Accord sur la Rémunération Extra Conventionnelle relative à la contribution à l'activité et aux résultats
Année 2019

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale du Crédit Agricole Mutuel de Lorraine
Représentée par Madame Renée TALAMONA, en sa qualité de Directeur Général.

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives ci-après :

C.F.D.T. représentée par	M. Alain VALLE
	M. Alain ANCELIN
	Mme. Véronique BERGER
S.N.E.C.A.-C.G.C représentée par	Mme. Silvana PISANO COLIN
	Mme. Corinne SINNES
S.D.D.S SU.D. C.A.M. représentée par	M. Thierry PSAUME
	M. Geoffrey VIZOT
	Mme Cyrielle NAGLE

PREAMBULE :

Le présent dispositif, mis en place entre les Organisations syndicales représentatives signataires et la Direction de la Caisse Régionale de Crédit Agricole de Lorraine, définit les modalités d'attribution de la Rémunération Extra-Conventionnelle (REC) au profit des salariés des Réseaux et du Siège de la Caisse Régionale, selon le principe énoncé à l'article 26 de la Convention Collective Nationale.

Au-delà du salaire conventionnel, les parties aux présentes ont souhaité affirmer que le système de Rémunération Extra-Conventionnelle de la Caisse Régionale de Lorraine a pour but de reconnaître la performance collective et individuelle ainsi que l'engagement individuel des collaborateurs.

La Rémunération Extra-Conventionnelle, représentant la partie variable de la rémunération des collaborateurs, favorise l'atteinte des ambitions de la Caisse Régionale de Crédit Agricole de Lorraine.

Les éléments détaillés dans le présent accord sont valables pour l'exercice civil 2019 et ils ne pourront produire d'effet au titre des années qui ont précédé ou suivront cet exercice.

GV AA AV
LC CN SS

ARTICLE I- LES PRINCIPES DE LA REMUNERATION EXTRA CONVENTIONNELLE (REC) :

La Rémunération Extra-Conventionnelle (REC) à la Caisse Régionale de Crédit Agricole Lorraine constitue, à la fois, un élément de motivation et un élément de rétribution des équipes.

Elle s'appuie sur les orientations et les priorités de développement de la Caisse Régionale.

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

Dans ce cadre, les parties signataires sont convenues de construire une REC, motivante, simple et compréhensible orientée client, et qui illustre une vision complète de la performance des équipes Siège, Middle Office et des Réseaux ainsi que du développement pérenne de la Caisse régionale.

Elle vise à reconnaître et à valoriser la performance collective et la contribution individuelle à cette performance collective dans la réalisation des ambitions de la Caisse Régionale.

La REC est directement liée à l'emploi occupé par chaque salarié.

A- Bénéficiaires :

Les bénéficiaires de la REC sont tous les salariés de la Caisse Régionale de Crédit Agricole de Lorraine, quel que soit leur type de contrat de travail, à l'exception des salariés recrutés dans le cadre de l'alternance à savoir en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage.

Le présent dispositif ne s'applique pas aux auxiliaires de vacances, ces derniers relevant d'un dispositif spécifique de rémunération forfaitaire prévu par l'accord national du 18 juin 1984.

B- Temps de présence :

La REC est versée au prorata du temps de présence et d'exercice dans la fonction occupée à la Caisse Régionale, au cours de l'année civile concernée.

Les absences donnent lieu à une réfaction de la REC, à l'exception des absences pour :

- Congés payés
- Autres Jours de congés : repos pris dans le cadre de l'accord sur le temps de travail
- Congés pris sur le Compte Epargne Temps
- Congés spéciaux pour décès (art 20 de la CCN)
- Congés de formation syndicale
- Absences liées à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Les absences pour congés maternités ou congés d'adoption donnent lieu à réfaction au prorata du temps d'absence.

Pour les salariés à temps partiel, la rémunération extra conventionnelle est attribuée en fonction du taux d'activité.

Dans le cas de mobilités internes, la rémunération extra conventionnelle sera attribuée en fonction du temps de présence dans chaque emploi.

