

**ACCORD SUR LA REMUNERATION
EXTRA CONVENTIONNELLE
A LA CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL
ALPES PROVENCE**

Entre :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Alpes Provence,
dont le siège social est au 25, Chemin des Trois Cyprès (13097 Aix en Provence),
Immatriculée au RCS d'Aix en Provence, sous le N° 381976644
Représentée par Madame Florence BOZEC, Directeur des Ressources Humaines

Ci-après dénommée « l'Entreprise »,

d'une part,

Et

Les représentants d'organisations syndicales représentatives au sens de l'article
L2232-12 du Code du travail, à savoir :

M. *Stéphane CAYRON*
agissant en qualité délégué syndical de la CFDT,

M. *ERIC SCHURZ*
agissant en qualité délégué syndical du CFTCAM,

M. *R BLANE Gilles*
agissant en qualité délégué syndical du SDACAP/SUDCAM

M. *Arce PINAUD*
agissant en qualité délégué syndical du SNECA/CFE/CGC,

d'autre part,

1

FB

A.

GB



SC

PREAMBULE

Le présent accord est conclu au sein de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Alpes Provence, dans le cadre 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 ».

Par ailleurs, le dispositif de Rémunération Extra-Conventionnelle (REC) de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Alpes Provence s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'accord du 23 juin 2017 portant sur la mise en œuvre, au sein de CAAP de l'accord cadre national du 29 Janvier 2015 sur le projet d'évolution de la rétribution globale.

Dès lors, l'application du présent dispositif est conditionnée par l'entrée en vigueur de l'accord du 23 juin 2017 sus visé ainsi que des accords d'intéressement et de participation du 23 juin 2017.

Dans le cadre de la démarche générale de modernisation de la rétribution globale, la Direction et les Organisations syndicales ont convenu que l'augmentation de 10% de la rémunération de la classification de l'emploi au 1^{er} janvier 2018, serait financée, à hauteur de 99% par une réallocation de l'enveloppe REC et pour les 1% restants, par un transfert d'une partie de la prime d'intéressement.

Cette réallocation se traduit par une diminution de l'enveloppe REC actuelle, qui s'effectuera de manière différenciée en fonction des emplois.

Le dispositif de REC, mis en place en complément des différents compartiments de rémunération, a vocation à reconnaître et valoriser la performance collective des salariés de la Caisse Régionale, en cohérence avec les ambitions du projet CAAP 2020 et les profondes transformations, notamment digitales, que notre Entreprise doit relever.

Cela étant, il a été convenu ce qui suit.

ARTICLE 1 – OBJET

Cet accord a pour objet de définir le système de rémunération extra-conventionnelle au sein du Crédit Agricole Alpes Provence.

Il ne concerne pas les modalités de détermination des objectifs, tant pour leur nature que pour leur niveau, ces derniers étant définis annuellement par la direction et consignés, dans une note présentée à l'ensemble des équipes, au plus tard le 31 janvier de l'année en cours.

ARTICLE 2 – PRINCIPES GENERAUX

La rémunération extra-conventionnelle (REC) est désormais basée sur une composante collective qui représente 100% de la REC.

Elle est fonction de l'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs mesurés annuellement.

ARTICLE 3 – BENEFICIAIRES

Les bénéficiaires sont tous les salariés 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 et des stagiaires.

Il est précisé que ne sont pas éligibles les collaborateurs ayant réalisé une malversation et/ou un manquement professionnel avéré sanctionné par un licenciement pour faute grave (malversations, absence irrégulière prolongée, abandon de poste, etc...).

3.1 : incidence des absences

Le montant de la REC de chaque salarié bénéficiaire est calculé au prorata de son temps de travail et de son 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, maladie professionnelle,
- les congés payés,
- les congés spéciaux prévus au chapitre 1 de l'article 20 de la Convention collective,
- les journées de formation à l'exception du congé individuel de formation et des formations hors temps de travail suivies dans le cadre du compte personnel formation (CPF)
- les absences des représentants du personnel et syndicaux pour l'exercice de leurs mandats, ainsi que leurs journées de formation pour congés de formation économique et sociale,
- les absences maladie dans la limite d'un mois, soit 22 jours ouvrés par an, fractionnés ou non,
- les absences cumulées pour hospitalisation et maladie consécutive à hospitalisation avec une durée maximum de 2 mois par an,
- le congé de solidarité familiale
- les congés conventionnels octroyés dans le cadre de l'accompagnement d'un descendant ou d'un enfant à charge concerné par une situation de handicap lourd,
- les absences résultant de la participation à des jurés d'assises ou dans le cadre de la réserve militaire ou encore les absences consécutives à l'hospitalisation d'enfants mineurs.

Prise en compte d'éléments exceptionnels : 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 « turn-over » naturel au sein de la Caisse Régionale.

Cependant, le Crédit Agricole Alpes Provence a la volonté de prendre en considération les absences qui seraient susceptibles d'impacter significativement le fonctionnement de l'activité commerciale ou l'organisation des agences, centres d'affaires, CCM et DEI.

