ACCORD RELATIF A LA REMUNERATION EXTRA-CONVENTIONNELLE AU SEIN DE LA CAISSE REGIONALE DU LANGUEDOC

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de CREDIT AGRICOLE DU LANGUEDOC, dont le Siège Social est à MAURIN, Avenue du Montpelliéret, 34970 LATTES, représentée par Mme Anne CAVAILLON, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines de ladite Caisse Régionale,

d'une part,

et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

- ✓ F.G.A. C.F.D.T.
  représentée par David GINESTO
  agissant en qualité de Délégué Syndical

- ✓ F.O.
  représentée par Veronique CORBIERE
  agissant en qualité de Délégué Syndical

- ✓ S.N.E.C.A. C.F.E. C.G.C.
  représenté par Jacques Philippe
  agissant en qualité de Délégué Syndical

- ✓ UNION S.U.D. LANGUEDOC
  représenté par Mr MILLOT Frederic
  agissant en qualité de Délégué Syndical

tous signataires dûment mandatés par leurs organisations

d'autre part,

Il a été conclu l'accord suivant :

PREAMBULE

Le présent dispositif, mis en place par accord entre la Caisse régionale de Crédit Agricole du Languedoc et les organisations syndicales signataires, définit les modalités d'attribution de la Rémunération Extra-conventionnelle (REC) au profit des salariés de la Caisse Régionale, selon le principe énoncé à l'article 26-II dernier alinéa de la Convention Collective Nationale.

DG CW FF

Au-delà du salaire conventionnel, les parties aux présentes ont souhaité affirmer que le système de Rémunération Extra-Conventionnelle de la Caisse Régionale du Languedoc a pour but de rétribuer le niveau de performance individuelle et collective, appréciée au travers de la réalisation de priorités identifiées et du taux d'atteinte des objectifs sur l'année.

Représentant la partie variable de la rémunération des collaborateurs, la Rémunération Extra-Conventionnelle contribue à la réalisation des résultats de la Caisse Régionale du Languedoc. Elle est assise sur un taux d'atteinte d'objectifs individuels et collectifs appliqué à des barèmes.

La mesure des résultats se réalisera au travers de l'atteinte d'objectifs fixés à l'avance dans le cadre des orientations générales de la Caisse Régionale, de son plan d'action annuel et des indicateurs déterminés par les managers de proximité.

Le taux de REC payé sera constitué par le taux d'atteinte des objectifs qui seront fixés annuellement par la Direction.

Le niveau d'atteinte des objectifs sera explicité et circonstancié par les managers lors d'entretiens spécifiques.

Les éléments détaillés dans le présent accord sont valables pour les exercices 2020 et 2021. Ils ne peuvent produire d'effet au titre des années qui ont précédé ou suivront ces exercices.

ARTICLE 1 – PERIODES D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord prévoit les montants de REC qui seront attribués aux salariés de la CR du Languedoc pour les années 2020 et 2021, et ses modalités d'attribution.

ARTICLE 2 : LES PRINCIPES DE LA REC

La REC en Caisse régionale du Languedoc prend en compte les performances en matière de qualité, conformité, risque, PNB d'activité, activité commerciale, et satisfaction des clients et des sociétaires dans le cadre d'un engagement permanent et d'une relation durable, tant au niveau collectif qu'en matière d'engagement individuel.
S'appuyant sur les orientations majeures et les priorités de la CR, elle vise, par le biais des évaluations managériales, à reconnaître les contributions des salariés.

A ce titre, la REC est définie dans le souci d'allier les performances individuelles aux solidarités nécessaires à la réussite collective. Elle permet de reconnaître les équipes et les collaborateurs en fonction de leur performance dans le cadre d'une relation partagée multicanale autour du client.

La partie collective vise à reconnaître de façon distinctive les équipes les plus performantes, de souder les collaborateurs autour d'objectifs communs, de favoriser les polyvalences au sein des unités, la synergie et la solidarité intra et inter unités.

ARTICLE 3 : LES BENEFICIAIRES

Tous les salariés sous Contrat à Durée Indéterminée et sous Contrat à Durée Déterminée de la Caisse Régionale du Languedoc sont bénéficiaires de la REC, sous réserve d'une ancienneté minimale de 3 mois. Le présent dispositif ne s'applique pas aux auxiliaires de vacances (accord national du 18 juin 1984) ni aux collaborateurs effectuant une formation en alternance dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Ces derniers relèvent d'un dispositif spécifique de rémunération forfaitaire.

ARTICLE 4 : LE MONTANT DE LA REC

4.1. La notion de « Famille d'emplois »

A chaque emploi est attaché un montant de REC annuelle exprimé en euros.

La notion de « famille d'emplois » vise à rémunérer les collaborateurs de manière différenciée afin de tenir compte des écarts de contributions entre les différents métiers.

