

AVENANT DU 21 FEVRIER 2022
À L'ANNEXE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES CADRES DE DIRECTION
DE CAISSES REGIONALES DU CREDIT AGRICOLE

Entre

La Fédération Nationale du Crédit Agricole,
représentée par son Président, Monsieur Dominique LEFEBVRE

d'une part,

le Syndicat National des Cadres de Direction des Caisses Régionales
du Crédit Agricole,
représenté par son Président, Monsieur Laurent MARTIN

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule :

Le présent accord sur les rémunérations des cadres de direction des Caisses régionales du Crédit agricole a pour objet la mise à jour des articles :

- Article 11 : rémunération de fonction*
- Article 13 : rémunération des compétences*
- Article 14 : rémunération spécifique*
- Article 32 : indemnité logement*

Le présent accord remplace intégralement l'annexe de la convention nationale des cadres de direction relative au système de rémunération en date du 21 décembre 2021 et s'applique à compter du 1^{er} janvier 2022.

- ANNEXE DE LA CONVENTION COLLECTIVE -

CARACTERISTIQUES DU SYSTEME

Il est rappelé que les cadres de direction comprennent exclusivement les Directeurs généraux, les Directeurs généraux adjoints et les Directeurs.

La rémunération des cadres de direction est composée des éléments suivants (exprimés en euros) :

- Le salaire mensuel. Celui-ci se compose de :
 - La rémunération de fonction.
 - La rémunération complémentaire liée à la Caisse régionale.
 - La rémunération des compétences
 - La rémunération spécifique, le cas échéant.
- Le 13^{ème} mois.
- Le supplément familial, le cas échéant.
- Les avantages en nature.
- Une rémunération variable versée annuellement.

1 - Salaire mensuel

Il est composé des éléments suivants :

11 - Rémunération de fonction

À toute fonction de cadre de direction, il est attribué une rémunération de fonction à raison de :

- **Directeur, selon deux anciennetés dans la fonction et trois niveaux de responsabilité :**

Le niveau de rémunération de fonction attribué à chaque directeur est déterminé par le Directeur général, compte tenu de l'importance des responsabilités confiées.

- En dessous de deux ans d'exercice dans la fonction de directeur :
 - Niveau 1 : 5.380 €
 - Niveau 2 : 6.280 €
 - Niveau 3 : 7.180 €
- Après deux ans d'exercice dans la fonction de directeur :
 - Niveau 1 : 5.940 €
 - Niveau 2 : 6.840 €
 - Niveau 3 : 7.750 €
- **Directeur général adjoint :** 10.240 €
- **Directeur général :** 14.860 €

12 - Rémunération complémentaire liée à la Caisse régionale

Cet élément de rémunération est gelé sur les valeurs calculées et valables pour l'année 2021 et cela pour une durée indéterminée.

Les cadres de direction bénéficient d'une rémunération complémentaire liée à l'importance de la Caisse régionale, selon le barème suivant :

- Directeur : 425,048 € (k) + 49,044 €
- Directeur général adjoint : 764,269 € (k) + 98,088 €
- Directeur général : 1074,881 € (k) + 143,045 €

(k) représente un coefficient multiplicateur obtenu en effectuant le rapport entre le total des capitaux moyens gérés et du bilan de la Caisse régionale et le total des capitaux moyens gérés et du bilan de l'ensemble des Caisses régionales, multiplié par 100. (Derniers bilans et capitaux moyens gérés approuvés et publiés par Crédit Agricole SA au 1^{er} janvier de chaque année).

La formule est donc :

$$k = \frac{(\text{CMG} + \text{BILAN}) \text{ CR}}{(\text{CMG} + \text{BILAN}) \text{ de la totalité des CR}} \times 100$$

(K) étant toujours supérieur ou égal à 0,6 et toujours inférieur ou égal à 4,2.

