ACCORD SUR LA REMUNERATION EXTRA-CONVENTIONNELLE RELATIVE A LA CONTRIBUTION A L'ACTIVITE ET AUX RESULTATS POUR L'ANNEE 2015

La REC constitue une composante variable de la rémunération globale, elle a pour objectif de rétribuer la contribution des collaborateurs aux résultats d'activité de la Caisse Régionale ainsi qu'à la qualité, à la conformité et à la maîtrise des prestations et des risques.

La Rémunération Extra - Conventionnelle se doit d'être motivante, simple et lisible, elle est le résultat de la performance conjuguée des agents du Siège et des Réseaux orientés vers les clients, dans le cadre d'une relation durable. Elle s'appuie sur la contribution aux résultats de l'entité de travail et l'appréciation de la contribution individuelle de chacun à ces résultats.

La REC est directement liée à l'emploi occupé par chaque salarié.

1. REGLES D'ATTRIBUTION DE LA REC

a. Bénéficiaires

Les bénéficiaires sont tous les salariés de la Caisse Régionale de Crédit Agricole de Lorraine, quel que soit leur type de contrat de travail, à l'exception des salariés sous contrat de professionnalisation et des salariés qui bénéficient d'une rémunération spécifique forfaitaire (apprentis et auxiliaires vacances).

b. Temps de présence

La REC est versée au prorata du temps de présence et d'exercice dans la fonction occupée à la Caisse Régionale, au cours de l'année civile concernée.

Les absences, hormis celles pour congés payés et repos pris dans le cadre de l'accord sur le temps de travail, congés pris sur le Compte Epargne Temps, congés spéciaux pour décès (art 20 de la CCN), congés de formation syndicale, ainsi que celles liées à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, donnent lieu à réfaction. Les absences pour congé maternité ou congé d'adoption donnent lieu à réfaction au prorata du temps d'absence.

Pour les salariés à temps partiel, la rémunération extra conventionnelle est attribuée en fonction du taux d'activité.

Dans le cas de mobilités internes, la rémunération extra conventionnelle sera attribuée en fonction du temps de présence dans chaque emploi.

2. MODALITES DE DETERMINATION DE LA REC

a. Préambule

La Direction de la Caisse Régionale détermine, sous sa seule autorité, en fonction des priorités économiques et commerciales, la valeur des activités et le barème qui permettent d'apprécier les résultats et les performances au travers de la REC.

b. Principes d'attribution de la REC Collective et Primes individuelles

Chaque agent bénéficiera d'une REC variable répartie selon les bases ci-après :

- **REC Collective**

Les ambitions de la Caisse Régionale sont déclinées par entité et déterminent les objectifs commerciaux à réaliser.

Chacun doit, dans le cadre de l'exercice de son métier :

- contribuer au développement rentable de son activité ainsi qu'au développement des autres métiers de son entité.
- favoriser le partage de l'information et des bonnes pratiques.

L'évolution des comportements de nos clients nous amène à repenser nos manières de travailler, à promouvoir une utilisation des différents canaux mis à la disposition de nos clients et dégager ainsi du temps au développement commercial pour le conseil et la vente. Cette dimension multicanal de la relation client sera valorisée dans la REC collective.

➢ La REC collective est déterminée sur la base collective référencée chapitre 3, comme suit :

REC du réseau de proximité (AP et CAF)

- 80% liés à l'atteinte des objectifs de l'entité
- 20% liés à l'atteinte des objectifs du groupe

La notion de structure recouvre la circonscription géographique d'activité de l'agent (notion de rattachement géographique)

REC DGO / CFI / Chargés de solutions

- 80% liés au taux d'atteinte du groupe
- 20% liés au taux d'atteinte ARC

REC IARD PRO AGRI

- 80% liés au taux d'atteinte de l'entité
- 20% liés au taux d'atteinte des CAF

REC ENT/PIM/COLL PUB/BAE

- 80% liés au taux d'atteinte de l'entité
- 20% liés au taux d'atteinte ECP

REC BANQUE PRIVEE

- 80% liés au taux d'atteinte de l'entité
- 10% liés au taux d'atteinte ECP
- 10% liés au taux d'atteinte ARC

REC BAM

- 80% liés au taux d'atteinte de l'entité
- 20% liés au taux d'atteinte ARC

REC MONITEURS

- 80% liés au taux d'atteinte des AP
- 20% sur la base d'un IR Groupe (questionnaire à l'attention des DGO permettant de mesurer la dynamique commerciale multicanal apportée par les moniteurs dans les groupes, au regard des ambitions et objectifs fixés)

REC Sièges :

- 50% liés au taux d'atteinte des réseaux
- 50% liés au taux d'atteinte de l'entité, suivant des critères qui lui sont propres (plans d'actions de l'entité) ou des critères génériques de la Direction à laquelle l'entité appartient (satisfaction client, synergie siège /réseau, respect des budgets, respect du plan emploi…)

➢ Modalités de calcul

La détermination de l'enveloppe collective de l'entité s'appuie sur la structure cible. La répartition finale s'effectuera en fonction de la présence réelle (EMU), excepté pour les DGO et CFI.

