Caisse Régionale de l'Anjou et du Maine, à l'exception des membres de l'équipe de Direction, sont bénéficiaires de la rémunération extra-conventionnelle, avec effet rétroactif au 1^{er} jour travaillé dans l'Entreprise, étant précisé qu'ils percevront cette rémunération à compter d'un mois de présence pouvant, pour les Contrats à Durée Déterminée, être acquis sur plusieurs contrats continus ou discontinus.

II BASES DE LA REMUNERATION EXTRA CONVENTIONNELLE

A. CALCUL DE LA BASE

La REC a pour base un montant exprimé en euros, variable suivant le métier ou le niveau d'emploi. L'article II-E du présent accord comporte les grilles réseau et siège pour l'année 2014 dans lesquelles sont indiqués, par métiers ou niveau d'emploi, les montants de REC exprimés en euros.

B. EUROS DE FUSION ET DE COMPENSATION REC

Les euros de fusion REC et les euros de compensation accordés dans le cadre de réseau 2000 seront absorbés de plein droit en cas d'évolution positive du niveau de la REC des salariés concernés, du fait d'une promotion.

Les autres euros de compensation seront absorbés de plein droit lors de toute évolution positive ultérieure du niveau de la REC du fait d'une promotion.

C. COMPOSITION DE LA BASE

La base en euros de la REC se subdivise en 2 compartiments

- une partie collective consacrée à la rétribution de la performance des Unités de travail ou de l'Entreprise, sur la base des objectifs collectifs fixés par la Direction, chaque année, dans la Charte des Objectifs, dans le cadre de sa politique générale d'activité.
- une partie individuelle consacrée à la rétribution de la performance du salarié sur la base des objectifs individuels fixés chaque année, en début d'année et au plus tard fin mars, par le Responsable Hiérarchique, après entretien avec le salarié conformément à la Charte des Objectifs.

La charte des objectifs du Réseau est présentée chaque année pour avis en Comité d'Entreprise. Le bilan définitif de l'atteinte des objectifs annuels de fin d'exercice, est présenté devant cette même instance, en début d'année N+1 avant le versement du solde de la REC, sauf cas de force majeure.

La répartition entre la rémunération de la performance collective et de la performance individuelle s'établit comme suit :

- Pour les métiers commerciaux (Réseau et hors Réseau)
 - ⇒ 80 % Performance collective
 - ⇒ 20 % Performance individuelle
- Pour les métiers du Siège et les Assistants Clientèle du Réseau
 - ⇒ 90 % Performance collective
 - ⇒ 10 % Performance individuelle

La détermination du taux d'atteinte des objectifs collectifs se fait comme suit :

- Métiers de Siège
 - ⇒ 30 % sur les objectifs de l'Unité
 - ⇒ 70 % sur le taux d'atteinte des objectifs commerciaux de la Caisse Régionale de l'Anjou et du Maine
- Métiers Commerciaux du Réseau
 - ⇒ 80 % sur les objectifs de l'Agence
 - ⇒ 20 % sur le taux d'atteinte des objectifs commerciaux de la Caisse Régionale de l'Anjou et du Maine

Le taux d'atteinte des objectifs commerciaux de la Caisse Régionale de l'Anjou et du Maine est le taux d'atteinte du réseau de proximité auquel s'ajoute la contribution des Entreprises.

- Métiers Commerciaux hors réseau : sont assimilés aux métiers commerciaux du réseau, les emplois exercés hors agence de proximité, dont les activités significatives reposent sur une relation clientèle régulière de développement d'un chiffre d'affaire équilibré, rentable et sécurisé dans le cadre d'une bonne maîtrise des risques, et dont les résultats se mesurent au travers d'objectifs commerciaux fixés chaque année. Ces emplois sont mentionnés dans la grille de REC étant entendu qu'une révision par avenant à l'accord peut s'avérer utile pour prendre en compte des évolutions d'organisation de l'entreprise.

Le taux d'atteinte des objectifs collectifs et individuels est communiqué mensuellement au salarié par le Responsable Hiérarchique au vu des résultats obtenus.