Les « familles d'emplois » prennent en compte :

- le positionnement de chaque emploi dans la Caisse Régionale
- leur rôle particulier dans le développement de la Caisse Régionale sur son marché.

Les « familles d'emplois » sont les suivantes :

- **Vente et service à la clientèle**
- **Fonctionnement de la relation clientèle ou de l'entreprise**
- **Managers**

4.2. Le montant de la REC versée

Le niveau de REC versé est déterminé en fonction d'un montant propre à la RCE et à l'appartenance à une famille d'emplois, à laquelle il est rattaché, multiplié par le taux d'atteinte des objectifs constaté sur la période.

Ce montant peut être réduit ou augmenté en fonction des absences constatées sur la période, du taux d'activité, ou de la prise en compte de situations particulières (maternité, maladie, etc.).

Le montant, défini par famille de métiers et pesée, qui est versé en cas d'atteinte à 100% de l'objectif global de REC (Collectif et individuel), est appelé « Barème».

Les barèmes de REC pour les années 2020 et 2021 figurent en annexe aux présentes.

4.3. La transition

Les Agents déjà bénéficiaires de RPE de transition continuent à la percevoir selon les mêmes modalités, (avec en particulier ses règles d'absorption, et de soumissions aux seuls taux d'atteinte individuels des collaborateurs, tel que fixé par l'accord relatif au système de transition vers la rémunération de la performance en Caisse régionale du Languedoc signé en date du 29/02/2008 et qui demeure en vigueur).
La RPE de transition vient augmenter le montant de la REC versée telle que définie au paragraphe 4.2. ci-dessus.

ARTICLE 5 : LA DEFINITION DES OBJECTIFS

5.1. La fixation des objectifs

A l'issue du processus de définition des priorités et objectifs annuels, la Direction présente pour information et échanges aux Organisations Syndicales, en réunion technique, les priorités identifiées et les objectifs. Un relevé reprenant les positions de la Direction et des Organisations Syndicales est établi.

Dans le cadre des orientations générales, des priorités définies, et du plan d'actions commerciales, la Direction fixe les objectifs annuels en début d'année civile.

Les objectifs sont ventilés entre Directions, unités et collaborateurs.

A titre exceptionnel et afin de prendre en compte les paramètres économiques ou de marché, la Direction Générale peut décider d'une révision des objectifs à tout moment de l'année.
Ces aménagements feront l'objet d'une présentation informative et d'échanges, en réunion technique avec les représentants des Organisations Syndicales.

5.2. La répartition entre la part collective et individuelle

La répartition entre les parts individuelle et collective de la REC est définie selon le principe général suivant :

- Part collective : 64%
- Part individuelle : 36%

ARTICLE 6 : LE CALCUL DE LA REC

6.1. Modalités de calcul

Le montant de la REC est proportionnel au taux d'atteinte des objectifs dans chacun des deux niveaux pris pour leur poids respectif, à savoir :

- Le niveau collectif : Unité (éventuellement décomposée en 2 sous-niveaux : Agence et Secteur par exemple) : Agence – Secteur, Département ou service, précisé chaque année en réunion technique
- Le niveau individuel

La somme de ces deux sous-totaux (Individuel et Collectif) correspond au montant du pourcentage de paiement de la REC.

Dans le cadre d'une unité donnée, le niveau des taux d'atteinte individuels ne sera pas directement impacté, ni encadré, par les taux d'atteinte collectifs de l'unité.

6.2. Dépassements d'objectifs

Le dépassement des objectifs collectifs est possible jusqu'à 200% sur les niveaux Secteurs et agences / Départements ou services.

Le dépassement des objectifs individuels est possible jusqu'à 200%, sans conditionnement de taux d'atteinte du taux collectif.

6.3. Modification des situations individuelles en cours d'année

Les mobilités fonctionnelles ou géographiques

Les mobilités fonctionnelles ayant un impact sur le montant de référence de la REC et les changements dans l'affectation entraînant un rattachement différent vis-à-vis d'objectifs d'unité ou de groupe, prennent effet dès le jour de l'affectation.

Les entrées et sorties

Les entrées et sorties en cours d'année entraînent des calculs prorata temporis, en prenant en compte les jours ouvrés d'inscription dans les effectifs.

ARTICLE 7 : LE PAIEMENT DE LA REC

7.1. Part garantie

Le montant de la REC est proportionnel au taux d'atteinte des objectifs, avec une garantie de paiement, pour un agent à temps plein et présent toute l'année, égale à 50% du montant théorique de REC du métier exercé, et ce pour 97% des collaborateurs au minimum.

La Caisse Régionale s'appliquera à rechercher une équité entre les collaborateurs des sites administratifs et des réseaux pour l'application des 97% des collaborateurs qui ont accès à la garantie.

