



CAISSE D'ÉPARGNE
CEPAC

ACCORD D'INTERESSEMENT

2018 – 2019 – 2020

5

20

81
DG
1



Entre,

La Caisse d'Épargne CEPAC dont le siège social est situé Place Estrangin Pastré – BP 108 – 13006 MARSEILLE, représentée par Monsieur Serge DERICK, Membre Directoire en charge du Pôle Outre-Mer et Développement

D'une part,

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

Le syndicat SNE-CGC représenté par

Le Syndicat Unifié-UNSA représenté par

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit,

PREAMBULE

Le présent accord d'intéressement est conclu en application des dispositions des articles L 3311-1 et suivants du code du travail relatifs à l'intéressement des salariés.

Le présent accord a pour but d'associer le personnel aux résultats de la CE CEPAC et de favoriser la motivation des salariés, dans un objectif d'amélioration de la compétitivité et de la qualité du service clients.

Son objet est de partager, entre l'Entreprise et l'ensemble du Personnel, les résultats qui peuvent être réalisés du fait d'une meilleure efficacité du Personnel et d'une meilleure organisation de l'Entreprise.

Les modalités de calcul de cet intéressement ont été choisies sur la base de trois critères :

- Etre simples dans leur application et compréhension ;
- Etre représentatives de l'amélioration de la performance de l'Entreprise.
- Etre un facteur d'amélioration de la satisfaction clients.



Les critères conjoints de répartition sont ceux liés au salaire et à la durée de présence effective des salariés. Cette dernière permettant de relativiser les effets d'une répartition basée uniquement sur les salaires.

Nul ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant de l'application de l'accord.

L'intéressement est variable d'un exercice sur l'autre et peut donc être nul.

L'intéressement ne constitue pas un salaire au sens de l'article L.242.1 du Code de la Sécurité Sociale et ne pourra être utilisé pour freiner l'évolution salariale collective et individuelle.

1. DISPOSITIONS GENERALES

1.1 Objet

Le présent accord a pour objet de fixer :

- Le cadre d'application
- La durée de l'accord
- Les bénéficiaires
- Les modalités de calcul de l'intéressement
- Les critères et modalités servant à la répartition de l'intéressement
- La périodicité de versement
- Les modalités d'information du personnel
- La procédure de règlement des litiges

1.2. Durée et condition de validité

Le présent accord d'intéressement est conclu pour une durée de 3 exercices civils : 2018-2019-2020, à compter du 1^{er} janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2020. Il prendra fin automatiquement et sans aucune formalité au 31 décembre 2020.

A l'issue de cette période, les parties signataires se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement du présent accord sous la même forme ou sous une forme différente.

L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à deux conditions cumulatives :

- A la signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, the initials 'DG', and the number '3'.



- A l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Si l'une des conditions ci-dessus n'était pas réunie, le présent accord sera réputé non écrit et aucun intéressement ne sera alors imputable.

1.3. Révision – Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé pendant la durée d'application, par voie d'avenant de révision dont la validité est soumise à la signature par l'ensemble des organisations syndicales signataires du présent accord.

Il est convenu que la demande de révision du présent accord pourra être engagée soit à l'initiative de la direction soit des organisations syndicales selon les règles ci-dessous :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu : par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans son champ d'application et signataires du présent accord ;
- à l'issue du cycle électoral : par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans le champ d'application de l'accord. Ainsi, lorsqu'une nouvelle élection professionnelle est organisée, la procédure de révision s'ouvre à tous les syndicats représentatifs même s'ils ne sont pas signataires et n'y ont pas adhéré.

Il est d'ores et déjà convenu que les parties signataires ou les organisations syndicales représentatives se rencontreront en vue d'une révision de l'accord dans les hypothèses suivantes :

Modification législative ou réglementaire affectant de manière significative l'économie du régime de l'épargne salariale (notamment en cas de remise en cause des dispositifs d'exonération sociale et fiscale applicables au jour de la signature du présent accord) :

Modification du périmètre juridique de la CE CEPAC du fait notamment d'un rapprochement avec d'autres entités juridiques.

