

ACCORD SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE AU TITRE DE L'ANNEE 2022

Entre

La Caisse d'Épargne 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

Guillaume DEVICHI

Le syndicat CGT représenté par

Le syndicat SNE-CGC représenté par

EMC DOCHE

Le Syndicat Unifié-UNSA représenté par

SEAKISSIAN Janc

PREAMBULE

Conformément aux articles L 2242-1 et L 2242-2 du Code du travail, la direction de la Caisse d'Épargne 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 19 janvier, le 1^{er} et 4 février 2022.

La combinaison de la progression des résultats commerciaux et celle des résultats financiers présagent de très bons résultats consolidés et laissent entrevoir en 2022 au titre de l'année 2021 des niveaux de redistribution de rémunération variable jamais atteints de même qu'un niveau d'intéressement et de participation au plafond des accords renégociés en 2021 (14 % de la masse salariale).

Les efforts et l'engagement de tous les collaborateurs depuis le début de la crise sanitaire ont permis à la CEPAC de profiter de ce rebond économique. C'est dans ce contexte que les parties ont négocié le présent accord.

Cet accord vient en outre compléter l'accord de Branche des Caisses d'Épargne signé le 23 décembre 2021 entre la DRH Groupe et la CFDT, l'UNSA et le SNE-CGC prévoyant :

- **Une augmentation générale de 0,8%** sans plancher ni plafond (appliquée en janvier à la CEPAC avec effet au 1^{er} janvier 2022).
- Et une **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat de 600 euros bruts** au prorata du temps de travail effectif.

C'est dans ce contexte qu'à l'issue des 4 réunions les parties se sont entendues sur les mesures ci-après.

ARTICLE 1 – MAJORATION DE LA PRIME PEPA DE BRANCHE

Les parties au présent accord conviennent d'une bonification de la prime PEPA négociée au niveau de la branche Caisse d'Epargne, de 600 euros bruts, portant ainsi la prime PEPA à **1400 euros bruts**. Cette mesure vise ainsi à récompenser l'ensemble des collaborateurs de la Caisse d'Epargne CEPAC et à saluer leur investissement en 2021.

Il est rappelé que cette prime ne se substituera à aucune augmentation de rémunération, aucune prime ni aucun élément de rémunération versé par la CE CEPAC ou qui devient obligatoire en vertu de la loi, d'une convention ou d'un accord collectif de travail, d'un contrat de travail ou d'un usage.

Cette prime de 1400 euros bruts sera versée à tous les collaborateurs de la CEPAC, dans les conditions suivantes :

Article 1.1 : Les règles d'éligibilité

Sont éligibles au versement de la prime l'ensemble des collaborateurs en CDI, CDD, contrat en alternance (apprentissage, professionnalisation) et en intérim, présents dans les effectifs de la CE CEPAC au 28 février 2022, date du dépôt du présent accord. Les mandataires sociaux sont exclus du dispositif.

Article 1.2 : Modalités de calcul de la prime

Cette prime sera proratisée en fonction de la présence effective sur les 12 mois précédents le mois de versement de la prime et en fonction de la durée du travail prévue au contrat de travail au cours des 12 mois précédant le versement de la prime.

Il est précisé que sont assimilées à une période de présence effective, toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congés de maternité ou d'adoption, suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle...).

Article 1.3 : Exonération sociales et fiscales

Les parties prennent également acte de ce que le versement de cette prime exceptionnelle s'inscrira dans le cadre légal et réglementaire précisant les conditions d'exonération des charges sociales et d'impôt sur le revenu.

En effet, cette prime est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations et de contributions sociales dans les conditions prévues par la loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021. Pour rappel l'exonération ne s'applique qu'aux primes versées aux collaborateurs ayant perçu au cours des 12 derniers mois précédents le versement de la prime une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du Smic correspondant à la durée du travail prévue au contrat.

Article 1-3 : Date de versement :

Le versement de la prime PEPA interviendra au plus tard avec la paie du mois de Mars 2022.

ARTICLE 2 – CAMPAGNE DE REVALORISATIONS SALARIALES 2022

Article 2.1 : Le budget de la campagne 2022

Dans le cadre de la campagne de revalorisation 2021, un budget supplémentaire de 200 K€ avait été alloué pour le versement de primes exceptionnelles.

