ACCORD RELATIF A LA REMUNERATION EXTRA CONVENTIONNELLE AU SEIN DE LA CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE AQUITAINE

Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine

Entre les soussignés :

* **Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'AQUITAINE,**
représentée par son Directeur Général :

* **M. Olivier CONSTANTIN**

D'une part,

* **Les Organisations Syndicales représentatives** ci-après :

Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.) Crédit Agricole d'Aquitaine,
représentée par son Délégué Syndical :

* Mme ANGERAN Isabelle

Fédération des Employés et Cadres (F.O.) Crédit Agricole d'Aquitaine,
représentée par son Délégué Syndical :

* Mme esg Magali

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (SNECA - CGC) Section de la CR d'Aquitaine:
représentée par son Délégué Syndical :

* Mme DAUGAREIL MARIE-CHRISTINE

Syndicat Solidaires Unitaires Démocratiques (SUD) Crédit Agricole d'Aquitaine
représenté par son Délégué Syndical :

* M

D'autre part,

PREAMBULE

L'article 26 de la Convention Collective Nationale prévoit le principe d'une Rémunération Extra Conventionnelle (REC) dont le montant et les modalités d'attribution sont déterminées au sein de chaque Caisse Régionale.

Le dispositif de rémunération extra conventionnelle mis en place, en complément des différents compartiments de rémunération applicables, a vocation à reconnaitre et valoriser la performance aussi bien collective qu'individuelle, selon une vision de la performance élargie au-delà de la seule performance commerciale, en cohérence avec les ambitions du projet d'entreprise.

Les dispositions suivantes sont ainsi convenues :

ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES DU DISPOSITIF

1.1. Salariés sous contrat à durée indéterminée :

Le présent dispositif de rémunération extra conventionnelle s'applique à toutes les personnes possédant un contrat de travail à durée indéterminée conclu avec la Caisse Régionale d'Aquitaine.

1.2. Salariés sous contrat à durée déterminée ou contrat de formation en alternance :

Conformément aux dispositions de l'accord cadre du 30.06.2016, aux principes de l'accord national du 29.01.2015, et compte tenu de la hausse de RCE intervenue à compter du 1er janvier 2017, ces versements forfaitaires ne s'appliquent pas aux salariés sous contrat à durée déterminée ou contrat de formation en alternance.

ARTICLE 2 : FIXATION DES OBJECTIFS ET MESURE D'ATTEINTE

Le dispositif de REC récompense la performance aussi bien collective qu'individuelle mesurée par l'atteinte des objectifs qualitatifs et quantitatifs fixés dans le cadre des processus annuels de détermination des objectifs et plans d'actions.

1. Objectifs collectifs et mesures d'atteinte

La fixation des objectifs et la mesure de la performance sont réalisées selon une vision élargie, sur la base d'une matrice d'indicateurs reliés aux enjeux stratégiques de l'entreprise, répondant à plusieurs familles distinctes (à ce jour : commerciale, financier, digital, risque, conformité, relation client, qualité), avec une pondération des familles d'objectifs définie pour chaque direction.

Les indicateurs retenus doivent être pilotés dès le début de la période concernée et au plus tard au 31 janvier de l'exercice en cours. A défaut, les lignes REC correspondantes feront l'objet d'un arbitrage par la Direction en fin de période. Cet engagement s'appliquera à compter de l'exercice 2020.

Dès lors, au plan collectif, un taux d'atteinte des objectifs est calculé aux niveaux suivants :

- des Espaces/ Secteurs / régions.
- des services commerciaux (ex : ECC/ECA/Gestion conseiller)
- de la CR (ensemble des fonctions supports)

Concernant spécifiquement les réseaux de proximité relevant de la direction commerciale, de la direction marchés spécialisés et de la direction marché des entreprises, le taux d'atteinte des objectifs est calculé au niveau de chaque secteur selon une combinatoire basée à :

-60% sur le taux d'atteinte du secteur *
-25% sur le taux d'atteinte de la région
-15% sur le taux d'atteinte de la CR

Les objectifs collectifs sont déterminés en considération des orientations stratégiques de la Caisse régionale pour l'année considérée, selon les processus en vigueur dans l'entreprise. Ils sont communiqués en fin d'année précédant l'exercice concerné pour permettre aux équipes d'être opérationnelles dès le début de l'année.

2. Objectifs individuels et mesure d'atteinte

Au plan individuel, le niveau de performance traduit la contribution de chaque salarié à l'atteinte des objectifs collectifs. Cette contribution individuelle à la performance collective est mesurée au regard de l'atteinte des objectifs individualisés déterminés par le manager, pour chaque membre de son équipe, dans le cadre du processus d'évaluation annuelle.