Afin de tenir compte des effets de seuil dans la relation entre la taille de la Caisse régionale et l'importance des responsabilités, quand le coefficient k est supérieur à 2, il est affecté d'un indice selon le barème suivant :

Élément du coefficient k	DG	DGA	DR
entre 0 et 2	1	1	1
entre 2 et 3	0,90	0,90 ou 0,80	0,80
entre 3 et 4	0,70	0,70 ou 0,40	0,40
entre 4 et 5	0,40	0,40 ou 0,10	0,10
> 5	0,10	0,10	0,10

Pour les Caisses régionales dont (k) est supérieur à 2, le coefficient multiplicateur est calculé en additionnant le résultat de chacune des tranches qui concernent la Caisse régionale.

Le montant de la rémunération complémentaire liée à la Caisse régionale est revu au 1^{er} janvier de chaque année en prenant en compte les derniers bilans connus et approuvés et les capitaux moyens gérés publiés par Crédit Agricole SA. La variation est appliquée au-delà d'un seuil de 50,00 €.

13 - Rémunération des compétences

La rémunération des compétences est liée à la maîtrise acquise par le cadre de direction dans l'accomplissement de sa fonction. Son montant est plafonné à hauteur d'un pourcentage de la rémunération de fonction :

- Directeur : 55% de la rémunération de fonction,

- Directeur général adjoint : 55% de la rémunération de fonction,
- Directeur général : 55% de la rémunération de fonction.

La rémunération des compétences reconnaît l'acquisition d'expérience et de compétences inhérentes à l'exercice de la fonction. Elle peut être retirée totalement ou partiellement à tout moment si des défaillances sont constatées.

L'examen du montant de la rémunération des compétences est effectué tous les ans à l'occasion d'un entretien. Un examen circonstancié et documenté doit être fait, en tout état de cause, tous les deux ans.

Le montant de la rémunération des compétences est révisable lors de toute mobilité effectuée par un cadre de direction, y compris au sein d'une même fonction.

Dans le cas d'une promotion, ou d'un changement de niveau pour un directeur, le montant de la rémunération des compétences dont bénéficie le cadre de direction dans une fonction déterminée n'est pas maintenu, sauf décision dérogatoire. Toutefois, le montant total de la rémunération mensuelle ne peut pas être diminué. En effet, les qualités dont fait preuve un cadre de direction dans une fonction déterminée ne sont pas obligatoirement, tout au moins au début, aussi marquées dans une fonction supérieure, notamment s'il s'agit d'une fonction de Directeur général.

En cas de nomination ou de changement de statut, la première attribution d'une rémunération des compétences ne peut intervenir avant un an pour un Directeur général adjoint ou un Directeur et avant deux ans pour un Directeur général.

Les décisions relatives à l'augmentation ou à la diminution du montant de la rémunération des compétences sont prises dans les conditions suivantes :

- s'il s'agit d'un Directeur général : par le Président, après avis de la Commission nationale de rémunération des cadres de direction et approbation de Crédit agricole SA.
- s'il s'agit d'un Directeur général adjoint : par le Directeur général, après avis de la Commission nationale de rémunération des cadres de direction.
- s'il s'agit d'un Directeur : par le Directeur général, avec information de la Commission nationale de rémunération des cadres de direction.

14 – Rémunération spécifique

Les évolutions successives des rémunérations issues des précédents accords, ou résultant de l'historique individuel, ont nécessité la mise en place d'éléments de rémunération spécifique de catégorie 1 ou 2 assortis de caractéristiques complexes tels que : « indemnité de transposition garantie », « indemnité de transposition résorbable », « indemnité différentielle résorbable », « indemnité différentielle », « anciens points spéciaux non conventionnels transformés » ...

Résultat de l'histoire, ces éléments de rémunération ne peuvent pas être attribués par les Caisses régionales ou les entités associées. Ils sont regroupés sous le terme de « rémunération spécifique » et sont maintenus dans cette rubrique, sauf absorption en rémunération des compétences conformément aux règles en la matière.

La rémunération spécifique de catégorie 1 entre en compte dans l'assiette de calcul du variable et de la retraite supplémentaire.

La rémunération spécifique de catégorie 2 n'entre pas en compte dans l'assiette de calcul du variable ni celle de la retraite supplémentaire.

