

**ACCORD SUR LE DISPOSITIF DE REMUNERATION EXTRA  
CONVENTIONNELLE APPLICABLE AU BENEFICE DES  
SALARIES DE LA CAISSE REGIONALE DE CREDIT  
AGRICOLE AQUITAINE**

**Accord du 30 juin 2016**

***Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine***

JPL

P.D. NB

Entre les soussignés :

- \* **Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'AQUITAINE,**  
représentée par son Directeur Général :

\* **M. Jack BOUIN**

**d'une part,**

- \* **Les Organisations Syndicales représentatives** ci-après :

Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.) Crédit Agricole d'Aquitaine,  
représentée par son Délégué Syndical :

\* **M. JUNAS Michel**

Fédération des Employés et Cadres (F.O.) Crédit Agricole d'Aquitaine,  
représentée par son Délégué Syndical :

\* **M**

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (SNECA - CGC) Section de la CR  
d'Aquitaine:  
représentée par son Délégué Syndical :

\* **M Jean - pierre . LUGADET**

Syndicat Solidaires Unitaires Démocratiques (SUD) Crédit Agricole d'Aquitaine  
représenté par son Délégué Syndical :

\* **M**

**d'autre part,**

## PREAMBULE

L'article 26 de la Convention Collective Nationale prévoit le principe d'une Rémunération Extra Conventionnelle (REC) dont le montant et les modalités d'attribution sont déterminées au sein de chaque Caisse Régionale.

Fin 2014, à la demande des organisations syndicales, la Caisse régionale prenait l'engagement d'ouvrir en 2015 une négociation sur les principes de fonctionnement du dispositif de rémunération extra conventionnelle applicable au sein de l'entreprise, pour le faire évoluer, en cohérence avec les résultats des négociations nationales sur la rétribution globale.

Ainsi, en réponse aux constats partagés lors des différentes réunions techniques et suite aux réunions de négociation intervenues, les parties signataires conviennent, par le présent accord, des principes concernant le fonctionnement du dispositif de REC en Caisse régionale d'Aquitaine.

Ces derniers s'inscrivent en pleine cohérence avec les dispositions de l'accord cadre du 30 juin 2016, portant sur la mise en œuvre en Caisse régionale d'Aquitaine de l'accord cadre national du 29 janvier 2015 sur le projet d'évolution de la politique de rétribution globale.

Dès lors, l'application du présent dispositif est conditionnée à l'entrée en vigueur de l'accord cadre du 30 juin 2016 ainsi que des accords d'intéressement et de participation du 30 juin 2016.

Le dispositif de rémunération extra conventionnelle mis en place, en complément des différents compartiments de rémunération applicables, a vocation à reconnaître et valoriser la performance aussi bien collective qu'individuelle, selon une vision de la performance élargie au-delà de la seule performance commerciale, en cohérence avec les ambitions du projet d'entreprise.

Les dispositions suivantes sont ainsi convenues :

### ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES DU DISPOSITIF

#### 1.1. Salariés sous contrat à durée indéterminée :

Le présent dispositif de rémunération extra conventionnelle s'applique à toutes les personnes possédant un contrat de travail à durée indéterminée conclu avec la Caisse Régionale d'Aquitaine.

#### 1.2. Salariés sous contrat à durée déterminée ou contrat de formation en alternance :

Les salariés sous contrat à durée déterminée et contrats de formation en alternance bénéficient en 2016 du dispositif de REC forfaitaire sous réserve d'une ancienneté de 6 mois dans la Caisse Régionale, selon les modalités ci-dessous.

Le montant mensuel forfaitaire versé à ces salariés au titre de la REC sera égal à :

220€ à compter du 7ème mois d'ancienneté pour les salariés occupant une fonction commerciale dans le réseau,

130€ à compter du 7ème mois d'ancienneté pour les salariés occupant une fonction autre que relevant de la famille « vente et service ».

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats à durée déterminée exécutés au cours de l'exercice et au cours des 12 mois qui le précèdent.

Conformément aux dispositions de l'accord cadre du 30.06.2016, aux principes de l'accord national du 29.01.2015, et compte tenu de la hausse de RCE à intervenir à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, ces versements forfaitaires ne seront pas maintenus au-delà de l'exercice 2016.

## ARTICLE 2 : FIXATION DES OBJECTIFS ET MESURE D'ATTEINTE

Le dispositif de REC récompense la performance aussi bien collective qu'individuelle mesurée par l'atteinte des objectifs qualitatifs et quantitatifs fixés dans le cadre des processus annuels de détermination des objectifs et plans d'actions.