A ce titre, les objectifs individuels de l'année à venir sont déterminés par le manager, dans le cadre du processus d'évaluations annuelles en vigueur, en cohérence avec les objectifs et plans d'actions du domaine/secteur/pôle/direction, en considération des attentes du poste et des compétences, de l'expérience et du temps de travail de chacun de ses collaborateurs, de manière à permettre une mesure objective des contributions individuelles à la performance de l'équipe, en fin d'année.

Ces modalités font l'objet d'une information annuelle auprès des managers et sont intégrées dans la formation des nouveaux managers.

** la notion de secteur pouvant évoluer compte tenu des choix d'organisation du réseau commercial.*

ARTICLE 3 : CALCUL ET REPARTITION DES MONTANTS DE REC

1. Grille de référence

La grille de référence ci-dessous permet de définir les niveaux de REC applicables, sur la base d'un travail à temps plein et d'une atteinte collective et individuelle à 100%, selon le positionnement de chaque collaborateur en termes de famille d'emploi (CCN) et de niveau RCE.

<table>
<tr><th colspan="4">REC variables de référence en € / an</th></tr>
<tr><td>RCE</td><td>F : Vente et service</td><td>G : Fct Relation client</td><td>H : Fct de l'entreprise</td></tr>
<tr><td>3</td><td rowspan="2">1 200</td><td rowspan="2">1 000</td><td rowspan="2">1 000</td></tr>
<tr><td>4</td></tr>
<tr><td>5</td><td>1 400</td><td>1 300</td><td>1 050</td></tr>
<tr><td>6</td><td rowspan="2">1 900</td><td rowspan="2">1 450</td><td rowspan="2">1 100</td></tr>
<tr><td>7</td></tr>
<tr><td>8</td><td rowspan="2">2 100</td><td rowspan="2">1 650</td><td rowspan="2">1 250</td></tr>
<tr><td>9</td></tr>
<tr><td>10</td><td rowspan="7">2 200</td><td rowspan="4">1 800</td><td rowspan="3">1 350</td></tr>
<tr><td>11</td></tr>
<tr><td>12</td></tr>
<tr><td>13</td><td rowspan="2">1 650</td></tr>
<tr><td>14</td><td rowspan="3">2 200</td></tr>
<tr><td>15</td><td>2 000</td></tr>
<tr><td>16</td><td rowspan="2">2 200</td></tr>
<tr><td>17</td></tr>
</table>

2. Détermination des enveloppes à répartir

a. Calcul des enveloppes de REC à répartir

Pour chaque service commercial (ex : ECC/ECA/Gestion conseillée), chaque Espaces/ Secteurs / Régions et pour chaque Direction, le montant de l'enveloppe s'obtient en additionnant les montants de référence de chacun des membres de l'équipe au jour du calcul (31/12), conformément aux principes de l'article 4 ci-dessous, et en multipliant cette somme par le taux d'atteinte des objectifs collectifs retenu pour l'année considérée, plafonné à 125%.

Conformément aux dispositions de l'article 2.1 du présent accord, et spécifiquement pour les réseaux de proximité relevant de la direction commerciale, de la direction marchés spécialisés et de la direction marché des entreprises, le taux d'atteinte collectif retenu est calculé au niveau de chaque secteur d'agences ou de chaque espace (DME ou EGEV/EGEA).

Dès lors, chaque responsable de domaine, de secteur/pôle, chaque directeur ou responsable de secteur procède, en responsabilité, à l'attribution individuelle des montants de REC, aux collaborateurs et managers de son équipe, en fonction des contributions individuelles à la performance collective observées. A cette fin, ils s'appuient sur l'évaluation annuelle de l'atteinte des objectifs réalisée par les managers de proximité.

A noter que l'attribution des montants de REC individuels concernant les responsables commerciaux Cercle 1 des services commerciaux (ECC/PIM-Prescription/Gestion conseillée), des filières Flux et Assurances, des structures d'Espaces entreprise, DSA, DCS, Responsables d'espaces de Bordeaux Metropole et Responsables de région , est assurée par le directeur en lien avec le manager N+1. Le taux d'atteinte REC pour ces populations correspond au taux d'atteinte de leur structure respective.