En relation avec les mesures d'accompagnement du statut de mandataire social des directeurs généraux de caisses régionales, la rémunération spécifique de catégorie 2 des directeurs généraux est augmentée de 1% à compter du 1^{er} janvier 2022.

2 - 13^{ème} mois

Cet élément est calculé sur la base du salaire mensuel ci-dessus défini. Le 13^{ème} mois est égal au montant du dernier mois de l'année civile. En cas de départ en cours d'année, le 13^{ème} mois est versé prorata temporis de la présence effective annuelle en prenant pour base de calcul le salaire mensuel du mois précédant le départ.

3 - Avantages en nature

Les cadres de direction ont droit aux avantages en nature suivants, à l'exclusion de tout autre avantage en nature :

- logement de fonction, y compris le chauffage et l'abonnement téléphonique,
- mise à disposition d'une voiture et remboursement de tous les frais s'y rapportant : assurance, entretien, réparations. Le carburant est pris en charge pour les besoins du service.

Ces avantages font l'objet d'une déclaration conformément à la réglementation en vigueur.

31 - Mise à disposition d'un logement de fonction

Lorsque la Caisse régionale affecte, dans un immeuble dont elle est propriétaire ou locataire, un logement à titre gratuit ou onéreux à un cadre de direction, cette affectation révocable est la conséquence des fonctions qui lui ont été confiées et constitue un avantage accessoire au contrat de travail, ne pouvant donner droit, après rupture de celui-ci, au maintien dans les lieux. Cette occupation prend fin dans un délai de trois mois à compter de la cessation effective, pour une cause quelconque, des fonctions ou de l'avis de reprise du logement par la Caisse régionale pour l'installation de ses services ou tout autre motif. En conséquence, le cadre de direction s'engage formellement :

- à libérer son logement dans les cas et délai prévus à l'alinéa ci-dessus, sans mise en demeure préalable et sans qu'il puisse prétendre à des dommages-intérêts ;
- à n'utiliser les locaux dont la jouissance lui est accordée que pour son habitation personnelle et celle de son conjoint et de ses ascendants ou descendants vivant avec lui ;
- à n'y admettre aucun locataire ou occupant à titre gratuit ;
- à ne faire aucune transformation et à n'élever aucune construction dans les cours et jardins sans l'assentiment exprès du conseil d'administration de la Caisse régionale.

32 - Indemnité compensatrice de logement

D'un commun accord entre la Caisse régionale et le cadre de direction concerné, l'avantage en nature logement peut être remplacé par une indemnité compensatrice payable sur 12 mois. Le montant de cette indemnité est revalorisé avec effet au 1^{er} janvier de chaque année en fonction de l'indice de référence des loyers France métropolitaine (référence juin) tel qu'il est établi par l'INSEE. Cette revalorisation est mise en œuvre, sans qu'il soit besoin de modifier les termes de la présente convention, à réception de la mise à jour annuelle communiquée par la Direction des Relations avec les Caisses régionales de l'organe central. Pour mémoire, au 1^{er} janvier 2022, le montant mensuel de cette indemnité est de :

- 1 670 € pour les Directeurs généraux,

- 1 393 € pour les Directeurs généraux adjoints et les Directeurs.

Il est néanmoins recommandé aux Caisses régionales de faire tout leur possible pour mettre des logements à la disposition des cadres de direction.

4 - Rémunération variable

La rémunération variable attribuée aux cadres de direction rémunère la performance obtenue dans la tenue du poste.

41 - L'analyse de cette performance reflète la finalité d'une banque coopérative : contribuer de manière pérenne au développement économique de son territoire et de ses habitants. Elle combine l'atteinte de résultats annuels, la manière de les obtenir ainsi que la préparation de l'avenir.

À ce titre, l'investissement d'un cadre de direction dans le collectif, l'accroissement continu de ses compétences, la recherche d'utilité au territoire et de l'intérêt général, la promotion du modèle coopératif, la valorisation des femmes et des hommes, constituent des points importants dans la tenue du poste.