### 1. Objectifs collectifs et mesures d'atteinte

La fixation des objectifs et la mesure de la performance sont réalisées selon une vision élargie, sur la base d'une matrice d'indicateurs reliés aux enjeux stratégiques de l'entreprise, répondant à plusieurs familles distinctes (à ce jour : commerciale, financier, productivité, risque, conformité, qualité), avec une pondération des familles d'objectifs définie pour chaque direction.

Dès lors, au plan collectif, un taux d'atteinte des objectifs est calculé au niveau de chaque direction et/ou centre de performance.

Concernant spécifiquement les réseaux relevant de la direction commerciale et de la direction développement des territoires et des entreprises, le taux d'atteinte des objectifs est calculé au niveau de chaque secteur selon une combinatoire basée à :

- 60% sur le taux d'atteinte du secteur \*
- 25% sur le taux d'atteinte de la région
- 15% sur le taux d'atteinte de la CR

Les objectifs collectifs sont déterminés en considération des orientations stratégiques de la Caisse régionale pour l'année considérée, selon les processus en vigueur dans l'entreprise. Ils sont communiqués en fin d'année précédant l'exercice concerné pour permettre aux équipes d'être opérationnelles dès le début de l'année.

### 2. Objectifs individuels et mesure d'atteinte

Au plan individuel, le niveau de performance traduit la contribution de chaque salarié à l'atteinte des objectifs collectifs. Cette contribution individuelle à la performance collective est mesurée au regard de l'atteinte des objectifs individualisés déterminés par le manager, pour chaque membre de son équipe, dans le cadre du processus d'évaluation annuelle.

A ce titre, les objectifs individuels de l'année à venir sont déterminés par le manager, dans le cadre du processus d'évaluations annuelles en vigueur, en cohérence avec les objectifs et plans d'actions du domaine/secteur/pôle/direction, en considération des attentes du poste et des compétences, de l'expérience et du temps de travail de chacun de ses collaborateurs, de manière à permettre une mesure objective des contributions individuelles à la performance de l'équipe, en fin d'année.

Ces modalités font l'objet d'une information annuelle auprès des managers et sont intégrées dans la formation des nouveaux managers.

\* la notion de secteur pouvant évoluer compte tenu des choix d'organisation du réseau commercial.

## ARTICLE 3 : CALCUL ET REPARTITION DES MONTANTS DE REC

### 1. Grille de référence

La grille de référence ci-dessous permet de définir les niveaux de REC applicables, sur la base d'un travail à temps plein et d'une atteinte collective et individuelle à 100%, selon le positionnement de chaque collaborateur en termes de famille d'emploi (CCN) et de niveau RCE.

REC variables de référence en € / an				
RCE	F: Vente et service	G: Fct Relation client	H: Fct de l'entreprise	
3	1100	900	900	
4				
5	1200	1150	900	
6	1700	1300	1000	
7				
8	1900	1500	1150	
9				
10	2000	1650	1250	
11				
12				
13		2000	2000	1500
14				
15				1800
16				2000
17				

### 2. Détermination des enveloppes à répartir

#### a. Calcul des enveloppes de REC à répartir

Dans chaque direction et/ou centre de performance de l'entreprise, des enveloppes de REC à répartir sont calculées pour chaque domaine, chaque secteur/pôle, chaque responsable de centre de performance, chaque directeur.

Le montant de l'enveloppe s'obtient en additionnant les montants de référence de chacun des membres de l'équipe au jour du calcul (31/12), conformément aux principes de l'article 4 ci-dessous, et en multipliant cette somme par le taux d'atteinte des objectifs collectifs retenu pour l'année considérée, plafonné à 125%.

Conformément aux dispositions de l'article 2.1 du présent accord, et spécifiquement pour les réseaux relevant de la direction commerciale et de la direction développement des territoires et des entreprises, le taux d'atteinte collectif retenu est calculé au niveau de chaque secteur d'agences ou de chaque agence entreprises.

Dès lors, chaque responsable de domaine, de secteur/pôle, chaque directeur ou responsable de centre de performance procède, en responsabilité, à l'attribution individuelle des montants de REC, aux collaborateurs et managers de son équipe, en fonction des contributions individuelles à la

performance collective observées. A cette fin, ils s'appuient sur l'évaluation annuelle de l'atteinte des objectifs réalisée par les managers de proximité.

A noter que l'attribution des montants de REC individuels concernant les responsables de domaine, de secteur/pôle, de chacune des directions, est assurée par le directeur ou le responsable de centre de performance concerné, dans le périmètre de son enveloppe, calculée sur les mêmes principes et affectée du taux d'atteinte de sa direction.

