



**Caisse d'Epargne  
Provence Alpes Corse**

## **ACCORD SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE AU TITRE DE L'ANNEE 2013**

### **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 29 janvier et les 7 et 14 février 2013 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**

Au cours de l'année 2012, la CEPAC a poursuivi sa mutation en enclenchant un tournant dans sa relation client et en s'engageant dans le déploiement de nouveaux outils de pilotage et de production. En outre, son changement d'image a contribué à renforcer son positionnement sur les marchés des professionnels et sur la gestion privée. Les résultats de la BDR en forte augmentation démontre un savoir faire et renforce le statut de la CEPAC comme partenaire historique de l'économie sociale. Les résultats commerciaux et financiers de l'année 2012 confirment la solidité de la CEPAC et sa capacité à satisfaire aux nouvelles contraintes réglementaires.

Ces bons résultats doivent être toutefois nuancés par un contexte économique tendu : baisse des commissionnements de l'épargne réglementée, augmentation du coût du risque, hausse des prélèvements sociaux et fiscaux, de la taxe sur les salaires et du forfait social à 20% ; la CEPAC doit ainsi poursuivre une gestion prudentielle et prospective de son fonds de commerce et de ses ressources. L'augmentation du forfait social a notamment conduit le Directoire à une réflexion sur le maintien en l'état des accords d'intéressement et de participation en vigueur. Compte tenu de cet élément structurant il a été néanmoins proposé des mesures exceptionnelles complémentaires.

cc M m

## **ARTICLE 1 – 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 collectif au titre de l'exercice clos selon les modalités suivantes :

### **Article 1.1 : 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 2012 est arrêtée à la somme de : 1 000 000 €.

### **Article 1.2 : Répartition de l'enveloppe constituant le supplément d'intéressement**

Les modalités de répartition entre les bénéficiaires (ceux définis à l'article 2 de l'accord d'intéressement) de cette enveloppe sont celles définies à l'article 4 de l'accord d'intéressement du 7 juin 2012 :

- 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 du 7 juin 2012 ;
- 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.

Le montant minimum qui sera servi sur une base temps plein et pour une année complète, est fixé à 200 euros.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire ne peut excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel de Sécurité Sociale en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte.

Pour les bénéficiaires n'ayant pas accompli une année entière dans l'entreprise, le plafond individuel est calculé au prorata du temps de présence aux effectifs. Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison de ce plafond, sont immédiatement réparties entre les autres bénéficiaires sans que ce complément de répartition ne puisse avoir pour effet de leur faire dépasser ce même plafond.

### **Article 1.3 : 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 2012 en application de l'accord susvisé.

Le présent dispositif est mis en place uniquement pour l'année 2013 au titre de l'exercice 2012.

cc /m 2/7

SM

## **ARTICLE 2 – Versement d'un abondement**

### **Article 2-1 : Abondement :**

Il est décidé par le présent accord de créer un dispositif d'abondement au profit de certains collaborateurs. Cette mesure vise à favoriser l'épargne salariale des plus petits salaires.

Les collaborateurs éligibles seront ceux répondant aux dispositions générales d'éligibilité prévues dans l'accord d'intéressement. La rémunération qui sera retenue est la 1<sup>ère</sup> ligne du bulletin de salaire de décembre 2012 X 13 à laquelle s'ajoutent éventuellement l'indemnité de fonction et la prime de mission.

L'abondement versé par l'employeur sera calculé selon le tableau ci-dessous (données sur la base d'un équivalent temps plein)

	<b>Versement volontaire</b>	<b>Abondement</b>
CDI Salaires < 28 KE	100	200
28 KE < CDI Salaires < 30 KE	100	150
30 KE < CDI Salaires < 32 KE	100	100

**Coût estimé de la mesure : 173 k€**

### **Article 2-2 : Avenant n ° 6 au règlement du Plan d'Epargne Entreprise (PEE) :**

La mesure d'abondement telle que prévue à l'article 2-1 du présent accord nécessitera la rédaction d'un nouvel avenant au règlement du Plan d'Epargne Entreprise du 1<sup>er</sup> juillet 2012.

Un avenant n°6 sera soumis à la consultation du comité d'entreprise avant le 31 mai 2013.

Sous réserve du processus de dépôt, ce dispositif sera applicable dès le versement d'intéressement de mai 2013 et au titre de l'exercice 2012.

CC *Ar.* *B*

## **ARTICLE 3 – INSULARITE**

### **Article 3-1 : La prime d'insularité**

Par une mesure unilatérale de juillet 2008, le montant annuel de la prime d'insularité avait été porté à 2 000 euros bruts et assortie d'un processus de revalorisation annuelle.

Par le procès verbal de désaccord sur la négociation annuelle obligatoire au titre de l'année 2010, la CEPAC par mesure unilatérale a décidé de porter le montant annuel de cette prime à 2 500 euros bruts.

Par le présent accord, il est décidé de porter cette prime à 3 000 euros bruts annuels.