Ainsi, pour faciliter la cohérence nécessaire entre les niveaux d'atteinte des objectifs mesurés par les managers de proximité et les montants de REC individuels attribués, une concertation est organisée entre managers N+1 et manager N+2, avant la validation des niveaux d'atteinte et des attributions via une réunion collégiale entre les différents niveaux managériaux.

b. Surperformance

Dans le cas où le taux d'atteinte collectif calculé selon les modalités prévues à l'article 2.1 du présent accord serait supérieur à 100%, l'enveloppe de REC à répartir est majorée selon la table figurant en annexe.

c. Levier de différenciation

A ce montant d'enveloppe REC calculé s'ajoute un levier de différenciation : montant égal à 10% de la somme des montants individuels de référence des membres de l'équipe, permettant aux responsables de domaine, de secteur, de pôle, à chaque directeur de reconnaitre et valoriser dans leur répartition les collaborateurs dont la surperformance individuelle aura été observée dans le cadre des évaluations annuelles.

oc MCD JA 9le

ARTICLE 4 : IMPACTS DU TEMPS DE TRAVAIL ET DES ABSENCES SUR LE MONTANT REC DE REFERENCE

Le montant de REC de référence est calculé en fonction du temps travaillé par rapport à un temps plein et de la présence du collaborateur sur l'année. Il peut donc être diminué jusqu'à zéro.

Ainsi, les absences qui donnent lieu à réduction du montant REC de référence sont les suivantes :
- congé non rémunéré dès le premier jour,
- maladie au-delà du 2ème mois,
- maternité au-delà du 4ème mois,

Aucune réduction n'est appliquée en cas d'absence liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Les bénéficiaires du présent accord quittant l'entreprise en cours d'année, perçoivent des montants de REC calculés prorata temporis, sur la base du montant de REC de référence à 100%.

ARTICLE 5 : PRINCIPES DE VERSEMENT

Le versement des sommes issues du présent dispositif de REC pour l'exercice considéré s'effectue en une fois, au mois de Mars de l'année suivante.

L'entretien annuel d'évaluation a lieu avant le paiement de ces sommes pour les personnes présentes au moment de la campagne.

ARTICLE 6 : DATE D'APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, pour les exercices 2019, 2020 et 2021. Il entre en vigueur rétroactivement au 1er janvier 2019 pour les salariés présent à la date de signature du présent accord.
Au-delà du 31 Décembre 2021 cet accord cessera de plein droit de produire définitivement tout effet et ne pourra être reconduit que par la signature d'un nouvel accord.

ARTICLE 7: REVISION DE L'ACCORD

Les parties restent libres de proposer des modifications à l'accord initial qui pourra donc être révisé pendant sa période d'application.
La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l'une des parties habilitées en application des dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.
Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle doit être notifiée par lettre recommandée, lettre remise en mains propres ou courrier électronique avec accusé de réception au moins 2 mois avant aux autres signataires de l'accord.

La Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter des possibilités de révision.
Les dispositions, objets de la demande de révision, s'appliqueront jusqu'à l'entrée en vigueur d'un tel avenant.

ARTICLE 8: DATE D'APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

MCD MA

ARTICLE 9: DATE D'APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD

Il sera déposé auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Aquitaine via la plateforme « Télé Accords » accompagné des pièces obligatoires.
Il sera également déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes de Bordeaux dont ressort la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Aquitaine.
Le présent accord sera diffusé à l'ensemble du personnel sur l'Intranet de la Caisse Régionale.

Fait à Bordeaux, le 9 décembre 2019.

Pour les Organisations Syndicales représentatives,

C.F.D.T. AUBERJEAN ISABELLE

F.O. CSC Magali

S.N.E.C.A – C.G.C. MARIE-CHRISTINE BAUGAREIL

S.U.D.

Pour la CRCAM d'Aquitaine,
Le Directeur Général,

Olivier CONSTANTIN

Annexe

Table de correspondance applicable en cas de surperformance collective, pour tenir compte de la sécurisation décrite dans l'accord cadre du 30 juin 2016, portant sur la mise en œuvre en Caisse régionale d'Aquitaine de l'accord cadre national du 29 janvier 2015 sur le projet d'évolution de la politique de rétribution globale.

Table de majoration surperformance		
De..	..jusqu'à	majoration
101%	102%	2%
103%	104%	5%
105%	106%	9%
107%	108%	12%
109%	110%	16%
111%	112%	20%
113%	114%	24%
115%	116%	30%
117%	118%	32%
119%	120%	36%
121%	122%	40%
123%	124%	45%
125%		48%

Le taux de majoration s'applique sur la somme des montants de REC individuels de référence de chacun des membres de l'équipe.