



ACCORD SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE AU TITRE DE L'ANNEE 2012

PREAMBULE :

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. Le 24 janvier et les 9 et 23 février 2012 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,

ARTICLE 1 – Le Chèque Emploi Service Universel (CESU)

Depuis l'exercice 2007, des dispositions à durée déterminée permettant aux salariés de bénéficier de chèques emploi service universel (CESU) ont été instaurées. En dernier état par accord de février 2010, elles avaient été reconduites pour les exercices 2010 et 2011.

Par la présente proposition il est décidé de prolonger ce dispositif pour une année jusqu'au 31 décembre 2012.

Ce dispositif s'applique à tout salarié de la CEPAC ayant six mois d'ancienneté continue à l'effectif à la date de la demande.

Chaque collaborateur éligible pourra bénéficier au maximum de 34 chèques de 15€ soit 510€ dont :

- 255 € financés par l'employeur (50%)
- 255 € à la charge du salarié (50%)

Avant chaque ouverture de commande, il sera procédé à une information générale du personnel par brève. L'ensemble du dispositif et des informations utiles sur les CESU est disponible dans l'intranet RH Pratique.

CC

CM

ARTICLE 2 – Dispositions relatives aux salariés affectés dans les Départements d'Outre Mer

Dans l'accord d'entreprise conclu au titre de la NAO le 24 février 2010, signé par deux organisations syndicales (le Syndicat Unifié et Force Ouvrière), la CEPAC avait transposé les dispositions des accords régionaux interprofessionnels du plan gouvernemental « Outre Mer » (ARI) suivants :

- ARI sur les salaires en Guadeloupe (accord Jacques BINO) du 26 février 2009, étendu le 3 avril 2009 ;
- ARI sur les rémunérations des salaires du secteur privé en Martinique du 11 mars 2009, étendu le 29 juillet 2009 ;
- ARI de La Réunion du 25 mai 2009, étendu le 27 juillet 2009 ;

Article 2-1 : Rappel des mesures

1. Concernant la Région Guadeloupe

Les dispositions ci-dessous s'appliquent sur l'ensemble du territoire de la Région Guadeloupe :

- o **Pour les salariés dont la rémunération est inférieure ou égale à 1.4 SMIC**

Un bonus exceptionnel de 100 euros nets mensuels est versé pour une base temps plein.

- o **Pour les salariés dont la rémunération est comprise entre 1.4 et 1.6 SMIC**

Il est décidé par le présent accord de leur verser un bonus exceptionnel de 6% du salaire brut annuel.

L'Etat versera les 100 euros complémentaires afin d'atteindre les 200 euros de revalorisation mentionnés dans l'accord susnommé.

- o **Pour les salariés dont la rémunération est supérieure à 1.6 SMIC**

Il est décidé par le présent accord de leur verser un bonus exceptionnel de 3% du salaire brut annuel.

- o **Dispositions communes**

Quelle que soit la situation salariale, il est convenu que :

- Ces bonus sont exonérés de charges patronales et salariales à l'exception de la CSG et de la CRDS,
- Les salariés à temps partiel perçoivent ces sommes au prorata de leur temps de travail conformément à la rédaction de l'ARI,
- Les bonus exceptionnels sont versés proportionnellement au temps de présence effective dans l'entreprise (au sens de notre accord d'intéressement)
- Ces sommes seront versées une fois par an, en janvier de l'année n+1, en tenant compte du temps de présence et de la rémunération sur l'année concernée des collaborateurs,
- Elles sont versées sur la base de 12 mensualités,

CC

M A

- Ces sommes sont plafonnées à 1500 euros annuels,
- Au terme du délai d'aide de l'état, l'augmentation de 100 euros versées à ceux dont le salaire est inférieur à 1.4 SMIC, sera portée à 200 euros nets,
- Pour les CDI et CDD quittant l'entreprise en cours d'année, le bonus sera versé avec le solde de tout compte,
- Pour les salariés en contrat de professionnalisation, le bonus sera versé au prorata du salaire versé et du temps de présence dans l'entreprise

2. Concernant la Région Martinique

Les dispositions ci-dessous s'appliquent sur l'ensemble du territoire de la Région Martinique :

○ **Pour les salariés dont la rémunération est inférieure ou égale à 1.4 SMIC**

Une contribution employeur dite « prime exceptionnelle de vie chère » de 100 euros nets par mois est versée pour une base temps plein.

L'Etat versera les 100 euros complémentaires afin d'atteindre les 200 euros de revalorisation mentionnés dans l'accord susnommé.

○ **Pour les salariés dont la rémunération est comprise entre 1.4 et 1.6 SMIC**

Il est décidé par le présent accord de leur verser une « prime exceptionnelle de vie chère » de 4% du salaire brut annuel.

○ **Pour les salariés dont la rémunération est supérieure à 1.6 SMIC**

Il est décidé par le présent accord de leur verser une « prime exceptionnelle de vie chère » de 2% du salaire brut annuel.