1.4. Les bénéficiaires

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de la Caisse d'Épargne CEPAC, ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Dans le cas de mutation Groupe, il sera également tenu compte de l'ancienneté dans l'entreprise d'origine.



Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

2. LE CALCUL DE L'INTERESSEMENT

ARTICLE 2.1. : Calcul de la prime globale d'intéressement

2.1.1 Mode de calcul

Les parties conviennent de prendre en compte dans le présent accord les objectifs de l'entreprise s'articulant autour de la nécessaire recherche de concilier la performance et la satisfaction client. En conséquence, elles décident de fixer des conditions préalables et de déterminer un mode de calcul de l'intéressement conforme à ces objectifs.

Le mode de calcul est le suivant :

Intéressement = (Score global x TSB)

avec

Score global = Score 1 + Score 2 + Score 3

Le score global est un pourcentage défini en fonction de l'addition des scores de performance réalisés sur trois critères de performance additifs.

TSB = total des salaires bruts fiscaux versés à l'ensemble des salariés bénéficiaires de l'intéressement sur l'exercice considéré.

2.1.2 Définitions des notions

- **Normes IFRS :**

Normes comptables édictées au niveau international par l'International Accounting Standard Board et signifiant International Financial Reporting Standards.

- **Périmètre consolidé :**

Le périmètre consolidé est défini comme les comptes consolidés de la CEPAC intégrant la société mère CE CEPAC et ses filiales consolidées.

- **P N B consolidé (Produit Net Bancaire) retraité.**

Le P.N.B. consolidé est défini suivant les normes IFRS telles qu'édictées par notre organe central sur le périmètre consolidé défini précédemment.

Il est déduit l'impact des dividendes de l'organe commun, ainsi que des charges à caractère exceptionnel et les variations de provisions sur encours Epargne Logement, il est ainsi défini « retraité ».

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the number 5.



CAISSE D'ÉPARGNE

CEPAC

- **P.N.B. consolidé retraité (Produit Net Bancaire) par ETP :**

Le P.N.B. consolidé en normes I.F.R.S. est ensuite calculé par E.T.P. économique.

Il est déduit de l'impact dividende de l'organe commun, ainsi que des charges à caractère exceptionnel et des variations de provisions sur encours Epargne Logement, il est ainsi défini « retraité ».

- **L'E.T.P. Economique :**

Il s'agit de la notion d'Effectif à Temps Plein Economique telle que définie :

ETPMM base RH au 31/12 :

Moins - Contrats Suspendus Non Payés
Moins - ETP mis à disposition dans un GIE
Plus + ETP quote-part au GIE travaillant pour la CEP
Moins - ETP mis à disposition dans un Groupement de Fait
Plus + ETP quote-part au GF travaillant pour la CEP
Plus + ETP intérim
Moins - Personnel détaché
Plus + Personnel reçu en détachement

=====

ETP Economique

- **Coefficient d'Exploitation net de coût du risque**

Il mesure la consommation du PNB par les charges de fonctionnement et le cout du risque. Il est déterminé par le rapport :

$$\frac{\text{Charges de fonctionnement et cout du risque consolidés retraités}}{\text{PNB Consolidé Retraité}}$$

- **Charges de fonctionnement consolidées retraitées :**

Il s'agit des charges générales d'exploitation, des dotations nettes aux amortissements et dépréciations des immobilisations corporelles et incorporelles et du cout du risque calculés selon les normes IFRS édictées par l'organe central sur le périmètre consolidé défini précédemment. Les éventuelles charges à caractère exceptionnel seront déduites pour donner les charges de fonctionnement et le cout du risque consolidés retraités.

2.1.3 Définition du Score 1

Le coefficient retenu est le coefficient d'exploitation net de coût du risque de l'année de calcul de l'intéressement prenant en compte l'intéressement de l'année N-1.

Le montant de l'intéressement susceptible d'être distribué au titre du score 1 sera fonction de l'atteinte par la CEPAC des objectifs suivants dans les conditions ci-dessous définies :



Points attribués	Coex net de risque retraité
0	Sup ou égal à 80 %
1	< à 80 %
2	< à 76 %
3	< à 72 %

A défaut d'avenant fixant les objectifs au plus tard au 30 juin de l'année considérée, il sera fait application chaque année du barème ci-dessus.