7.2. Retenues pour absences

Les périodes d'absence, ayant un effet suspensif sur le contrat de travail, entraînent une réduction de la REC à raison de 1/365ème par jour d'absence.

La réfaction s'applique sur le calcul global annuel, même en cas de mobilité géographique ou de mobilité fonctionnelle en cours d'année.

Toutefois, certaines situations constituent des exceptions à cette règle, il s'agit des cas suivants :

Collaborateurs ayant pris un congé maternité ou d'adoption (y compris les 6 mois pour le 3ème enfant), percevront 50% de la REC pendant le congé maternité, déterminée sur la base du taux d'atteinte mesuré au jour du départ.

Collaborateurs en maladie :

- Accidents du travail et récupération suite à hold up : maintien de l'intégralité de la REC déterminée sur la base du taux d'atteinte mesuré au jour du départ pendant la totalité de l'arrêt de travail.

MF 5

- Maladie : Les périodes d'arrêt de travail qui sont médicalement justifiées, engendrent une réfaction sur la REC dès lors que leur cumul au cours de l'année civile dépasse le seuil de 20 jours calendaires.

- Affections / traitements lourds : les périodes d'arrêt de travail justifiées par une affection grave et nécessitant des traitements médicaux lourds feront l'objet d'un examen au cas par cas par une commission technique composée du DRH et d'un Délégué syndical par Organisation syndicale. Cette commission est saisie par tout salarié qui en fait la demande pour son propre compte.

Le temps consacré :

- à la représentation du personnel ou à la négociation sociale, dans l'entreprise et au niveau national,
- à la formation légale des représentants du personnel,
- à la formation économique, sociale et syndicale (L.3142-7 du Code du Travail),
- à la formation professionnelle inscrite au plan de formation ou décidée par l'entreprise (animateurs et apprenants),

est considéré par l'entreprise, au titre de la REC, comme du temps travaillé.

7.3. Temps partiel

Le montant de la REC est calculé au prorata du taux d'activité.

En cas de changement de temps de travail en cours d'année, les calculs de la REC sont effectués séparément prorata temporis.

7.4. Modalités de paiement

7.4.1 La part individuelle de la REC :

Pour l'ensemble des collaborateurs de la Caisse régionale tels que définis à l'article 3 « Bénéficiaires », les modalités de paiement de la part individuelle de la REC obéissent aux règles ci-après :

7.4.1.1. Les taux d'atteinte des objectifs pour la part individuelle :

- Les taux d'atteinte des objectifs des collaborateurs sont déterminés trimestriellement par leur manager. Ce taux d'atteinte sera compris entre 10% et 200% et variera comme suit :

Taux d'atteinte des objectifs	10%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	110%	120%	130%	140%	150%	200%

Ces objectifs individuels porteront sur des éléments qualitatifs d'activité évalués avec objectivité à l'occasion d'entretiens managériaux dédiés (EMT trimestriels formalisés).

- Les taux d'atteinte des objectifs de 10% et 200% seront exceptionnels. Chacun d'entre eux concernera annuellement au maximum 3% des collaborateurs de la CR. En cas d'atteinte pendant 2 trimestres consécutifs d'une même année, d'un taux de 10%, le collaborateur sera reçu par son N+2 et/ou la DRH, afin d'échanger et pour

engager des actions de formation ou correctives, lui permettant de revenir à un niveau de qualité et d'activité satisfaisants.

7.4.1.2. Le calcul de la part individuelle :

- La part individuelle de 36% sera calculée sur une base théorique trimestrielle de 9% (36%/ 4 trimestres).
  Chaque trimestre, la valeur des paliers variera selon l'appréciation du manager entre 0.9% et 18% (dépassement d'objectifs individuels maximum) comme suit :

Taux d'atteinte des objectifs	10%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	110%	120%	130%	140%	150%	200%
Paliers en %	0,9	4,5	5,4	6,3	7,2	8,1	9	9,9	10,8	11,7	12,6	13,5	18

- 9% correspond à une atteinte « conforme » des objectifs individuels du collaborateur (soit 100%) : un collaborateur conforme 4 trimestres successifs sera rétribué à hauteur de 9% x 4 = 36%.

7.4.1.3. Le cadencement de versement de la part individuelle de la REC :

- Pour les métiers de la famille « Vente », y compris les managers, les versements seront trimestriels et effectués avec les paies d'avril, juillet, octobre de l'année N et janvier de l'année N+1

- Pour les métiers de la famille « Fonctionnement de la relation clientèle ou de l'entreprise » : un versement unique, ajusté par salarié, au mois de février N+1 au titre de l'année précédente.

