



## ACCORD SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE AU TITRE DE L'ANNEE 2020

Conformément aux articles L 2242-1 et L 2242-2 du Code du travail, la direction de la Caisse d'Epargne CEPAC et les organisations syndicales représentatives se sont réunies dans le cadre de la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise les 6 et 19 février 2020 et le 10 mars 2020.

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

Ainsi, la Caisse d'Epargne CEPAC dont le siège social est situé Place Estrangin Pastré – BP 108 – 13006 MARSEILLE, représentée par Monsieur Hervé D'HARCOURT, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources,

Et,

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

Le syndicat CFDT représenté par *DEUCHI Guillaume*  
Le syndicat CGT représenté par *AVIER-SIMONETTI JP*  
Le syndicat SNE-CGC représenté par *VEAUCIER Gilles*  
Le Syndicat Unifié-UNSA représenté par *SERKISSIAN Jean*

### PREAMBULE :

Cette négociation a débuté par le rappel du contexte à savoir les mesures prévues par l'accord collectif national de la Branche CE relatif à la NAO 2020 :

- Une augmentation générale de 0,5 % applicable à l'ensemble des collaborateurs présents dans les effectifs de l'entreprise le 31 décembre 2019. Effet au 01/01/2020.
- Une enveloppe d'augmentations individuelles d'un montant minimal de 1 % de la masse salariale de l'entreprise (uniquement salaires de bases + AIA CDI)

En sus de ces éléments, la Direction a précisé le contexte économique et financier de la CE CEPAC de l'année 2019. A ce titre, elle a souligné des performances commerciales satisfaisantes mais également une amélioration significative du NPS de la CE CEPAC permettant ainsi d'atteindre le plafond des 12 % au titre de l'intéressement et de la participation titre de l'année 2019.

*[Handwritten signatures and initials]*  
A line from the top right points to the first signature. Below it are several other initials: "dot", "cu", "DG", and "SD".

En outre, la mesure exceptionnelle de paiement des congés payés en fin d'année 2019 a également entraîné une augmentation de l'assiette de calcul de l'enveloppe de l'intéressement et de la participation.

Au regard de ces éléments, la Direction a souhaité dans un premier temps privilégier la mise en place de mesures périphériques et catégorielles dans le cadre de cette négociation.

De leur côté les organisations syndicales ont exprimé leur volonté de pouvoir bénéficier d'une mesure générale.

C'est à l'issue des 3 réunions de négociation que les parties ont trouvé un accord sur des mesures collectives telles qu'un abondement de l'intéressement, la réévaluation des tickets restaurants mais également des mesures catégorielles telles que la prime pour les collaborateurs des agences sensibles.

## **ARTICLE 1 – VERSEMENT D'UN ABONDEMENT**

Au regard de l'augmentation des sommes qui seront versées au titre de l'intéressement et de la participation en 2020 au titre de l'année 2019, la Direction a souhaité encourager et favoriser l'épargne salariale de l'ensemble des collaborateurs de la CE CEPAC par une mesure d'abondement.

### **Article 1-1 : conditions de l'abondement :**

Il est précisé que seules les sommes placées au titre de l'intéressement seront abondées par l'employeur (les sommes issues de la participation ne seront pas éligibles à l'abondement).

Les collaborateurs éligibles à cette mesure seront ceux répondant aux conditions d'éligibilité prévues dans l'accord d'intéressement du 28 juin 2018.

L'abondement versé par l'employeur est fixé à 300 € bruts (le montant de l'abondement est soumis à la CSG/CRDS) pour tout versement sur le PEE d'au moins 100 €.

### **Article 1-2 : Avenant à l'accord relatif au Plan d'Epargne Entreprise (PEE) :**

La mesure d'abondement telle que prévue à l'article 1-1 du présent accord nécessitera la conclusion d'un avenant à l'accord du Plan d'Epargne Entreprise du 25 octobre 2017 qui sera soumis à la consultation du CSE au mois de Mars 2020.

Sous réserve du processus de dépôt de l'avenant, ce dispositif sera exclusivement applicable au versement des sommes issues de l'intéressement versées en mai 2020 au titre de l'exercice 2019.

## **ARTICLE 2 – CAMPAGNE DE REVALORISATIONS SALARIALES 2020**

### **Article 2-1 : Les promotions**

La direction s'engage à prendre une orientation spécifique pour favoriser les promotions dans le cadre de la campagne de revalorisation 2020.



Il est ainsi décidé de consacrer un budget spécifique de 500 K€ (non chargés) pour les promotions.

Cette mesure vise prioritairement les collaborateurs occupant les emplois suivants :

- GC
- GCP
- CAGP
- CAPRO

Les promotions seront proposées par les managers. La DRH examinera la cohérence de ces propositions.

Il sera notamment pris en considération pour l'attribution d'une promotion la maîtrise de l'emploi au cours des 2 années précédentes avec comme référence les entretiens réalisés en 2019 au titre de l'année 2018, les EMI, les entretiens et points réalisés au cours de l'année 2019 avec le manager.