2.1.4 Définition du Score 2

Le montant de l'intéressement distribué au titre de l'objectif d'augmentation du PNB par ETP sera fonction de l'atteinte des objectifs suivants :

Points attribués	PNB Retraité Consolidé / ETP
0	< ou égal à 200 K€
1	> à 200 K€
2	> à 210 K€
3	> à 220 K€

A défaut d'avenant fixant les objectifs au plus tard au 30 juin de l'année considérée, il sera fait application du barème ci-dessus.

2.1.5 Définition du Score 3 : Net Promotor Score (NPS)

L'indicateur NPS est issu de l'enquête VISION 360 correspondant à l'enquête BPCE intitulée « satisfaction de l'agence à l'établissement », conduite par un prestataire externe tous les mois de l'année sauf en août et en décembre, auprès de l'ensemble des clients particuliers et professionnels, tous segments BANCO 2020. La restitution des résultats est mensuelle.

Le NPS permet d'évaluer l'intention de nos clients de recommander la Caisse d'Épargne CEPAC.

La question posée est « sur une échelle de 0 à 10 dans quelle mesure recommanderiez-vous la Caisse d'Épargne CEPAC ? »

Le NPS est égal aux promoteurs (notes de 9 à 10) moins les détracteurs (notes de 0 à 6), le résultat du NPS sera celui cumulé à fin novembre de l'année.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the initials 'DB' and '7'.



Le montant de l'intéressement distribué au titre du score 3 sera fonction pour chaque exercice de l'amélioration du NPS par rapport à celui de l'année N-1 et selon les objectifs de progression suivants :

OBJECTIFS DE PROGRESSION	POINTS
< 2 points de NPS	0
≥ 2 points de NPS < 4	1
≥ 4 points de NPS < 6	2
≥ 6 de NPS	3

ARTICLE 2.2. : Plafonnement collectif de l'intéressement

Le plafond global de l'intéressement y compris les sommes affectées à la réserve spéciale de participation est limité à 12 % de la Masse Salariale de l'année de référence.

3. VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

Les sommes allouées aux salariés bénéficiaires en application du présent accord ne constituent pas un élément de salaire. Ces sommes ne peuvent pas se substituer à des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui le deviendraient en vertu de règles légales ou contractuelles.

3-1 Répartition de l'intéressement

L'enveloppe globale d'intéressement est répartie entre les bénéficiaires désignés à l'article 1.4 du présent accord :

- 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 du présent 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. 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 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.

3-2 Période de versement

La prime d'intéressement sera versée après approbation des comptes par le Conseil d'Orientation et de Surveillance. En tout état de cause, elle sera versée au plus tard au 31 mai de chaque année.

3-3 Le régime social et fiscal

Les sommes allouées dans la limite des plafonds définis par le présent accord au titre de l'intéressement sont exonérées de toutes charges sociales dans les conditions légales.

Au jour de la signature du présent accord, les sommes sont soumises à CSG et CRDS ainsi qu'au forfait social dans les conditions légales.

Elles sont également soumises à l'impôt sur le revenu.

3.4 Affectation facultative au plan d'Épargne Entreprise

Tout salarié bénéficiaire de l'intéressement peut affecter tout ou partie de cet intéressement au Plan d'Épargne d'Entreprise de la Caisse d'Épargne CEPAC.

Les sommes ainsi affectées sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel de la Sécurité Sociale.

L'exonération de l'impôt sur le revenu ne joue que si le versement de la prime d'intéressement au P.E.E. est effectué au plus tard dans les quinze jours de son encaissement par le salarié.

Compte tenu de la fiscalité particulière de Saint Pierre et Miquelon, cette mesure ne s'applique pas aux collaborateurs déclarant leurs revenus à Saint Pierre et Miquelon.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature, the initials 'DG', and the number '9'.



4. INFORMATION DU PERSONNEL ET CONTRÔLE

Le personnel est informé du présent accord et de ses annexes par diffusion sur intranet Mon entreprise – Ressources Humaines – Relations Sociales – Accords d'entreprise.

