

Caisse Régionale de **CREDIT AGRICOLE MUTUEL de la TOURAINE et du POITOU**

ACCORD D'ENTREPRISE DE LA REMUNERATION EXTRA CONVENTIONNELLE

Entre les Soussignés :

La CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL DE LA TOURAINE ET DU POITOU, dont le siège social est situé 18 rue Salvador Allende à Poitiers (86000), représentée par Monsieur Philippe CHATAIN, agissant en qualité de Directeur Général,

d'une part,

les **ORGANISATIONS SYNDICALES** désignées ci-après, prises en la personne de leurs représentants qualifiés :

SYNDICAT	PRENOM	NOM
Syndicat CFDT	Ludwick	ZUBER
Syndicat CGT	Philippe	PENIELLO
Syndicat SNECA CGC	Thierry	MARTINEZ
Syndicat SUD CATP	Karine	SAUSSEREAU
Syndicat UNSA Crédit Agricole	Sophie	PETIT

d'autre part.

Il est conclu le présent accord sur la grille de Rémunération Extra Conventionnelle de la Caisse Régionale de Crédit Agricole de la Touraine et du Poitou.

PREAMBULE

Afin de mettre en œuvre l'accord cadre de branche de « Politique de Rétribution Globale au sein des Caisses Régionales » signé le 29 janvier 2015, la grille de REC définit dans l'article 2 du présent projet sera mise en œuvre le 1^{er} janvier 2016.

En outre, sur la période du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2017, la Caisse Régionale garantit le versement minimum de 600 000 € de REC pour chaque exercice.

Article 1 - PRINCIPES GENERAUX

La REC constitue, à côté de l'Intéressement et de la Participation (Réserve Spéciale de Participation), un élément essentiel du dispositif de rétribution variable des salariés du CATP.

Elle s'appuie sur la mesure de la performance, selon 3 niveaux :

- **l'entreprise**
- **l'équipe**
- **le salarié**

Cette performance **s'apprécie en fonction des résultats obtenus par rapport à des objectifs fixés pour l'année.**

REC part "Entreprise"

Les objectifs "entreprise" sont fixés par la Direction et s'expriment principalement au travers d'indicateurs de développement commercial.

La part de rémunération qui y est attachée est égale à un montant fixe suivant le niveau de RCE + la moitié du montant de RCI, RCR et RCC (hors supplément familial et salaire unique). Le montant retenu de RCI, RCR et RCC (hors supplément familial et salaire unique) est celui en vigueur lors du mois de règlement de la REC.

Le calcul du taux d'atteinte est fait par la Direction, un plafond de 110 % étant appliqué pour le calcul du montant du versement.

REC part "Unité"

Les objectifs "unité" des Réseaux sont fixés par la Direction en liaison avec le Manager. Les objectifs "unité" du Siège sont co-construits par les managers et leurs équipes et validés par le Directeur.

Les objectifs d'unité des Réseaux sont principalement des objectifs commerciaux et de qualité, ceux des services des sièges sont principalement des objectifs de réalisation de plans d'actions et de qualité.

La part de rémunération qui y est attachée, est exprimée en pourcentage de la rémunération de la classification de l'emploi (grille).

Le calcul du taux d'atteinte est fait par la Direction et les Managers, un plafond de 130 % étant appliqué pour le calcul du montant du versement.

REC part "Individuelle"

Les objectifs "individuels" sont fixés par les Managers en liaison avec sa hiérarchie. Ils sont des objectifs de contribution à la réalisation des objectifs de l'unité pour les personnes n'exerçant pas de responsabilité d'encadrement, et des objectifs personnels pour les personnes exerçant une responsabilité d'encadrement.

Par ailleurs, dans le cadre du pilotage des objectifs, un retour individuel auprès des salariés tant du Siège que du Réseau sera effectué régulièrement par le manager, notamment dans le cadre du coaching individuel.

La part de rémunération qui y est attachée est exprimée en pourcentage de la rémunération de la classification de l'emploi (grille).

La détermination du taux d'atteinte est faite par les Managers, en liaison avec sa hiérarchie, un plafond de 150 % étant appliqué pour le calcul du montant du versement.

Article 2 – GRILLE DE REC

N°	CATEGORIE	PART OBJECTIFS CAISSE REGIONALE	SUPPORT SANS ENCADREMENT	sauvegarde	PART OBJECTIFS CAISSE REGIONALE	FORCE DE VENTE SANS ENCADREMENT	sauvegarde	PART OBJECTIFS CAISSE REGIONALE	FORCE DE VENTE AVEC ENCADREMENT	sauvegarde	PART OBJECTIFS CAISSE REGIONALE	FORCE DE VENTE AVEC ENCADREMENT	sauvegarde	PART OBJECTIFS CAISSE REGIONALE	FORCE DE VENTE AVEC ENCADREMENT	sauvegarde
V	D'EMPLOI	REGIONALE	Montant ci-dessous + 0.5 (RCI + RCR + RCC (hors supplément familial et salaire unique)		REGIONALE	Métiers commerciaux des réseaux de proximité, des réseaux spécialisés et des fonctions commerciales du siège		REGIONALE	Animateur d'agence, Responsable d'unité commerciale Chef de bureau		REGIONALE	Directeur d'agence, Chefs de service commerciaux et de réseaux spécialisés		REGIONALE		
A	RCE		€		€	€		€	€		€	€		€		
1	3															
	4		1 092,00	20%		2 654,00		499		75%						
2	6															
	7		488	5%		2 967,00		547		55%						
	8															
	9															
	10															
	11															
	12															
	13															
	14															
	15															

110%

PART INDIVIDUELLE CONTRIBUTIF

PERSONNEL

40%

PART UNITE

60%

150%

PART INDIVIDUELLE CONTRIBUTIF

PERSONNEL

40%

PART UNITE

60%

130%

PART INDIVIDUELLE CONTRIBUTIF

PERSONNEL

40%

PART UNITE

60%

Article 3 –MODALITES DE VERSEMENT

Il sera versé, sous forme d'acompte mensuel, 1/12 de 60% de la REC correspondant à la grille.

Le solde sera ajusté en janvier N+1, sachant qu'une clause de sauvegarde garantissant un versement annuel minimum s'appliquera suivant la situation des salariés (grille). Le trop perçu éventuel sera déduit par avoir sur les acomptes mensuels à venir.

Article 4 – BENEFICIAIRES

Sont bénéficiaires de la REC, tous les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée. Les auxiliaires vacances n'en sont pas bénéficiaires.

La REC n'est pas due au titre de la période de la suspension du contrat de travail.

En cas de maladie, la REC est payable selon les mêmes règles que le salaire conventionnel et décrites dans [l'article 23](#) de la Convention Collective Nationale. En cas d'allaitement, la REC est payable selon les mêmes règles que le salaire conventionnel et décrites dans [l'article 21](#) de la Convention Collective Nationale.

Article 5 – DUREE, DENONCIATION, REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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.

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.

Le présent accord peut également être dénoncé par l'ensemble des signataires dans les conditions du Code du travail.

Article 6 – PUBLICITE

Conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont un électronique auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, ainsi qu'un exemplaire auprès des greffes du Conseil des Prud'hommes de Tours.

Fait à Tours, le 22 mai 2015

Signature du représentant de la C.R.C.A.M. : P. CHATAIN

Signature des représentants syndicaux :

Pour la CFDT : L. ZUBER

Pour la CGT : P. PENIELLO

Pour le SNECA CGC : T. MARTINEZ

Pour SUD CATP : K. SAUSSEREAU

Pour UNSA CA : S. PETIT