Ainsi, pour faciliter la cohérence nécessaire entre les niveaux d'atteinte des objectifs mesurés par les managers de proximité et les montants de REC individuels attribués par les responsables de domaine, de secteur, de pôle, les responsables de centre de performance, les directeurs, une concertation est organisée entre ces deux niveaux de management, avant la validation des niveaux d'atteinte et des attributions.

#### **b. Surperformance**

Dans le cas où le taux d'atteinte collectif calculé selon les modalités prévues à l'article 2.1 du présent accord serait supérieur à 100%, l'enveloppe de REC à répartir est majorée selon la table figurant en annexe.

#### **c. Levier de différenciation**

A ce montant d'enveloppe REC calculé s'ajoute un levier de différenciation : montant égal à 10% de la somme des montants individuels de référence des membres de l'équipe, permettant aux responsables de domaine, de secteur, de pôle, à chaque directeur ou responsable de centre de performance de reconnaître et valoriser dans leur répartition les collaborateurs dont la surperformance individuelle aura été observée dans le cadre des évaluations annuelles.

### **ARTICLE 4 : PRINCIPES DE VERSEMENT**

Le versement des sommes issues du présent dispositif de REC pour l'exercice considéré s'effectue en une fois, au mois de Mars de l'année suivante.

L'entretien annuel d'évaluation a lieu avant le paiement de ces sommes.

Le montant de REC de référence est fonction du temps travaillé par rapport à un temps plein et de la présence du collaborateur sur l'année. Ainsi, les absences qui donnent lieu à réduction de ce montant sont les suivantes :

- congé non rémunéré dès le premier jour,
- maladie au-delà du 2ème mois,
- maternité au-delà du 4ème mois,

Aucune réduction n'est appliquée en cas d'absence liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

La réduction sera pratiquée prorata temporis après neutralisation de ces périodes, le montant de référence pris en compte et versé pouvant diminuer jusqu'à zéro.

Les bénéficiaires du présent accord quittant l'entreprise en cours d'année, perçoivent des montants de REC calculés prorata temporis, sur la base du montant de REC de référence à 100%.

### **ARTICLE 5 : OBSERVATION ET SECURISATION DE L'APPLICATION DE L'ACCORD**

Un suivi de l'application des dispositions du présent accord sera réalisé auprès des organisations syndicales représentatives dans le cadre de la commission de suivi de l'application de l'accord cadre et de l'accord de REC, spécialement réunie à cet effet, en avril de chaque année. Cette réunion permettra d'examiner l'application du présent accord et notamment les atteintes collectives, les répartitions individuelles ainsi que le positionnement des métiers dans les familles de la grille mentionnée ci-dessus.

## ARTICLE 6 : DUREE D'APPLICATION ET PUBLICITE

Le présent accord est conclu pour les exercices 2016, 2017 et 2018.

Les parties conviennent également de se revoir à l'issue du premier exercice d'application du présent accord, soit dans le courant du 2<sup>ème</sup> trimestre 2017, afin d'examiner les ajustements éventuels concernant le fonctionnement du dispositif.

Au-delà du 31 Décembre 2018 cet accord cessera de plein droit de produire définitivement tout effet et ne pourra être reconduit que par la signature d'un nouvel accord.

Le présent accord sera diffusé à l'ensemble du personnel sur l'Intranet de la Caisse Régionale. Il sera déposé auprès de la DIRECCTE Aquitaine, en 2 exemplaires dont une version en support papier signée des parties et une version sur support électronique. Il sera également déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes de Bordeaux dans le ressort duquel se situe la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine.

Fait à Bordeaux, le 30 juin 2016.

**Pour les Organisations Syndicales  
représentatives,**

C.F.D.T.



F.O.

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

S.U.D.



**Pour la CRCAM  
d'Aquitaine,**

Le Directeur Général,



Jack BOUIN

Annexe

Table de correspondance applicable en cas de surperformance collective, pour tenir compte de la sécurisation décrite dans l'accord cadre du 30 juin 2016, portant sur la mise en œuvre en Caisse régionale d'Aquitaine de l'accord cadre national du 29 janvier 2015 sur le projet d'évolution de la politique de rétribution globale.

<b>Table de majoration surperformance</b>		
<b>De..</b>	<b>..jusqu'à</b>	<b>majoration</b>
101%	102%	2%
103%	104%	5%
105%	106%	9%
107%	108%	12%
109%	110%	16%
111%	112%	20%
113%	114%	24%
115%	116%	30%
117%	118%	32%
119%	120%	36%
121%	122%	40%
123%	124%	45%
125%		48%

Le taux de majoration s'applique sur la somme des montants de REC individuels de référence de chacun des membres de l'équipe.