

**ACCORD SUR LA REMUNERATION EXTRA-
CONVENTIONNELLE A LA CAISSE REGIONALE DE CREDIT
AGRICOLE MUTUEL ALPES PROVENCE
2021-2023**

Entre :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Alpes Provence, dont le siège social est sis
25 chemin des Trois Cyprès 13090 Aix-en-Provence,

Immatriculée au RCS d'Aix-en-Provence, sous le n° 381976644,

Représentée par Madame Florence BOZEC, Directrice des Ressources Humaines,

Ci-après dénommée « l'Entreprise »,

d'une part,

Et

Les représentants d'organisations syndicales représentatives au sens de l'article L.2232-12
du code du travail, à savoir :

M

agissant en qualité délégué syndical de la CFDT,

M *ERIC SCHURR*
agissant en qualité délégué syndical du CFTCAM,

M

agissant en qualité délégué syndical du SDACAP/SUDCAM,

M *Marlène DESLANDES*
agissant en qualité délégué syndical du SNECA/CFE/CGC,

d'autre part,

Il est conclu le présent accord sur la Rémunération Extra-Conventionnelle à la Caisse
Régionale de Crédit Agricole Mutuel Alpes Provence pour la période 2021-2023.

PREAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 26 de la convention collective nationale du Crédit Agricole, établissant « *le principe d'une rémunération extra-conventionnelle, dont le montant et les modalités d'attribution sont fixés, après négociation, par chaque Caisse régionale* ».

La Rémunération Extra-Conventionnelle est une composante variable de la rémunération, assise sur la performance individuelle et collective des salariés. Elle est le reflet à la fois de l'activité individuelle de chacun et du jeu collectif qui génèrent de la valeur au sein de l'Entreprise.

La REC se veut ainsi incitative à la performance et cohérente avec les perspectives économiques et financières de l'Entreprise. Elle a donc pour objectif d'être motivante et vecteur d'équité au regard de la performance.

Ces enjeux trouvent leur déclinaison opérationnelle dans les nouvelles modalités d'attribution de la REC définies ci-après pour la période 2021-2023.

ARTICLE 1 – Objet de l'accord portant sur la REC

Le présent accord portant sur la REC a pour objet de définir le système de rémunération extra-conventionnelle au sein du Crédit Agricole Alpes Provence.

Il ne concerne pas les modalités de détermination des objectifs, tant pour leur nature que pour leur niveau, ces derniers étant définis annuellement par la direction et consignés, dans une note présentée à l'ensemble des équipes, au plus tard le 31 janvier de l'année en cours.

ARTICLE 2 – Principes généraux de la REC

La rémunération extra-conventionnelle (REC) comprend deux composantes :

- 50 % de la REC est attribuée sur la base de critères collectifs ;
- 50 % de la REC est attribuée sur la base de critères individuels.

Elle est fonction de l'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs mesurés annuellement.

ARTICLE 3 – Bénéficiaires de la REC

Les bénéficiaires de la REC sont tous les salariés de l'Entreprise relevant de la convention collective nationale du Crédit Agricole, quel que soit la nature de leur contrat de travail, à l'exception des auxiliaires vacances et des stagiaires.

Il est précisé que ne sont pas éligibles les salariés ayant réalisé une malversation et/ou un manquement professionnel avéré sanctionné par un licenciement pour faute grave (malversations, absence irrégulière prolongée, abandon de poste, etc.).

ARTICLE 4 – Montant de la REC

4.1 – Variabilité de la REC

Pour sa composante collective, le taux de versement de la REC est garanti à hauteur de 50 % de la base REC et est plafonné à hauteur de 130 % de la base REC.

Pour sa composante individuelle, le taux de versement de la REC est garanti à hauteur de 50 % de la base REC et est plafonné à hauteur de 150 % de la base REC.

4.2 – Bonus REC de surperformance

Afin de valoriser la dimension commerciale de notre activité, un bonus de surperformance est instauré. Il encourage et vient reconnaître la contribution individuelle produite au-delà des attendus.