En cas d'absence, la Direction s'engage :

- à mettre tout en œuvre pour assurer dans les meilleurs délais un remplacement de qualité (équipe CSC, pépinière d'intégration, pépinière de formation, missions,...) ;
- afin d'assurer la plus grande équité, à analyser les situations résiduelles et particulières et ainsi, corriger le cas échéant le taux de REC de l'entité concernée. Ces analyses et corrections seront réalisées sur la base du taux d'absentéisme net (absences déduction faite des remplacements) au moment de l'établissement des résultats définitifs, déduction faite d'une franchise de 5%.

3.2 : incidence d'un changement d'emploi, de temps de travail, de départ de la CR

En cas de changement d'emploi (sauf en matière de missions de remplacement), le rattachement au niveau de rémunération de classification de l'emploi (RCE) se fera dès la prise de fonction.

En cas de changement de temps de travail, le montant de la REC sera proraté et pris en compte au 1^{er} jour du mois de changement.

En cas de départ de l'Entreprise en cours d'année, le montant de la REC sera payé prorata temporis, sur une base 100.

ARTICLE 4 – MONTANT ET VARIABILITE DES ASSIETTES (BASE 100) DE REC

4-1 : Grille de référence

Conformément à l'accord sur la rétribution globale du 23 juin 2017 et à titre indicatif, les montants de REC sur la base d'un travail à temps plein, d'un taux d'atteinte collectif à 100% et de la grille existant actuellement, seront les suivants :

PCE	TYPE	Emploi	REC
16	Réseaux	Adjoint Directeur Commercial	5 579
	Services Supports	Adjoint Du Directeur	3 810
		Responsable Département	3 810
14	Réseaux	Responsable De Centre D'Affaires	4 835
		Responsable Dev Commercial	4 835
	Services Supports	Responsable De Service	2 800
13	Réseaux	Directeur De Groupes D'Agence	4 498
12	Réseaux	Directeur De L'Agence	4 216
		Adjoint Centre D Affaires	3 416
		Responsable Domaine Commercial	3 416
	Services Supports	Responsable Domaine	2 400
		Responsable D'Unité	2 350
11	Réseaux	Directeur De L'Agence	4 216
		Responsable Cpvm	4 216
		Manager D'Equipe Commerciale	3 208
		Conseiller Prive	3 103
	Services Supports	Manager D'Equipe	2 350
10	Réseaux	Adjoint Au Groupe D'Agences	3 411
		Manager D'Equipe Commerciale	3 208
		Chargé D'Affaires	3 103
		Chargé D'Affaires Entreprises	3 103
		Chargé D'Affaires Professionnelles	3 103
		Conseiller En Gestion Du Patrimoine	3 103
	Services Supports	Expert	2 070
		Manager D'Equipe	2 350
8	Réseaux	Animateur D'Equipe Commerciale	3 000
		Chargé De Clientèle	3 000
		Charge Portef. Pro	3 000
		Conseiller Patrim.	3 000
	Services Supports	Analyste	1 790
		Animateur D'Equipe	1 790
7	Réseaux	Charge Portef.Part.	2 931
6	Réseaux	Cons.Client.Jeunes	2 859
		Conseil.Client.Hab.	2 859
		Conseiller Clientèle	2 859
		Conseiller Commercial	2 859
	Services Supports	Technicien	1 650
5	Réseaux	Conseiller	2 414
4	Réseaux	Referent Accueil	2 283
3	Réseaux	Assistant Commercial	2 180
		Attaché Commercial	2 180
	Services Supports	Assistant	1 470

4.2 : Variabilité

Le taux d'atteinte REC est garanti à hauteur de 50% de l'assiette ; il est plafonné à hauteur de 130% de l'assiette.

Il est précisé que le montant de rémunération garanti sera maintenu à l'identique lors de l'application de l'accord sur la rétribution globale.

4.3 : Engagement de consommation de l'enveloppe budgétaire

En cas d'atteinte globale inférieure à 100%, la Caisse régionale s'engage à verser les sommes initialement prévues, en début d'année, au titre d'une atteinte à 100%.

Ainsi, la différence entre le montant calculé sur la base du taux d'atteinte réellement constaté et le 100% budgétisé sera distribuée selon des critères définis par la Direction Générale.

Ces critères seront communiqués à l'ensemble des salariés, avant versement, sur des bases collectives au bénéfice des unités du siège ou des réseaux.

4.4 : Revalorisation

La négociation relative à la revalorisation des valeurs (base 100) des catégories REC, se fera annuellement, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO).

ARTICLE 5 – FIXATION DES OBJECTIFS ET MESURES D'ATTEINTE

Le dispositif de REC récompense la performance mesurée par l'atteinte d'objectifs qualitatifs et quantitatifs fixés dans le cadre de processus annuels.

La fixation des objectifs et la mesure de la performance sont réalisées sur la base d'une matrice d'indicateurs, reliés aux enjeux stratégiques de l'Entreprise, et répondant à plusieurs familles distinctes (à ce jour : fonds de commerce, production, valeur, risque et qualité), avec pondération des familles d'objectifs.

