

ACCORD SUR LA REMUNERATION EXTRA CONVENTIONNELLE 2018, 2019 ET 2020

Entre les soussignés,

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de CHAMPAGNE-BOURGOGNE
Représentée par Monsieur Jacques KERMARREC, agissant en qualité de Directeur Général,

D'une part,

Et les Représentants des Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

Fédération Générale Agroalimentaire (CFDT)
Représentée par M *Christophe Beunton*

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (SNECA CFE-CGC)
Représenté par M

Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel (SNIACAM)
Représenté par M *LENTIE MARUSSE*

Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture Agroalimentaire – Crédit Agricole (UNSA – CA)
Représentée par M *Philippe Fontaine*

D'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

JF *JL* *LM* *CB* *L*

Préambule

Le présent accord est conclu au sein de la Caisse Régionale de Champagne Bourgogne 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, dont le montant et les modalités d'attribution sont fixés, après négociation, par chaque Caisse Régionale ».

La Rémunération Extra Conventionnelle doit permettre de :

- donner du sens et de la visibilité sur les priorités de la Caisse Régionale,
- motiver et récompenser les efforts et la performance.

L'objectif de simplification et de lisibilité de la REC a prévalu dans les échanges entre les parties au cours de la négociation.

Article 1 - Bénéficiaires

Tous les salariés sont bénéficiaires de la REC, à l'issue de 3 mois de présence effective et ininterrompue.

Cette disposition ne s'applique pas en cas de mobilité interne au Groupe Crédit Agricole. Dans ce cas, le salarié bénéficie du versement de la REC dès son embauche.

Article 2 - Composantes de la Rémunération Extra Conventionnelle

La nature de l'activité des Sites et des Réseaux a des impacts différents sur le développement commercial. Les activités réalisées sont complémentaires pour permettre l'atteinte des objectifs de la Caisse Régionale.

Les Réseaux sont orientés vers le développement de l'activité commerciale et la satisfaction des clients.

Les Sites sont principalement orientés sur le fonctionnement de la Caisse Régionale et le soutien aux Réseaux pour favoriser la relation commerciale.

2.1. Répartition entre la partie collective et la partie individuelle

Dans un souci de simplification et de lisibilité, la répartition entre la part individuelle et la part collective est comparable entre les collaborateurs quel que soit leur métier.

Dans la continuité de l'accord national portant sur la Rétribution Globale du 29 janvier 2015, il est convenu que la part collective doit demeurer majeure.

2.2. REC Collective

Compte tenu des spécificités des activités, les objectifs de la Rémunération Extra-Conventionnelle diffèrent donc entre le Réseau de Proximité, les Réseaux et Métiers Spécialisés et les Sites.

F JBLM AB L

2.2.1. Réseau de proximité

La partie Collective, liée à l'atteinte d'objectifs collectifs annuels de l'unité de travail, est répartie en 5 pavés :

- Conquête
- Crédit
- Collecte
- Assurance – Prévoyance
- « Projet Client 3.0 ».

Le taux d'atteinte global est calculé à partir des taux réels d'atteinte et du poids de chaque pavé. Ce taux d'atteinte global est compris entre 70 % et 150 %.

Le taux d'atteinte de chaque pavé est pris en compte pour sa valeur réelle dans la limite de 150%, sous réserve que l'atteinte de chaque pavé soit au moins égal à 60%. Si le taux d'atteinte d'un pavé est inférieur à 60%, les taux d'atteinte des autres pavés seront pris en compte dans la limite de 120%. Cette règle est aussi applicable aux critères retenus pour chaque pavé. Les critères sont en cohérence directe avec le pavé concerné.

Exemples :

	Taux d'atteinte réel	Taux d'atteinte retenu pour le calcul du taux collectif
Conquête	130 %	120 %
Crédit	90 %	90 %
Collecte	140 %	120 %
Assurance – Prévoyance	55 %	55 %
« Projet Client 3.0 »	150 %	120 %

	Taux d'atteinte réel	Taux d'atteinte retenu pour le calcul du taux collectif
Conquête	160 %	150 %
Crédit	90 %	90 %
Collecte	100 %	100 %
Assurance – Prévoyance	90 %	90 %
« Projet Client 3.0 »	140 %	140 %

Pour les collaborateurs qui interviennent sur plusieurs agences, le taux d'atteinte retenu correspond à la moyenne des taux d'atteinte des agences sur lesquelles ils exercent leur activité.

Des éléments exceptionnels pourront être pris en compte par la Direction Générale pour impacter favorablement le taux d'atteinte des objectifs. Les cas d'absences d'un manager seront pris en compte dans ce cadre.

