

**Accord d'entreprise relatif à la  
Rémunération Extra-Conventionnelle  
commerciale**

Entre les soussignés

CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL ALSACE VOSGES  
Ayant son siège social 1. place de la Gare 67000 STRASBOURG  
Représentée par  
Agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines

d'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives suivantes

- CFDT représentée par
  
- SNECA CGC représenté par
  
- SNIACAM représenté par

d'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

PREAMBULE .....	3
<b>ARTICLE 1. LES BENEFICIAIRES .....</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 2. TYPES D’OBJECTIFS ET TAUX D’ATTEINTE .....</b>	<b>3</b>
<b>2.1. LES OBJECTIFS COLLECTIFS QUANTITATIFS .....</b>	<b>3</b>
<b>2.2. LES REALISATIONS INDIVIDUELLES QUALITATIVES .....</b>	<b>4</b>
<b>2.2.1. L’OBJET DE L’EVALUATION .....</b>	<b>4</b>
<b>2.2.2. PERIODICITE ET SUPPORT DE L’EVALUATION .....</b>	<b>4</b>
<b>2.2.3. MODALITES D’EVALUATION .....</b>	<b>5</b>
<b>1.1.1. MODALITES DE VERSEMENT .....</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 2. IMPACT DES ABSENCES SUR LE MONTANT DE REC .....</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 3. TRAITEMENT DES MOBILITES.....</b>	<b>6</b>
• <b>MOBILITE ENTRE DES EMPLOIS ELIGIBLES A LA REC DES FONCTIONS SUPPORT A LA RELATION CLIENT.....</b>	<b>6</b>
• <b>MOBILITE D’UN METIER VERS UN METIER ELIGIBLE A LA REC COMMERCIALE VERS UN METIER NON - ELIGIBLE .....</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 4. SUIVI DE L’ACCORD .....</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 5. DUREE DE L’ACCORD.....</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 6. DEPOT LEGAL .....</b>	<b>7</b>



## Préambule

La REC doit permettre de donner du sens et de la visibilité sur les priorités de la Caisse régionale. Il s'agit de reconnaître les performances individuelles et les solidarités indispensables à la réussite collective.

La REC doit promouvoir :

- la satisfaction client,
- la performance et le développement commercial ,
- la transformation de l'entreprise au service de son orientation client et l'accompagnement les transitions sociales, sociétales et environnementales de notre territoire

Elle a pour objet de :

- mobiliser les énergies sur l'atteinte d'objectifs prioritaires préalablement définis,
- reconnaître les efforts accomplis et les réussites obtenues par les collaborateurs,
- développer l'esprit d'équipe au service de l'intérêt commun.

Pour ce faire, les dispositions suivantes ont été arrêtées :

### Article 1. Les bénéficiaires

L'ensemble du « personnel commercial » ayant travaillé au cours de l'exercice a vocation à bénéficier de la REC Commerciale. Sont considérés comme « personnel commercial », tous les collaborateurs affectés sur les métiers dont la liste est indiquée par la Direction. Cette liste est susceptible d'être modifiée sur décision de la Direction, pour prendre en compte l'évolution des métiers.

Les salariés en apprentissage sont exclus du dispositif.

Les collaborateurs embauchés en contrat à durée indéterminée au cours du dernier trimestre de l'année N se verront attribuer une REC qualitative à 100%, sous réserve que la période d'essai n'ait pas été rompue au moment du versement au mois de février N+1.

S'agissant des salariés sous contrat à durée déterminée, les trois premiers mois ne donnent pas lieu au versement de la REC.

### Article 2. Types d'objectifs et taux d'atteinte

La REC Commerciale s'articule autour de deux types d'objectifs :

- Des objectifs collectifs,
- Des réalisations individuelles.

Les objectifs sont fixés et communiqués chaque année en début d'exercice par la Direction avec la répartition suivante :

- Objectifs collectifs quantitatifs : 80 %,
- Réalisations individuelles qualitatives : 20 %.

A titre d'exemple, les objectifs collectifs quantitatifs du réseau commercial d'agences seront définis au niveau du Groupe.

