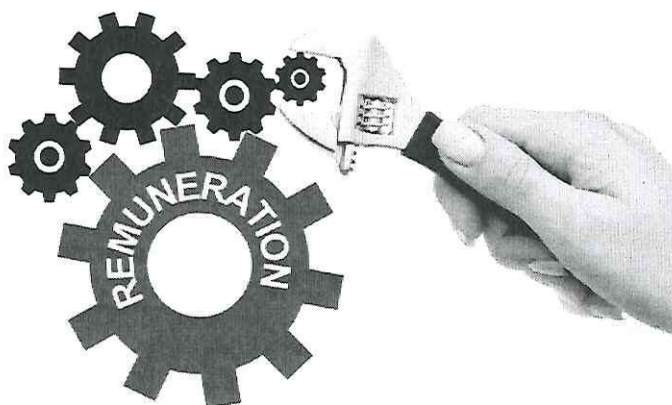




AVENANT N°3 A L'ACCORD RELATIF A LA REMUNERATION EXTRA CONVENTIONNELLE

ENTRE :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel CHARENTE-PERIGORD, dont le Siège est à SOYAUX (16 800), 28- 30, rue d'Epagnac, représentée par Monsieur Laurent MARTIN, Directeur Général,

d'une part,

et les Organisations Syndicales signataires,

d'autre part,

PREAMBULE

L'accord sur la Rémunération Extra-Conventionnelle (REC) au sein de la Caisse régionale signé le 15 juin 2015 dans le cadre de l'accord national sur la rétribution globale du 29 janvier 2015 est entré en application le 1er janvier 2016.

Un premier avenant négocié avec les partenaires sociaux dès le mois de janvier 2016 a renforcé, pour les fonctions commerciales, le caractère motivant de la REC pour l'inscrire pleinement au sein de l'ambition de tourner résolument l'entreprise vers le développement de son fonds de commerce.

Un deuxième avenant a été signé pour tenir compte des évolutions de l'organisation de la Direction des Marchés Spécialisés.

Le présent avenant est signé afin d'intégrer dans la REC Collective de certains métiers, une REC assise à la fois sur la moyenne des taux d'atteinte des Agences Universelles de Proximité ou des Centres d'Affaires et également sur l'atteinte d'objectifs spécifiques. Ce troisième avenant renforce aussi le montant des assiettes REC pour les Chargés Clientèle PRO et AGRI, les Chargés d'Affaires Clientèle Privée de la Banque Privée et des Centres d'Affaires.

Il modifie l'accord signé initialement et ses avenants (n°1 et n°2) et reprend dans sa rédaction l'ensemble du dispositif REC pour permettre une lecture plus aisée du régime de REC qui sera appliqué dès le 1^{er} janvier 2018 et jusqu'au 31 décembre 2018.

Il est d'ores et déjà convenu qu'une nouvelle négociation sera ouverte début 2018 afin de donner la possibilité de négocier les assiettes REC qui n'ont pas été augmentées à l'occasion des précédents avenants.

Article 1 – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

La Rémunération Extra-Conventionnelle est une donnée variable de la rémunération qui traduit la reconnaissance de la qualité des résultats de l'entreprise, des unités et des salariés. Elle rétribue la réussite collective des salariés.

Elle mobilise sur les priorités de développement commercial de l'entreprise, d'amélioration de l'efficacité du fonctionnement et d'élévation de la qualité du service clients.

Elle est construite autour d'objectifs ambitieux, réalisables, partagés, mesurables, simples et positionnés dans le temps.

Elle évolue chaque année en fonction des orientations générales de la Caisse Régionale.

Les bénéficiaires sont tous les salariés en Contrat à Durée Indéterminée et Contrat à Durée Déterminée (CDD – à l'exception des Auxiliaires Temporaires de Vacances) sans condition d'ancienneté.

Les salariés en CDD bénéficient d'une attribution à 100% de la REC globale - au prorata de leur temps de présence au sein de l'entreprise.

Article 2 – ARCHITECTURE DE LA REC

Afin de faire converger les équipes des réseaux spécialisés, du réseau de proximité et du siège sur les priorités communes de la Caisse régionale ainsi que sur des objectifs commerciaux, la REC est composée de deux blocs :

- Le premier bloc « Caisse régionale » commun à l'ensemble de l'entreprise,
- Un deuxième bloc « Collectif » spécifique selon les métiers.

