



ACCORD SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE AU TITRE DE L'ANNEE 2014

Conformément aux articles L 2242-1 et L 2242-2, la Caisse d'Epargne PAC a invité, les organisations syndicales représentatives afin d'ouvrir la négociation annuelle obligatoire. Le 28 janvier et les 11 et 19 février 2014 ont eu lieu les réunions de négociation. A l'issue de ces échanges, il a été convenu ce qui suit entre :

La Caisse d'Epargne Provence Alpes Corse dont le siège social est situé Place Estrangin Pastré – BP 108 – 13006 MARSEILLE, représentée par Monsieur Serge DERICK, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources dite CEPAC dans le texte,

Et,

Les Organisations Syndicales représentatives dans cette même Caisse,

PREAMBULE

La CEPAC, dans un contexte concurrentiel, complexe, réglementaire contraint, a réussi à maintenir un excellent niveau de performance et de résultats. Ces résultats viennent consolider le rôle moteur de la CEPAC au sein des entreprises du Groupe BPCE.

L'exercice du métier de la banque est un exercice composé d'équilibres, et d'enjeux de maintien de ces grands équilibres. Dégager des bénéfices, n'est pas le seul enjeu et la responsabilité de la CEPAC est totale, vis-à-vis de nos clients et surtout des principaux acteurs de ces résultats, notre collectif salarial et les femmes et les hommes qui le composent. C'est la raison pour laquelle un budget significatif de 3,8 M€ a été engagé pour cette NAO 2014, et ceci en plus des négociations au niveau de la Branche (0.7 % d'augmentation).

Les principales mesures de la NAO de l'année précédente avaient souhaité reconnaître l'implication managériale et impulser une dynamique communautaire que nous poursuivons. Cette année il était important de reconnaître la deuxième composante de notre collectif les salariés non managers et qui perçoivent les rémunérations les moins élevées. Cette logique d'équité et de faire profiter au plus grand nombre les résultats a conditionné l'ensemble de la négociation de cette année : elle pose comme mesure principale de cet accord NAO le versement d'une prime exceptionnelle.

En outre, les accords interprofessionnels de 2009 dans les départements d'Outre-Mer posant le principe d'un bonus exceptionnel ont cessé de s'appliquer au 31 décembre 2013 ; la CEPAC souhaite pérenniser ce bonus.

cc ↗

SM

ARTICLE 1 – VERSEMENT D'UNE PRIME EXCEPTIONNELLE

Il a été décidé le partage d'une enveloppe de plus d'1,6 M € hors charges sociales, sous la forme d'une prime exceptionnelle.

Il est ainsi précisé que les sommes versées dans ces conditions ont le caractère de salaires et seront totalement fiscalisées.

Article 1.1 : Bénéficiaires

Les salariés titulaires d'un contrat de travail au 1^{er} avril 2014 et justifiant de 3 mois de présence continue sur l'année 2013 peuvent sous réserve de la condition du niveau de rémunération bénéficier d'une prime exceptionnelle.

Article 1.2 : Modalités de calcul et de versement

Tout salarié bénéficiaire dont le salaire annuel de référence est inférieur à 50 k€ percevra une prime dont le montant variera en fonction de son niveau de rémunération :

Salaire annuel de Référence(1)	Montant de la prime (2)
< 32 K€	1 000 €
>=32 K€<40 K€	600 €
>=40 K€<50 K€	200 €

(1) Le salaire annuel de référence s'entend du cumul annuel des salaires mensuels de base, des éventuelles indemnités de fonction et primes de mission le tout base temps plein et des avantages individuels acquis perçus en 2013.

(2) Le montant de la prime ainsi déterminé sera proraté en fonction du coefficient de présence 2013 (*idem heures prises en compte pour le calcul de l'intéressement*).

Cette prime sera versée avec le salaire du mois d'avril 2014.

CL

SM

ARTICLE 2 : Campagne de revalorisations 2014

Par le présent accord, il est affirmé que le budget pour l'année 2014 des promotions et des revalorisations individuelles représentera 1% de la masse salariale, soit une enveloppe d'1 M€ hors charges sociales.

ARTICLE 3 – Les Bonus DOM

La CEPAC a décidé de pérenniser le versement des bonus exceptionnels aux bénéficiaires des accords interprofessionnels de 2009 dans les départements d'Outre-Mer. Les modalités de calcul seront conformes aux conditions antérieurement définies et appliquées jusqu'alors.

Les sommes ainsi déterminées seront désormais soumises aux charges et contributions sociales, le régime de faveur d'exonération de l'assiette du calcul des cotisations sociales ayant pris fin au 31 décembre 2013.

Le prochain versement interviendra avec le salaire du mois de mars au titre de l'année 2013. Au titre de cet exercice 2013, la CEPAC compensera l'impact de l'application des charges sociales.

Pour les exercices suivants, ils continueront d'être versées en février de l'année N+1 et d'apparaître sur une ligne distincte du bulletin de salaire.

Il est précisé que la compensation de l'impact des charges sociales mis en œuvre exceptionnellement cette année ne sera pas reconduite au-delà.

Si de nouvelles dispositions légales ou réglementaires ayant le même objet de compensation de la vie chère dans les DOM, venaient à s'imposer aux entreprises, elles se substitueraient à l'application de cette mesure de maintien.

Article 4 : Les CESU

Par le présent accord, les parties conviennent de pérenniser à durée indéterminée le dispositif de distribution de CESU.

Ainsi tout salarié de la CEPAC ayant six mois d'ancienneté continue à l'effectif à la date de la demande pourra bénéficier au maximum de 34 chèques de 15€ soit 510€ dont :

- 306€ financés par l'employeur (60%)
- 204 € à la charge du salarié (40%)

L'ensemble du dispositif et des informations utiles sur les CESU sera disponible dans l'intranet RH Pratique. Le calendrier des commandes sera mis à jour chaque année.

Le coût annuel de cette mesure est estimé à 220 k€.

cc

NS

SM

ARTICLE5– Durée et révision

Hormis les dispositions spécifiques prévues qui ne s'appliquent que pour cet exercice 2014, le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et se substitue à l'ensemble des dispositions conventionnelles, usages et mesures unilatérales en vigueur à la Caisse d'Epargne Provence Alpes Corse et ayant le même objet.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivant du Code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties ouvriront une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ; celui-ci sera formalisé par un avenant qui se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

ARTICLE 6 – Publicité

Le texte de l'accord sera déposé par la Caisse d'Epargne Provence Alpes Corse en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la DIRECCTE compétente.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au Secrétariat du Greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Fait à Marseille, le 20 mars 2014

**P/La Caisse d'Epargne
Provence Alpes Corse**



P/ Le syndicat CFDT



P/Le Syndicat C.G.T

P/Le Syndicat C.G.C.

P/Le Syndicat S.U.D.

P/ L'UNSA, Syndicat-Unifié

