

**ACCORD RELATIF A LA REMUNERATION EXTRA CONVENTIONNELLE
AU SEIN DU CREDIT AGRICOLE CHARENTE PERIGORD**

Entre :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel CHARENTE-PERIGORD, dont le Siège est à SOYAUX (16 800), 28 – 30, rue d'Epagnac, représentée par Monsieur Laurent Martin, Directeur Général,

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentatives ci-après :

Le syndicat CGT / UGICT – CGT,

Le SNECA,

Le syndicat SUD,

d'autre part,

Préambule

La négociation du présent accord s'est située dans le cadre de l'accord de branche sur le projet d'évolution de la politique de rétribution globale, en date du 29 janvier 2015, dont les objectifs sont de faire évoluer les équilibres entre les différentes composantes de la rétribution (rémunération conventionnelle, rémunération extra-conventionnelle et intéressement).

Il est rappelé que l'accord relatif à la Rémunération Extra-Conventionnelle (REC) a été signé le 8 novembre 2012 pour couvrir les exercices 2013, 2014 et 2015.

Un premier avenant a été signé le 21 mai 2014 aux fins de réformer pour partie la REC dite « individuelle » ainsi que le montant de certaines assiettes REC de métiers du siège dès l'exercice 2014 tout en actualisant les assiettes au regard de l'évolution des métiers du réseau commercial de la Caisse régionale.

L'avenant n°2, conclu pour l'exercice 2015, a réformé l'architecture de la REC.

Cet accord arrivant à échéance, une nouvelle négociation s'est ouverte et le présent accord est conclu au sein de la Caisse Régionale Charente-Périgord en application 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 ».

Article 1 – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

La Rémunération Extra-Conventionnelle est une donnée variable de la rémunération qui traduit la reconnaissance de la qualité des résultats de l'entreprise, des unités et des salariés. Elle rétribue la réussite collective des salariés.

Elle mobilise sur les priorités de développement commercial de l'entreprise, d'amélioration de l'efficacité du fonctionnement et d'élévation de la qualité du service clients.

Elle est construite autour d'objectifs ambitieux, réalisables, partagés, mesurables, simples et positionnés dans le temps.

Elle évolue chaque année en fonction des orientations générales de la Caisse Régionale.

Les bénéficiaires sont tous les salariés en Contrat à Durée Indéterminée et Contrat à Durée Déterminée (CDD – à l'exception des Auxiliaires Temporaires de Vacances) sans condition d'ancienneté.

Les salariés en CDD bénéficient d'une attribution à 100% de la REC globale - au prorata de leur temps de présence au sein de l'entreprise.

Article 2 – ARCHITECTURE DE LA REC

Afin de faire converger les équipes des réseaux spécialisés, du réseau de proximité et du siège sur les priorités communes de la Caisse régionale ainsi que sur des objectifs commerciaux, la REC comprend, deux compartiments :

- Le premier compartiment « Caisse régionale » commun à l'ensemble de l'entreprise.
- Un deuxième compartiment « Collectif » spécifique aux agences de proximité, aux réseaux spécialisés, au siège ainsi qu'à la Banque Privée, aux Assurances professionnelles et à l'Espace Habitat et les unités de relation clientèle à distance (Pole Anglophone, CAL IARD, GRD, CAL Conso).

Article 2.1 – La REC « Caisse régionale »

Elle représente désormais **10%** de la REC totale.

Elle est assise sur l'atteinte d'objectifs globaux définis au niveau de la Caisse régionale.

Les objectifs et indicateurs retenus font l'objet d'une information du comité d'entreprise et d'une publication auprès des salariés.

Article 2.2 – La REC « Collective »

Elle représente désormais **90%** de la REC totale.

Elle est définie au niveau des unités des réseaux spécialisés, des agences du réseau de proximité, du siège, des unités de relation clientèle à distance, de la Banque Privée, des assurances professionnelles et de l'Espace habitat comme suit :

a) La REC collective de chaque unité des réseaux spécialisés (Collectivités Publiques et Promotion Immobilière, les deux Centres d'Affaires Entreprises, la Banque d'Affaires et Epargne Salariale) est assise sur l'atteinte d'objectifs définis pour l'ensemble des réseaux spécialisés.

b) La REC collective des agences du réseau de proximité est assise sur l'atteinte d'objectifs définis pour chaque Agence Universelle de Proximité.