42 - La rémunération variable est exprimée en pourcentage de la rémunération fixe annuelle. Elle évolue normalement entre une borne inférieure et une borne supérieure.

La borne supérieure constitue un plafond qui ne peut être dépassé. La borne inférieure constitue le plancher à partir duquel s'apprécie la performance. Toutefois, en cas de décalage important entre les attendus du poste et la réalité, la rémunération variable peut être attribuée en dessous de la borne inférieure. Les motifs sont alors explicités par écrit à l'intéressé.

43 - Chaque année, un échange entre le cadre de direction et son appréciateur sur les conditions globales de performance attendue dans le poste doit permettre à l'appréciateur de situer la rémunération variable entre les deux bornes. Ceci implique que les critères retenus par l'appréciateur soient explicités le plus en amont possible (en général lors de l'entretien d'appréciation de l'année précédente) et l'acceptation par les deux parties d'une absence de systématisme dans le taux d'atteinte fixé chaque année.

Collectivement, le système doit parvenir à une répartition des rémunérations variables entre les deux bornes.

44 - Les bornes de la rémunération variable sont liées à la fonction :

	<u>Borne inférieure</u>	<u>Borne supérieure</u>
• Directeurs :	23%	27%
• Directeurs généraux adjoints :	27%	35%
• Directeurs généraux :	30%	45%

La rémunération variable est versée au 1^{er} trimestre de l'année N. Elle est calculée en pourcentage de la rémunération fixe (telle que définie au paragraphe 1), sur 13 mois de l'année N-1.

Le cas échéant, l'attribution d'une rémunération variable aux Directeurs généraux fait l'objet d'une approbation du montant par le Directeur général de l'organe central.

5 – Indemnités DOM

Une indemnité est allouée aux cadres de direction en poste dans les Caisses régionales des départements d'outre-mer afin de compenser la différence de coût de la vie avec la métropole. Ce complément se traduit par une indemnité mensuelle DOM commune aux 3 CR. Son montant est fixe, payable sur 13 mois et différencié selon la fonction du cadre de direction :

- 6.000 € pour un Directeur Général
- 4.500 € pour un Directeur Général Adjoint
- 2.500 € pour un Directeur

L'indemnité DOM est exclue de l'assiette de calcul de la rémunération variable, mais elle est prise en compte dans l'assiette de calcul de la retraite supplémentaire dans les conditions prévues par le règlement du régime.

6 – Accompagnement à la mobilité

En complément des dispositions de l'article 8.4 de la convention collective, les dispositifs suivants s'appliquent pour accompagner la mobilité vers une Caisse régionale, d'un cadre de direction, quelle que soit son entité d'origine au sein du Groupe Crédit agricole.

Pour l'interprétation de cet article, le conjoint est défini comme la personne mariée, pacsée ou vivant en concubinage avec le cadre de direction.

6.1 - Aide à la préparation à la mobilité

Il est remis au cadre de direction effectuant une mobilité, un guide d'accueil reprenant les conditions d'accompagnement propres à la Caisse régionale accueillante qui complètent le dispositif national prévu par la convention collective et cette annexe (*à titre d'illustration : nature et montant des travaux acceptés dans le logement de fonction dans lequel emménage le cadre de direction, accompagnement spécifique à la recherche d'emploi du conjoint, convention avec des établissements d'enseignements, des centres médicaux...*).

Le cadre de direction effectuant la mobilité dispose de deux jours de congés spéciaux, s'ajoutant aux jours de congés prévus par la convention collective. Ces jours de congés spéciaux seront à la charge de la Caisse régionale d'origine.

Les frais de reconnaissance sont pris en charge par la Caisse régionale accueillante pour le cadre et une personne l'accompagnant, et pour une période de reconnaissance n'excédant pas deux jours calendaires. Le remboursement s'effectuera sur présentation de justificatifs de frais réels et selon les modalités suivantes :

- Prise en charge des frais d'hébergement dans la limite de 200 € par jour,
- Prise en charge des frais de repas dans la limite de 30€ par repas et par personne,
- Remboursement des frais de transport au coût réel.