Il est bien précisé que cette mesure ne vise pas exclusivement les emplois énoncés ci-dessus ; des promotions pourront être proposées et validées pour des collaborateurs occupant d'autres emplois (métiers commerciaux et métiers fonctions support)

Cette mesure en faveur de la promotion dans l'emploi permettra de :

- reconnaître par la promotion sur un même emploi la progression et la maîtrise des attendus du métier
- Fidéliser les collaborateurs

L'équité salariale, la reconnaissance des compétences sont le cadre de référence de l'application de cette mesure.

### **Article 2-2 : La prime fonctions support**

Compte tenu de l'augmentation significative de l'enveloppe de la part variable du réseau commercial pour l'année 2019 versée en 2020, il a été décidé par le présent accord d'octroyer un budget supplémentaire pour les primes en faveur des collaborateurs des fonctions support.

Le montant complémentaire dans le cadre de la campagne de revalorisation 2020 sera de 200 K€.

### **ARTICLE 3- DES MESURES SPECIFIQUES POUR LES COLLABORATEURS EN AGENCES SENSIBLES**

Dans le cadre du nouveau modèle relationnel mis en place dans l'entreprise au 1er janvier 2020, le dispositif des agences sensibles datant de 2008 a été revisité. En outre, de nouveaux critères d'identification de ces agences sensibles ont été établis prenant ainsi en compte les évolutions de notre environnement et de notre clientèle. Il est ressorti de ces travaux une nouvelle liste comprenant 27 agences sensibles.

Parallèlement à cette nouvelle cartographie d'agences sensibles, un groupe de travail a été créé afin de redéfinir les mesures d'accompagnement pour les collaborateurs affectés



dans ces agences notamment en matière de sécurité, de gestion de carrière et de formation professionnelle.

La Direction a proposé dans le cadre de cette négociation de compléter ces mesures par un accompagnement financier mais également de revoir les règles d'attribution des 2 jours de congés supplémentaires prévu depuis 2008.

### **Article 3-1 : Le versement d'une prime exceptionnelle**

Par le présent accord, la Direction s'engage à octroyer une prime exceptionnelle dite de « bienvenue » aux collaborateurs affectés ou rejoignant durablement une agence sensible.

Cette prime sera versée en une seule fois au moment la nomination ou de l'embauche est de 1 500 € bruts.

Les conditions d'éligibilité sont les suivantes :

- Etre affecté durablement au sein d'une agence sensible. Sont donc exclus de ce dispositif les collaborateurs missionnés temporairement.
- Les collaborateurs embauchés en CDI après validation de leur période d'essai.

En cas de mobilité d'une agence sensible vers une agence non sensible, puis d'un retour dans une agence sensible, un même collaborateur pourra bénéficier de nouveau de la prime après un délai minimum de 3 ans entre ces 2 affectations au sein d'une agence sensible.

Au titre de la 1<sup>ère</sup> année d'application, il a été décidé de verser cette prime à l'ensemble des collaborateurs affectés dans une agence sensible à la date de signature du présent accord. Le paiement de cette prime interviendra au plus tard sur la paie du mois de mai 2020.

### **Article 3-2 : Les modifications des règles d'octroi des jours de congés « agences sensibles »**

Par le présent accord, les parties conviennent de modifier les modalités d'attribution des 2 jours de congés supplémentaires pour les collaborateurs affectés dans une agence sensible.

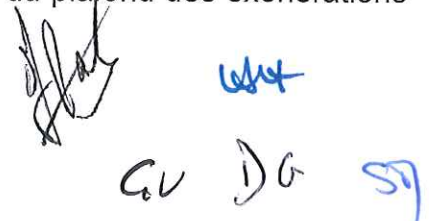
En effet, à compter de l'année 2021, les 2 jours de congés supplémentaires seront octroyés aux collaborateurs justifiant au moins 6 mois d'ancienneté sur l'année N-1 au sein d'une agence sensible. Ils seront par conséquent incrémentés dans les compteurs au plus tard en février de l'année N+1.

Pour 2020, ces 2 jours de congés supplémentaires seront incrémentés dans les compteurs au plus tard au mois de mai 2020.

La prise de ces congés répond aux mêmes conditions de pose que celles des congés payés définies dans les accords d'entreprise.

## **ARTICLE 4 – LES TITRES RESTAURANTS**

Suite à la dématérialisation du titre restaurant, la direction a souhaité, par le présent accord, revaloriser la valeur faciale de celui-ci dans la limite du plafond des exonérations fiscales.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, 'LH4', 'CV', 'DG', and 'ST'.

La valeur faciale du titre restaurant passera de 8.95 € à 9.25 €.

La proportion de la participation de l'employeur restera inchangée :

- 60% financés par l'employeur soit 5.55 €
- 40% à la charge du salarié soit 3.70 €

Cette mesure prendra effet au plus tard le 30 avril 2020.

## **ARTICLE 5 – LES PRIMES POUR LES DIPLOMES**

Par le présent accord la Direction s'engage à valoriser les collaborateurs ayant obtenu leur diplôme dans le cadre des formations de l'ITB et des Bachelors.