GV AA AV.
LS CN SP

ARTICLE II- LES MODALITES DE DETERMINATION ET D'ATTRIBUTION DE LA REC :

A- Préambule :

La Direction de la Caisse Régionale détermine unilatéralement et au regard des priorités économiques et commerciales, la valeur des activités et le barème qui permettent d'apprécier les résultats et les performances au travers de la REC.

B- Principes d'attribution de la REC Collective :

Chaque collaborateur bénéficiera d'une REC variable répartie selon les bases définies ci-après :

Les ambitions de la Caisse Régionale sont déclinées par entité ce qui a pour effet de déterminer les objectifs commerciaux à réaliser. Ainsi, chacun doit, dans le cadre de l'exercice de son métier :

- ✓contribuer au développement rentable de son activité ainsi qu'au développement des autres métiers de son entité, dans un esprit de qualité de service aux clients et aux sociétaires.
- ✓favoriser le partage de l'information, des bonnes pratiques ainsi que la mise en place des synergies nécessaires au service client.

Deux distinctions sont à faire entre :

- la REC réseaux et la REC des fonctions support (siège)
- la REC managers et la REC collaborateurs (hors managers)

Le périmètre des REC réseaux est le suivant : réseau de proximité (AP, CAF, Groupes), réseaux spécialisés (Agences Entreprises, Banque privée, Collectivités Publiques, PIM, BAE), APA, CA Prox, CCM, CSP, CCA).

Le périmètre des fonctions support (siège) concerne toutes les autres entités.

1. **<u>Dans un premier temps</u>,** le taux de l'entité est calculé selon la répartition suivante :

- **Pour les collaborateurs des réseaux** (hors DGO, DCA, DAP, Managers des réseaux spécialisés):
  100 % sur des indicateurs propres à l'entité (activité commerciale, relation client, qualité, risques)
- **Pour les managers des réseaux** (DGO, DCA, DAP, Managers des réseaux spécialisés) *:*
  70 % sur des indicateurs propres à l'entité (activité commerciale, relation client, qualité, risques)
  30 % sur des indicateurs propres aux managers.
- **Pour les collaborateurs des fonctions supports** :
  100 % sur des paramètres prédéterminés sur l'entité
- **Pour les managers des fonctions supports** (Responsables de département, Responsables de service) :
  70 % sur des paramètres prédéterminés sur l'entité
  30 % en lien avec #eCA, l'expérience collaborateur et l'expérience client

Limites de taux d'atteinte : Chacun des pavés et chacune des rubriques seront plafonnés à 200%. Si une rubrique est inférieure (<) à 80%, seules les autres rubriques du pavé concerné seront alors plafonnées à 140%.

2. **<u>Dans un second temps</u>,** le taux d'atteinte est ajusté selon les synergies suivantes :

Exemple : le taux d'atteinte d'une agence principale est calculé à 90% sur l'atteinte de l'agence principale et à 10% sur celle du groupe de rattachement

GU AA AV.
LS CN SP

Entités			Tous Réseaux	Réseau ARC							Réseau ECP					
Taux réels hors Synergie	Poids de l'atteinte des objectifs de l'entité	Fonctions support (1)	ARC + ECP (2)	APA	CA-Prox	CCM	Groupe de rattachement	Tous Groupes	Tous CAF	Toutes AP	ECP (3)	Toutes Ag ENT	BPR	PIM	Coll Pub	BAE
Réseau ARC > AP et CAF	90,00%						10,00%									
Réseau ARC > GO > Managers (métier DGO)			10,00%				90,00%									
Réseau ARC > GO > Collaborateurs (CFI et cas particuliers)							90,00%	10,00%								
Réseau ARC > APA (iard Pro Agri)	90,00%								10,00%							
Réseau ARC > CA Prox	70,00%		10,00%			20,00%										
Réseau ARC > CCM	70,00%		10,00%		20,00%											
Réseau ARC > CSP	70,00%								30,00%							
Réseau ECP > Ag ENT - Nancy	90,00%		10,00%													
Réseau ECP > Ag ENT - Metz	90,00%		10,00%													
Réseau ECP > Ag ENT - Sarreguemines	90,00%		10,00%													
Réseau ECP > BAE	90,00%		10,00%													
Réseau ECP > BPR	90,00%		10,00%													
Réseau ECP > CPI > PIM	90,00%		10,00%													
Réseau ECP > CPI > Coll Pub	90,00%		10,00%													
Réseau PBT > PBC > ASS > CCA	90,00%			10,00%												
Fonctions Support > ARC > AMU	30,00%							70,00%								
Fonctions Support > ARC > DPA	30,00%								70,00%							
Fonctions Support > ARC > PRL	90,00%							10,00%								
Fonctions Support > ECP > ADE	70,00%										30,00%					
Fonctions Support > Secrétaires Direction (DGL+DGA)		100,00%														
Fonctions Support > Standard	70,00%		30,00%													

