

Avenant à l'Accord

Portant sur la

Rémunération Extra Conventiennelle

2017, 2018 et 2019

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit agricole Atlantique Vendée, dont le siège est à Nantes, représentée par son Directeur Général Adjoint, Monsieur Yves SCHWARTZ,

Et les organisations syndicales représentatives :

CFDT, représentée par *Pascal Baudouin*

SNECA-CGC, représentée par *François HIEBAUT*

SUD-CAM, représentée par

Il est conclu l'accord suivant :

Préambule

Dans le cadre du projet rétribution globale, un accord cadre a été conclu le 29 juin 2016.

Cet accord prévoit une augmentation de 10% de la grille de la RCE (Rémunération conventionnelle liée à l'Emploi) à compter du 1^{er} janvier 2017 conformément à l'accord de branche sur la rétribution globale du 25 janvier 2015.

Il a été convenu entre la direction et les organisations syndicales que l'augmentation de 10% des RCE au 1^{er} janvier 2017 serait financée en partie par une réallocation de l'enveloppe de REC à hauteur de 90% soit une baisse de l'enveloppe globale de 47,30%. Cette baisse de l'enveloppe globale de REC s'effectuera de manière différenciée entre les métiers du réseau et du siège et en fonction des classes d'emploi et ce, à compter de l'exercice 2017.

La Direction et les organisations syndicales signataires conviennent du présent accord qui fixe le système de rémunération extra conventionnelle dans la Caisse Régionale Atlantique Vendée pour les années 2017, 2018 et 2019.

Ce système répond aux besoins de développement commercial de l'entreprise et à la rémunération des salariés qui participent au dit développement.

Conformément à l'article 8 du présent accord, les parties se sont réunies afin de définir des mesures transitoires dans le cadre du déploiement de la nouvelle organisation distributive BMDP.

Y S B

Article 1. Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir le système de rémunération extra conventionnelle (REC) de la Caisse régionale Atlantique Vendée, dans le cadre de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole et de l'accord de Branche sur la rétribution globale du 25 janvier 2015.

Ce dispositif ne concerne pas les modalités de détermination des objectifs, tant pour leur nature que pour leur niveau.

Les objectifs fixés par la Direction font l'objet d'une présentation chaque année au comité d'entreprise.

Article 2. Principes généraux

La REC doit être perçue comme encourageante et stimulante pour les équipes ; elle s'appuie pour cela sur un système équilibré et soucieux du respect de la sérénité au travail.

La REC doit être simple, lisible et en lien avec la contribution des unités.

La REC s'appuie sur un fonctionnement collectif. Elle est fonction de l'atteinte des objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés, mesurés annuellement.

La REC s'appuie également sur une variabilité effective de son montant, tout en garantissant un plancher et plafond aux collaborateurs.

Les montants sont exprimés en euros par catégorie et sont fonction de l'incidence de l'emploi sur le plan d'action de l'unité pour les réseaux ou de la classification pour le siège

Article 3. Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la rémunération extra-conventionnelle, les CDI et CDD dès le premier jour de leur présence dans la Caisse régionale.

3.1 - Incidence des absences

La REC globale est versée à chaque salarié en fonction du temps de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Le temps de présence s'entend du temps de travail effectif et des périodes assimilées comme telles par la loi ou la Convention collective ; il s'agit notamment des congés payés, des congés maternité/adoption, des absences pour accident du travail et maladie professionnelle. Sont donc assimilés à une présence effective (sans impact sur le montant de la REC) :

- Les congés annuels,
- Les absences pour maternité
- Les congés d'allaitement,
- Les congés de formation (à l'exception des congés individuels de formation), les congés syndicaux,
- Les absences consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle,
- Les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel.

Toutes les autres absences bénéficient d'une franchise annuelle cumulée de 30 jours, à l'exception des absences pour maladie pour lesquelles la franchise annuelle cumulée est portée à 90 jours, sous réserve d'une présence effective réelle pendant une période de l'année.

3.2 – Incidence de l'emploi, du temps de travail et du départ de la CR

En cas de changement de métier, le rattachement au niveau de rémunération se fera dès la prise de fonction.

En cas de changement de temps de travail, le montant de la rémunération est proraté et pris en compte au 1er jour du changement.

En cas de départ de l'entreprise en cours d'exercice (CDD et CDI), le montant de la REC sera payé prorata-temporis (diminué des acomptes perçus) sur la base 100%.

Article 4. Variabilité de la REC

Pour chaque ligne d'objectifs, des bornes seront définies par la Direction afin d'assurer la cohérence entre les différentes proportions. Ces bornes seront présentées chaque année lors de la présentation des objectifs au comité d'entreprise.

Les taux d'atteinte globaux payés de chaque emploi sont garantis par un plancher et un plafond.

Ainsi, le taux d'atteinte global payé de la REC est garanti à hauteur de 70% de l'assiette et est plafonné à hauteur de 130% de l'assiette.

