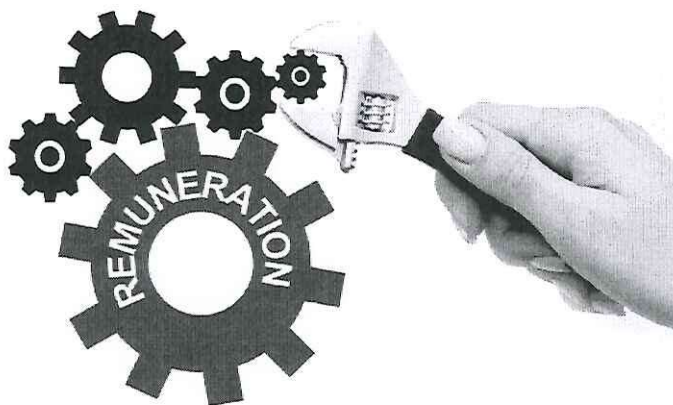




ACCORD RELATIF A LA REMUNERATION EXTRA CONVENTIONNELLE

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

Un accord sur la Rémunération Extra-Conventionnelle (REC) a été signé le 15 juin 2015 dans le cadre de l'accord national sur la rétribution globale pour couvrir les exercices 2016, 2017, 2018.

Au cours de ces trois exercices, trois avenants ont été négociés avec les partenaires sociaux et signés par les organisations syndicales SNECA et SUD afin :

- d'augmenter les assiettes REC du réseau commercial (avenant n°1),
- de tenir compte des évolutions de l'organisation de la Direction des Marchés Spécialisés (avenant n°2),
- 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 (avenant n°3).

Cet accord arrivant à échéance, une nouvelle négociation s'est ouverte et le présent accord est conclu au sein de la Caisse Régionale Charente-Périgord 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 ».

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, présentés, 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 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.
- 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%
- K. Atteinte des objectifs définis pour chaque unité de Contrôle (Audit / Contrôle Permanent Et Central Risque / Conformité)

Les objectifs et indicateurs retenus font l'objet 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 Social et Economique 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 :

$\begin{array}{r} \text{Taux d'atteinte « CR »} \times 10\% \text{ de l'assiette appliquée au métier du salarié} \\ + \\ \text{Taux d'atteinte « Partie collective »} \times 90\% \text{ de l'assiette appliquée au métier du} \\ \text{salarié} \\ = \\ \text{MONTANT DE LA REC DU SALARIE} \end{array}$

Article 5.2 – Plancher garanti et plafond de la REC globale

La REC versée :

- Est plafonnée à 150% : les montants plafonnés figurent dans la grille des assiettes REC jointe en annexe.
- Est garantie pour partie : les montants garantis 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 de mars 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 - SUIVI DE L'ACCORD

Afin de faire le point sur la mise en œuvre de l'accord, un suivi sera réalisé chaque année au sein de la Commission de suivi des accords locaux du Comité Social et Economique prévue à l'article 3-2 de l'accord relatif à l'organisation, le fonctionnement et les moyens du dialogue social.

Ce suivi 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 GENERALES

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2019.

Il cessera de s'appliquer à l'échéance du terme soit le 31 décembre 2021.

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire peut décider d'adhérer, à tout moment et sans réserve au présent accord.

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 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.

En cas d'accord et en application de l'article L.2261-8 du Code du travail, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

Notification et dépôt légal

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de notification auprès des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

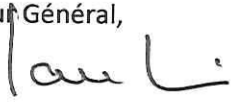
Il sera déposé par la direction à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'emploi - Unité Territoriale de la Charente et au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes d'Angoulême.

L'accord sera diffusé à l'ensemble des salariés et mis à leur disposition sur le réseau intranet.