Pour les emplois appartenant aux Réseaux au sens de la grille des bases REC :

- Le versement de la composante individuelle de la REC est bonifié ainsi au titre du bonus de surperformance :
 - Le montant correspondant à la part de REC individuelle au-delà de 100 % et jusqu'à 130 % d'atteinte est doublé ;
 - Le montant correspondant à la part de REC individuelle au-delà de 130 % d'atteinte est triplé.

Ainsi, à titre d'exemple, un collaborateur ayant un taux d'atteinte individuelle de 120 % voit son taux individuel payé porté à 140 %

$$\Rightarrow 100 \% + (2 \times 20 \%)$$

Dans le cas d'un taux d'atteinte individuel à 150 %, le taux payé est porté à 220 %

$$\Rightarrow 100 \% + (30 \% \times 2) + (20 \% \times 3)$$

Par ailleurs, pour les emplois appartenant aux Services supports au sens de la grille des bases REC :

- Le versement de la composante individuelle de la REC est bonifié ainsi au titre du bonus de surperformance :
 - Le montant correspondant à la part de REC individuelle au-delà de 120 % d'atteinte est doublé.

4.3 – Incidence des absences sur le versement de la REC

Le montant de la REC de chaque salarié bénéficiaire est calculé au prorata de sa durée de présence dans l'Entreprise au cours de l'exercice concerné.

La durée de présence dans l'Entreprise comprend les périodes de travail effectif et les périodes légalement ou conventionnellement assimilées au travail effectif ainsi que les périodes de congé de maternité et de congé d'adoption et les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle.

Par dérogation à cette disposition, les absences au titre d'un arrêt de travail pour maladie ou affection de longue durée (y compris les accidents de trajet), avec maintien de salaire, au sens des articles 23 et 24 de la convention collective du Crédit Agricole, sont neutralisées

pour le calcul du versement de la REC dans la limite de 10 jours ouvrés, consécutifs ou non, par année civile.

Pour les salariés à temps partiel, la durée de présence définie ci-dessus est prise en compte au prorata du temps de travail.

4.4 – Prise en compte, dans la composante collective de la REC, des absences significatives impactant le bon fonctionnement de l'activité commerciale des agences

Les absences n'ont pas un impact strictement proportionnel sur la performance commerciale d'une agence et les objectifs commerciaux sont d'ores et déjà définis en intégrant un volume d'absence lié à un « turn-over » naturel au sein de l'Entreprise.

Cependant, l'Entreprise a la volonté de prendre en considération les absences susceptibles d'impacter significativement le fonctionnement de l'activité commerciale ou l'organisation des agences, centres d'affaires, CCM et DEI.

En cas d'absence, la Direction s'engage, afin d'assurer la plus grande équité, à analyser les situations particulières et corriger le cas échéant le taux de REC de l'entité concernée (composante collective).

4.5 – Incidence d'un changement d'emploi, de temps de travail, de départ de l'Entreprise sur le versement de la REC

En cas de changement d'emploi (sauf en matière de missions de remplacement), le rattachement à la base REC correspondant au nouvel emploi se fait dès la prise de fonction.

En cas de changement de temps de travail, le montant de la REC est prorata et pris en compte au 1^{er} jour du mois de changement.

En cas de départ de l'Entreprise en cours d'année, le montant de la REC est payé prorata temporis, sur la base d'un taux d'atteinte à 100 %.

4.6 – Engagement de distribution

L'Entreprise s'engage à verser les sommes initialement prévues à son budget, en début d'année, au titre d'une atteinte théorique à 100%, dans les conditions suivantes :

- Si le montant distribué, compte tenu des taux d'atteinte collectifs et individuels réels en fin d'année (y compris le bonus de surperformance), est compris entre 90 % et 100 % du budget : l'Entreprise distribue la différence entre le niveau de distribution et celui prévu au titre de 100 % de son budget.
- Si le montant distribué, compte tenu des taux d'atteinte collectifs et individuels réels en fin d'année (y compris le bonus de surperformance), est compris entre 80 % et 90 % du budget : l'Entreprise distribue la différence entre le niveau de distribution et celui prévu au titre de 90 % de son budget.