Ex :

Structure	ETP Cibles	Enveloppe Théorique	Taux final : résultat Atteinte X% structure et Y % synergie	EMU	Atteinte	Pour le salarié : Taux payé
A	10	55 000	90 %	10	90 %	90%
B	15	80 000	110 %	15	110 %	110%
C	10	55 000	90 %	8	90 %	96%
D	15	80 000	110 %	17	110 %	102%

- La REC collective perçue par un agent pourrait être réduite à un taux inférieur à l'atteinte de l'entité, 80% ou 90% et ce, en cas de faible contribution aux résultats de l'entité. Le manager devra justifier de manière objective la faible contribution de son collaborateur au regard :
  - *des référentiels métiers, pour les réseaux*
  - *des ambitions de l'entité ou des lettres de mission, pour les services du siège*

L'abattement généré alimentera l'enveloppe des primes individuelles.

- Montants minimum et maximum

La répartition de l'enveloppe de REC de l'unité entre les agents de l'unité/structure ne pourra avoir pour effet d'attribuer à chaque salarié une prime annuelle individuelle ni inférieure à un montant minimum (72% de la base collective), ni supérieure à un montant maximum (140% de la base collective), pour un agent présent toute l'année et ce, hors allocation à la main des managers.

Rappel des limites de taux d'atteinte : Chacun des pavés et chacune des rubriques seront plafonnés à 200%. Si une rubrique < 80%, toutes les autres rubriques et/ou pavés seront alors plafonnés à 140%.

- **Prime individuelle**

Il sera affecté une enveloppe de 200K€, destinée à valoriser des performances des agents dont le niveau est supérieur à la performance globale de l'unité/groupe, suivant le barème ci-dessous :

Réseaux : 400€, 600€ ou 800€

Sièges : 250€, 450€ ou 650€

Sa répartition est placée sous la responsabilité du Directeur d'Activité et des Directeurs de Groupe, après propositions des Responsables de Département ou Responsables de Service, Directeurs d'Agence Principale, Directeurs d'Agence Entreprises et Directeurs de Centre d'Affaires et ce, sous la supervision finale du Comité de Direction.

La Direction disposera d'un levier d'augmentation ou de réduction de +/- 20% de cette enveloppe en fin d'exercice et ce, en fonction de la variation du PNB d'activité de +/- 5 points par rapport au PNB d'activité inscrit au budget prévisionnel (ex : évolution des taux de plus de 1%, bonifications assurances exceptionnelles, évolutions réglementaires telles que la limitation de facturations ...).

c. Cas particuliers des nouveaux embauchés

La période d'essai sera neutralisée dans les EMU pour le calcul de la REC collective.