Fait à Soyaux en 5 exemplaires, le 26 juin 2018

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

Monsieur Laurent Martin,
Directeur Général,



Pour la Délégation Syndicale,

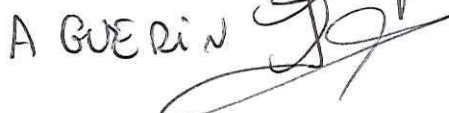
CGT / UGICT – CGT représentées par



SNECA représenté par



SUD représenté par



ANNEXE 1

GRILLE REC POUR ATTEINTE A 100% & 150%

REC RESEAU COMMERCIAL

PCE	DISTRIBUTION (réseau de proximité)	ASSIETTE REC	MONTANT GARANTI EN €	MONTANT MAXI REC PAYEE	REC COLLECTIVE APPLICABLE
4	ASSISTANTS DE REGION	1 100,00 €	385,00 €	1 650,00 €	A
6 à 8	CONSEILLERS C1 / C2 / C3	2 800,00 €	1 000,00 €	4 200,00 €	A
8	CONSEILLERS EN GESTION DE PATRIMOINE	3 300,00 €	1 000,00 €	4 950,00 €	A
8	CHARGES CLIENTELE PRO AGRI	3 300,00 €	1 000,00 €	4 950,00 €	B
10	CHARGES D'INGENIERIE PROF LIBERALE	4 000,00 €	1 200,00 €	6 000,00 €	C
10	CHARGES D'AFFAIRES	3 300,00 €	1 313,00 €	4 950,00 €	B
11	DAD	3 700,00 €	1 313,00 €	5 550,00 €	A
14	DAUP	4 000,00 €	1 501,00 €	6 000,00 €	A
15	DIRECTEUR DE REGION	4 000,00 €	1 501,00 €	6 000,00 €	A

PCE	FILIERE ASSURANCE	ASSIETTE REC	MONTANT GARANTI EN €	MONTANT MAXI REC PAYEE	REC COLLECTIVE APPLICABLE
FILIERE ASSURANCES					
10	CHARGE D'ACTIVITES MARKETING & FORMATION	1 500,00 €	550,00 €	2 250,00 €	C
14	RESPONSABLE FILIERE ASSURANCES	4 000,00 €	1 501,00 €	6 000,00 €	C
AGENCE ASSURANCE EN LIGNE					
6	TELECONSEILLIERS IARD	2 800,00 €	1 000,00 €	4 200,00 €	C
12	RESPONSABLE AGENCE ASSURANCE EN LIGNE	3 700,00 €	1 313,00 €	5 550,00 €	C
CONSEILLERS ASSURANCES					
8	CONSEILLERS ASSURANCES	3 300,00 €	1 000,00 €	4 950,00 €	B
11	ANIMATEUR CONSEILLERS ASSURANCES	3 300,00 €	1 200,00 €	4 950,00 €	C
14	RESPONSABLE CONSEILLERS ASSURANCES	4 000,00 €	1 501,00 €	6 000,00 €	C
UNITE SUPPORT ASSURANCES					
6 à 7	TECHNICIENS	1 100,00 €	385,00 €	1 650,00 €	C
7	TELECONSEILLIERS IARD	2 800,00 €	1 000,00 €	4 200,00 €	C
10	EXPERT GRANDS RISQUES & PREVENTION	3 300,00 €	1 200,00 €	4 950,00 €	C
12	RESPONSABLE ACTIVITE	1 500,00 €	550,00 €	2 250,00 €	C

PCE	REC UNITES COMMERCIALES - FONCTIONS SUPPORTS	ASSIETTE REC	MONTANT GARANTI EN €	MONTANT MAXI REC PAYEE	REC COLLECTIVE APPLICABLE
CENTRE DE RELATION CLIENT					
6	CONSEILLERS	2 800,00 €	1 000,00 €	4 200,00 €	D
8	CHARGES CLIENTELE	3 300,00 €	1 000,00 €	4 950,00 €	D
11	CHARGÉ D'ACTIVITÉ PILOTAGE OUTILS	1 500,00 €	550,00 €	2 250,00 €	D
11	GESTIONNAIRE D'ÉQUIPE COMMERCIALE	3 700,00 €	1 313,00 €	5 550,00 €	D
11	DAD	3 700,00 €	1 313,00 €	5 550,00 €	D
14	DAUP	4 000,00 €	1 501,00 €	6 000,00 €	D

