

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

ENTRE

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Provence Alpes Provence représentée par Monsieur Jean-Pierre BRUN, Directeur des Ressources Humaines

ET

Les organisations syndicales désignées ci-après

CFDT,

Représentée par *Dme Nartine GONCALVES*

CFTCAM,

Représentée par *M. AUGES*

SNECA-CGC

Représenté par *Gérard MORAN*

SDACAM/ SUDCAM,

Représenté par *Jean-Luc SALUAT*

Ci-après dénommées les parties

IL A ETE RAPPELE

Que l'article 26-II de la Convention Collective Nationale, 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 ».

Qu'en application dudit accord, la formule de calcul de la rémunération extra-conventionnelle et ses modalités d'attribution pour la période du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2015 ont été fixées par accord du 13 janvier 2013.

Que les parties ont convenu de reproduire les termes dudit accord en les adaptant.

IL A EN CONSEQUENCE ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIV

ARTICLE I : BENEFICIAIRES

Les bénéficiaires sont tous les Collaborateurs de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel 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 apprentis et des stagiaires.

ARTICLE II - 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 le cadre du projet d'entreprise.

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

Définition des Indicateurs

Les indicateurs seront définis par la Direction Générale et seront 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 au maximum à 18 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.

Cette disposition répond à la volonté des parties 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 seront définis par la Direction Générale et seront présentés une fois par an pour information au Comité d'Entreprise.

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

Composition de la partie 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 de l'Agence Habitat en ligne est composée à hauteur de 80% de l'atteinte des objectifs de l'Agence Habitat en ligne 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.

La partie collective des collaborateurs du Siège est déterminée à hauteur de:

- 70 % par le taux d'atteinte global des objectifs commerciaux de la Caisse Régionale,
- 30 % par les résultats de la Direction, du département, du service ou de l'unité sur la base d'un d'un contrat de service défini.

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 « turnover » naturel au sein de la CR. Cependant, la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel 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 calcul 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.

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 Mutuel 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 :

- 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),
- 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 conformités,
- Tenir compte de la qualité de la relation client : accueil, traitement des réclamations...,
- 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),
- 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.

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 sera garantie dans la limite d'un plancher de 75% et d'un plafond de 150% avec possibilité de verser, de façon exceptionnelle, 200% aux meilleurs contributeurs aux résultats de l'unité.

ARTICLE III : LE MONTANT DE LA REC

3.1.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 :

WS  NH  R

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

=

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 % :

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

3.2. 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 sont assimilées à des périodes de présence :

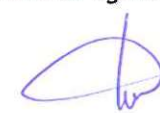
- les congés de maternité, paternité et d'adoption,
- les périodes de suspension du contrat de travail pour accident de travail, accident de trajet,
- les congés payés,
- les congés spéciaux prévus au chapitre 1 de l'article 20 de la Convention collective,
- les journées de formation,
- les absences des représentants du personnel et syndicaux pour l'exercice de leurs mandats,
- les absences maladie dans la limite d'un mois (22 jours ouvrés fractionnés ou non)
- les absences cumulées pour hospitalisation et maladie consécutive à hospitalisation dans la limite de 2 mois par an,
- les congés de solidarité familiale,
- les absences résultant de la participation à des jurés d'assises ou dans le cadre de la réserve militaire,
- les absences consécutives à l'hospitalisation d'enfants mineurs.

3.3. 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.

ARTICLE IV : 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).

WS  NG  RL

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.

ARTICLE V : 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 selon un rythme mensuel. 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.

ARTICLE VI : 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.

ARTICLE VII : SUIVI DE L'ACCORD

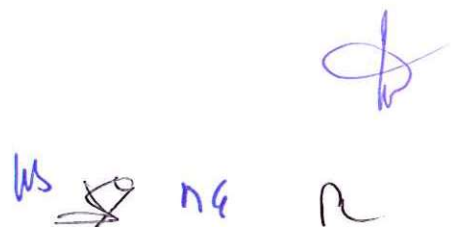
La Direction organisera tous les ans un bilan sur l'application du présent accord de REC avec les Organisations Syndicales représentatives.

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.

ARTICLE VIII : DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans au terme de laquelle il cessera de produire ses effets de plein droit et sans aucune formalité.

Son entrée en vigueur est fixée au 1^{er} janvier 2016.



Trois mois avant son échéance, les parties engageront des négociations en vue de la conclusion d'un nouvel accord.

ARTICLE IX : REVISION

Le présent accord pourra faire l'objet de révision.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Cette proposition sera adressée par messagerie ou par lettre remise en mains propres à chacune des autres parties signataires.

Les parties devront alors se rencontrer en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

ARTICLE X : MODALITES DE PUBLICITE

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-4 et suivants du code du travail.

Il sera par ailleurs diffusé sur l'Intranet.

Fait à Aix en Provence

Le 17 Décembre 2015 en autant d'exemplaires que de parties.

Pour la Caisse Régionale



Pour la CFDT

Martine GONCALVES



Pour la CFTCAM

Luc ANGLÈS



Pour le SNECA-CGC

Gérard HERNAN



Pour le SDACAM/SUDCAM

Sean-Luis SAWAT