La REC collective de la Région est fonction de la moyenne d'atteinte de ses AUP.

c) La REC collective des unités du siège est assise sur la moyenne des taux d'atteinte des agences du réseau de proximité et des réseaux spécialisés (le poids des réseaux spécialisés est de 20%, celui des Agences Universelles de Proximité est de 80%).

d) La REC collective des unités de relation clientèle à distance (Pole Anglophone, CAL IARD, GRD, CAL Conso), de la Banque Privée, des Assurances professionnelles et de l'Espace habitat est assise sur la moyenne des taux d'atteinte des agences du réseau de proximité.

Les objectifs et indicateurs retenus font l'objet d'une information du comité d'entreprise et d'une publication auprès des salariés.

Article 3 – Modalités de fixation des objectifs

La fixation des objectifs collectifs de l'année N est réalisée au mois de décembre de l'année N-1. Des clés de répartition sont appliquées parmi lesquelles le nombre de salariés des unités en Equivalent Temps Plein au 1^{er} septembre N-1.

Article 4 – Procédure de révision des objectifs

Une procédure visant le cas échéant à réviser les objectifs collectifs (REC « Caisse régionale » et REC « Collective ») est mise en œuvre chaque année au mois de septembre à partir notamment de la note de cadrage (juillet N-1) et sur constat de l'évolution des critères macro-économiques ayant servi à son élaboration.

A l'issue de cet examen, l'entreprise peut décider d'attribuer des points de REC supplémentaires sur des lignes de la part collective, tout en conservant les écarts d'atteinte des différentes unités.

Ces décisions sont communiquées au comité d'entreprise ainsi qu'à l'ensemble de l'entreprise avant la fin de l'année.

Article 5 – NOUVELLES MODALITES DE CALCUL

Article 5.1 – Montant des assiettes

Le montant de la REC varie en fonction du métier du salarié et du taux d'atteinte global des objectifs (niveau Caisse régionale, niveau Collectif).

Le taux d'atteinte global des objectifs se calcule comme suit :

Taux d'atteinte « CR » x 10% de l'assiette appliquée au métier du salarié

+

Taux d'atteinte « Partie collective » x 90% de l'assiette appliquée au métier du salarié

=

MONTANT DE LA REC DU SALARIE

Il est précisé que :

- ✓ lorsque le taux d'atteinte global de la REC se situe entre 105% et 109,99%, le montant payé est porté à 110% de l'assiette appliquée au métier du salarié,
- ✓ lorsque le taux d'atteinte global de la REC se situe entre 110% et 114,99%, le montant payé est porté à 120% de l'assiette appliquée au métier du salarié,
- ✓ lorsque le taux d'atteinte global de la REC est égal ou supérieur à 115%, le montant payé est porté à 130%.

Article 5.2 – Plancher garanti et plafond de la REC globale

La REC versée :

- Est globalement plafonnée à 130%.
- Est garantie pour partie : les montants garantis figurent dans la grille des assiettes REC jointe en annexe.

Article 5.3 – Période de versement de la REC

La part garantie de la REC fait l'objet d'acomptes versés en douze mensualités.

Le solde est versé en une fois au mois d'avril de l'année N+1.

Chaque salarié reçoit à cette occasion le décompte de son solde de REC comprenant les différentes composantes CR et collective.

Article 5.4 – Régime des absences et cas particuliers

a) Incidences des absences

La REC globale est versée à chaque salarié en fonction du temps de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Le temps de présence s'entend du temps de travail effectif et des périodes assimilées comme telles par la loi ou la Convention collective ; il s'agit notamment des congés payés, des congés maternité/paternité/adoption, des absences pour accident du travail et maladie professionnelle.

Il est précisé que les absences pour maladie ne font pas l'objet d'un abattement tant que la rémunération est maintenue.