Les sommes correspondantes à un tel solde éventuel sont distribuées selon des modalités arrêtées discrétionnairement par l'Entreprise.

Si le montant distribué, compte tenu des taux d'atteinte collectifs et individuels réels en fin d'année (y compris le bonus de surperformance), est inférieur à 80 % du budget, aucune distribution complémentaire n'est opérée.

4.7 – Grille des bases REC

A titre indicatif, les montants de REC sur la base d'un travail à temps plein, d'un taux d'atteinte à 100% (composante collective + composante individuelle) et de la grille des emplois existant actuellement, figurent dans le tableau annexé au présent accord. L'éventuelle revalorisation des bases REC est discutée dans le cadre de chaque négociation annuelle portant sur les salaires.

ARTICLE 5 – Fixation des objectifs et mesures d'atteinte de la REC

Le dispositif de REC récompense la performance mesurée par l'atteinte d'objectifs qualitatifs et quantitatifs fixés dans le cadre de processus annuels.

5.1 – Composante collective de la REC

La fixation des objectifs collectifs 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 (exemple : 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 l'Entreprise 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 sont également présentés une fois par an pour information au Comité Social et Economique.

Le poids définitif de chacun de ces indicateurs est 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 composante collective de la REC des salariés des agences est basée sur le taux d'atteinte des objectifs :

- De l'agence à hauteur de 40 % ;
- Du secteur à hauteur de 40 % ;
- De l'ensemble des réseaux spécialisés (y compris DEBP) à hauteur de 20 %.

La composante collective de la REC des salariés des secteurs (y compris Banque Directe) est basée sur le taux d'atteinte des objectifs :

- Du secteur à hauteur de 70 % ;
- De l'ensemble des réseaux spécialisés (y compris DEBP) à hauteur de 30 %.

La composante collective de 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 % ;
- Du réseau de proximité à hauteur de 15 % ;
- De la DEBP à hauteur de 15 %.

La composante collective de 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 70 % ;
- Du réseau de proximité à hauteur de 30 %.

La composante collective de la REC des salariés affectés au CCM est basée sur le taux d'atteinte des objectifs :

- Des unités du CCM à hauteur de 70 % ;
- Du réseau de proximité à hauteur de 30 %.

La composante collective de la REC des salariés de la banque privée et de la DEBP 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 composante collective de 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 DEBP) 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 Social et Economique lors de la création de ce canal.

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.

5.2 – Composante individuelle de la REC

La fixation des objectifs individuels et la mesure de la performance sont réalisés à la fois :

- Sur l'atteinte du référentiel métier et/ou des objectifs individuels à hauteur de 80 % ;
- Et sur l'appréciation du manager de proximité à hauteur de 20 % au regard notamment de la performance produite vis-à-vis des clients, du jeu collectif, de la qualité, de la conformité...

S'agissant des objectifs individuels, la REC prend en compte le taux d'atteinte 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.

ARTICLE 6 – Modalités du versement de la REC et des acomptes

La partie garantie de la REC (soit 50 % de la base REC de l'emploi occupé) fait l'objet d'un acompte qui peut être versé, au choix du salarié, en 12 mensualités au cours de l'exercice de référence ou en 4 trimestrialités égales (janvier, avril, juillet, octobre).

Le solde de la part collective est versé au plus tard avec le salaire du mois de février suivant l'exercice de référence.

Le solde de la part individuelle est versé au plus tard avec le salaire du mois de mars suivant l'exercice de référence.

ARTICLE 7 – Outils de suivi

S'agissant de l'activité du Réseau de proximité et des Réseaux spécialisés, la Direction élabore et met à la disposition des managers les outils nécessaires au pilotage des objectifs commerciaux et au suivi du taux d'atteinte de la performance collective, permettant aux unités concernées de mesurer l'atteinte des objectifs.

Il est également mis à disposition des unités une gamme étendue d'indicateurs permettant d'apprécier l'activité et les résultats commerciaux collectifs comme individuels.

Un suivi du niveau des indicateurs communiqués en début d'année commerciale est diffusé trimestriellement.