2.2.2. Réseaux Spécialisés

La partie Collective, liée à l'atteinte d'objectifs collectifs annuels de l'unité de travail, est répartie en 4 pavés :

- Collecte
- Conquête
- Risque et Conformité
- Développement & optimisation du PNB

Le taux d'atteinte global est calculé à partir des taux d'atteinte et du poids de chaque pavé.

Ce taux d'atteinte global est compris entre 70 % et 150 %.

FF dpl LM GB

Le taux d'atteinte de chaque pavé est pris en compte pour sa valeur réelle dans la limite de 150 %, sous réserve que l'atteinte de chaque pavé soit au moins égal à 60 %. Si le taux d'atteinte d'un pavé est inférieur à 60 %, les taux d'atteinte des autres pavés seront pris en compte dans la limite de 120 %. Cette règle est aussi applicable aux critères retenus pour chaque pavé. Les critères sont en cohérence directe avec le pavé concerné.

Exemples :

	Taux d'atteinte réel	Taux d'atteinte retenu pour le calcul du taux collectif
Conquête	130 %	120 %
Collecte	140 %	120 %
Risque et Conformité	55 %	55 %
Développement & optimisation du PNB	150 %	120 %

	Taux d'atteinte réel	Taux d'atteinte retenu pour le calcul du taux collectif
Conquête	160 %	150 %
Collecte	90 %	90 %
Risque et Conformité	100 %	100 %
Développement & optimisation du PNB	90 %	90 %

Des éléments exceptionnels pourront être pris en compte par la Direction Générale pour impacter favorablement le taux d'atteinte des objectifs. Les cas d'absences d'un manager seront pris en compte dans ce cadre.

2.2.3. Sites

La partie Collective est basée sur les résultats du Réseau de Proximité.

Elle correspond au taux d'atteinte réel collectif du Réseau de Proximité.

2.3. REC Individuelle

➤ Fixation des objectifs

La partie Individuelle est liée à l'atteinte d'objectifs individuels qualitatifs annuels. Ils sont définis en début d'année par le manager.

Le nombre d'objectifs par collaborateur doit être limité.

Pour les managers, 60% de leur REC individuelle sera liée à des critères managériaux et sociaux (réalisation des différents entretiens RH, accompagnement des nouveaux embauchés et alternants, évolution des collaborateurs, maintien dans l'emploi et accompagnement des travailleurs handicapés, respect des règles sociales, etc.).

Le taux d'atteinte global est compris entre 70 et 150 %.

➤ Calcul de l'enveloppe

Le montant global affecté à l'unité de travail est défini par le cumul de l'ensemble des bases REC individuelles des postes théoriques au 31/12 de l'année concernée. Ce montant n'est pas impacté par les absences ou par le taux d'activité des collaborateurs.

Ce montant doit être distribué intégralement au sein de l'unité de travail.

Handwritten initials and a large blue checkmark: JL, AL, LM, CA, L

Dans les cas exceptionnels et pour des raisons objectives validées uniquement par la Direction concernée et par la Direction des Ressources Humaines, où le versement à 100% ne serait pas effectué, le reliquat pourra être affecté dans une autre unité de travail de la même Direction.

➤ Calcul de l'enveloppe complémentaire

Le montant défini ci-dessus sera majoré de 10 % et laissé à la main du manager pour valoriser un ou plusieurs collaborateurs spécifiquement. L'attribution effectuée dans ce cadre doit être d'un montant significatif.

➤ Détermination de l'atteinte individuelle et du montant à verser

Le montant attribué est défini en début d'année par le responsable en fonction de l'atteinte des objectifs de l'année précédente.

Pour les salariés à temps partiel, le taux d'activité n'impacte pas automatiquement le montant attribué.

Le versement est effectué dans une fourchette de 70 à 150 % de l'enveloppe globale des bases individuelles.