Le congé d'allaitement ne fait l'objet d'un abattement qu'à hauteur de 50%.

b) Incidences de l'emploi

Chaque salarié se voit appliquer l'assiette et les objectifs REC de son métier et de son unité d'appartenance.

A chaque changement de métier et/ou d'unité, il se voit appliquer l'assiette et les objectifs correspondant à son nouveau métier et à sa nouvelle unité de travail.

c) Les représentants du personnel

Les objectifs des unités auxquelles ils appartiennent (pour la REC collective) sont fixés et adaptés en considération des absences dans l'emploi liées à l'exercice desdits mandats.

Article 6 – Modalités de communication

Article 6.1 – Un espace dédié sur l'intranet

Un espace dédié à la REC comprend des informations sur :

- l'architecture de la REC,
- les lignes collectives d'objectifs fixés au niveau de la caisse régionale,
- les éventuelles décisions d'ajustement prises au mois de septembre de chaque année,
- les taux d'atteinte de la REC « Caisse régionale » et de la REC « Collective ».

Article 6.2 – La communication auprès du comité d'entreprise

Chaque année, une présentation est réalisée, elle a pour objet de commenter l'application du présent accord et les objectifs collectifs de l'année en cours ainsi que les niveaux d'atteinte de la REC « Caisse régionale » et de la REC « Collective » de l'exercice écoulé.

ARTICLE 7 –ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, ADHESION, REVISION

Article 7.1 – Durée

Le présent accord s'applique aux exercices 2016, 2017 et 2018. Il est à durée déterminée et prend fin le 31 décembre 2018.

Il cessera de plein droit à l'échéance de son terme.

Article 7.2 – Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire peut décider d'adhérer, à tout moment et sans réserve, au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée à la direction par lettre recommandée avec AR, à charge pour cette dernière d'informer les autres organisations syndicales signataires et non signataires.

Le présent accord constituant un tout indivisible, l'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative non signataire de l'accord initial emporte l'adhésion et l'agrément sur l'ensemble des dispositions en vigueur à la date de ladite adhésion.

Article 7.3 – Révision

Conformément aux dispositions de l'article L.2222-5 du Code du travail applicable à la date de signature, le présent accord pourra faire l'objet d'une révision. La révision pourra notamment

survenir à la suite de modifications législatives ou réglementaires nécessitant une adaptation ponctuelle de l'accord qui n'en touche pas l'équilibre fondamental.

Chaque partie pourra, à tout moment, formuler une demande de révision.

Cette demande devra être adressée à l'ensemble des parties à la négociation. La direction convoquera alors les organisations syndicales dans un délai maximum d'un mois.

Cependant, durant toute la période portant sur l'étude de la révision de l'accord, les dispositions du présent accord seront maintenues dans leur globalité et ne seront pas remises en cause dans leur principe.

En cas d'accord et en application de l'article L.2261-8 du Code du travail, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

ARTICLE 8 – FORMALITES DE DEPOT

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de notification auprès des organisations syndicales représentatives de la Caisse régionale.

L'accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues à l'article L.2231-6 du Code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont l'un sous forme électronique, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'emploi - Unité Territoriale de la Charente, et un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Angoulême, à l'initiative de la direction.

Le présent accord fera l'objet d'une diffusion auprès de tous les salariés de la Caisse régionale par le biais de Capedi@ et de ChoraleNet.

Fait à Soyaux en 7 exemplaires, le 15 juin 2015

Pour la Caisse Régionale de CREDIT AGRICOLE MUTUEL CHARENTE-PERIGORD,

Monsieur Laurent Martin,
Directeur Général,



Pour la Délégation Syndicale,

CGT / UGICT – CGT représentées par

SNECA représenté par

Patricia NERICUAC



SUD représentée par

Sophie POUCANT



ANNEXE

Montant des assiettes REC (pour un taux d'atteinte à 100%)

