



**ACCORD SUR LA REMUNERATION EXTRA-
CONVENTIONNELLE A LA CAISSE REGIONALE DE CREDIT
AGRICOLE MUTUEL ALPES PROVENCE
2024-2026**

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 Monsieur Alain GONNARD, Adjoint au Directeur Général,

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 *Scorpus Avelin*
agissant en qualité délégué syndical du CFTCAM,

M
agissant en qualité délégué syndical du SDACAP/SUDCAM,

M *Arnaud 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 2024-2026.

M
AS

AD

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 ainsi qu'avec les ambitions commerciales globales de l'année. 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 2024-2026.

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 28 février 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, des stagiaires et des alternants.

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 – Engagement de distribution

L'Entreprise s'engage à verser les sommes initialement prévues 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 % d'atteinte : l'Entreprise distribue la différence entre le niveau de distribution et celui prévu au titre de 100 % d'atteinte.
- 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 % d'atteinte : l'Entreprise distribue la différence entre le niveau de distribution et celui prévu au titre de 90 % d'atteinte.

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 ou de surinvestissement), est inférieur à 80 % d'atteinte, aucune distribution complémentaire n'est opérée.

ARTICLE 5 – Montant 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 – Variabilité de la REC

Pour sa composante collective comme pour sa composante individuelle, le taux de versement de la REC est garanti à hauteur de 50 % de la base REC, sans plafond explicite.

5.2 – Modalités de paiement de la REC collective

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 après une concertation avec les organisations syndicales à l'occasion d'une commission technique qui se tiendra en fin d'année ou au début de l'année suivante. Un point de vigilance particulier sera porté sur le sujet de l'absentéisme.

Une seconde commission technique sera organisée au cours du dernier trimestre de l'année pour partager les situations atypiques.

Ces indicateurs 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 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 à l'Assistance Relation Clients et au Middle office Assurances est basée sur le taux d'atteinte des objectifs :

- Des unités de l'ARC et du MO Assurances 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.

Il est précisé que pour les fonctions de contrôle, les personnels identifiés et les fonctions d'engagement, un dispositif spécifique est mis en place compte tenu de l'obligation de neutralité à laquelle ces fonctions sont tenues.

Ainsi, les modalités relatives à la REC pour ces fonctions font l'objet d'une validation annuelle par le Comité de contrôle interne.

5.3 – Modalités de paiement de la REC individuelle

Afin de valoriser la dimension commerciale de notre activité, une bonification est mise en place à compter d'une atteinte des ambitions supérieure à 110%. Cette bonification encourage et vient reconnaître la contribution individuelle produite au-delà des attendus. Pour l'ensemble des emplois, Réseaux et Services supports au sens de la grille des bases REC, le versement de la composante individuelle de la REC est ainsi bonifié selon les modalités ci-dessous :

- Bonification en fonction du niveau d'atteinte des ambitions commerciales (réseaux) ou ambitions liées à la feuille de route (services supports) :
 - A compter d'une atteinte des ambitions supérieure à 110%, le taux individuel de REC payée est bonifié de 10 points.
 - A compter d'une atteinte des ambitions à 120%, le taux individuel de REC payée est bonifié de 20 points.
 - A compter d'une atteinte des ambitions à 130%, le taux de REC payée est bonifié de 30 points.
- Prime de modulation risques / conformité : variation possible de – 10 points de à + 10 points
- En complément, un bonus de surperformance ou de surinvestissement à la main du manager de proximité est instauré, permettant d'attribuer de 0 jusqu'à 50 points de REC supplémentaire en autonomie dans le cadre des orientations définies préalablement par l'entreprise et les Directions concernées.

Cette enveloppe a pour objectif de donner une latitude au manager pour valoriser son collaborateur selon 2 axes :

- o une **surperformance** attestée
- o un **surengagement** notamment pour pallier les éventuelles absences d'autres collègues.

Il est par ailleurs précisé que pour les Directeurs d'agences la REC sera calculée selon les modalités spécifiques suivantes :

- Bonification en fonction du niveau d'atteinte des ambitions commerciales de l'agence :
 - A compter d'une atteinte des ambitions supérieure à 110%, le taux individuel de REC payée est bonifié de 10 points.
 - A compter d'une atteinte des ambitions à 120%, le taux individuel de REC payée est bonifié de 20 points.
 - A compter d'une atteinte des ambitions à 130%, le taux de REC payée est bonifié de 30 points.
- Prime de modulation risques / conformité : variation possible de – 20 points de à + 20 points
- En complément, un bonus de surperformance à la main manager est instauré, permettant de porter la REC jusqu'à 300%.

5.4 – 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.

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

5.5 – 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, de l'Assistance Relation Clients, du Middle office Assurances.

D'une manière générale, 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). Cet examen se fera dans le cadre d'une commission technique (cf. article 5.1).

5.6 – 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 proraté 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 %.

5.7 – 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 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.

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

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, pour une durée déterminée de 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2026.

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 15/12/2023

Pour la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Alpes Provence,
Monsieur Alain GONNARD, Adjoint au Directeur Général,



Pour les Organisations syndicales :

CFDT :

CFTCAM :



Aurélien SERRIS

SDACAP/SUDCAM :

SNECA/CFE/CGC :



Armand DESJARDINS

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 :

GRILLE REC 2022			
Emplois Réseaux	Base REC 100%	Emplois Services Supports	Base REC 100%
ADJOINT DIRECTEUR CO	5 747	ADJOINT DU DIRECTEUR	3 925
RESPONS. CENTRE AFF	4 981	RESPONS.DEPARTEMENT	3 925
RESP DE SECTEUR	4 633	RESPONS. DE SERVICE	2 884
DIR D'AGENCES	4 633	RESP DOMAINE	2 472
ADJ CENTRE AFFAIRES	3 519	MANAGER D'EQUIPE	2 421
RESP DOM COMMERCIAL	3 519	RESPONSABLE D'UNITE	2 421
MANAGER EQUIPE COM.	3 305	EXPERT	2 133
CHARGE ACTIVITE COM	3 197	ANALYSTE	1 844
CHARGE AFFAIRES	3 197	TECHNICIEN	1 700
CHARGE AFFAIRES ENT.	3 197	ASSISTANT	1 515
CHARGE AFFAIRES PRO.	3 197	AGENT	618
CONSEILLER GEST. PAT	3 197		
CONSEILLER PRIVE	3 197		
ANIM.EQUIPE COMMERC	3 090		
CHARGE CLIENTELE	3 090		
CHARGE PORTEF. PRO	3 090		
CONSEILLER PATRIM.	3 090		
MONITEUR EFF COMM	3 090		
CHARGE PORTEF.PART.	3 019		
CONS.CLIENT.JEUNES	2 945		
CONSEIL.CLIENT.HAB.	2 945		
CONSEIL.COMMERCIAL	2 945		
CONSEILLER CLIENTELE	2 945		
CONSEILLER	2 487		
REFERENT ACCUEIL	2 352		
ASSISTANT COMMERCIAL	2 246		
ATTACHE COMMERCIAL	2 246		