Article 3 – Montants des bases REC

➤ Réseau de Proximité

Groupes REC	Métiers	PCE	Bases REC 2018			Bases REC 2019			Bases REC 2020		
			Collectif	Individuel	Total	Collectif	Individuel	Total	Collectif	Individuel	Total
1	Assistant Service Clientèle	3	1 030	640	1 670	1 090	640	1 730	1 150	640	1 790
	Assistant Viticulture	4									
2	Conseiller Commercial	4	1 320	820	2 140	1 390	820	2 210	1 460	820	2 280
	Télé Conseillers CCM	4									
3	Télé Conseillers CCM	5	1 600	1 000	2 600	1 680	1 000	2 680	1 770	1 000	2 770
	Conseiller Jeune	5									
4	Conseiller Particuliers	6	1 760	1 100	2 860	1 850	1 100	2 950	1 940	1 100	3 040
	Télé Conseillers CCM	6									
	Conseiller Professionnels	8									
	Conseiller Agri/ Viti	8									
5	Chargé Particuliers	8	1 860	1 160	3 020	1 960	1 160	3 120	2 060	1 160	3 220
	Chargé Agri/ Viti, Professionnels	9									
6	Moniteurs Clientèle Particuliers	9	2 050	1 280	3 330	2 150	1 280	3 430	2 260	1 280	3 540
	Animateur Habitat	10									
	Moniteurs Pro/Agri	10									
	Directeur d'Agence Délégué CCM	10									
	Directeur d'Agence Délégué	10									
	Directeur d'Agence PCE 10 & 11	10 & 11									
Directeur Clientèle Patrimoniale et Synergies	11										
7	Directeur d'Agence PCE 12 & 13	12 & 13	2 340	1 460	3 800	2 460	1 460	3 920	2 580	1 460	4 040
	Adjoint Directeur de Secteur	13									
8	Directeur de Secteur	15 & 16	2630	1640	4270	2760	1640	4400	2900	1640	4540

SJ ✕ LM CB E

➤ **Autres Réseaux et Métiers Spécialisés**

Groupes REC	Métiers	PCE	Bases REC 2018			Bases REC 2019			Bases REC 2020		
			Collectif	Individuel	Total	Collectif	Individuel	Total	Collectif	Individuel	Total
1	Technicien d'Affaires	7	1320	820	2140	1390	820	2210	1460	820	2280
	Technicien d'Affaires Immobilier et Institutionnels	7									
	Conseiller IARD Pro/Agri	5									
	Animateur IARD Pro/Agri	9									
	Technicien IARD Pro/Agri	7									
	Chargé Middle IARD	10									
2	Chargé Gestion Conseillée	9	1760	1100	2860	1850	1100	2950	1940	1100	3040
	Chargé d'Affaires Entreprise Junior	8									
	Technico-commercial SAI	9									
	Technico-commercial FMP	9									
	Technico-commercial Assurance Coll	9									
	Conseiller Epargne Salariale	9									
	Chargé Animation Collecte	10									
	Animateur Prescripteur AGILOR	10									
	Expert Transmission - expert transmission agri/viti	12									
	Ingénieur Patrimonial	12									
3	Conseiller Assurances Professionnels	9	1860	1160	3020	1960	1160	3120	2060	1160	3220
4	Chargé en Gestion de Patrimoine	10	1960	1220	3180	2060	1220	3280	2160	1220	3380
	Chargé d'Affaires Entreprise	10									
	Chargé d'Affaire Viti	10									
	Chargé d'Affaire PME-PMI	10									
	Chargé d'Affaire Immo Institutionnels	10									
	Chargé Epargne Salariale	10									
5	Chargé d'Aff. Fin. Structuré Middle Office	11	2 050	1 280	3 330	2 150	1 280	3 430	2 260	1 280	3 540
	Conseillers Privés / Conseiller Privé du dirigeant / Dvpt pro et prof libérales	11									
	Ingénieur d'Affaires	12									
	Responsable Gestion Conseillée	11									
6	Responsable Banque Privée	14	2340	1460	3800	2460	1460	3920	2580	1460	4040
	Directeur CAE Immobilier et Institutionnels	13									
	Responsable Banque d'Affaires	13									
	Directeur d'Agence Entreprise	13 & 14									

SJ 7 LM 09 L

➤ Sites

	Bases REC 2018			Bases REC 2019			Bases REC 2020		
	Collectif	Individuel	Total	Collectif	Individuel	Total	Collectif	Individuel	Total
Niveaux de classification A, B, C	280	160	440	310	160	470	340	160	500
Niveaux de classification D & E	340	200	540	370	200	570	400	200	600
Niveaux de classification F	460	280	740	490	280	770	520	280	800
Niveau de classification G	520	320	840	550	320	870	580	320	900
Niveaux de classification H/I	580	360	940	610	360	970	640	360	1000
Responsable de Service	1160	720	1880	1220	720	1940	1280	720	2000

Article 4 – Garanties et plafonds

La Caisse Régionale garantit un versement global (part collective + part individuelle) minimum de 70 % du montant total des bases de versement.

Le montant total du versement est plafonné à 150 % des bases de versement (hors enveloppe supplémentaire).