Lors du versement du montant de l'intéressement, chaque bénéficiaire est informé par voie électronique de la mise à disposition, sur le site internet sécurisé du teneur de comptes, de l'information prévue à l'article D3313-9 du Code du travail relative aux sommes qui lui sont attribuées, du montant dont il peut demander en tout ou partie le versement ou l'investissement et du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Les salariés bénéficiaires quittant l'Entreprise en cours d'exercice, avant d'avoir perçu la prime d'intéressement leur revenant, devront préciser, sur le site internet sécurisé du teneur de comptes, l'adresse électronique à laquelle devront être envoyés la fiche et le paiement de la prime et préciser à la DRH tout changement d'adresse postale.

L'application et le contrôle du présent accord seront suivis par la Commission Economique du Comité d'Entreprise. Cette commission vérifiera l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord. Cette Commission peut demander à cet effet toutes précisions et tous documents utiles pour procéder à cette vérification.

5. REGLEMENT DES LITIGES

En cas de litige né à l'occasion de l'application du présent accord, les parties signataires s'engagent à recourir à la procédure suivante :

Le litige sera soumis à une Commission composée d'autant de membres que d'organisations syndicales signataires du présent accord et d'un nombre égal de membres désignés par la Direction.

Cette Commission Paritaire, après avoir entendu les parties proposera, sous forme d'avis, une solution au litige.

Cet avis ne pourra être valablement exprimé que si celui-ci est adopté par la majorité absolue des membres de la Commission Paritaire.

A défaut d'acceptation de ce règlement amiable, par l'une des parties, le litige sera soumis, pour avis, au Directeur Départemental du Travail.

En cas de nouvel échec de cette tentative de règlement amiable, le différend sera porté devant la juridiction compétente.

10



6. DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé en ligne par la Direction dans les quinze jours de sa signature sur la plateforme de téléprocédure www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr et au Secrétariat-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

Fait en autant d'exemplaires que de parties signataires à Marseille le 28 juin 2018

P/La Caisse d'Épargne CEPAC
Serge DERICK

P/La CFDT
Le Délégué Syndical

P/La CFTC
Le Délégué Syndical

P/Le Syndicat SNE-CGC
Le Délégué Syndical

P/Le Syndicat SU-UNSA
Le Délégué Syndical



ANNEXE 1
(Référence article 3)

Seules sont assimilées à du temps de travail effectif, les périodes suivantes :

- La durée des congés payés de l'année précédente ;
- Les jours de RTT et les jours de repos des cadres au forfait ;
- Le repos compensateur pour heures supplémentaires ;
- Le congé de maternité, tel que défini par le Statut du Personnel, soit 45 jours avant et 4 mois après l'accouchement lorsque celui-ci est plus favorable que le congé légal ;
- La période de suspension provoquée par un accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle ;
- La durée du congé de formation économique, sociale et syndicale ; la durée du congé de formation et de promotion professionnelle ; les absences autorisées pour les candidats à certaines fonctions électives ;
- Les congés exceptionnels pour événements familiaux tels que définis par l'article 62 des statuts nationaux des Caisses d'Épargne et de Prévoyance ;
- Le temps passé hors de l'entreprise, pendant le temps de travail, par les Conseillers Prud'hommes Salariés, dans l'exercice de leur fonction, pour les besoins de leur formation auxquelles ils ont droit ;
- Le congé de naissance ou d'adoption des pères de famille ;
- Le congé de paternité des pères de famille ;
- Le temps nécessaire à l'exercice des fonctions de Représentant du Personnel dans la limite des crédits légaux et conventionnels ;
- Le temps passé par les Représentants du Personnel dans le cadre des réunions avec l'employeur ;
- Le temps passé par les Conseillers des Salariés (article L.1232-9 du Code du Travail) à l'exercice de leur mission dans la limite des crédits d'heures légaux.

REMARQUE : le Congé Individuel de Formation, dans le cadre du présent accord, n'est pas considéré comme temps de travail effectif.

3
A
DG
M
12



ANNEXE 2
(Référence à l'article 3)

Définition du salaire de référence : brut SS de l'exercice considéré :
Plus les IJSS maternité/paternité et accident du travail et maladie professionnelle
Moins les indemnités de rupture autres que les indemnités de départ à la retraite et indemnité de fin de contrat de CDD

S
B
13 DG 84