(1) Fonctions support = Moyenne des taux avant Synergie des entités Fonctions support
(2) Tous réseaux = 83% Tous Groupes (consolidé) + 1% CA-Proximité + 2% APA + 7% Toutes Agences Entreprises (consolidé) + 4% BPR + 1.5% PIM + 1.5% Coll Pub
(3) ECP = 55% Entreprises (consolidé) + 20% BPR + 15% PIM + 5% Coll Pub + 5% BAE

Dans un troisième temps, la détermination de l'enveloppe collective de l'entité s'appuie sur la structure cible. La répartition finale s'effectuera en fonction de la présence réelle (EMU) uniquement pour les métiers des réseaux.

Concernant les nouveaux embauchés, la période d'essai sera neutralisée dans les EMU pour le calcul de la REC collective.

Ex :

Structure	ETP Cibles	Enveloppe Théorique	Taux final : résultat Atteinte X% structure et Y % synergie	EMU	Atteinte	Pour le salarié : Taux payé
A	10	55 000	90 %	10	90 %	90%
B	15	80 000	110 %	15	110 %	110%
C	10	55 000	90 %	8	90 %	96%
D	15	80 000	110 %	17	110 %	102%

Dans un quatrième temps, la répartition de l'enveloppe de REC de l'unité entre les collaborateurs de l'unité/structure ne pourra avoir pour effet d'attribuer à chaque salarié une REC collective annuelle ni inférieure à un montant minimum (50% de la base collective), ni supérieure à un montant maximum (140% de la base collective), pour un salarié présent toute l'année et ce, hors allocation à la main des managers.

- *Cas des salariés à faible contribution :*

En cas de faible contribution aux résultats de l'entité par un collaborateur, la REC collective perçue par un agent pourra être réduite à un taux inférieur à l'atteinte de l'entité, 80% ou 90%.

Le manager devra justifier de manière objective la faible contribution de son collaborateur au regard :

- ✓ *des référentiels métiers, pour les réseaux*
- ✓ *des ambitions de l'entité ou des lettres de mission pour les services du siège*

L'abattement généré alimentera l'enveloppe des primes individuelles.

GU AA AV.
L CN SP

➢ *Cas des salariés exerçant un mandat représentatif du personnel ou de délégué syndical :*

Conformément à l'article 5 de la CCN, la Direction veillera, pour toutes personnes titulaires d'un mandat représentatif du personnel ou de Délégué Syndical, que la charge de travail soit adaptée.

Pour ces personnes, le temps consacré à l'exercice du mandat, est considéré, au titre de la REC, comme du temps de travail effectif. Sont ainsi visés les temps consacrés :

- à la représentation du personnel ou à la négociation tant dans l'entreprise qu'au niveau national.
- à la formation légale des représentants du personnel.
- à la formation économique, sociale et syndicale (L 451-1 à 5 du Code du Travail).
- à la formation prud'homale.
- à l'exercice d'un mandat de représentation des salariés à l'extérieur de l'entreprise.

C- Principes d'attribution de la REC Collective pour les fonctions de contrôle :

Conformément aux dispositions de l'article L.511-75 du Code monétaire et financier, « le personnel exerçant des fonctions de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions indépendamment des performances de celle des domaines d'activité qu'il contrôle ».