A l'issue de l'exercice, le taux d'atteinte global sera compris en 0% et 150%. Il n'existe pas de niveau minimum garanti.

#### 2.1. Les objectifs collectifs quantitatifs

Concernant les objectifs collectifs, la Direction de la Caisse régionale fixe les indicateurs et les niveaux d'objectifs à atteindre en début d'année civile, dans le cadre des orientations générales et de la stratégie commerciale.

Lors de la fixation des objectifs quantitatifs, conformément aux engagements du Groupe CA, elle optera pour des indicateurs n'incitant pas à la vente d'un produit plutôt qu'un autre. Ces objectifs seront :

- **Lisibles et intelligibles**, c'est-à-dire qui peuvent être compris aisément,
- **Mesurables**, c'est-à-dire quantifiés pour permettre de comprendre immédiatement ce qui doit être mesuré et ainsi déterminer si l'objectif est atteint. L'objectif mesurable comportera le niveau à atteindre ou le seuil à franchir pour déterminer si l'objectif est atteint,
- **Temporellement définis**, c'est-à-dire qu'une date butoir doit être fixée pour que tout le monde puisse apprécier quand l'objectif est atteint.

Dans la mesure du possible, ces objectifs seront au moins trimestriellement mesurables.

Les résultats feront l'objet d'une présentation régulière aux équipes.

La Direction peut décider d'une révision des objectifs lorsque ceux-ci se révèlent techniquement inopérants, c'est-à-dire inefficaces, ou lorsque des contraintes économiques ou de marché doivent être prises en compte.

## 2.2. Les réalisations individuelles qualitatives

### 2.2.1. L'objet de l'évaluation

La partie individuelle de la REC a pour objet de mesurer l'adéquation entre des comportements attendus et des savoirs à maîtriser dans l'exercice de son métier.

Dans le but d'homogénéiser l'approche managériale, une grille indicative par métier est communiquée chaque année pour expliciter l'attendu autour de trois dimensions.

- Comportements et postures
- Pratiques commerciales
- Organisation et procédures

Les grilles de l'année N seront portées à la connaissance des collaborateurs chaque année avant le 31 décembre N-1.

Les collaborateurs embauchés en contrat à durée indéterminée au cours du dernier trimestre de l'année N se verront attribuer une REC qualitative à 100%, sous réserve que la période d'essai n'ait pas été rompue au moment du versement au mois de février N+1.

### 2.2.2. Périodicité et support de l'évaluation

Les réalisations individuelles qualitatives feront l'objet de suivis réguliers et d'au moins une explication intermédiaire au cours de l'année.

A titre d'exemple, le support d'entretien de montée en compétences (EMC), développé par la Direction de la Distribution et du Multicanal, pourra être le document utilisé lors des suivis réguliers. D'autres modalités peuvent être mises en œuvre par les Directions, en fonction de leurs besoins spécifiques et d'organisation, dès lors qu'elles permettent un suivi régulier et partagé entre le manager et le collaborateur.

En amont du paiement de la REC commerciale, chaque collaborateur aura accès à son évaluation et son manager lui expliquera l'appréciation portée, au regard des critères de la grille correspondant à son métier.

### 2.2.3. Modalités d'évaluation

Il appartient à chaque manager de qualifier de manière objective le niveau de contribution de son collaborateur par rapport aux items de la grille indicative par métier. En fonction du niveau de contribution atteint par chacun, le manager s'appuie sur le tableau ci-dessous pour déterminer le taux d'atteinte de la réalisation individuelle.

Niveau de performance	Taux associé
Contribution notablement remarquable - Performance exceptionnelle par rapport à l'attendu de la mission durant toute l'année	131%-150%
Contribution qui a été parfois supérieure à l'attendu de la mission	106%-130%
Contribution proche ou conforme à l'attendu de la mission	81%-105%
Contribution régulièrement ou parfois en deçà de l'attendu de la mission	0%- 80%

Pour atteindre un niveau de REC à 100%, le collaborateur aura rempli pleinement sa mission en termes de compétences, de réalisation et de comportement.