Article 5 – Absences

5.1. Impact des absences sur la partie collective

La Rémunération Extra-Conventionnelle est calculée annuellement en fonction du temps de présence.

Le temps de présence s'entend du temps de travail effectif et des périodes assimilées de plein droit à du temps de travail par la loi ou la Convention Collective.

Il s'agit notamment :

- des congés payés annuels,
- des congés maternité ou adoption,
- des jours de formation rémunérés par la Caisse Régionale,
- des absences pour accident de travail ou pour maladie professionnelle,
- les absences liées aux mandats de représentation du Personnel et des Délégués Syndicaux,
- les périodes légalement assimilés de plein droit à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Par exception, les absences suivantes ne sont pas décomptées du temps de présence dans le calcul de la Rémunération Extra-Conventionnelle :

- les congés rémunérés pour conjoint ou enfant malade (cf. art. 22 CCN),
- les congés spécifiques prévus pour les actes médicaux ou paramédicaux pour les travailleurs handicapés,
- le congé paternité.

5.2. Impact des absences sur la partie Individuelle

Les absences des collaborateurs n'impactent pas l'enveloppe attribuée à chaque manager. Sur cette partie, le versement a lieu sur décision du responsable en fonction de l'atteinte des objectifs qualitatifs.

Le cumul des jours d'absence inférieur ou égal à 5 jours ne sera pas communiqué aux managers pour déterminer le montant de la partie individuelle à attribuer à chaque collaborateur.

Article 6 - Absences liées aux mandats de représentation du Personnel et des Délégués Syndicaux

Pour l'application de l'Article 5 de la Convention Collective, les absences liées aux mandats de représentation du Personnel et des Délégués Syndicaux sont neutralisées pour la détermination du taux d'atteinte collectif, sur la base de la production de l'unité de travail.

Le montant attribué au titre de la REC Individuelle sera déterminé par le responsable conformément à l'accord portant sur le statut de l'élu conclu le 5 décembre 2013. La Direction des Ressources Humaines s'assurera de la bonne application des règles.

Article 7 – Modalités de versement

La Rémunération Extra-Conventionnelle est versée sous forme d'acomptes mensuels de 4 % du montant total des bases, du mois de Janvier au mois de Décembre, pour les collaborateurs bénéficiant d'une REC « Réseau de Proximité » ou « Autres Réseaux et Métiers Spécialisés ».

Il n'y a pas d'acompte mensuel pour les collaborateurs des sites.

Le versement du solde de la Rémunération Extra-Conventionnelle interviendra en Février de l'année suivante.

Article 8 – Départ en cours d'année

En cas de départ en cours d'année, la part collective est versée sur la base de 100 % au prorata du temps de présence. La part individuelle est déterminée par le manager au moment du départ dans les limites fixées précédemment.

Les salariés qui quittent l'entreprise au 31 décembre bénéficient du versement de leur solde de REC au mois de février de l'année suivante sur la base des taux réels d'atteinte.

Article 9 – Information des collaborateurs

Le taux d'atteinte de la REC Collective et le montant de la REC Individuelle sont communiqués à chaque collaborateur par leur manager avant le versement du solde avec la paie de février.

7 PL LM CS h

Article 10 – Modalités d’application

Des notes techniques préciseront les différentes modalités de fixation des objectifs.

Ces notes seront communiquées aux collaborateurs avant le début l’exercice concerné par la REC.

Article 11 - Durée

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2018 et pour une durée de 3 ans, soit jusqu’au 31 décembre 2020. Au-delà de cette date, il cessera de produire de plein droit tout effet.

Les parties signataires se réuniront au moins trois mois avant l’échéance du terme pour envisager une éventuelle reconduction.

Article 12 – Dépôt et publicité

Le présent accord, sera déposé, par les soins de l’Entreprise, en 3 exemplaires dont une version sur support papier signée des parties par lettre recommandée avec demande d’avis de réception et une version sur support électronique, à la DIRECCTE dans le ressort de laquelle est situé le siège de l’Entreprise.

Les parties sont informées et acceptent la mise en ligne intégrale du présent accord sous la base de données nationale les rendant ainsi publics.

Un exemplaire sera aussi déposé au greffe du Conseil de Prud’hommes.

Fait à TROYES, le 14 novembre 2017

Le Directeur Général de la CRCAM
de CHAMPAGNE-BOURGOGNE
Jacques KERMARREC



Pour le Syndicat CFDT



Pour le Syndicat SNIACAM



Pour le Syndicat SNECA CFE-CGC



Pour le Syndicat UNSA/CA