3. Base collective et potentiels métiers

Emplois des réseaux	Base collective	Prime individuelle	Potentiel métier
Assistant de gestion	2520€	400€ ; 600€ ; 800€	2520€ ; 2920€ ; 3120€ ; 3320€
Assistant de service clientèle	2900€	400€ ; 600€ ; 800€	2900€ ; 3300€ ; 3500€ ; 3700€
Assistant de clientèle professionnelle	2900€	400€ ; 600€ ; 800€	2900€ ; 3300€ ; 3500€ ; 3700€
Assistant de gestion ADE	2900€	400€ ; 600€ ; 800€	2900€ ; 3300€ ; 3500€ ; 3700€
Moniteur assistant de gestion	3960€	400€ ; 600€ ; 800€	3960€ ; 4360€ ; 4560€ ; 4760€
Télé conseiller	4500€	400€ ; 600€ ; 800€	4500€ ; 4900€ ; 5100€ ; 5300€
Conseiller de clientèle	4500€	400€ ; 600€ ; 800€	4500€ ; 4900€ ; 5100€ ; 5300€
Animateur d'agence	5400€	400€ ; 600€ ; 800€	5400€ ; 5800€ ; 6000€ ; 6200€
Conseiller financier collecte /crédit	5400€	400€ ; 600€ ; 800€	5400€ ; 5800€ ; 6000€ ; 6200€
Conseiller en financement immobilier	5400€	400€ ; 600€ ; 800€	5400€ ; 5800€ ; 6000€ ; 6200€
Animateur, moniteurs de vente	5400€	400€ ; 600€ ; 800€	5400€ ; 5800€ ; 6000€ ; 6200€
Conseiller en assurance professionnelle	6150€	400€ ; 600€ ; 800€	6150€ ; 6550€ ; 6750€ ; 6950€
Conseiller en assurance agricole	6150€	400€ ; 600€ ; 800€	6150€ ; 6550€ ; 6750€ ; 6950€
Conseiller agricole	6150€	400€ ; 600€ ; 800€	6150€ ; 6550€ ; 6750€ ; 6950€
Conseiller professionnel	6150€	400€ ; 600€ ; 800€	6150€ ; 6550€ ; 6750€ ; 6950€
Conseiller entreprise	6150€	400€ ; 600€ ; 800€	6150€ ; 6550€ ; 6750€ ; 6950€
Chargé relation prescripteur	6150€	400€ ; 600€ ; 800€	6150€ ; 6550€ ; 6750€ ; 6950€
Conseiller privé débutant	6150€	400€ ; 600€ ; 800€	6150€ ; 6550€ ; 6750€ ; 6950€
Chargé de clientèle entreprise	6400€	400€ ; 600€ ; 800€	6400€ ; 6800€ ; 7000€ ; 7200€
Conseiller privé	6900€	400€ ; 600€ ; 800€	6900€ ; 7300€ ; 7500€ ; 7700€
Chargé d'affaire entreprise	6900€	400€ ; 600€ ; 800€	6900€ ; 7300€ ; 7500€ ; 7700€
Chargé d'activité immobilier	6900€	400€ ; 600€ ; 800€	6900€ ; 7300€ ; 7500€ ; 7700€
Chargé d'affaire collectivité publique	6900€	400€ ; 600€ ; 800€	6900€ ; 7300€ ; 7500€ ; 7700€
Responsable d'animation commerciale	6950€	400€ ; 600€ ; 800€	6950€ ; 7350€ ; 7550€ ; 7750€
Responsable d'accueil	7050€	400€ ; 600€ ; 800€	7050€ ; 7450€ ; 7650€ ; 7850€
Référent risque	7150€	400€ ; 600€ ; 800€	7150€ ; 7550€ ; 7750€ ; 7950€
Directeur d'agence	7150€	400€ ; 600€ ; 800€	7150€ ; 7550€ ; 7750€ ; 7950€
Responsable développement assurance	8600€	400€ ; 600€ ; 800€	8600€ ; 9000€ ; 9200€ ; 9400€
Directeur d'agence principale	8600€	400€ ; 600€ ; 800€	8600€ ; 9000€ ; 9200€ ; 9400€
Directeur de centre d'affaire	8600€	400€ ; 600€ ; 800€	8600€ ; 9000€ ; 9200€ ; 9400€
Directeur d'agence entreprise	8600€	400€ ; 600€ ; 800€	8600€ ; 9000€ ; 9200€ ; 9400€
Directeur de groupe	10500€	400€ ; 600€ ; 800€	10500€ ; 10900€ ; 11100€ ; 11300€

Emploi du siège	Base collective	Prime individuelle	Potentiel métier
Assistant	1840€	250€ ; 450€ ; 650€	1840€ ; 2090€ ; 2290€ ; 2490€
Technicien	2190€	250€ ; 450€ ; 650€	2190€ ; 2440€ ; 2640€ ; 2840€
Analyste animateur	2380€	250€ ; 450€ ; 650€	2380€ ; 2630€ ; 2830€ ; 3030€
Chargé d'activité	3450€	250€ ; 450€ ; 650€	3450€ ; 3700€ ; 3900€ ; 4100€
Responsable de domaine d'activités	3870€	250€ ; 450€ ; 650€	3870€ ; 4120€ ; 4320€ ; 4520€
Responsable de secteur d'activités	4570€	250€ ; 450€ ; 650€	4570€ ; 4820€ ; 5020€ ; 5220€
Responsable de département	6000€	250€ ; 450€ ; 650€	6000€ ; 6250€ ; 6450€ ; 6650€

4. COMMUNICATION

Sous réserve de disponibilité des données :

- Un suivi mensuel d'activité des entités des réseaux sera communiqué aux managers.
- Une information mensuelle des taux d'atteinte, par entité commerciale, sera communiquée au Comité d'Entreprise

De plus, un suivi trimestriel de l'activité commerciale sera présenté au Comité d'Entreprise.

5. MODALITES DE VERSEMENT

Le versement de la rémunération extra-conventionnelle se fera :
- par versement mensuel (6% de la base collective) dans la limite du plancher de 72%
- et le solde de l'exercice concerné fin février de l'année suivante après calcul définitif de la rémunération extra-conventionnelle.