Article 2.1 – La REC « Caisse régionale »

Ce bloc s'applique à tous les salariés de l'entreprise et représente **10%** de la REC totale. Il est assis sur l'atteinte d'objectifs globaux définis au niveau de la Caisse régionale.

Les objectifs et indicateurs retenus font l'objet d'une information du comité d'entreprise et d'une publication auprès des salariés.

Article 2.2 – La REC « Collective »

Le bloc REC « Collective » s'applique à tous les salariés de l'entreprise et représente **90%** de la REC totale. Il est assis sur des objectifs qui varient selon les métiers :

- A. Atteinte des objectifs commerciaux définis pour chaque Agence Universelle de Proximité. Il est précisé également que la REC collective de la Région est fonction de la moyenne d'atteinte de ses AUP.
- B. Atteinte des objectifs commerciaux définis pour chaque Agence Universelle de Proximité pour 50% & Atteinte des objectifs commerciaux définis pour la filière pour 50%.
- C. Moyenne des taux d'atteinte des objectifs commerciaux des Agences Universelles de Proximité pour 50% & Atteinte des objectifs commerciaux définis pour la filière pour 50%.
- D. Taux d'atteinte des objectifs commerciaux de Mon@gence pour 50% & Atteinte des objectifs commerciaux définis du Centre de Relation Client pour 50%.
- E. Moyenne des taux d'atteinte des objectifs commerciaux des Agences Universelles de Proximité.
- F. Atteinte des objectifs commerciaux définis pour chaque Centre d'Affaires.
- G. Atteinte des objectifs commerciaux définis pour chaque Centre d'Affaires pour 50% & Atteinte des objectifs commerciaux définis pour la filière pour 50%.
- H. Moyenne des taux d'atteinte des objectifs commerciaux des Centres d'Affaires.



NH

4

- I. Moyenne des taux d'atteinte des objectifs commerciaux des Agences Universelles de Proximité et des objectifs commerciaux des Centres d'Affaires (le poids des Agences Universelles de Proximité est de 75%, celui des Centres d'Affaires est de 25%).
- J. Atteinte des objectifs commerciaux définis pour chaque région pour 50% et atteinte des objectifs commerciaux définis pour la filière pour 50%

Les objectifs et indicateurs retenus font l'objet d'une information du comité d'entreprise et d'une publication auprès des salariés.

ARTICLE 3 – MODALITES DE FIXATION DES OBJECTIFS

La fixation des objectifs collectifs de l'année N est réalisée au mois de décembre de l'année N-1. Des clés de répartition sont appliquées parmi lesquelles le nombre de salariés des unités en Equivalent Temps Plein au 1^{er} septembre N-1.

ARTICLE 4 –PROCEDURE DE REVISION DES OBJECTIFS

Une procédure visant le cas échéant à réviser les objectifs collectifs (REC « Caisse régionale » et REC « Collective ») est mise en œuvre chaque année au mois de septembre à partir notamment de la note de cadrage (juillet N-1) et sur constat de l'évolution des critères macro-économiques ayant servi à son élaboration.

A l'issue de cet examen, l'entreprise peut décider d'attribuer des points de REC supplémentaires sur des lignes de la part collective, tout en conservant les écarts d'atteinte des différentes unités.

Ces décisions sont communiquées au comité d'entreprise ainsi qu'à l'ensemble de l'entreprise avant la fin de l'année.

Article 5 – NOUVELLES MODALITES DE CALCUL

Article 5.1 – Montant des assiettes

Le montant de la REC varie en fonction du métier du salarié et du taux d'atteinte global des objectifs (niveau Caisse régionale, niveau Collectif).

Le taux d'atteinte global des objectifs se calcule comme suit :

Taux d'atteinte « CR » x 10% de l'assiette appliquée au métier du salarié + Taux d'atteinte « Partie collective » x 90% de l'assiette appliquée au métier du salarié = MONTANT DE LA REC DU SALARIE

Pour les unités rattachées au siège, il est précisé que :

- ✓ lorsque le taux d'atteinte global de la REC se situe entre 105% et 109,99%, le montant payé est porté à 110% de l'assiette appliquée au métier du salarié,
- ✓ lorsque le taux d'atteinte global de la REC se situe entre 110% et 114,99%, le montant payé est porté à 120% de l'assiette appliquée au métier du salarié,
- ✓ lorsque le taux d'atteinte global de la REC est égal ou supérieur à 115%, le montant payé est porté à 130%.