Le taux moyen d'atteinte des objectifs individuels d'une unité ne peut être inférieur au taux d'atteinte des objectifs collectifs de cette même Unité.

La rémunération du dépassement des objectifs collectifs et individuels est plafonnée à 120% pour tous les métiers du Siège et du Réseau.

D. ABSENCES NON REMPLACEES

Sont corrigées, les absences pour :

- maladie,
- maternité, paternité et adoption
- accidents du travail,
- maladie professionnelle,
- des représentants du personnel pour l'exercice de leurs fonctions ou pour les congés de formation spécifiques propres à chaque catégorie de représentant ;

ainsi que :

- les mobilités non remplacées au-delà de 10 jours,

Sont déduits du total des absences et mobilités décrites ci-dessus :

- les remplacements par des salariés en CDI, en affectation temporaire ou en mission,
- les remplacements effectués par des salariés en CDD pour un motif de remplacement,
- les périodes de recours aux attachés commerciaux quel que soit le motif de recours.

Ces absences seront prises en compte pour déterminer le taux d'atteinte collectif des unités du siège et du réseau commercial de la façon suivante :

Correction du taux de REC = Nombre de jours d'absence non remplacée / nombre de jours travaillés.

Nombre de jours travaillés = ETP de l'unité X 205

ETP unité = structure cible des unités au 31 décembre de l'année N.

Taux d'atteinte corrigé = Taux d'atteinte + correction du taux de REC

La période de référence pour la prise en compte des absences est l'année civile.

E. GRILLES DE REC

La grille ci-après, indique la REC globale par métier pour 2014 en euros sur la base d'une atteinte des objectifs à 100 % (les parties collective et individuelle sont déterminées en fonction de la répartition précisée ci-dessus).

Pour l'année 2015, la grille sera réévaluée en fonction de l'inflation mesurée par l'Indice INSEE hors tabac). La réévaluation se fera au 1^{er} janvier de l'année sur la base du dernier indice connu au 31 décembre N-1, indice portant sur les 12 derniers mois en année mobile.

✓

4.3 - 9.5
3/7

REC METIERS DE SIEGE

	Métiers	RCE	2014
3 et 4	Assistant	1608 / 1652	2 559
6 et 7	Technicien/Coordinateur	1789 / 1884	3 195
8 et 9	Analyste/Animateur	2006 / 2134	3 339
10 et 11	Chargé d'activité / Chargé d'équipe	2293 / 2456	4 026
12 et 13	Responsable de Domaine	2768 / 3029	4 756
14 et 15	Responsable de Secteur	3334 / 3609	5 492
16	Responsable de Pôle	3 968	

