

AVENANT A L'ACCORD SUR LA REMUNERATION EXTRA-CONVENTIONNELLE A LA CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL ALPES PROVENCE

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 Serge GAONA, Directeur Général Adjoint,

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 *Julien ALAFOSSE*
agissant en qualité délégué syndical de la CFDT,

M *SERRUS André*
agissant en qualité délégué syndical du CFTCAM,

M *Stéphane CORNIGLION*
agissant en qualité délégué syndical du SDACAP/SUDCAM,

M *Arnaud DESCHAMPS*
agissant en qualité délégué syndical du SNECA/CFE/CGC,

d'autre part,

Il est conclu le présent avenant à l'accord sur la Rémunération Extra-Conventionnelle à la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Alpes Provence signé le 15 décembre 2023.

*so*¹

J.A -*SCC*

AD *AS*

PREAMBULE

Un accord relatif à la Rémunération Extra-Conventionnelle au Crédit Agricole Alpes Provence a été conclu le 15 décembre 2023.

Cet accord a été déposé auprès du Conseil de prud'hommes et des services de la DREETS le 27 décembre 2023.

Suite au lancement du nouveau Projet d'Entreprise en 2025, il apparaît pertinent de réviser l'accord ainsi signé afin d'adapter les modalités de la Rémunération Extra-Conventionnelle au nouveau modèle de service distributif qui va être mis en œuvre dès le mois de janvier 2026.

Les parties conviennent ainsi de modifier l'accord comme suit :

ARTICLE 1 – Principes généraux de la REC

Les dispositions de l'article 2. Principes généraux de la REC sont remplacées par les dispositions suivantes :

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

- 70 % de la REC est attribuée sur la base de critères collectifs ;
- 30 % 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 2 – Engagement de distribution

Les dispositions de l'article 4. Engagement de distribution sont remplacées par les dispositions suivantes :

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 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 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, est inférieur à 80 % d'atteinte, aucune distribution complémentaire n'est opérée.

La composante collective de la REC des salariés des agences et centres d'affaires professionnels est basée sur le taux d'atteinte des objectifs :

- De la région à hauteur de 60% (dont le poids du ou des centres d'affaires agri-viti sur celle-ci)
- De l'unité (agence / centre d'affaire professionnels) à hauteur de 40%

La composante collective de la REC des salariés des centres d'affaires agri-viti est basée sur le taux d'atteinte des objectifs :

- De la (ou des) région(s) à hauteur de 60% (dont le poids des agences et centres d'affaires professionnels sur celle(s)-ci)
- De l'unité (centre d'affaire agri-viti) à hauteur de 40%

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 % ;
- De la moyenne des Régions à hauteur de 30%

La composante collective de la REC des salariés des services supports Filière (Banque des flux, Assurance, Epargne, Crédits) est basée sur le taux d'atteinte des objectifs :

- 60% de la performance du territoire (85% Moyenne des régions + 15% Marchés des entreprises)
- De la filière à hauteur de 40% (indicateurs nets de la Filière)

La composante collective de la REC des salariés des services supports Hors Filière est basée sur le taux d'atteinte des objectifs :

- De la moyenne des Régions à hauteur de 85% ;
- Du Marché des entreprises à hauteur de 15%.

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.

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.

La Caisse Régionale s'engage à ce que le nouveau dispositif soit à minima mieux disant au niveau du montant global distribué que l'accord initial à iso performance.

ARTICLE 3 – Montant de la REC

Les dispositions de l'article 5. Montant de la REC sont remplacées par les dispositions suivantes :

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, le taux de versement de la REC est garanti à hauteur de 71,43 % 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, 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 début d'année. 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.

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

L'éventuelle revalorisation des bases REC est discutée dans le cadre de chaque négociation annuelle portant sur les salaires.

La Direction s'engage à revaloriser la grille REC entre 1,5 % et 2% dans le cadre des NAO 2026.

ARTICLE 4 – Durée, suivi de l'accord et dispositions finales

Les dispositions de l'article 8. Durée, suivi de l'accord et disposition finales sont remplacées par les dispositions suivantes :

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026, pour une durée déterminée d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2026.

Il pourra faire l'objet, pendant sa durée d'application, d'une révision 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.

Les autres dispositions de l'accord relatif à la Rémunération Extra-Conventionnelle au Crédit Agricole Alpes Provence signé le 15 décembre 2023 restent inchangées.

5.3 – Modalités de paiement de la REC individuelle

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 calculé selon les modalités exposées ci-dessous.

Cette composante permet l'appréciation de la contribution de chaque collaborateur à l'atteinte des objectifs globaux du Crédit Agricole Alpes Provence et de son unité.

Cette appréciation sera effectuée par le manager de 0% jusqu'à 220% pour évaluer

- Contribution à la Satisfaction client
- Contribution à la performance commerciale
- Contribution exceptionnelle

Il est par ailleurs précisé que pour les Directeurs d'agences, la REC individuelle pourra être portée jusqu'à 300%.

Afin de valoriser au mieux les sur-performants / sur-contributeurs de la CR, le manager direct aura à sa main pour décider du bon niveau de REC à attribuer à son/ses collaborateur(s) tout en restant dans une logique de cohérence entre l'atteinte de son unité et la moyenne REC individuelle de son équipe.

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.

Conformément à la législation, le présent avenant est déposé 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 30/12/2025

Monsieur Serge GAONA, Directeur Général Adjoint,

Pour les Organisations syndicales :

CFDT :

CFTCAM :

SDACAP/SUDCAM :

SNECA/CFE/CGC :