En 2018 et à titre exceptionnel pour les métiers concernés par une ligne métier spécifique (Chargés PRO/AGRI, Conseillers Assurances, les Chargés d'Affaires Clientèle Privée de la Banque Privée et des Centres d'Affaires), il est précisé au moment du versement du solde REC, qu'une comparaison sera réalisée entre le taux d'atteinte « Partie collective » avec la ligne métier et le taux d'atteinte « Partie collective » tel qu'il était calculé en 2017. Le taux d'atteinte le plus élevé sera alors retenu pour le montant de la REC du salarié.

Article 5.2 – Plancher garanti et plafond de la REC globale

Les montants de la REC versée (Plancher garanti et plafond de la REC globale) figurent dans la grille des assiettes REC jointe en annexe.

Article 5.3 – Période de versement de la REC

La part garantie de la REC fait l'objet d'acomptes versés en douze mensualités.

Le solde est versé en une fois au mois d'avril de l'année N+1.

Article 5.4 – Régime des absences et cas particuliers

a) Incidences des absences

La REC globale est versée à chaque salarié en fonction du temps de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Le temps de présence s'entend du temps de travail effectif et des périodes assimilées comme telles par la loi ou la Convention collective ; il s'agit notamment des congés payés, des congés maternité/paternité/adoption, des absences pour accident du travail et maladie professionnelle.

Il est précisé que les absences pour maladie ne font pas l'objet d'un abattement tant que la rémunération est maintenue.

Le congé d'allaitement ne fait l'objet d'un abattement qu'à hauteur de 50%.

b) Incidences de l'emploi

Chaque salarié se voit appliquer l'assiette et les objectifs REC de son métier et de son unité d'appartenance.

A chaque changement de métier et/ou d'unité, il se voit appliquer l'assiette et les objectifs correspondant à son nouveau métier et à sa nouvelle unité de travail.

c) Les représentants du personnel

Les objectifs des unités auxquelles ils appartiennent (pour la REC collective) sont fixés et adaptés en considération des absences dans l'emploi liées à l'exercice desdits mandats.

ARTICLE 6 – MODALITES DE COMMUNICATION

Chaque année, une présentation est réalisée auprès du comité d'entreprise, elle a pour objet de commenter l'application du présent accord et les objectifs collectifs de l'année en cours ainsi que les niveaux d'atteinte de la REC « Caisse régionale » et de la REC « Collective » de l'exercice écoulé.

ARTICLE 7 – DISPOSITIONS DIVERSES

Information du personnel

Dès sa mise en œuvre, une campagne de communication permettra d'informer les salariés de l'entreprise des dispositions du présent accord.

Durée de l'accord

Le présent avenant s'applique dès le 1^{er} janvier 2018.

Il cessera de plein droit à l'échéance du terme de l'accord REC qu'il modifie soit le 31 décembre 2018.

Une nouvelle négociation sera toutefois ouverte en début d'année 2018 aux fins de faire évoluer le dispositif de REC de la Caisse régionale.

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire peut décider d'adhérer, à tout moment et sans réserve, à l'accord REC tel que modifié par ses avenants 1, 2 et 3.

Cette adhésion devra être notifiée à la direction par lettre recommandée avec AR, à charge pour cette dernière d'informer les autres organisations syndicales signataires et non signataires.

Le présent accord constituant un tout indivisible, l'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative non signataire de l'accord initial emporte l'adhésion et l'agrément sur l'ensemble des dispositions en vigueur à la date de ladite adhésion.

Révision

Selon l'article L.2261-7-1 du code du travail, sont habilités à engager la procédure de révision :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales à la fois représentatives et signataires ou adhérentes de l'accord ;
- A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (signataires ou non de l'accord).

La demande devra être adressée à l'ensemble des parties à la négociation. La direction convoquera alors les organisations syndicales dans un délai maximum de trois mois.

Cependant, durant toute la période portant sur l'étude de la révision de l'accord, les dispositions du présent accord seront maintenues dans leur globalité et ne seront pas remises en cause dans leur principe.

Notification et dépôt légal

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de notification auprès des organisations syndicales représentatives de la Caisse régionale.