Article 5. Base de calcul de la REC

Deux types de dispositifs sont prévus :

Type 1 : Vente et service client avec Enveloppe de REC « commerciale » : Réseau de proximité + autres activités commerciales de vente.

Type 2 : Fonctionnement de la CR - avec Enveloppe de REC « siège »

Le dispositif prévu dans le précédent accord demeure applicable pour les points de vente qui ne sont pas encore déployés dans la nouvelle organisation distributive.

Un autre dispositif est mis en place dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle organisation distributive de la BMDP et sera applicable aux unités au fur et à mesure du déploiement.

U
F
SP

Base de calcul REC réseau Type 1 dans le cadre de la BMDP

Vente et service client avec Enveloppe de REC « commerciale »	Grappe d'agences / Structure Marchés dédiés (niveau équipe)		Secteur d'Agences (Niveau +1)		Caisse régionale (Niveau CR)	
	Qui	Quelle part	Qui	Quelle part	Qui	Quelle part
Réseau de proximité <u>Type 1</u> Grille REC 1	Grappes d'agences	50% sur le taux d'atteinte cumulé des agences couvertes	Secteur d'agences	40%	Moyenne des taux d'atteinte niveau agence et unités commerciales de type 1	10%
	Structures dédiées (y compris Nantes Pro/patri; la Baule Pro/patri et centre d'affaires Loire et Brière)	50% sur le taux d'atteinte cumulé des grappes couvertes	Secteur d'agences	40%	Moyenne des taux d'atteinte niveau agence et unités commerciales de type 1	10%
	Autres unités commerciales (Niveau Equipe)		Direction / Secteur (Niveau +1)		Caisse Régionale (Niveau CR) *	
	Qui	Quelle part	Qui	Quelle part	Qui	Quelle part
Vente et service client avec Enveloppe de REC « commerciale » Autres activités commerciales de vente <u>Type 1</u> Grille REC 1	Secteur Distribution en Ligne (AEL, gestion conseillée et CEL)				Moyenne des taux d'atteinte niveau unités commerciales de type 1	10 %
	Secteur Distribution Spécialisée (Assurances des Pro et Agri (les 3 secteurs), les agences Habitat) Filière Assurances (Conseil Multicanal) Pôle ingénierie sociale Banque Privée	50 %	Moyenne réseau de proximité (niveau agence)	40 %		
	Salarié en charge des tutelles Commerciaux du service Flux pro	50%	Moyenne réseau de proximité	40 %		
	Animation de la Relation Client	50%	Moyenne réseau de proximité	40%		
	Equipe volante	0%	Moyenne réseau de proximité	90%		
	Secteur Marché Agri : responsables de développement marchés (RDM)	50% moyenne des agences d'intervention	Moyenne des secteurs d'intervention	40%		
	Agence Entreprise Banque d'affaires Agence Grandes Entreprises Commerciaux du SAI Commerciaux du Service PIM Commerciaux du Service Collectivités publiques	50 %	Moyenne des 10 unités de la Direction des Entreprises de type 1	40 %		

* Le taux d'atteinte agence et unité commerciale pris en compte pour le calcul de la part CR est limité selon le plancher / plafond de 70% / 130%.

** Le taux d'atteinte de chaque unité commerciale de la Direction des entreprises pris en compte pour le calcul de la part Direction est limité selon le plancher / plafond de 70% / 130%.

Y
F. 00

Base de calcul REC réseau Type 1 avant déploiement de la BMDP

	Service / Agence (Niveau équipe)		Direction / Secteur (Niveau +1)		Caisse Régionale (Niveau CR) *			
	Qui	Quelle part	Qui	Quelle part	Qui	Quelle part		
<p>Vente et service client avec Enveloppe de REC « commerciale »</p> <p>Réseau de proximité + autres activités commerciales de vente</p> <p><u>Type 1</u> Grille REC 1</p>	Agences ou bureau de proximité	50 %	Secteur d'agence	40 %	Moyenne des taux d'atteinte niveau équipe des unités de type 1	10 %		
	Secteur Distribution en Ligne (AEL 44, AEL 85, gestion conseillée et CEL)	50 %	Moyenne réseau de proximité	40 %		10 %		
	Secteur Distribution Spécialisée (Assurances des Pro et Agri (les 3 secteurs), les agences Habitat)							
	Agences Banque Privée	50%	Moyenne réseau de proximité	40 %			10 %	
	Salarié en charge des tutelles Commerciaux du service Flux pro							
	Animation de la Relation Client							
	Collaborateurs d'un pôle : conseillers agri, pro, patri, grandes clientèles pro, grandes clientèles agri	50% = moyenne taux d'atteinte des agences du pôle	Secteur d'agence	40 %				10%
	Equipe volante	0%	Moyenne réseau de proximité	90%				10%
	Secteur Marché Agri : responsables de développement marchés (RDM)	50% moyenne des agences d'intervention	Moyenne des secteurs d'intervention	40%				10%
Agence Entreprise Banque d'affaires Agence Grandes Entreprises Commerciaux Epargne Salariale Commerciaux du Service PIM Commerciaux du Service Collectivités publiques	50 %	Moyenne des 10 unités de la Direction des Entreprises de type 1 **	40 %	10 %				

* Le taux d'atteinte agence et unité commerciale pris en compte pour le calcul de la part CR est limité selon le plancher/plafond de 70% / 130%.