PCE	SIEGE	ANCIENNE ASSIETTE REC	NOUVELLE ASSIETTE REC	MONTANT GARANTI EN €
de 3 à 9	AGENTS - TECHNICIENS - ANALYSTES	3 180,00 €	700,00 €	350,00 €
9	MONITEURS	5 651,00 €	2 260,00 €	1 130,00 €
de 10 à 13	CADRES NON MANAGERS	4 500,00 €	1 100,00 €	550,00 €
11	ANIMATEUR METHODES	5 651,00 €	2 260,00 €	1 130,00 €
12	RESPONSABLE MONITEURS	6 566,00 €	2 626,00 €	1 313,00 €
de 13 à 17	CADRES MANAGERS	5 400,00 €	1 300,00 €	650,00 €

PCE	RESEAU DE PROXIMITE	ANCIENNE ASSIETTE REC	NOUVELLE ASSIETTE REC	MONTANT GARANTI EN €
4	ASSISTANTS CONSEIL - ATTACHES CLIENTELE	3 779,00 €	1 512,00 €	756,00 €
de 6 à 8	CONSEILLERS - CHARGES CLIENTELE PRO PART AGRI ASSUR PRO	4 222,00 €	1 689,00 €	844,50 €
10	CHARGES D'AFFAIRES PRO / AGRI	5 651,00 €	2 260,00 €	1 130,00 €
11	DAD	6 566,00 €	2 626,00 €	1 313,00 €
14	DAUP	7 504,00 €	3 002,00 €	1 501,00 €
15	DIRECTEUR DE REGION	7 504,00 €	3 002,00 €	1 501,00 €

PCE	UNITES DE RELATION CLIENTELE A DISTANCE (Pole Anglophone, CAL IARD, GRD, CAL Conso)	ANCIENNE ASSIETTE REC	NOUVELLE ASSIETTE REC	MONTANT GARANTI EN €
4	ATTACHES CLIENTELE	4 181,00 €	1 600,00 €	800,00 €
5	ASSISTANTS COMMERCIAUX	4 181,00 €	1 600,00 €	800,00 €
de 6 à 8	CONSEILLERS - CHARGES CLIENTELE	4 222,00 €	1 689,00 €	844,50 €
10	ADJOINT	5 651,00 €	2 260,00 €	1 130,00 €
10	SUPERVISEUR - DIRECTEUR DE POINT DE VENTE RM (GRD)	6 566,00 €	2 626,00 €	1 313,00 €
13	DIRECTEUR DE POINT DE VENTE AGENCE	7 504,00 €	3 002,00 €	1 501,00 €
14	RESPONSABLE BAM	7 504,00 €	3 002,00 €	1 501,00 €

PCE	CAE - BANQUE PRIVEE - HABITAT - AGENCE PASSERELLE - BAES - CLP & PIM - FILIERE IMMO - ASSURANCES PRO & PART	ANCIENNE ASSIETTE REC	NOUVELLE ASSIETTE REC	MONTANT GARANTI EN €
4	ASSISTANTS ENTREPRISES	3 779,00 €	1 512,00 €	756,00 €
de 6 à 7	CONSEILLERS - PASSERELLE - HABITAT - TELECONSEILLERS IARD	4 222,00 €	1 689,00 €	844,50 €
8	ANALYSTE MARCHE	4 222,00 €	1 689,00 €	844,50 €
10	EXPERT GRANDS RISQUES	5 651,00 €	2 260,00 €	1 130,00 €
10	CHARGES D'AFFAIRES ENTREPRISES - ANIMATEUR BANQUE PRIVEE - CHARGE INGENIERIE	5 651,00 €	2 260,00 €	1 130,00 €
10	SUPERVISEUR AAEL	6 566,00 €	2 626,00 €	1 313,00 €
11	CONSEILLERS FINANCIERS (BANQUE PRIVEE) - CHARGES D'AFFAIRES CLIENTELE PRIVEE	5 651,00 €	2 260,00 €	1 130,00 €
12	RESPONSABLE AGENCE PASSERELLE	7 504,00 €	3 002,00 €	1 501,00 €
14	DIRECTEUR AGENCE SPECIALISEE - BAES - BANQUE PRIVEE	7 504,00 €	3 002,00 €	1 501,00 €
15	CHEF DE SERVICE ASSURANCES	7 504,00 €	3 002,00 €	1 501,00 €