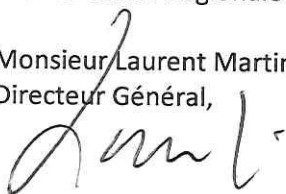
Il sera déposé par la direction à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'emploi - Unité Territoriale de la Charente et au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes d'Angoulême.

Le présent avenant fera l'objet d'une diffusion auprès de tous les salariés de la Caisse régionale par le biais de l'intranet.

Fait à Soyaux en 7 exemplaires, le 12 décembre 2017

Pour la Caisse Régionale de CREDIT AGRICOLE MUTUEL CHARENTE-PERIGORD,

Monsieur Laurent Martin,
Directeur Général,



Pour la Délégation Syndicale,

CGT / UGICT – CGT représentées par

SNECA représenté par



SUD représentée par

Nicolas HAUTHIER


ANNEXE 1 **GRILLE REC POUR UNE ATTEINTE A 100%**

REC RESEAU COMMERCIAL

PCE	DISTRIBUTION (réseau de proximité)	ASSIETTE REC	MONTANT GARANTI EN €	PLAFOND REC PAYEE EN %	MONTANT MAXI REC PAYEE	REC COLLECTIVE APPLICABLE
4	ASSISTANTS DE REGION	700,00 €	350,00 €	130%	910,00 €	A
4	ASSISTANTS CONSEIL	1 512,00 €	756,00 €	130%	1 965,60 €	A
6 à 8	CONSEILLERS - CHARGES CLIENTELE PART	2 500,00 €	1 000,00 €	150%	3 750,00 €	A
8	CHARGES CLIENTELE PRO AGRI	3 000,00 €	1 000,00 €	150%	4 500,00 €	B
10	CHARGES D'INGENIERIE PROF LIBERALE	3 000,00 €	1 200,00 €	150%	4 500,00 €	C
10	CHARGES D'AFFAIRES	3 282,00 €	1 313,00 €	150%	4 923,00 €	B
11	DAD	3 282,00 €	1 313,00 €	150%	4 923,00 €	A
14	DAUP	3 752,00 €	1 501,00 €	150%	5 628,00 €	A
15	DIRECTEUR DE REGION	3 752,00 €	1 501,00 €	150%	5 628,00 €	A

PCE	FILIERE ASSURANCE	ASSIETTE REC	MONTANT GARANTI EN €	PLAFOND REC PAYEE EN %	MONTANT MAXI REC PAYEE	REC COLLECTIVE APPLICABLE
FILIERE ASSURANCES						
10	CHARGE D'ACTIVITES MARKETING & FORMATION	1 100,00 €	550,00 €	150%	1 650,00 €	C
14	RESPONSABLE FILIERE ASSURANCES	3 752,00 €	1 501,00 €	150%	5 628,00 €	C
AGENCE ASSURANCE EN LIGNE						
6	TELECONSEILLIERS IARD	2 500,00 €	1 000,00 €	150%	3 750,00 €	C
12	RESPONSABLE AGENCE ASSURANCE EN LIGNE	3 282,00 €	1 313,00 €	150%	4 923,00 €	C
CONSEILLERS ASSURANCES						
8	CONSEILLERS ASSURANCES	3 000,00 €	1 000,00 €	150%	4 500,00 €	B
11	ANIMATEUR CONSEILLERS ASSURANCES	3 000,00 €	1 200,00 €	150%	4 500,00 €	C
14	RESPONSABLE CONSEILLERS ASSURANCES	3 752,00 €	1 501,00 €	150%	5 628,00 €	C
UNITE SUPPORT ASSURANCES						
6 à 7	TECHNICIENS	700,00 €	350,00 €	150%	1 050,00 €	C
7	TELECONSEILLIERS IARD	2 500,00 €	1 000,00 €	150%	3 750,00 €	C
10	EXPERT GRANDS RISQUES & PREVENTION	3 000,00 €	1 200,00 €	150%	4 500,00 €	C
12	RESPONSABLE ACTIVITE	1 100,00 €	550,00 €	150%	1 650,00 €	C