Les objectifs collectifs sont déterminés en considération des orientations stratégiques de la Caisse Régionale pour l'année considérée et sont communiqués dès le début de l'année pour une opérationnalité immédiate des équipes.

Les indicateurs sont définis par la Direction Générale et diffusés dès le début de l'année commerciale.

Ils seront également présentés une fois par an pour information au Comité d'Entreprise. Le poids définitif de chacun de ces indicateurs sera arrêté par la Direction à la fin de l'année commerciale.

La REC prend en compte le taux d'atteinte des différents objectifs collectifs avec, pour chaque ligne d'objectif :

- 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 est conforme à la volonté des parties signataires 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.

La REC des salariés du groupe d'agences (y compris Banque Directe) est basée sur le taux d'atteinte des objectifs :

- du groupe d'agences à hauteur de 80%
- des réseaux spécialisés du secteur à hauteur de 20%

La REC des salariés du secteur est basée sur le taux d'atteinte des objectifs :

- des groupes d'agences du secteur à hauteur de 80%
- des réseaux spécialisés du secteur à hauteur de 20%

La REC des salariés des centres d'affaires professionnels et Agri/Viti est basée sur le taux d'atteinte des objectifs :

- du centre d'affaires à hauteur de 70 %
- des groupes d'agences du secteur à hauteur de 15%
- du centre d'affaires banque privée du secteur à hauteur de 15%

La REC des salariés de la banque privée est basée sur le taux d'atteinte des objectifs :

- du centre d'affaires banque privée du secteur à hauteur de 70%
- des groupes d'agences du secteur à hauteur de 15%
- des centres d'affaires Pro et Agri/Viti du secteur et de la DEI à hauteur de 15%

La REC des salariés du centre d'affaires associations et collectivités publiques de proximité est basée sur le taux d'atteinte des objectifs :

- du centre d'affaires à hauteur de 70 %
- des groupes d'agences à hauteur de 20%
- du centre d'affaires institutionnels et grandes collectivités publiques à hauteur de 10%

La REC des salariés affectés à l'agence Habitat en ligne est basée sur le taux d'atteinte des objectifs :

- de l'agence Habitat en ligne à hauteur de 80%
- des groupes d'agences à hauteur de 20%

La REC des salariés affectés au CCM est basée sur le taux d'atteinte des objectifs :

- des unités du CCM à hauteur de 80%
- des groupes d'agences à hauteur de 20%

La REC des salariés de la DEI est basée sur le taux d'atteinte des objectifs :

- de la DEI à hauteur de 80%
- des groupes d'agences à hauteur de 10%
- de la banque privée à hauteur de 10%

La REC des salariés des services supports est basée sur le taux d'atteinte des

objectifs :

- des groupes d'agences à hauteur de 70%.
- de l'ensemble des réseaux spécialisés (y compris DEI) à hauteur de 30%

En cas de création d'un nouveau canal de distribution la mesure de la REC fera l'objet d'une présentation en Comité d'Entreprise lors de la création de ce canal.

A défaut des résultats par centres d'affaires Banque Privée, ce sont les résultats de l'ensemble de la Banque privée qui seront retenus.

ARTICLE 6 – VERSEMENT DE LA REC ET ACOMPTES

La partie garantie de la REC (montant théorique base 100 par métier) fait l'objet d'un acompte 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).

Le solde est versé avec le salaire du mois de février suivant l'exercice de référence.

ARTICLE 7 – OUTILS DE SUIVI

S'agissant de l'activité du Réseau de Proximité et des Réseaux spécialisés, la Direction élabore et met à la disposition des Managers les outils nécessaires au pilotage des objectifs commerciaux et au suivi du taux d'atteinte de la performance collective, permettant aux unités concernées, de mesurer l'atteinte des objectifs.

Il est également mis à disposition des unités une gamme étendue d'indicateurs qui permettra d'apprécier l'activité et les résultats commerciaux.

Sur la base des indicateurs communiqués en début d'année commerciale, un point d'étape sur le taux d'atteinte de chaque indicateur sera diffusé trimestriellement.

ARTICLE 8 – DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 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 2018.

L'accord peut être révisé, pendant sa durée d'application notamment si sa mise en œuvre n'apparaît plus conforme aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Toute modification apportée au présent accord fera l'objet d'un avenant conclu entre les parties signataires et déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

ARTICLE 9 – 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 10 – PUBLICITE


Le présent accord sera déposé par les soins de l'Entreprise, en 2 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 Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes d'Aix en Provence.


Fait à Aix en Provence, le 23 Juin 2017

Pour le Crédit Agricole Alpes Provence,
Florence BOZEC, Directeur des Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales :

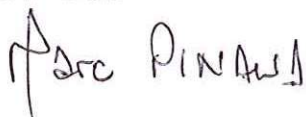
CFDT :  Stéphane CAYRON

CFTCAM :  ERIC SCHUVAR

SDACAP/SUD CAM :

 Gilbert POLAINE 

SNECA - CGC

 Marc PINARD





Se