

CAISSE RÉGIONALE DE L'ANJOU ET DU MAINE

AVENANT N°1 – ACCORD N°100

ACCORD SUR LE SYSTEME DE REMUNERATION EXTRA CONVENTIONNELLE DE LA CAISSE REGIONALE DE L'ANJOU ET DU MAINE

Entre les soussignés :

La Caisse régionale de Crédit agricole mutuel de l'ANJOU et du MAINE, dont le siège social est situé 40 Rue Prémartine, LE MANS (72000), représentée par M. Hugues BRASSEUR, agissant en qualité de Directeur Général

d'une part,

et les organisations syndicales ci-après désignées :

- La C.F.D.T., représentée par *Gervaise NDIAYE*
- F.O., représentée par
- Le S.N.E.C.A.-C.G.C., représenté par
- S.U.D./S.D.A.C.A.A.M., représenté par
- L'U.N.S.A. représentée par *Valérie Lemoine*

d'autre part,

Dans le cadre des échanges menant à la conclusion de l'accord n°100 relatif au système de rémunération extra-conventionnelle de la Caisse Régionale, les parties signataires avaient décidé de revoir son article II – C sur les corrections du taux d'atteinte des objectifs dans le courant du premier semestre de l'année 2017.

Ainsi, suite aux négociations menées depuis le mois de mars 2017, il est conclu le présent avenant visant à modifier les règles de correction du taux d'atteinte des objectifs en prenant en compte le taux d'absentéisme par unité issu du système d'information RH.

Au-delà de ce mode de correction du taux d'atteinte des objectifs lié aux absences, la Direction conforte l'objectif de pourvoir l'ensemble des postes identifiés dans la structure de l'Entreprise, en vue de développer l'Indice de Recommandation Client et les Parts de Marché.

Cet avenant vise également à modifier les dispositions relatives au calcul du taux d'atteinte des objectifs pour les équipes du contrôle périodique, du contrôle permanent et de la conformité.

En conséquence, l'article II – B intitulé CALCUL DU TAUX D'ATTEINTE DES OBJECTIFS, l'article II - C intitulé « LES CORRECTIONS DU TAUX D'ATTEINTE DES OBJECTIFS » et l'article XI intitulé « EXAMEN DES SITUATIONS EXCEPTIONNELLES ET RECOURS » sont modifiés et leur nouvelle rédaction est la suivante :

B. CALCUL DU TAUX D'ATTEINTE DES OBJECTIFS

La REC rétribue la performance collective des Unités de travail ou de l'Entreprise, sur la base des objectifs fixés par la Direction dans le cadre de son projet d'entreprise et des axes stratégiques définis chaque année et précisés :

- dans la Charte des Objectifs, pour les métiers des différents réseaux,
- dans les Plans Ambition de chaque unité pour les métiers du siège et les autres métiers commerciaux.

Il est rappelé qu'un objectif doit être simple, mesurable, ambitieux, réaliste et limité dans le temps.

La charte des objectifs du Réseau de proximité est présentée chaque année pour avis en Comité d'Entreprise. Le bilan définitif de l'atteinte des objectifs annuels de fin d'exercice, est présenté devant cette même instance, en début d'année N+1 avant le versement du solde de la REC, sauf cas de force majeure.

La détermination du taux d'atteinte des objectifs se fait comme suit :

- Unités du siège et autres métiers commerciaux à l'exception des unités contrôle périodique, contrôle permanent et conformité
 - ⇒ 50 % sur les objectifs de l'Unité
 - ⇒ 50 % sur le taux d'atteinte des objectifs commerciaux de la Caisse Régionale de l'Anjou et du Maine
- Unités contrôle périodique, contrôle permanent et conformité
 - ⇒ 100 % sur les objectifs de l'Unité
- Unités du réseau de proximité
 - ⇒ 80 % sur les objectifs de l'Agence. Les objectifs intègrent une part agence et une part région décrites dans la Charte des objectifs.
 - ⇒ 20 % sur le taux d'atteinte des objectifs commerciaux de la Caisse Régionale de l'Anjou et du Maine
- Unités des réseaux spécialisés (Agences Entreprises, Ingénierie Sociale, Promotion Immobilière et collectivités publiques, Agence Multimédia, Anjou Maine Direct, Agences Habitat Conseil, Développement Assurance des professionnels, Agence Assurances en ligne)
 - ⇒ 80 % sur les objectifs de l'Agence
 - ⇒ 20 % sur le taux d'atteinte des objectifs commerciaux de la Caisse Régionale de l'Anjou et du Maine