ARTICLE 8 – Durée, suivi de l'accord et dispositions finales

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2021, pour une durée déterminée de 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2023.

Il pourra faire l'objet, pendant sa durée d'application, d'une révision par les signataires par voie d'avenant dans les mêmes conditions que celles de sa conclusion.

Sur demande de l'un des signataires, un bilan annuel de l'application du présent accord sera partagé avec les organisations syndicales. A l'occasion de ce bilan, il sera notamment vérifié la pertinence de la répartition de la REC collective entre ses différentes sous-composantes (« matrice »).

Les parties conviennent de se réunir dans le cadre de négociations au moins 2 mois avant la date d'échéance du présent accord afin d'étudier son éventuelle reconduction. Un bilan de l'accord sera présenté dans ce cadre.

Conformément à la législation, le présent accord est déposé dès sa conclusion auprès de l'autorité administrative et du conseil de prud'hommes compétents. Il est également publié dans l'intranet de l'Entreprise.

Fait à Aix-en-Provence, le 30 décembre 2020

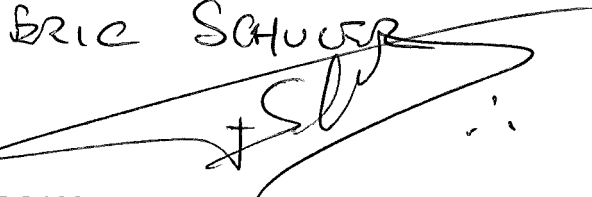
Pour la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Alpes Provence,
Madame Florence BOZEC, Directrice des Ressources Humaines,



Pour les Organisations syndicales :

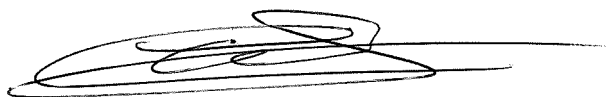
CFDT :

CFTCAM :

ERIC SCHUER


SDACAP/SUDCAM :

SNECA/CFE/CGC : Marlène DESLANDES



ANNEXE Grille des bases REC

A titre indicatif, les montants de REC sur la base d'un travail à temps plein, d'un taux d'atteinte à 100% (composante collective + composante individuelle) et de la grille des emplois existant actuellement, sont les suivants :

Emplois Réseaux	Base REC 100%
ADJOINT DIRECTEUR CO	5 579
RESPONS. CENTRE AFF	4 835
RESP DE SECTEUR	4 498
RESPONSABLE CCM	4 498
DIR D'AGENCES	4 498
ADJ CENTRE AFFAIRES	3 416
RESP DOM COMMERCIAL	3 416
MANAGER EQUIPE COM.	3 208
CHARGE ACTIVITE COM	3 103
CHARGE AFFAIRES	3 103
CHARGE AFFAIRES ENT.	3 103
CHARGE AFFAIRES PRO.	3 103
CONSEILLER GEST. PAT	3 103
CONSEILLER PRIVE	3 103
ANIM.EQUIPE COMMERC	3 000
CHARGE CLIENTELE	3 000
CHARGE PORTEF. PRO	3 000
CONSEILLER PATRIM.	3 000
MONITEUR EFF COMM	3 000
CHARGE PORTEF.PART.	2 931
CONS.CLIENT.JEUNES	2 859
CONSEIL.CLIENT.HAB.	2 859
CONSEIL.COMMERCIAL	2 859
CONSEILLER CLIENTELE	2 859
CONSEILLER	2 414
REFERENT ACCUEIL	2 283
ASSISTANT COMMERCIAL	2 180
ATTACHE COMMERCIAL	2 180

Emplois Services Supports	Base REC 100%
ADJOINT DU DIRECTEUR	3 810
RESPONS.DEPARTEMENT	3 810
RESPONS. DE SERVICE	2 800
RESP DOMAINE	2 400
MANAGER D'EQUIPE	2 350
RESPONSABLE D'UNITE	2 350
EXPERT	2 070
ANALYSTE	1 790
TECHNICIEN	1 650
ASSISTANT	1 470