

AVENANT N°1 A L'ACCORD REMUNERATION EXTRA CONVENTIONNELLE

2023-2024

ENTRE :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel CHARENTE-PERIGORD, dont le Siège est à SOYAUX (16 800), 28- 30, rue d'Epagnac, représentée par Madame Catherine GALVEZ, Directrice Générale,

d'une part,

et les Organisations Syndicales signataires,

d'autre part,

PREAMBULE

L'accord relatif à la Rémunération Extra Conventionnelle (REC) a été conclu le 2 décembre 2021 pour les exercices 2022 à 2024.

Conformément à l'article 8 de l'accord intitulé « Clause de Revoyure », la direction et les organisations syndicales se sont réunies le 7 octobre 2022 afin d'établir un premier bilan du bonus REC de surperformance (individuelle et encadrants) mis en place par l'accord REC du 2 décembre 2021.

A l'issue de ce bilan et après plusieurs réunions de négociation, les parties ont :

- Élargi le bonus REC de surperformance individuelle à d'autres métiers de la Caisse Régionale (74 salariés concernés),
- Modifié le bonus REC de surperformance encadrants afin que le mécanisme et paliers soient alignés sur le bonus REC de surperformance individuelle,
- Ajouté le pôle Engagement dans les unités ayant une architecture REC spécifiques (hors bloc « Caisse régionale » et hors bloc « Collectif ») afin d'être en conformité avec un arrêté relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque.

Le présent avenant formalise les modifications pour les années 2023 -2024 et il est précisé que les autres dispositions de l'accord REC du 2 décembre 2021 restent inchangées.

ARTICLE 1 : ELARGISSEMENT DU BONUS REC DE SURPERFORMANCE INDIVIDUELLE AUP NON ENCADRANTS

Le bonus REC de surperformance individuelle avec des paliers de plusieurs niveaux, est élargi aux métiers et unités suivantes :

- **FILIERE ASSURANCES** : CONSEILLERS ASSURANCES
- **BANQUE PRIVEE** : CONSEILLERS PRIVES
- **CAE : ENSEMBLE DES METIERS**
 - CONSEILLERS PRIVES DIRIGEANTS ACTIONNAIRES (CPDE)
 - CONSEILLERS FINANCIERS
 - CHARGES D'AFFAIRES
 - CHARGES D'AFFAIRES INTERNATIONAL
 - CONSEILLERS CLIENTELE ENTREPRISES
 - TECHNICOS FLUX

Il est rappelé que les indicateurs retenus pour le bonus REC de surperformance individuelle ne constituent pas une norme métier. Ils sont établis afin de valoriser la surperformance, ils vont au-delà des normes métiers attendues tout en préservant la qualité de service client (respect et accompagnement du client, et loyauté à son égard) et ceci sans modification des conditions de travail des salariés.

ARTICLE 2 : MODIFICATION DU BONUS REC DE SURPERFORMANCE ENCADRANTS

ARTICLE 2-1 : ELARGISSEMENT DU BONUS REC DE SURPERFORMANCE ENCADRANTS

Le bonus REC de surperformance encadrants est élargi aux métiers et unités suivants :

- **FILIERE ASSURANCES** : RESPONSABLES SECTEUR ASSURANCES

ARTICLE 2-2 : ALIGNEMENT DU MECANISME DU BONUS REC DE SURPERFORMANCE ENCADRANTS

Le bonus REC de surperformance pour les encadrants en € est modifié afin que le mécanisme et paliers soient alignés sur le bonus REC de surperformance individuelle.

Il ne sera plus basé sur un niveau d'atteinte d'un indicateur sélectionné mais sur l'atteinte de paliers de plusieurs niveaux.