Le taux d'atteinte des objectifs commerciaux de la Caisse Régionale de l'Anjou et du Maine est le taux d'atteinte du réseau de proximité auquel s'ajoutent les contributions des unités des réseaux spécialisés.

Les autres métiers commerciaux sont assimilés aux métiers commerciaux du réseau. Il s'agit des emplois exercés hors agence de proximité, dont les activités significatives reposent sur une relation clientèle régulière de développement d'un chiffre d'affaire équilibré, rentable et sécurisé dans le cadre d'une bonne maîtrise des risques, et dont les résultats se mesurent au travers d'objectifs commerciaux fixés chaque année. Ces emplois sont mentionnés dans la grille de REC étant entendu qu'une révision par avenant à l'accord peut s'avérer utile pour prendre en compte des évolutions d'organisation de l'entreprise.

Le taux d'atteinte des objectifs de l'unité est communiqué mensuellement au salarié par le Responsable Hiérarchique au vu des résultats obtenus.

La rémunération du dépassement des objectifs est plafonnée à 120% pour tous les métiers du Siège et du Réseau.

La rémunération est garantie à 80 % du montant de la REC des métiers du siège et du réseau.

C. LES CORRECTIONS DU TAUX D'ATTEINTE DES OBJECTIFS

Le taux d'atteinte des objectifs des unités est corrigé des impacts des absences et du temps consacré à l'exercice du mandat des représentants du personnel dans les unités.

a) LA PRISE EN COMPTE DES ABSENCES

Les données concernant l'absentéisme dans les équipes sont extraites du système d'information RH de façon homogène pour toutes les unités de l'entreprise qu'elles soient siège ou réseau.

Ainsi, le taux d'atteinte des objectifs est corrigé des absences pour :

- Maladie (y compris accident du travail et maladie professionnelle)
- Maternité (y compris allaitement, et adoption)

- Congés non rémunérés (congé paternité, congé parental, congé 13^{ème} mois, congé pour convenance personnelle, congé sans solde, ...)

Ce correctif s'effectue de façon progressive selon un taux d'absentéisme annuel et en suivant les modalités suivantes :

Taux d'absentéisme	Taux de correction
0% < T < 0,5%	0,0%
0,5% < T < 2%	0,5%
2% < T < 4%	1,0%
4% < T < 7%	2,0%
7% < T < 10%	2,5%
10% < T < 15%	3,0%
15% < T < 20%	4,0%
T > 20%	5,0%

Le taux d'absentéisme est égal au rapport entre le nombre d'heures d'absences dans l'équipe sur l'année et le nombre d'heures de travail théoriques des salariés de l'unité sur cette même année.

b) LA PRISE EN COMPTE DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

Il est tenu compte des responsabilités exercées par les représentants du personnel au sein de la Caisse Régionale dans le calcul du taux d'atteinte des objectifs des unités de la façon suivante :

Taux d'atteinte REC corrigé = Taux d'atteinte REC unité + correction taux de REC

Correction du taux de REC = $\frac{(\text{Taux d'atteinte REC unité à } 100 \% \times \text{ETP de l'unité}) - 100}{\text{ETP corrigé de l'unité}}$

ETP corrigé de l'unité = $\frac{\text{ETP de l'unité} \times \text{nombre d'heures réellement travaillées dans l'unité}}{\text{Nombre d'heures de travail théoriques des salariés de l'unité}}$

Nombre d'heures réellement travaillées dans l'unité = nombre d'heures de travail théoriques des salariés de l'unité – nombre d'heures d'absences des représentants du personnel de l'unité y compris le temps de trajet en cas de déplacement.

