



ACCORD SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE AU TITRE DE L'ANNEE 2018

Conformément aux articles L 2242-1 et L 2242-2 du Code du travail, la Caisse d'Épargne CEPAC a invité les organisations syndicales représentatives, afin d'ouvrir la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

Les 6 et 21 février et le 1^{er} mars 2018 ont eu lieu les réunions de négociation sur les thèmes prévus par les dispositions légales ainsi que sur l'ensemble des revendications des organisations syndicales.

A l'issue de ces échanges, il a été convenu ce qui suit entre :

La Caisse d'Épargne CEPAC dont le siège social est situé Place Estrangin Pastré – BP108 – 13006 MARSEILLE, représentée par Monsieur Serge DERICK, Membre du Directoire en charge du Pôle Outre-Mer et Développement,

Et,

Les Organisations Syndicales représentatives dans cette même Caisse, représentées par leurs délégués syndicaux respectifs,

Le syndicat CFTC représenté par

Le syndicat CFDT représenté par *DEVICHI Guillaume*

Le syndicat SNE-CGC représenté par *DECOUVE Kéni*

Le Syndicat Unifié-UNSA représenté par

PREAMBULE :

La transformation du modèle distributif et de la relation client engagée à la CE CEPAC dès 2017 est une des orientations du plan Stratégique de l'entreprise et du Groupe à échéance 2020. Des mesures sociales ont été négociées pour accompagner l'évolution du réseau physique et une nouvelle cartographie des métiers commerciaux.

En parallèle, l'année 2017 a été marquée par une double performance, une performance financière ainsi qu'une performance commerciale globale.

Consciente des efforts réalisés pour atteindre ces résultats, la direction a souhaité valoriser cette réussite collective.



La direction a souhaité dans cette négociation proposer une mesure qui profite au plus grand nombre des collaborateurs. La mesure phare de cette négociation est le versement d'un supplément d'intéressement qui permettra à tous les collaborateurs éligibles, quel que soit son salaire de percevoir en sus de la prime d'intéressement une prime supplémentaire.

C'est dans ce contexte que s'est déroulée la négociation à la CE CEPAC dont les mesures négociées viennent s'ajoutées à celles prévues par la recommandation du 11 janvier 2018 prise par BPCE à l'issue de la NAO de Branche.

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 : Enveloppe constituant le supplément d'intéressement

L'enveloppe globale qui sera distribuée aux collaborateurs dans le cadre du supplément d'intéressement versé au titre de l'exercice 2017 permettra le versement d'une prime correspondant à un **montant moyen** de 900 € par collaborateur (base temps plein).

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

Les modalités de répartition entre les bénéficiaires (ceux définis à l'article 1 de l'accord d'intéressement) de cette enveloppe sont celles définies à l'article 3 de l'accord d'intéressement du 16 juin 2015 :

- 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 1 dudit accord,
- à raison de 60 % proportionnellement au salaire perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice de référence et tel que défini à l'annexe 2 dudit accord. 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 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 2017 en application de l'accord susvisé.

Le présent dispositif est mis en place uniquement pour l'année 2018 au titre de l'exercice 2017.

DG
2017
59
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 des collaborateurs. Cette mesure vise à favoriser l'épargne salariale des salaires les plus bas.

Il est précisé que seules les sommes issues de l'épargne salariale seront abondées par l'employeur.

Les collaborateurs éligibles seront ceux répondant aux dispositions générales d'éligibilité prévues dans l'accord d'intéressement. Le salaire de référence est celui défini dans l'accord d'intéressement (cf : annexe 2 de l'accord d'intéressement). L'abondement versé par l'employeur sera calculé selon le tableau ci-dessous :

Tranche salaires de référence	Montant minimum versé par salarié	Montant abondement
<= 35 K€	200 €	300 €
> 35 K€ et <= 45 K€	200 €	200 €
>45 K€ et <= 55 K€	200 €	100 €
>55 K€ et <= 70 K€	200 €	75 €
> 70 K€	200 €	50 €

Article 2-2 : Avenant à l'accord relatif au Plan d'Épargne Entreprise (PEE) :

La mesure d'abondement telle que prévue à l'article 2-1 du présent accord nécessitera la conclusion d'un avenant à l'accord du Plan d'Épargne Entreprise du 25 octobre 2017.