Le niveau d'atteinte sera validé en concertation par la ligne managériale du collaborateur.

### 1.1.1. Modalités de versement

Au mois de février de l'année N+1, chaque salarié éligible à la REC des fonctions support à la relation client se verra verser le montant de prime correspondant à son métier, multiplié par son taux d'atteinte aux objectifs de l'année N.

## Article 2. Impact des absences sur le montant de REC

La REC sera attribuée au prorata du temps de présence et du temps de travail.

Sont comptés dans le temps de présence :

- s'agissant de la partie collective : les congés payés, les congés maternité, les accidents du travail,
- s'agissant de la partie individuelle : les congés payés, les congés maternité, les accidents du travail. Dès lors qu'une période minimale de travail effectif de 60 jours ouvrés a été effectuée au cours de l'exercice, les congés maladie, seront également comptés dans le temps de présence.

Chaque autre journée d'absence fera l'objet d'une retenue de 1/365ème. Un examen spécifique des situations particulières pourra être effectué par le responsable hiérarchique à la demande du salarié.

Le nombre de jours de maladie (calculé en jours calendaires) est défalqué pour la partie collective.

En cas de départ de l'entreprise, la REC sera payée avec le solde de tout compte sur la base des résultats des objectifs disponibles au moment départ. Si les IRC stratégique et IRC interne de l'unité étaient indisponibles au jour du départ, seul sera retenu le taux d'atteinte du réseau commercial tous marchés pour la totalité de la partie collective.

### Article 3. Traitement des mobilités

- **Mobilité entre des emplois éligibles à la REC des fonctions support à la relation client**

La prime des salariés qui feront une mobilité entre deux emplois éligibles à la REC des fonctions support sera calculée sur la base de l'atteinte des objectifs collectifs comme individuels soit de la nouvelle affectation, soit de l'ancienne affectation, soit au prorata des deux affectations, selon la date de la mobilité. Le tableau ci-dessous décrit les différentes situations :

	MOBILITE		
	Au cours du 1er trimestre	Au cours du 2ème et 3ème trimestre	Au cours du 4ème trimestre
Taux d'atteinte des objectifs collectifs	Nouvel emploi	Prorata des 2 emplois	Ancien emploi
Taux d'atteintes des réalisations individuelles	Nouvel emploi	Prorata des 2 emplois	Ancien emploi

Pour les mobilités effectuées à partir du second trimestre, le nouveau manager devra tenir compte du taux arrêté par l'ancien manager pour la part individuelle. Il l'intégrera à son propre taux pour déterminer un taux d'atteinte annuel unique pour le collaborateur.

- **Mobilité d'un métier vers un métier éligible à la REC commerciale vers un métier non - éligible**

La prime des salariés qui feront une mobilité en cours d'année d'un métier éligible à la prime REC Commerciale vers un métier non éligible sera calculée prorata temporis du temps passé dans le métier éligible.

### Article 4. Suivi de l'accord

Un suivi de l'accord sera présenté chaque année au cours d'une réunion de négociation, le premier suivi s'effectuera en année N+1 de la mise en application de l'accord.

### Article 5. Durée de l'accord

Le présent accord sera applicable pour une durée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Il pourra être révisé, pendant sa durée d'application, par accord des signataires, si sa mise en œuvre n'apparaît plus conforme aux principes ayant servi de base à son élaboration.

## Article 6. Dépôt légal

Le présent accord sera déposé dès sa conclusion, par les soins de l'Entreprise, à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) sous forme dématérialisée à partir de la plateforme de téléprocédure : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Un exemplaire sera adressé au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Strasbourg.

Un exemplaire sera remis à chaque Organisation syndicale.

Fait à Strasbourg, le 24 janvier 2024.

DocuSigned by:  
A0EB8233136C41C...

Directeur des Ressources Humaines

CFDT représentée par

DocuSigned by:  
78F019F1254B440...

SNECA-CGC représenté par

DocuSigned by:  
84BE159E7B5F4CC...

SNIACAM représenté par

DocuSigned by:  
E58B9008C33C41F...