Le nombre d'heures d'absences des représentants du personnel de l'unité intègre :

- les heures de délégation réellement posées,
- les temps de réunions organisées par la Caisse Régionale fixés forfaitairement à une journée soit 7,8 heures : Comité d'entreprise, CHSCT, Délégués du Personnel, Conseils d'Administration et Assemblées Générales de la Caisse Régionale de l'ANJOU et du MAINE, Conseil de Discipline, Commission Paritaire, Commission de suivi de la CCN, Négociations Syndicales, réunions de concertation, réunions techniques, Commissions obligatoires du Comité d'Entreprise.
- les temps de réunions préparatoires fixés forfaitairement à une journée soit 7,8 heures pour le Comité d'Entreprise, le CHSCT, les Délégués du Personnel.

ETP de l'unité = structure cible des unités au 31 décembre de l'année N.

La période de référence pour la prise en compte des absences est l'année civile.

Ce dispositif ne s'applique pas lorsque le représentant du personnel fait l'objet d'un remplacement.

Au regard du remplacement, la Caisse Régionale s'engage à examiner au cas par cas la situation des représentants du personnel (hormis le cas du secrétaire du Comité d'entreprise).

Enfin, il est précisé que la correction liée aux absences des représentants du personnel est appliquée au taux d'atteinte de l'unité mais n'entre pas en compte pour le calcul du taux d'atteinte de la Caisse Régionale.

XI EXAMEN DES SITUATIONS EXCEPTIONNELLES ET SUIVI

Au-delà des corrections prévues à l'article II-C du présent accord et avant le versement du solde de REC, la direction pourra décider, après examen des unités ayant rencontré des situations exceptionnelles sur l'année, de corriger le taux d'atteinte des objectifs de ces unités. Il est précisé que les unités ayant un taux d'absentéisme de 15 % ou plus feront l'objet d'un examen systématique.

Une information sur ces situations exceptionnelles, sera fournie à postériori, auprès des signataires du présent accord.

Par ailleurs, malgré la politique de recrutement visant à pourvoir l'ensemble des postes identifiés dans la structure de l'Entreprise, les mobilités peuvent créer temporairement des situations de postes non pourvus. La Direction sera vigilante et, pour s'assurer que le niveau de poste non pourvus soit maintenu à un niveau raisonnable, organisera un suivi trimestriel en Comité d'entreprise du taux d'absentéisme par unité et des postes vacants de la Caisse Régionale.

Enfin, au-delà de ces situations, en cas de contestation ou de litige, chaque salarié a, entre autre, la possibilité, conformément au droit commun, de saisir les Délégués du Personnel.

DISPOSITIONS DIVERSES

Le présent avenant n'opère pas novation et l'ensemble des dispositions de l'accord n°100 relatif au système de rémunération extra-conventionnelle de la Caisse Régionale et de ses avenants, autres que celles modifiées aux présentes, demeurent maintenues.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2018 à l'exception des modifications apportées à l'article II – B intitulé CALCUL DU TAUX D'ATTEINTE DES OBJECTIFS concernant les unités de contrôle et qui entrent en vigueur à la date de sa signature.

DEPOT LEGAL

Le présent accord sera déposé par la Direction en 2 exemplaires à la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi), dont 1 version sur support papier par lettre recommandée avec avis de réception, et une version sur support électronique.

Un exemplaire de cet accord sera également déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait au Mans

En 8 exemplaires originaux

Le 30.10.2017

Pour la Caisse régionale de l'ANJOU et du
MAINE,

Le Directeur Général Hugues BRASSEUR

Pour la C.F.D.T

Ndiaye

Pour .F.O.

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

Pour S.U.D./S.D.A.C.A.A.M

Pour l'U.N.S.A.

ledroit