7.4.2 Le versement de la REC collective :

Pour l'ensemble des collaborateurs de la Caisse régionale tels que définis à l'article 3 « Bénéficiaires », la REC collective pour un montant théorique de 64% en cas d'atteinte à 100% de la part collective des objectifs annuels, sera versée comme suit :

- Premier versement : un acompte de 20% de la REC totale en juillet de l'année N
- Deuxième versement : le solde de la REC, après ajustement, au mois de février N+1 au titre de l'année précédente.

7.4.3 Le calendrier global de versement de la REC :

Au global, pour les métiers de la famille « Vente », le montant théorique de REC versé au titre de l'année N et pour un taux d'atteinte d'objectifs à 100% sera de :

- 36% issus des 4 paiements trimestriels de la part individuelle de la REC
- 20% issus de l'acompte versé en juillet de l'année N au titre de l'avance sur la part collective de la REC
- 44% au mois de février N+1 à titre de solde.

Pour les métiers de la famille « Fonctionnement de la relation clientèle ou de l'entreprise », le montant théorique de REC versé au titre de l'année N et pour un taux d'atteinte d'objectifs annuels à 100% sera de :

- 20% issus de l'acompte en juillet de l'année N
- 80% au mois de février N+1 à titre de solde (dont 36% au titre de la REC individuelle et 44% au titre du solde de la REC collective).

7.5. Dispositions particulières

La fin de contrat d'un ayant-droit en cours d'année entraîne le versement du solde, le mois au cours duquel le contrat s'achève.

Dans ce cas, les objectifs de l'année en cours sont considérés comme atteints à 100 %, sauf si les éléments permettant le calcul du taux d'atteinte réel sont connus.

ARTICLE 8 : COMMISSION DE SUIVI DE LA REC

Une commission de suivi, composée de la Direction Générale représentée par la DRH et de deux représentants par Organisation syndicale, se réunira au cours du mois suivant la clôture de l'exercice, avec pour mission :

- d'examiner les modalités de prise en compte de la réalisation d'une ou plusieurs lignes d'objectifs, dans la mesure où le contexte réglementaire, économique ou local en aurait modifié les conditions de réalisation,

- de soumettre les situations individuelles nécessitant un examen spécifique au regard du présent règlement.

Les Organisations Syndicales font remonter préalablement à la réunion les cas éventuellement identifiés.

Une commission de suivi sera organisée à l'issue du premier semestre, composée de la Direction Générale représentée par la DRH et de deux représentants par Organisation syndicale, avec pour mission de faire un point intermédiaire.

ARTICLE 9 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée 2 ans.

Il prend effet à compter du 1er janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2021.

Il se substitue de plein droit aux accords, mesures ou usages actuellement en vigueur.

Il se substitue aux systèmes de Rémunérations Extra-Conventionnelles existants jusqu'au 31 décembre 2019, et emporte novation des contrats de travail.

Il cessera de produire tous ses effets à compter de sa date d'expiration. En aucun cas et pour quelque motif que ce soit, l'accord ne pourra continuer à s'appliquer au-delà du terme prévu.

PJ

MF

ARTICLE 10 : PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera, à la diligence de la Direction de la Caisse Régionale adressé en deux exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle de l'Hérault, par lettre recommandée avec accusé de réception et par voie électronique et en un exemplaire aux greffes des Conseils des Prud'hommes de Montpellier.

Fait à Maurin, le 14 Juin 2019

Le Directeur des Ressources Humaines de la Caisse régionale du Languedoc

Anne CAVAILLON

Les Organisations syndicales représentatives au sein de la Caisse régionale du Languedoc

FGA CFDT

UNION SUD LANGUEDOC

FO

SNECA CFE CGC

ANNEXE. BAREMES DE REC POUR LES ANNEES 2020 et 2021

Famille Vente et Service à la clientèle

Classe	Position	Réseau de prox. Et BAM		Réseaux spé. (hors BAM)
		Métier Part.	Métiers Pro.	
Classe 1	4	670		
Classe 2	5	1 910		
	6	2 890		3 970
	7	3 290	3 970	3 970
	8	3 680	4 260	4 260
	9	3 860	4 440	4 440
Classe 3	10	3 920	4 500	4 500
	11		4 500	4 500
	12			4 900
	13			4 900

Famille Fonctionnement de la relation clientèle ou de l'Entreprise

Classe	Position	Siège et BO non encadrants
Classe 1	4	410
Classe 2	5	470
	6	470
	7	470
	8	510
	9	510
Classe 3	10	1 560
	11	1 560
	12	1 850
	13	1 850
	14	2 540
	15	2 540

Famille Managers

RCE	Managers Réseaux	Managers Siège
10	5 680	1 730
11	5 680	1 730
12	6 160	2 010
13	6 500	2 010
14	7 390	2 700
15	8 070	2 700

PJ

DG MF