Aussi, les collaborateurs travaillant dans les services ci-après bénéficieront d'une Rémunération Extra Conventionnelle (REC) indépendante des résultats commerciaux. Seront ainsi concernés par cette indépendance les services suivants :

- Conformité Sécurité Financière Fraude
- Contrôles Périodiques
- Contrôles Permanents
- Pilotage Central des Risques
- Analyse Risque
- Juridique

ARTICLE III- LES PRINCIPES D'ATTRIBUTION DE LA PRIME INDIVIDUELLE :

Une enveloppe d'un montant de 200K€ destinée à valoriser les performances des collaborateurs dont le niveau est supérieur à la performance globale de l'unité/groupe, sera répartie suivant le barème ci-dessous :

- *Pour les Réseaux : attribution d'une prime d'un montant de 400€ ou 600€ ou 800€*
- *Pour les Sièges : attribution d'une prime d'un montant 250€ ou 450€ ou 650€*

La répartition et le montant de la prime à verser est placée sous la responsabilité du Directeur d'Activité et des Directeurs de Groupe, après propositions des Responsables de Département, Responsables de Service, Directeurs d'Agence Principale, Directeurs de Centre d'Affaires, Directeurs d'Agence Entreprises et ce, sous la supervision finale du Comité de Direction.

De plus, la Direction disposera d'un levier d'augmentation ou de réduction de +/- 20% de cette enveloppe en fin d'exercice, qui se calcule de la façon suivante :

***Une indexation sur l'évolution du PNB* d'activité :**

La progression sera de +/- 10 % en fonction de la variation du PNB d'activité de +/- 5 points par rapport au PNB d'activité inscrit au budget prévisionnel.

GU AA AV.
LS CN SS

Une indexation sur l'évolution de l'Indice de Recommandation Client de la Caisse Régionale de Lorraine au 31 décembre 2019 (indicateur mesuré mensuellement).

- IRC > ou = à 54 : + 10%
- IRC à 52 ou 53 : + 5 %
- IRC entre 47 et 51 : pas d'impact
- IRC à 45 ou 46 : - 5%
- IRC < ou = à 44 : - 10%

ARTICLE IV- MODALITES DE VERSEMENT :

✓ Pour les salariés dont la base collective REC est strictement supérieure à 750 € :

- par acompte mensuel (3,64% de la base collective), excepté le mois de versement du solde REC soit en février.
- par le solde de l'exercice concerné (*minimum 50% de la base collective*) fin février de l'année suivante après calcul définitif de la rémunération extra-conventionnelle.

✓ Pour les autres salariés, par versement unique, fin février de l'année suivante, après calcul définitif de la rémunération extra-conventionnelle.

✓ Pour les salariés quittant l'entreprise et quel que soit le motif de départ, le versement du solde de la rémunération extra conventionnelle se fera à l'occasion du "solde de tout compte".

Excepté les départs en retraite et mobilités inter Groupe/Caisse Régionale, le niveau de REC final se limitera à la garantie de 50%.

ARTICLE V- PRIME D'AJUSTEMENT :

L'accord du 7 janvier 2000 a instauré la prime d'ajustement REC.

Cette prime avait pour objectif de faciliter le passage entre l'ancien système de la REC (accord du 4/05/1995) basé sur le salaire hiérarchique mensuel et le système de la REC basé sur un potentiel défini pour chaque emploi.
Elle assurait, en effet, à chaque salarié, au 31/12/1999, le maintien du même potentiel de rémunération extra-conventionnelle que dans le cadre de l'accord du 4/05/1995.

Cette prime fixe, sous réserve de considérer que le coefficient métier, pour les agents des réseaux, multiplié par 10€ se substituera au potentiel métier antérieur, est maintenue, pour les bénéficiaires identifiés au 31/12/1999 et pourra évoluer à l'occasion d'un changement professionnel du salarié selon les modalités décrites ci-après.