PCE	REC UNITES COMMERCIALES - FONCTIONS SUPPORTS	ASSIETTE REC	MONTANT GARANTI EN €	PLAFOND REC PAYEE EN %	MONTANT MAXI REC PAYEE	REC COLLECTIVE APPLICABLE
CENTRE DE RELATION CLIENT						
6 à 8	CONSEILLERS – CHARGES CLIENTELE	2 500,00 €	1 000,00 €	150%	3 750,00 €	D
11	CHARGÉ D'ACTIVITÉ PILOTAGE OUTILS	1 100,00 €	550,00 €	150%	1 650,00 €	D
11	GESTIONNAIRE D'ÉQUIPE COMMERCIALE	3 282,00 €	1 313,00 €	150%	4 923,00 €	D
11	DAD	3 282,00 €	1 313,00 €	150%	4 923,00 €	D
14	DAUP	3 752,00 €	1 501,00 €	150%	5 628,00 €	D

PCE	REC UNITES COMMERCIALES - FONCTIONS SUPPORTS	ASSIETTE REC	MONTANT GARANTI EN €	PLAFOND REC PAYEE EN %	MONTANT MAXI REC PAYEE	REC COLLECTIVE APPLICABLE
BANQUE PRIVEE						
6	CONSEILLERS ACCUEIL	1 689,00 €	844,50 €	150%	2 533,50 €	C
10 à 13	CADRES NON MANAGERS	1 100,00 €	550,00 €	150%	1 650,00 €	C
11	CHARGES DEVELOPPEMENT IMMO	3 000,00 €	1 200,00 €	150%	4 500,00 €	C
11	CONSEILLERS PRIVES - CHARGES D'AFF CLT PRIVEE	4 000,00 €	1 320,00 €	150%	6 000,00 €	J
12	DIRECTEUR ADJOINT	3 282,00 €	1 313,00 €	150%	4 923,00 €	C
14	DIRECTEUR	3 752,00 €	1 501,00 €	150%	5 628,00 €	C
HABITAT						
6	CONSEILLERS	2 500,00 €	1 000,00 €	150%	3 750,00 €	E
13	DIRECTEUR AGENCE SPECIALISEE	3 752,00 €	1 501,00 €	150%	5 628,00 €	E
METIERS COMMERCIAUX ENGAGEMENT DMS						
10	CHARGE D'AFFAIRES COLL PUB - PIM	3 000,00 €	1 200,00 €	150%	4 500,00 €	H
14	DIRECTEUR AGENCE SPECIALISEE	3 752,00 €	1 501,00 €	150%	5 628,00 €	H
CENTRES AFFAIRES						
6 à 7	CONSEILLERS	2 500,00 €	1 000,00 €	150%	3 750,00 €	F
10	CHARGES D'AFFAIRES - PME PMI - COLL PUB	3 000,00 €	1 200,00 €	150%	4 500,00 €	F
11	CONSEILLERS FINANCIERS	3 000,00 €	1 200,00 €	150%	4 500,00 €	F
11	CHARGES D'AFF CLT PRIVEE ENT	4 000,00 €	1 320,00 €	150%	6 000,00 €	G
14	DIRECTEUR CENTRES AFFAIRES ENT	3 752,00 €	1 501,00 €	150%	5 628,00 €	F
BANQUE D'AFFAIRES						
10	CHARGE INGENIERIE SOCIALE	3 000,00 €	1 200,00 €	150%	4 500,00 €	H
11	CHARGE INGENIERIE FINANCIERE ENT - PRO - AGRI	3 000,00 €	1 200,00 €	150%	4 500,00 €	H
14	DIRECTEUR	3 752,00 €	1 501,00 €	150%	5 628,00 €	H

REC SIEGE

PCE	SIEGE	ASSIETTE REC	MONTANT GARANTI EN €	PLAFOND REC PAYEE EN %	PLAFOND REC PAYEE EN €	REC COLLECTIVE APPLICABLE
3 à 9	AGENTS - TECHNICIENS - ANALYSTES - FORMATEURS	700,00 €	350,00 €	130%	910,00 €	I
6	CONSEILLERS PASSERELLE	1 689,00 €	844,50 €	130%	2 195,70 €	I
9	MONITEURS, ANIMATEUR POINT PASSERELLE	2 260,00 €	1 130,00 €	130%	2 938,00 €	I
10 à 13	CADRES NON MANAGERS	1 100,00 €	550,00 €	130%	1 430,00 €	I
11	ANIMATEUR METHODES	2 260,00 €	1 130,00 €	130%	2 938,00 €	I
12	RESPONSABLE MONITEURS	2 626,00 €	1 313,00 €	130%	3 413,80 €	I
13 à 17	CADRES MANAGERS	1 300,00 €	650,00 €	130%	1 690,00 €	I

15 11 9