6.2 - Accompagnement professionnel du conjoint

Si, du fait de la mobilité du cadre de direction, son conjoint était amené à perdre son emploi, ce dernier pourra demander la mise en œuvre de l'une ou l'autre des dispositions suivantes :

- Mise en relation du conjoint par la Caisse régionale accueillante avec des cabinets de ressources humaines référencés afin d'établir un bilan de compétences et plus généralement de l'aider dans sa recherche d'emploi. Le coût de ces prestations est pris en charge par la Caisse régionale accueillante dans les limites mentionnées ci-après.

- Mise en relation du conjoint par la Caisse régionale accueillante avec des organismes régionaux favorisant la reconversion professionnelle.
- Financement par la Caisse régionale accueillante de formations professionnelles facilitant la reprise d'activité ou des frais de réinstallation d'une activité libérale ou d'une entreprise individuelle dans les limites mentionnées ci-après, et après que le conjoint a activé l'ensemble des dispositifs de financement prévu par la loi sur la formation professionnelle.

Ces possibilités d'accompagnement, qui peuvent être cumulées, sont à activer dans les 24 mois suivants la mobilité du cadre de direction.

Le plafond global maximum des dispositions ainsi prises en charge par la Caisse régionale accueillante, s'élève à 20 000 € HT. La prise en charge s'effectue uniquement sur présentation de justificatifs de frais réels engagés.

Cette prise en charge représente un avantage en nature pour le cadre de direction et sera traité comme tel.

6.3 - Prime de mobilité

Une prime de mobilité sera versée par la Caisse régionale accueillante afin de compenser les frais inhérents à une nouvelle installation et les impacts périphériques de celle-ci dans deux situations :

- Si la mobilité du cadre de direction implique un changement d'employeur et entraîne un éloignement géographique de plus de 100 km entre le lieu de résidence principal de la famille, (conjoint et enfant(s)) du cadre de direction au moment de la décision de mobilité et le nouveau lieu de travail du cadre de direction,
- ou s'il est fait obligation de s'installer sur le territoire de la CR quelle que soit la distance entre les lieux d'affectation avant/après,

La prime sera égale à 12 fois l'indemnité compensatrice de logement prévue au paragraphe 3.2 et en vigueur lors de la prise de fonction. Son versement s'effectuera en une seule fois dans le mois qui suit la prise de fonction du cadre de direction, sans que ce dernier soit tenu de fournir un justificatif de ces frais.

Cette prime constitue un complément de salaire et est soumise à charges sociales et impôts sur le revenu.

7 – Primes diverses

Les cadres de direction sont éligibles aux primes pour événements familiaux (naissance, mariage, diplômes, médaille du travail, etc.) dans les mêmes conditions que celles des autres salariés. Lorsqu'elles sont indexées sur un élément de rémunération, c'est la rémunération de fonction de directeur de niveau 1 de moins de deux ans d'ancienneté, *soit 5 380 € en date de la signature du présent avenant*, qui doit être prise comme base d'indexation, quel que soit le niveau du cadre de direction concerné (Directeur tous niveaux de plus ou moins deux ans d'ancienneté, Directeur général adjoint ou Directeur général).

8 – Révision de l'accord

Les parties au présent accord conviennent d'autre part de se réunir chaque année afin d'examiner l'évolution des éléments de rémunération des cadres de direction et d'envisager le cas échéant les modalités de révision.

Par ailleurs, il est convenu qu'une analyse approfondie des rémunérations des cadres de Direction sera partagée entre les parties prenantes à minima à intervalle de 5 ans.

Fait à Paris, le 21 Février 2022.

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole, agissant au nom et pour le compte des Caisses régionales de Crédit Agricole Mutuel, représentée par Monsieur Dominique LEFEBVRE



Pour le Syndicat National des Cadres de Direction des Caisses Régionales de Crédit Agricole Mutuel, représenté par Monsieur Laurent MARTIN