Pour les salariés des sites, cette prime est maintenue, pour les bénéficiaires identifiés au 31/12/1999, et pourra évoluer à l'occasion d'un changement professionnel du salarié selon les modalités décrites ci-après :

- En cas d'évolution sur un emploi offrant un coefficient métier supérieur, le salarié se verra attribuer le nouveau coefficient métier. La prime d'ajustement REC sera absorbée à hauteur de l'écart existant entre la REC de l'emploi exercé et celle du nouvel emploi.

GV N. CN

- En cas d'évolution sur un emploi offrant un coefficient métier inférieur, la prime d'ajustement REC sera maintenue au niveau précédent.

- En cas de rétrogradation, la prime d'ajustement REC sera diminuée proportionnellement à l'évolution du salaire hiérarchique mensuel.

Article VI- COMMUNICATION ET ROLE DE COMMISSION DE SUIVI REC :

A- Communication de données :

Sous réserve de disponibilité des données, les informations suivantes seront communiquées auprès des managers et/ou membres du Comité Social Economique (CSE).

- Un suivi mensuel d'activité des entités des réseaux auprès des managers.
- Une information mensuelle des taux d'atteinte, par entité commerciale, sera communiquée aux membres du Comité Social Economique.

De plus, un suivi trimestriel de l'activité commerciale sera présenté au Comité Social Economique.

B- Rôle de la commission REC au cours de l'année 2019 :

Une commission de suivi REC aura lieu sur l'année 2019 au cours de laquelle les membres auront pour rôle d'étudier les éléments suivants:

- Point sur le montant de l'enveloppe de la prime individuelle REC en lien avec les principes d'attribution visés à l'article 3 du présent accord. Ce point sera ainsi relatif :
  - ✓ Bilan de l'année écoulée :
    - nombre de bénéficiaires de la prime REC, conformément aux principes d'attribution visés à l'article 3 du présent accord.
    - nombre de salariés ayant eu une minoration de la REC conformément aux dispositions de l'article 2 du présent accord : « le cas des salariés à faible contribution ».
    - Nombre d'agences amenés à bénéficier de la garantie REC à 50%
  - ✓ Tendance de l'année en cours :
    - Evolution du PNB d'activité
    - Evolution de l'Indice de Recommandation
- Point sur l'impact EMU

ARTICLE VII- DUREE :

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an, couvrant ainsi l'exercice 2019.

Il cessera de produire automatiquement tout effet au-delà de son échéance.

SP AA AV. CN GU

Il est, toutefois, admis par exception qu'il produira ses effets en 2020 pour les seules conséquences liées au solde du paiement de la REC générée au titre de l'année 2019, conformément aux dispositions de l'article IV.

En conséquence, les parties conviennent de se rencontrer dans les trois mois précédents l'expiration du présent accord à l'initiative de la partie la plus diligente.

ARTICLE VII- FORMALITES :

Dès sa conclusion, un exemplaire de l'accord sera remis à chacune des Organisations syndicales représentatives au sein de la Caisse Régionale de Lorraine.

De plus et en application du décret n°2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs, les formalités de dépôt seront effectuées par le Représentant Légal de la Société.

Ce dernier déposera l'accord collectif sur la plateforme nationale "Télé Accords" à l'adresse suivante : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Le déposant adressera un exemplaire de l'Accord au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

Les Parties rappellent que, dans un acte distinct du présent accord, elles pourront convenir qu'une partie du présent accord ne fera pas l'objet de la publication prévue à l'article L 2231-5-1 du Code du travail. En outre, l'employeur peut occulter les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise.

A défaut, le présent accord sera publié dans une version intégrale.

Fait à Nancy, 26 Décembre 2018

Pour la Caisse Régionale :

Madame Renée TALAMONA, Directeur Général

Pour les Organisations Syndicales :

S.N.E.C.A - C.G.C. Mme Silvana PISANO-COLIN Mme Corinne SINNES

S.D.D.S. - S.U.D.C.A.M M. Thierry PSAUME M. Geoffrey VIZOT Mme Cyrielle NAGLE

C.F.D.T Mme Véronique BERGER M. Alain ANCELIN M. Alain VALLE