### **Coût estimé de la mesure : 200 k€**

Pour rappel des dispositions de l'accord du 18 juillet 2003, cette prime est :

- Versée prorata temporis en douze mensualités (janvier décembre) et n'entre pas dans le calcul du treizième mois,
- Versée aux collaborateurs affectés en Corse, Réunion et Antilles titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

### **Article 3-2 : Les Bonus DOM**

Dans le cadre du projet de loi sur le contrat de génération, le Sénat a adopté le 6 février 2013 un article additionnel prolongeant d'une année le régime social de faveur applicable au bonus exceptionnel versé en outre-mer. Les bonus issus des accords interprofessionnels de 2009 dans les départements d'Outre Mer devraient ainsi bénéficier d'une année supplémentaire d'exonération de charges sociales jusqu'au 31 décembre 2013. Il est toutefois rappelé qu'ils sont soumis à la CSG-CRDS et au forfait social.

En outre, la CEPAC a exprimé le souhait de pérenniser ces bonus et ce quelle que soit l'évolution législative de leur fiscalité.

## **Article 4 : Campagne de revalorisations 2013**

Par le présent accord, il est affirmé que la campagne de revalorisations qui se déroulera au cours de l'année 2013 donnera lieu à la distribution d'une enveloppe d'un montant équivalent à celui qui avait été distribué en 2012, soit 460 k€. En parallèle de cette enveloppe viendra s'ajouter le montant correspondant aux promotions réalisées au cours de l'année. De plus une enveloppe sera allouée pour la poursuite des travaux et des engagements pris dans le cadre de la politique mixité suivie par la commission égalité professionnelle.

cc    
4/7

## **Article 5 : Part variable des fonctions supports**

Au cours des premières réunions de négociation du présent accord, des organisations syndicales ont signifié leur intérêt de faire évoluer le dispositif de la part variable.

Un projet de modification du dispositif de la part variable des fonctions supports, au titre de l'année 2013, sera soumis à la consultation du comité d'entreprise.

## **Article 6 – Organisation du temps de travail**

### **Article 6-1 : Evolution des forfaits annuels en heures et jours**

Lors de cette négociation, les parties ont exprimé le besoin d'étendre à des catégories de population le bénéfice des forfaits annuels en heures ou en jours. Un projet d'avenant à l'accord de réduction du temps de travail en Métropole et Réunion du 16 février 2001 et de ses avenants des 1<sup>er</sup> juillet 2002, 26 juillet et 27 décembre 2004 fera l'objet d'une consultation du Comité d'entreprise et sera soumis à la signature des organisations syndicales signataires.

Le versement des mesures « forfait » énoncées ci-dessous sont assujetties à l'exercice des emplois cités.

LA CEPAC souhaite valoriser l'engagement des managers et à cet effet il est proposé de porter le volume annuel d'heures supplémentaires majorées à 125 % des DUC et DA à 110 heures et de calculer ce forfait à partir du salaire de base brut des bénéficiaires.

**Coût estimé de la mesure : 150 k€.**

En outre, afin de tenir compte des spécificités de l'exercice des métiers de CAPRO et de CAGP, et en regard des priorités de la CEPAC sur ces marchés spécialisés il est proposé d'allouer à ces 2 catégories de chargés d'affaires un forfait annuel en heures supplémentaires majorées à 125 % de 90 heures qui sera calculé à partir du salaire de base brut des bénéficiaires.

**Coût estimé de la mesure : 230 K€**

Concernant les forfaits jours, et depuis la mise en œuvre de l'accord relatif à l'organisation du temps de travail à la CEPAC du 16 février 2001, l'émergence de nouveaux marchés au sein de la CEPAC conduit les parties au présent accord à proposer de nouveaux emplois éligible à cette modalité de décompte du temps de travail annuel en jours, notamment pour des populations de chargé d'affaires au sein de la BDR. La réflexion sur les emplois des fonctions support sera également conduite.

**Coût estimé de la mesure : 200 k€**

cc *Jh. 27*

## **Article 6-2 : journées de fermetures supplémentaires 2013**

Il est convenu d'accorder à l'ensemble du personnel de la CEPAC, 1 journée de congé supplémentaire, sous la forme de 2 demi-journées de fermetures collectives les 24 et 31 décembre 2013 (après midi pour la Métropole et la Réunion, et matin pour les Antilles).

**Coût estimé de cette mesure : 400 k€.**

## **Article 7 : CESU**

Par le présent accord, les parties conviennent de l'intérêt de prolonger le dispositif.

Au titre de l'année 2013, 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%)

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.

**Coût estimé de la mesure : 110 k€**

## **ARTICLE 8 – Durée et révision**

Hormis les dispositions spécifiques prévues qui ne s'appliquent que pour cet exercice 2013, 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.

cc  6/7

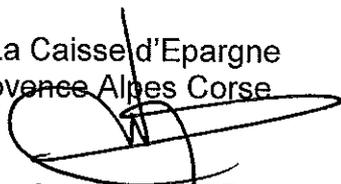
**ARTICLE 9 – Publicité**

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 *du mars 2013*

P/La Caisse d'Epargne  
Provence Alpes Corse

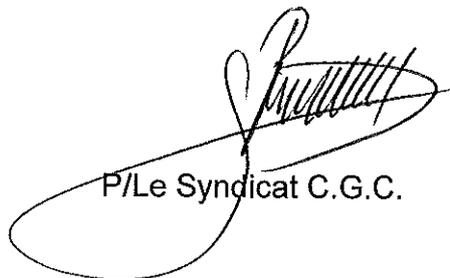


P/Le Syndicat S.U.D.

P/Le Syndicat Unifié UNSA



P/Le Syndicat C.G.C.



P/Le Syndicat C.G.T