Sous réserve du processus de dépôt de l'avenant, ce dispositif sera exclusivement applicable au versement des sommes issues de l'intéressement en mai 2018 et au titre de l'exercice 2017.



ARTICLE 3 – Mesure visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Par le présent accord les parties conviennent pour 2018 de la mise en œuvre d'une mesure de rattrapage et de suivi de l'évolution des salaires des femmes à la CE CEPAC.

Les salaires médians des femmes comparés à ceux des hommes pour un même emploi et pour une même tranche d'âge seront analysés en Commission Égalité Professionnelle du Comité d'Entreprise.

La situation des salariées présentant un écart de salaire égal ou supérieur à 8 % fera l'objet d'une analyse systématique par la DRH incluant notamment :

- L'analyse de l'absentéisme longue durée (hors congé maternité ou adoption)
- L'appréciation des compétences dans le cadre des 2 derniers entretiens d'appréciation.

A l'issue de cette analyse des actions correctives seront engagées.

Au titre de l'année 2018, un budget spécifique de **250 k€** sera consacré à la réduction des écarts injustifiés.

La CE CEPAC s'engagera à poursuivre sur les deux prochaines années dans le cadre du prochain accord ou plan d'actions sur l'égalité professionnelle, l'analyse des écarts, et l'application de mesures correctrices en y consacrant chaque année le même budget.

ARTICLE 4 – Le Chèque Emploi Service Universel (CESU)

Par le présent accord, les parties conviennent de porter le montant des CESU de 510 € à 675 € par an et par salarié.

En conséquence, tout salarié de la CE CEPAC ayant six mois d'ancienneté continue à l'effectif à la date de la demande pourra bénéficier au maximum de 45 chèques de 15 € soit 675 € dont :

- 405 € financés par l'employeur (60%)
- 270 € à la charge du salarié (40%)



ARTICLE 5 – Mesure spécifique pour les Directeurs d'agence (DA)

Par le présent accord les parties s'engagent à prendre des mesures spécifiques pour la population des DA.

En regard d'une des mesures de la recommandation prise dans la Branche Caisse d'Épargne du 11 janvier 2018 concernant les DA non cadres, de leur attribuer un niveau de classification H d'ici le 31 décembre 2020, la CE CEPAC s'engage à promouvoir dès 2018 et après analyse des situations individuelles, les DA non cadres sur un niveau de classification H dès lors qu'ils remplissent les critères fixés par la DRH (une compétence avérée sur les marchés spécialisés notamment des professionnels et la réussite d'un parcours diplômant tel que ITB ou équivalent).

Cette décision sera prise par la DRH après analyse de chaque situation et échange avec les managers.

Ces promotions seront sans impact sur les budgets de la revue des classifications de l'année 2018.

ARTICLE 6 – Durée et révision

Hormis les dispositions spécifiques prévues aux articles 1, 2, 3 et 5 qui ne s'appliquent que pour l'année 2018, 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'Épargne CEPAC 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 7 – Publicité

Le texte de l'accord est déposé par la Caisse d'Épargne CEPAC 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 remis au Secrétariat du Greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Un exemplaire du présent accord sera également transmis à l'adresse numérique de la branche suivante : branchece@bpce.fr

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Fait à Marseille le 29 Mars 2018

P/La Caisse d'Épargne CEPAC
Monsieur DERICK

P/ La CFDT

P / La CFTC

P/Le Syndicat SNE-C.G.C.

P/Le Syndicat Unifié-UNSA