

**AVENANT A L'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
agissant en qualité délégué syndical du CFTCAM,

ERIC SCHURER

M *Alexandre FENNETI*
agissant en qualité délégué syndical du SDACAP/SUDCAM

M *Lionel GABA*
agissant en qualité délégué syndical du SNECA/CFE/CGC,

d'autre part,

1

S.C

AE

[Signature]

CS

FB

PREAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité les dispositions de l'accord d'entreprise du 23 juin 2017 relatives à l'assiette de calcul de la rémunération extra-conventionnelle au sein du Crédit Agricole Alpes Provence avec la nouvelle organisation distributive mise en place au mois de juillet 2018.

Il a, en conséquence, été convenu et arrêté ce qui suit.

L'article 5 « Fixation des objectifs et mesures d'atteinte » est modifié comme suit:

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 puis au Comité Social et Economique lorsque cette instance sera mise en place.

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 secteur (y compris Banque Directe) est basée sur le taux d'atteinte des objectifs :

- du secteur à hauteur de 80%
- des réseaux spécialisés du territoire 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 secteurs du territoire du centre d'affaires à hauteur de 15%
- de la banque privée du territoire du centre d'affaires à hauteur de 15%

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%
- du réseau de proximité 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%
- du réseau de proximité à hauteur de 20%

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

- du centre d'affaires banque privée ou entreprises à hauteur de 70%
- du réseau de proximité à hauteur de 15%
- des centres d'affaires Pro et Agri/Viti à hauteur de 15%

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

- du réseau de proximité 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.

Lorsque le Comité Social et économique aura été mis en place, la présentation sera effectuée devant cette instance.

A défaut d'affectation par secteur des résultats des centres d'affaires des marchés spécialisés, ce sont les résultats globaux de chaque marché spécialisé qui seront affectés. Concernant la Banque Privée, en l'absence de résultats par centres d'affaires, ce sont les résultats de l'ensemble de la Banque Privée qui seront retenus.

ENTREE EN VIGUEUR - PUBLICITE DE L'AVENANT


L'avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2019.

Le présent accord sera déposé et diffusé conformément aux dispositions légales.

Les autres dispositions de l'accord d'entreprise demeurent inchangées.

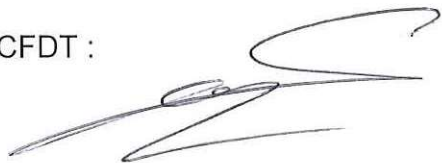
Fait à Aix en Provence, le 16 avril 2019

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



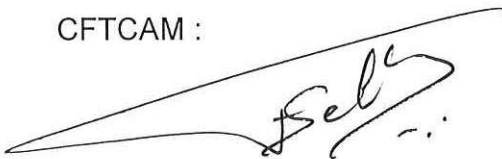
Pour les Organisations Syndicales :

CFDT :



Stéphane CAYRON

CFTCAM :



Eric SCHUER

SDACAP/SUD CAM :



Alcega FENNETTI

SNECA - CGC

L. GARBA 

AF



LS