Pour les agents quittant l'entreprise quelles qu'en soient les raisons, le versement du solde de la rémunération extra conventionnelle se fera à l'occasion du "solde de tout compte".
Excepté dans les cas de rupture du contrat de travail autre que le départ en retraite, le niveau de Rémunération extra conventionnel final sera établi au prorata du temps de présence du salarié, sur une base de 100% de REC collective, avec possibilité d'attribution d'une prime individuelle proratée ou d'une réduction à 80% ou 90% en cas de faible contribution, suivant modalités explicitées ci-dessus (§ 2- b- REC collective)

6. PRIME D'AJUSTEMENT

L'accord du 7 janvier 2000 a instauré la prime d'ajustement REC.

Cette prime avait pour objectif de faciliter le passage entre l'ancien système de la REC (accord du 4/05/1995) basé sur le salaire hiérarchique mensuel et le système de la REC basé sur un potentiel défini pour chaque emploi.
Elle assurait, en effet, à chaque salarié, au 31/12/1999, le maintien du même potentiel de rémunération extra-conventionnelle que dans le cadre de l'accord du 4/05/1995.

Cette prime fixe, sous réserve de considérer que le coefficient métier, pour les agents des réseaux, multiplié par 10€ se substituera au potentiel métier antérieur, est maintenue, pour les bénéficiaires identifiés au 31/12/1999 et pourra évoluer à l'occasion d'un changement professionnel de l'agent selon les modalités décrites ci-après. Pour les agents des sites, cette prime est maintenue, pour les bénéficiaires identifiés au 31/12/1999, et pourra évoluer à l'occasion d'un changement professionnel de l'agent selon les modalités décrites ci-après.

- En cas d'évolution sur un emploi offrant un coefficient métier supérieur, l'agent se verra attribuer le nouveau coefficient métier. La prime d'ajustement REC sera absorbée à hauteur de l'écart existant entre la REC de l'emploi exercé et celle du nouvel emploi.

- En cas d'évolution sur un emploi offrant un coefficient métier inférieur, la prime d'ajustement REC sera maintenue au niveau précédent.

- En cas de rétrogradation, la prime d'ajustement REC sera diminuée proportionnellement à l'évolution du salaire hiérarchique mensuel.

7. DUREE - FORMALITES

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2015 pour une durée déterminée d'un an.

Il est stipulé de manière expresse que cet accord cessera de plein droit de produire tous ses effets à l'issue de l'année 2015, soit au 31 décembre 2015. Il est admis toutefois par exception qu'il produira ses effets en 2016 pour les seules conséquences liées au solde du paiement de la REC générée au titre de l'année 2015, conformément au chapitre 5.

En conséquence, les parties conviennent de se rencontrer dans les trois mois précédant l'expiration du présent accord à l'initiative de la partie la plus diligente.

Pendant sa période d'application, le présent accord pourra être révisé. La demande de révision devra être présentée par écrit et préciser les points sur lesquels la révision est demandée. Les parties conviennent en particulier de se réunir pour examiner cette possibilité, en cas de conclusion d'un accord de branche sur la rétribution globale.

La révision éventuelle devra faire l'objet d'un avenant au présent accord signé par l'ensemble des parties signataires, conformément aux dispositions du code du travail.

Dès sa conclusion, le présent accord et les annexes seront adressées par la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de Lorraine au Chef du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles, en autant d'exemplaires que nécessaire.

Il sera également déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes (du lieu de conclusion).

8. SUIVI DE L'ACCORD

Il est constitué entre les parties signataires du présent accord une commission de suivi. Son objectif est d'observer, d'analyser, éventuellement proposer d'améliorer le dispositif de REC qui, bien qu'étant construit pour répondre à la majorité des situations, peut, dans son application, révéler exceptionnellement des incohérences ou s'écarter des principes qui ont prévalu à son élaboration.

La commission de suivi est composée d'un représentant de la Direction Générale, assisté des personnes de son choix, et de représentants de chacune des Organisations Syndicales signataires du présent accord (6 représentants), représentative au sein du Crédit Agricole de Lorraine.

La commission se réunira deux fois dans l'année, selon un calendrier déterminé par la Direction. D'autre part, elle sera réunie à l'initiative de la Direction dans l'éventualité d'une évolution des emplois, de la rémunération ou de l'organisation rendant nécessaire l'adaptation du présent accord.

Fait à Nancy, le 7 novembre 2014

Pour la Caisse Régionale : Mme Renée TALAMONA, Directeur Général

Pour les Syndicats :

S.N.E.C.A - C.G.C. M. Alain DYJA M. Jean – Luc RIDET

S.D.D.S. - S.U.D.C.A.M M. Thierry PSAUME M. Geoffrey VIZOT Mme Nicole SIVIGNY

C.F.D.T Mme Véronique BERGER Mme Christine ESCOTTE M. Alain VALLE

U6