○ **Dispositions communes**

Quelle que soit la situation salariale, il est convenu que :

- Ces primes sont exonérées de charges patronales et salariales à l'exception de la CSG et de la CRDS,
- Les salariés à temps partiel perçoivent ces sommes au prorata de leur temps de travail conformément à la rédaction de l'ARI,
- Les primes sont versées proportionnellement au temps de présence effective dans l'entreprise (au sens de notre accord d'intéressement)
- Ces sommes seront versées une fois par an, en janvier de l'année n+1, en tenant compte du temps de présence et de la rémunération sur l'année concernée des collaborateurs,
- Elles sont versées sur la base de 12 mensualités,
- Pour les CDI et CDD quittant l'entreprise en cours d'année, le bonus sera versé avec le solde de tout compte,
- Pour les salariés en contrat de professionnalisation, le bonus sera versé au prorata du salaire versé et du temps de présence dans l'entreprise

Il est également convenu, eu égard aux différences de forme et de fond des deux accords de la région antillaise, que des notes techniques d'application pourront être rédigées afin de clarifier la mise en œuvre de certaines mesures. Ces notes seront soumises à la consultation du Comité d'entreprise avant toute mise en application.

cc



SM

3. Concernant la Région Réunion

Les dispositions ci-dessous s'appliquent sur l'ensemble du territoire de la Région Réunion :

- **Pour les salariés dont la rémunération est inférieure ou égale à 1.4 SMIC**

Un bonus exceptionnel de 50 euros mensuels est versé pour une base temps plein.

- **Pour les salariés dont la rémunération est comprise entre 1.4 et 2 SMIC**

Un bonus exceptionnel de 60 euros mensuels est versé pour une base temps plein.

- **Pour les salariés dont la rémunération est supérieure à 2 SMIC**

Un bonus exceptionnel de 55 euros mensuels est versé pour une base temps plein.

- **Dispositions communes**

Quelle que soit la situation salariale, il est convenu que :

- Ces primes sont exonérées de charges patronales et salariales à l'exception de la CSG et de la CRDS,
- Les salariés à temps partiel perçoivent ces sommes au prorata de leur temps de travail conformément à la rédaction de l'ARI,
- Les primes sont versées proportionnellement au temps de présence effective dans l'entreprise (au sens de notre accord d'intéressement)
- Ces sommes seront versées une fois par an, en janvier de l'année n+1, en tenant compte du temps de présence et de la rémunération sur l'année concernée des collaborateurs,
- Elles sont versées sur la base de 12 mensualités,
- Pour les CDI et CDD quittant l'entreprise en cours d'année, le bonus sera versé avec le solde de tout compte,
- Pour les salariés en contrat de professionnalisation, le bonus sera versé au prorata du salaire versé et du temps de présence dans l'entreprise,

Article 2-2 : Prorogation des mesures

La CEPAC a exprimé le souhait de pérenniser les mesures ci-dessus, néanmoins cette pérennisation dépend dans sa forme de l'évolution du dispositif social (exonération de charges) applicable.

Conformément aux dispositions de la circulaire interministérielle n° 2012/49 du 30 janvier 2012 cette exonération est prorogée jusqu'au 31 décembre 2012.

La CEPAC se soumettra à toute évolution législative ou réglementaire en la matière. Ainsi, en cas de remise en cause de l'exonération de charges des sommes versées, le présent dispositif devra être réaménagé.

Une rencontre avec les organisations syndicales sera convoquée afin d'envisager les mesures à prendre dans le mois suivant l'évolution législative ou réglementaire afin de maintenir le bénéfice de ces mesures aux salariés concernés tout en préservant au mieux les intérêts de l'entreprise.

cc  

Enfin, pour prendre en compte le nécessaire traitement des absences du mois de décembre et déterminer la présence sur l'exercice n-1, il est désormais convenu que le paiement de ces bonus ou primes interviendront avec la paye du mois de février de l'année n+1.

ARTICLE 3 – Versement d'un supplément d'intéressement

Conformément à l'article L.3314-10 du Code du Travail, il est décidé de procéder au versement d'un supplément d'intéressement au titre de l'exercice clos selon les modalités suivantes :

Article 3.1 : Calcul de l'enveloppe constituant le supplément d'intéressement

L'enveloppe globale qui sera redistribuée aux collaborateurs dans le cadre du supplément d'intéressement versé au titre de l'exercice 2011 est arrêtée à la somme de : 1 420 000 euros.

Article 3.2 : Répartition de l'enveloppe constituant le supplément d'intéressement

Le supplément d'intéressement sera réparti entre les bénéficiaires selon les règles fixées par l'article 4 de l'accord d'intéressement du 26 juin 2009.

- à raison de 40 % proportionnellement à la durée de présence de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice de référence. Il s'agit des périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes assimilées telles que limitativement définies en annexe I de l'accord d'intéressement susvisé ;
- à raison de 60 % proportionnellement au salaire brut fiscal perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice de référence. Cette répartition ne peut avoir pour effet de faire obstacle aux dispositions légales relatives aux périodes fixées aux articles L.1225-24 et L.1226-7 du Code du Travail.

Article 3.3 : Date de versement du supplément d'intéressement

Le supplément d'intéressement sera versé concomitamment à la prime d'intéressement payée au titre de l'exercice 2011 en application de l'accord susvisé.

Le présent dispositif est mis en place uniquement pour l'année 2012 au titre de l'exercice 2011.

cc

R



ARTICLE 4 – Durée et révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée 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.

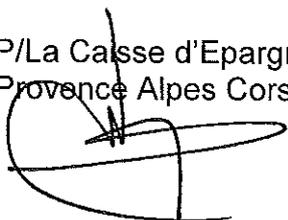
ARTICLE 5 – Publicité

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 30 Mars 2012

P/La Caisse d'Epargne
Provence Alpes Corse

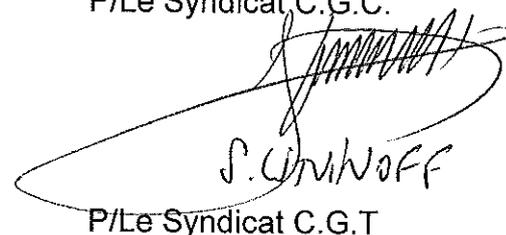


P/Le Syndicat S.U.D.

P/Le Syndicat Unifié



P/Le Syndicat C.G.C.



S. UMNOFF

P/Le Syndicat C.G.T