** Le taux d'atteinte de chaque unité commerciale de la Direction des entreprises pris en compte pour le calcul de la part Direction est limité selon le plancher / plafond de 70% / 130%.

Base de calcul REC Siège Type 2

	Caisse Régionale (Niveau CR) *	
	Qui	Quelle part
<p>Fonctionnement de la CR - avec Enveloppe de REC « siège »</p> <p><u>Type 2</u></p> <p>Grille REC 2</p>	Moyenne des taux d'atteinte niveau unités commerciales de type 1	100%

Y F P

Article 6. Versements et acomptes

La rémunération extra conventionnelle annuelle est déterminée en appliquant au montant à 100% (appelé assiette), le taux d'atteinte des objectifs de l'année (situation arrêtée au 31/12).

La rémunération est versée sous forme d'acomptes et d'un solde.

Les acomptes sont versés de la façon suivante :

- Chaque fin de mois, de janvier à novembre de l'année, un acompte d'un onzième du niveau garanti de l'assiette est versé ;
- Le solde est versé en février de l'année suivante. Il est égal à la rémunération annuelle diminuée des acomptes versés dans l'année N-1 et dépend du taux d'atteinte des objectifs fixés.

Article 7. Montants des assiettes de REC (grille REC)

2 types de grilles sont prévus, conformément aux 2 dispositifs décrits ci-dessus.

Conformément à l'accord sur la rétribution globale signé le 29 juin 2016, les grilles de REC à compter du 1^{er} janvier 2017 sont diminués à hauteur de :

	Siège	Réseau
Classe 1	-73,0%	-53,6%
Classe 2	-74,9%	-39,0%
Classe 3	-62,1%	-43,7%

A compter du 1^{er} janvier 2017, les grilles sont revalorisées de 1% et le montant de la REC du Niveau F de la grille type 1 est également réajusté. Les montants des grilles REC sont donc les suivants au 1^{er} janvier 2017 :

Grille TYPE 1 (réseau)

Classe	Emploi	RCE	Montant REC 2017	Acompte mensuel 2017
Classe 1	Niveaux B et C	3 et 4	1 736	110
Classe 2	Niveau D	5	2 862	182
	Niveau E	6 et 7	3 509	223
	Niveau F	8 et 9	3 964	252
Classe 3	Niveau G – sans animation	10 et 11	3 979	253
	Niveau G – avec animation	10 et 11	4 147	264
	Niveau H	12 et 13	4 747	302
	Niveau I	14 et 15	4 747	302
	Niveau J	16 et 17	5 029	320

Grille TYPE 2 (siège)

Classe	Emploi	RCE	Montant REC 2017	Acompte mensuel 2017
Classe 1	Niveaux B et C	3 et 4	742	47
Classe 2	Niveaux D, E et F	5, 6, 7, 8 et 9	785	50
Classe 3	Niveau G – Chargé activité	10 et 11	1729	110
	Niveau H - Resp Domaine	12 et 13	2132	136
	Niveau I - Resp Secteur	14 et 15	2792	178
	Niveau J - Resp. Pôle	16 et 17	3172	202

Article 8. Durée – dénonciation - dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 3 ans couvrant les exercices 2017, 2018 et 2019.

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2017 et cessera de s'appliquer automatiquement et de plein droit au 31 décembre 2019.

Il est convenu entre les parties de réunir au plus tard au 1^{er} semestre 2018 afin d'étudier les éventuels impacts des nouveaux emplois sur le présent avenant.

Les modifications de l'avenant seront régies par les dispositions légales en la matière.

Conformément aux dispositions de l'article D 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires dont un électronique auprès des services de la Direction du travail de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

En outre, un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale.

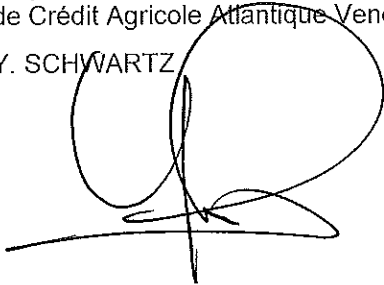
Le présent avenant fera également l'objet d'une mise en ligne sur le portail intranet de la caisse régionale.

~~~~~

Fait à Nantes, le

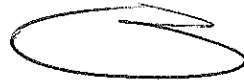
Le Directeur Général Adjoint de la Caisse  
Régionale  
de Crédit Agricole Atlantique Vendée

Y. SCHWARTZ



Le Délégué Syndical Le Délégué Syndical Le Délégué Syndical

CFDT  
Pascal  
P. CAILLIET



SNECA CGC  
François  
THIEBAUT



SUD CAM