REC METIERS COMMERCIAUX

	Métiers	RCE	2014
	ASSISTANT		
4	Assistant Clientèle Assistant Entreprises, Promo Immo, Coll Pub, Habitat Conseil Assistant Commercial Crédit Achat / Agilor, Square Habitat Assistant Relation Clientèle Agence Multimédia	1652	3 590
3	Attaché Clientèle Qualifié	1608	
4	Attaché Clientèle Très Qualifié Attaché Commercial - Attaché Clientèle Télé-Assistant	1652	4 128
	TECHNICIEN - COORDINATEUR		
5	Attaché Clientèle Conquête	1708	4 925
6	Conseiller Clientèle Attaché Commercial - Conseiller Clientèle Télé Conseiller Télé-conseiller Crédit-Achat / Agilor Technicien Commercial Pôle Professionnel Technicien Commercial Entreprise	1789	5 723
7	Conseiller Clientèle Patrimoniale Conseiller Crédit & Assurances Attaché Commercial - Conseiller Clientèle Patrimoniale Conseiller Réseau Prescripteur Habitat Conseil Conseiller Multimédia Agence Internet/Multicanal Technicien Multimédia Agence Internet/Multicanal	1884	5 969
8 8 8 8 8 8 9 8 8 8 9	Conseiller Clientèle Agri Pro Conseiller Clientèle Marché Agricole Conseiller Clientèle Marché Professionnel Attachés Co. Conseiller Clientèle Agri Pro Moniteur de vente et Moniteur Agence Multimédia Conseillers Assurances Professionnelles Conseillers Seniors Assurances Professionnelles Conseiller Commercial Assurances Conseiller Réseau Prescripteur Crédit-Achat / Agilor Analyste Epargne Salariale Animateur Technico-Commercial Affaires Internationales	2006 / 2134	6 506
9	Conseiller Grande Clientèle Agri Conseiller Grande Clientèle Pro	2134	6 701
	CHARGE D'ACTIVITES		
10 10 10	Chargé de développement commercial Agri Pro Chargé Développement Grand Flux Chargé Epargne Salariale	2293	
10 et 11	Conseiller Privé Junior et Sénior Chargé d'Affaires PME-PMI et Grandes Entreprises Chargé d'Affaires Promo Immo / Coll Pub	2293 / 2456	6 848
11	Chargé d'opérations financières	2456	
10	Responsable Bureau Rattaché	2293	7 338
11	Adjoint à Directeur d'Agence Adjoint centre de contact Multimédia	2456	7 824
	RESPONSABLE DOMAINES D'ACTIVITES		
12	Directeur d'Agence Niveau 2 Responsable Assurances des Professionnels Responsable Crédit Achat Agilor Responsable Agence Internet et Multicanal	2768	8 798
12	Directeur d'Agence Niveau 1 Responsable centre de contact Multimédia Responsable Agence Entreprises Responsable Promo Immob. & Coll. Publiques	3029	9 289
	RESPONSABLE SECTEUR D'ACTIVITES		
14	Responsable Gestion de Patrimoine	3334	9 289
15	Directeur de Région Responsable Distribution Multicanal	3609	10 266

III PERIODICITE DE VERSEMENT

La Rémunération Extra Conventionnelle sera versée en :

- 4 acomptes garantis de 20 % sur les mois de mars, juin, septembre et décembre.
- le solde (non garanti) sera versé en février de l'année suivante, calculé à partir du pourcentage d'atteinte effectif des objectifs.

Enfin, il est rappelé que les salariés en CDD perçoivent un montant de REC mensuellement sur une base de 100%.

IV PROMOTIONS

La R.E.C. de la nouvelle fonction prendra effet dès le premier jour de la prise de fonction du salarié promu.

V MOBILITE

Le salarié ayant effectué une mobilité en cours d'année percevra la REC au prorata de son temps de présence dans chaque Unité de travail. Cette règle vaut également pour les dépassements d'objectifs.

VI MISSIONS ET AFFECTATIONS TEMPORAIRES

Le salarié en mission conserve le niveau de REC (Cf. Grille de REC définie à l'article II-E du présent accord) de son emploi d'origine sauf s'il prend un emploi de classification supérieure dans le cadre de sa mission.

Le salarié en affectation temporaire a un niveau de REC (Cf. Grille de REC définie à l'article II-E du présent accord) correspondant à celui de son emploi d'origine complété par une prime de compensation REC à hauteur du niveau de REC de l'emploi qu'il occupe pendant son affectation temporaire.

Qu'il soit en mission ou en affectation temporaire, le taux d'atteinte collectif du salarié est calculé prorata temporis en fonction de la durée de présence du salarié, durant l'année, dans les unités.

Les taux d'atteinte individuels sont communiqués aux salariés en mission ou en affectation temporaire et à la DRH par les managers à la fin de chaque période de mission ou d'affectation temporaire. Ils sont pris en compte prorata temporis dans un taux d'atteinte individuel annuel fixé par la DRH.

VII TEMPS DE PRESENCE

Les absences seront prises en compte pour déterminer le montant de REC versé à chaque salarié. Le montant de REC défini dans la grille à l'article II - E sera proraté par le rapport suivant :

Nombre individuel de jours de référence

260 jours

Le nombre individuel de jours de référence est obtenu par l'addition :

- des jours de travail effectif,
- des jours de congés payés annuels et des « autres jours » pris respectivement dans le cadre de l'article 19 de la Convention Collective Nationale et de l'Accord National sur le temps de travail au Crédit Agricole ;
- des jours de formation rémunérés par la Caisse Régionale ;
- des heures de délégation ainsi que le temps de trajet des Représentants du Personnel ;
- des absences pour congés maternité, pour congés paternité, de celles provoquées par un accident du travail, une maladie professionnelle ou un accident de trajet ;

✓

95 y.d. 02 14 5/7

- des absences pour maladie ou pour mi-temps thérapeutique¹, à hauteur de 70% de ces absences.
- toute autre absence considérée comme temps de travail par le Code du Travail ou par la Convention Collective Nationale.