TS

AG NB

h

PCE	REC UNITES COMMERCIALES - FONCTIONS SUPPORTS	ASSIETTE REC	MONTANT GARANTI EN €	MONTANT MAXI REC PAYEE	REC COLLECTIVE APPLICABLE
BANQUE PRIVEE					
6	CONSEILLERS ACCUEIL	2 000,00 €	844,50 €	3 000,00 €	C
10 à 13	CADRES NON MANAGERS	1 500,00 €	550,00 €	2 250,00 €	C
11	CHARGES DEVELOPPEMENT IMMO	3 300,00 €	1 200,00 €	4 950,00 €	C
11	CONSEILLERS PRIVES - CHARGES D'AFF CLT PRIVEE	4 000,00 €	1 320,00 €	6 000,00 €	J
12	EXPERT JURIDIQUE BANQUE PRIVEE	2 000,00 €	1 130,00 €	3 000,00 €	C
12	DIRECTEUR ADJOINT	3 700,00 €	1 313,00 €	5 550,00 €	C
14	DIRECTEUR	4 000,00 €	1 501,00 €	6 000,00 €	C
HABITAT					
6	CONSEILLERS	2 800,00 €	1 000,00 €	4 200,00 €	E
13	DIRECTEUR AGENCE SPECIALISEE	4 000,00 €	1 501,00 €	6 000,00 €	E
METIERS COMMERCIAUX ENGAGEMENT DMS					
10	CHARGE D'AFFAIRES COLL PUB - PIM	3 300,00 €	1 200,00 €	4 950,00 €	H
14	DIRECTEUR ENGAGEMENT DMS	4 000,00 €	1 501,00 €	6 000,00 €	H
CENTRES AFFAIRES					
6 à 7	CONSEILLERS	2 800,00 €	1 000,00 €	4 200,00 €	F
10	CHARGES D'AFFAIRES	4 000,00 €	1 200,00 €	6 000,00 €	F
11	CONSEILLERS FINANCIERS	4 000,00 €	1 200,00 €	6 000,00 €	F
11	CHARGES D'AFF CLT PRIVEE ENT	4 000,00 €	1 320,00 €	6 000,00 €	G
14	DIRECTEUR CENTRES AFFAIRES ENT	4 000,00 €	1 501,00 €	6 000,00 €	F
BANQUE D'AFFAIRES					
10	CHARGE INGENIERIE SOCIALE	3 300,00 €	1 200,00 €	4 950,00 €	H
11	CHARGE INGENIERIE FINANCIERE ENT - PRO - AGRI	3 300,00 €	1 200,00 €	4 950,00 €	H
14	DIRECTEUR	4 000,00 €	1 501,00 €	6 000,00 €	H

REC SIEGE

PCE	SIEGE	ASSIETTE REC	MONTANT GARANTI EN €	PLAFOND REC PAYEE EN €	REC COLLECTIVE APPLICABLE
3 à 9	AGENTS - TECHNICIENS - ANALYSTES	1 100,00 €	385,00 €	1 650,00 €	I & K
6	CONSEILLERS PASSERELLE	2 000,00 €	844,50 €	3 000,00 €	I
9	MONITEURS, ANIMATEUR POINT PASSERELLE	2 800,00 €	1 130,00 €	4 200,00 €	I
10 à 13	CADRES NON MANAGERS	1 500,00 €	550,00 €	2 250,00 €	I & K
12	RESPONSABLE MONITEURS	3 300,00 €	1 313,00 €	4 950,00 €	I
13 à 17	CADRES MANAGERS	1 700,00 €	650,00 €	2 550,00 €	I & K

5 h NB AG