A ce titre une prime exceptionnelle sera versée :

- 1 500 € bruts pour l'obtention du diplôme de l'ITB
- 500 € bruts pour l'obtention du Bachelor

Cette disposition s'applique aux collaborateurs obtenant leur diplôme à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## **ARTICLE 6 – LE HANDICAP**

En sus des dispositions du nouvel accord national sur le Handicap (2020-2022), la Direction s'engage à octroyer un jour de congé payé supplémentaire aux collaborateurs bénéficiant d'une RQTH.

Ce jour de congé payé supplémentaire sera octroyé en janvier de chaque année sous réserve d'une RQTH en cours de validité étant précisé que cette reconnaissance doit couvrir toute la période d'utilisation des droits à congés payés. En d'autre terme pour pouvoir bénéficier de ce jour de congé payé supplémentaire de l'année le collaborateur doit avoir une RQTH couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année N.

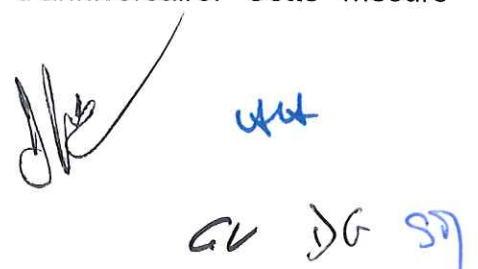
Pour 2020, il est convenu que le jour de congé supplémentaire sera positionné dans les compteurs au mois de mai sous réserve d'une RQTH en cours de validité et au minimum jusqu'au 31 décembre 2020.

La prise de ce congé répond aux mêmes conditions de pose que celles des congés payés définies dans les accords d'entreprise.

## **ARTICLE 7 – LA GARANTIE SALARIALE**

Par le présent accord, les parties ont convenu de modifier les modalités de paiement de la garantie salariale prévu à l'accord collectif national sur la carrière des salariés du 25 juin 2004 et avenant n°1 à l'accord national sur la carrière des salariés du 26/09/2016.

A compter du mois de mai 2020, la garantie salariale prévu à l'article 8 de l'accord cité ci-dessus, sera payée pour les bénéficiaires au mois d'anniversaire. Cette mesure s'appliquera rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2020.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page, including a large signature and several smaller initials.

## ARTICLE 8 – LES PLAQUETTES CE CEPAC

Par le présent accord, la Direction s'engage à réévaluer le montant versé au titre de la plaquette Or CE CEPAC (40 ans d'ancienneté) à 1 500 € bruts.

Il est également convenu d'arrondir le montant versé dans le cadre de la plaquette argent CE CEPAC (25 ans d'ancienneté) à 460 € bruts.

Cette mesure s'appliquera aux collaborateurs éligibles aux plaquettes CE CEPAC au 1<sup>er</sup> janvier 2020 et concernera les collaborateurs éligibles à ce dispositif à cette date.

## ARTICLE 9 – DUREE DE L'ACCORD

Hormis les dispositions spécifiques prévues aux articles 1 et 2 qui ne s'appliquent que pour l'année 2020, 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 CEPAC et ayant le même objet.

## ARTICLE 10 – PUBLICITE

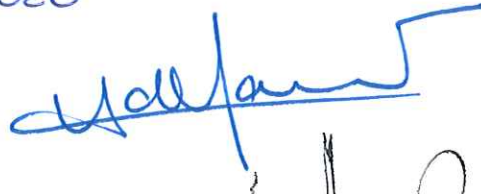
Le présent accord sera déposé par la Caisse d'Epargne CEPAC auprès de la DIRECCTE compétente.

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

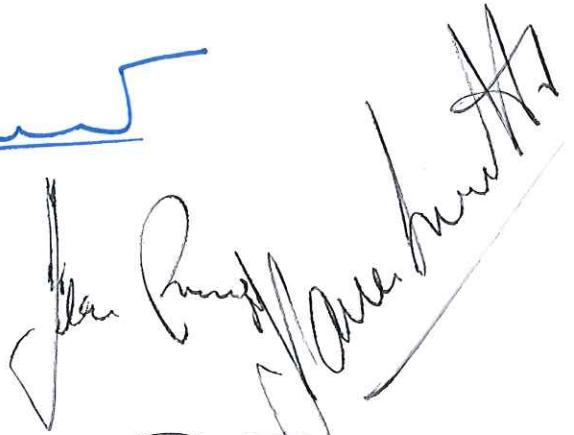
Un exemplaire du présent accord sera également déposé auprès de BPCE.

Fait à Marseille le 30/03/2020

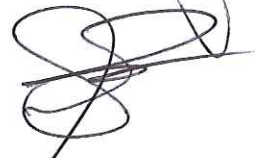
P/La Caisse d'Epargne CEPAC  
Monsieur Hervé D'HARCOURT



P/Le syndicat CGT AVIER-SIMONETTI



P/Le syndicat CFDT DE VICHY Guillemine



P/Le syndicat SNE-C.G.C. VEAUQUIER Gilles



P/Le syndicat Unifié UNSA

BERKISSIAN Paul  