La valeur de 260 jours représente le nombre de jours théoriquement ouvrés d'une année civile (52 semaines de 5 jours)

Les règles ci-dessus applicables à un salarié à temps plein présentent toute la période, seront, pour les salariés à temps partiel, calculés au prorata en fonction de leur temps théorique de travail.

VIII MODIFICATIONS INDIVIDUELLES DU TEMPS DE TRAVAIL

Un salarié passant d'un temps plein à un temps partiel (ou inversement) voit son objectif modifié en fonction de son nouveau temps de travail. Il percevra alors la REC prorata temporis.

Cette règle vaut également pour les dépassements d'objectifs.

Le salarié à temps plein se définit comme travaillant sur une base hebdomadaire de 39 heures avec prise des « Autres Jours » ramenant la durée hebdomadaire moyenne annuelle à 35 heures.

Le salarié à temps partiel est celui qui dispose d'un contrat de travail stipulant un temps de travail hebdomadaire moyen, après prise des « Autres jours », inférieur à la base moyenne annuelle de 35 heures.

IX DEPARTS

En cas de départ de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de l'Anjou et du Maine en cours d'année, la R.E.C. est versée prorata temporis, et pour un taux d'atteinte de 100 %. Pour les salariés quittant la Caisse Régionale le 31 décembre de l'année N et avant le versement du solde de REC au mois de février de l'année N+1, leur REC sera calculée avec les taux d'atteinte réels de leur unité.

X EXAMEN DES SITUATIONS EXCEPTIONNELLES ET RECOURS

Avant le versement du solde de REC, la direction pourra décider, après examen des unités ayant rencontré des situations exceptionnelles sur l'année, de corriger le taux d'atteinte des objectifs collectifs de ces unités.

Une information sur ces situations exceptionnelles, sera fournie à postériori, auprès des signataires du présent accord.

Au-delà de ces situations, en cas de contestation ou de litige, chaque salarié a, entre autre, la possibilité, conformément au droit commun, de saisir les Délégués du Personnel.

XI DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter du 1^{er} janvier 2014.

En conséquence, ledit accord cessera de plein droit de produire tout effet le 31 décembre 2015 à minuit, exception faite du versement du solde intervenant en février 2016.

Il est convenu que les parties se réuniront, dans le cadre des négociations, dès le mois de février 2015 afin de décider des conditions de son évolution.

Les organisations syndicales et la Direction pourront décider de modifier le présent accord, par avenant, notamment pour tenir compte de la création de nouveaux métiers, d'une modification de structure de la Caisse Régionale, d'une évolution de la composition de la REC Collective ou de dispositions prises dans le cadre des négociations nationales.

De plus, les signataires du présent accord se réuniront dans le cadre des négociations afin de trouver une règle de traitement des absences d'ici le mois d'avril 2014.

¹ Au sens de temps partiel thérapeutique c'est-à-dire même s'il s'agit d'une réduction du temps de travail de plus ou moins 50 % d'un temps plein

XII DEPOT LEGAL

Le présent accord sera déposé dès sa conclusion par la Direction en 2 exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, dont 1 version sur support papier, par lettre recommandée avec avis de réception et une version sur support électronique.

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

Fait au Mans

En 8 exemplaires originaux

Le 18.02.2014

Pour la Caisse régionale de l'ANJOU et du
MAINE,

Le Directeur Général Christophe NOEL

Pour la C.F.D.T

Pour .F.O.

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

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

Pour l'U.N.S.A.

Gannick DESPRE

Jacques NAY

Denis VAILLANT

Jean-Michel JONNET

Guy TOQUET

Ch 2