Les paliers et la valorisation de l'atteinte de ces paliers sont établis selon le mécanisme ci-après et font l'objet d'une publication auprès des salariés :

Taux d'atteinte	Palier Niv 1 €		Taux d'atteinte	Palier Niv 2 €	Palier Niv 3 €
Atteinte de l'indicateur unique	700 €	Atteinte du palier niveau 1 conditionne l'accès aux paliers de niveaux 2 & 3	Atteinte d'1 indicateur sur 4	0 €	0 €
			Atteinte de 2 indicateurs sur 4	2 000 €	2 500 €
			Atteinte de 3 indicateurs sur 4	2 500 €	3 000 €
			Atteinte de 4 indicateurs sur 4	3 000 €	4 000 €

Mécanisme :

- Pour obtenir les bonus REC de surperformance encadrants des paliers niveau 2 et 3, il faudra à minima atteindre le palier du niveau 1.
- Les bonus REC de surperformance encadrants en € liés à l'atteinte des paliers ne se cumulent pas et ne sera retenu que la valorisation de l'atteinte des paliers la plus élevée.
- Les indicateurs retenus dans les paliers seront ajustés en fonction du temps de travail choisi par les salariés (dont les représentants du personnel).

ARTICLE 3 : REC SPECIFIQUE POUR LE POLE ENGAGEMENT

Afin d'être en conformité avec un arrêté relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, la REC du pôle Engagement aura une architecture REC spécifique pour les exercices 2023 et 2024 (idem que les unités de contrôle) et sera basée sur l'atteinte d'objectifs définis hors bloc « Caisse régionale » et hors bloc « Collectif ».

ARTICLE 4 : DISPOSITIONS GENERALES

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée de 2 ans à compter du 1^{er} janvier 2023.

Il cessera de s'appliquer à l'échéance du terme de l'accord soit le 31 décembre 2024.

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire peut décider d'adhérer, à tout moment et sans réserve, à l'avenant n°1 à l'accord rémunération extra conventionnelle.

Cette adhésion devra être notifiée à la direction par lettre recommandée avec AR, à charge pour cette dernière d'informer les autres organisations syndicales signataires et non signataires.

L'accord REC et son avenant constituant un tout indivisible, l'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative non signataire de l'accord initial emporte l'adhésion sur l'ensemble des dispositions en vigueur à la date de ladite adhésion.

Révision

Selon l'article L.2261-7-1 du code du travail, sont habilités à engager la procédure de révision :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales à la fois représentatives et signataires ou adhérentes de l'accord ;
- A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (signataires ou non de l'accord).

La demande devra être adressée à l'ensemble des parties à la négociation. La direction convoquera alors les organisations syndicales dans un délai maximum de trois mois.

Cependant, durant toute la période portant sur l'étude de la révision de l'avenant, les dispositions du présent avenant seront maintenues dans leur globalité et ne seront pas remises en cause dans leur principe.

En cas d'accord et en application de l'article L.2261-8 du Code du travail, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un nouvel avenant se substituant de plein droit aux stipulations qu'il modifie.

Notification et dépôt légal

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de notification auprès des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Il sera déposé par la direction à la Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations de la Charente et au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes d'Angoulême.

L'avenant n°1 à l'accord Rémunération Extra Conventionnelle sera diffusé à l'ensemble des salariés et mis à leur disposition sur le portail RH.

Fait à Soyaux en 5 exemplaires, le 5 décembre 2022

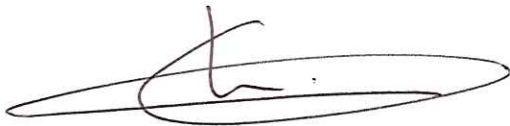
Pour la Caisse Régionale de CREDIT AGRICOLE MUTUEL CHARENTE-PERIGORD,

Madame Catherine GALVEZ,
Directrice Générale,

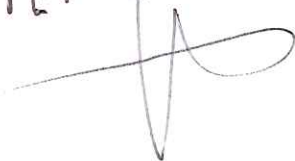


Pour la Délégation Syndicale,

CGT/UGICT-CGT représenté par Cédric NAUDIN



SNECA représenté par

Pekina Leman


SUD représenté par

Nicolas HAUTHIER