Il a été décidé de réallouer ce budget supplémentaire **de 200 K€** (non chargés) dans le cadre de la campagne de rémunération 2022 pour des augmentations individuelles, des promotions ou des primes exceptionnelles.

Article 2.2: Les promotions

La direction souhaite réaffirmer et poursuivre l'orientation RH de favoriser la promotion professionnelle.

A ce titre, dans le cadre de la campagne de revalorisation 2022, la Direction consacrera **400 K€** (non chargés) à des promotions professionnelles tant pour les métiers commerciaux que pour les métiers des fonctions support.

Dans le cadre de ce budget spécifique et dans la continuité des mesures prises en 2021, la promotion de Chargés d'affaires professionnels en classification G sur le statut cadre (classification H) et celle des Chargés d'affaires professionnels en classification F en G, seront une priorité. Les promotions seront proposées par les managers, et la DRH examinera la cohérence de ces propositions :

- Une condition d'ancienneté de 5 ans dans l'emploi (acquise en interne ou en externe)
- Une maîtrise de l'emploi avérée

Article 2.3 : Les mesures spécifiques

Lors de la campagne de rémunération 2022, il a été également décidé de prioriser la revalorisation des salaires des Gestionnaires de Clientèle dont la rémunération est inférieure à 29K€* et celle des Gestionnaires de Clientèle Patrimonial dont la rémunération est inférieure à 33K€*.

Les revalorisations pourront être proposées sous réserve d'une appréciation favorable des compétences et des aptitudes par les managers.

D'une manière générale, la DRH veillera également à une répartition équilibrée des mesures salariales proposées (augmentations ou promotions) entre les femmes et les hommes.

* Salaire annuelle théorique base temps plein (hors primes exceptionnelles, hors éléments variables).

ARTICLE 3 – ABONDEMENT

Dans le cadre des 200 ans de la CE CEPAC et afin de favoriser le développement du sociétariat des collaborateurs, la Direction s'est engagée à verser un abondement d'un montant de **200 €** sous forme de parts sociales.

Article 3.1 : Conditions pour bénéficier de l'abondement

Pour pouvoir bénéficier de cet abondement **de 200 €** (soit 10 parts sociales), et afin de respecter les règles légales en matière d'abondement, sera requis un investissement minimum de 80 € (soit 4 parts sociales) des sommes issues de l'intéressement versées en 2022, au titre de l'année 2021.

Compte tenu de l'impossibilité pour les collaborateurs affectés à Saint Pierre et Miquelon de placer sur le PEE les sommes issues de l'intéressement, ils pourront à titre dérogatoire, percevoir dans les mêmes conditions cet abondement pour l'achat de parts sociales en investissant au minimum 80 € des sommes issues de la participation intervenant en 2022 au titre de l'année 2021.

Articles 3.2 : Appréciation de l'éligibilité des collaborateurs

Les conditions d'éligibilité pour bénéficier de cette mesure d'abondement sont les suivantes :

- Être salarié au jour de l'ouverture de la campagne de l'intéressement et de la participation et ne pas être en période de préavis.
- Être éligible à l'intéressement versé en 2022 au titre de l'année 2021 et à la participation pour les collaborateurs affectés à Saint Pierre et Miquelon
- Être titulaire d'un compte de dépôt à la CE CEPAC (04) et d'un compte titres (37) à la CE CEPAC au jour de l'ouverture de la campagne de l'intéressement et de la participation
- Conformément à la réglementation la souscription de parts sociales est plafonnée à 2 500 (deux mille cinq cents) parts sociales par collaborateur, tous supports confondus. Cette possibilité sera donc offerte aux collaborateurs détenant un nombre de parts sociales inférieur à ce plafond à la date de l'ouverture de la campagne de placement de l'intéressement et de la participation.

Article 3-3 : conditions de mise en œuvre de l'abondement :

La mesure d'abondement telle que prévue à l'article 3 du présent accord nécessitera la conclusion d'un avenant à l'accord du Plan d'Epargne 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 (ou de la participation pour les collaborateurs de Saint Pierre et Miquelon) versées en 2022 au titre de l'exercice 2021.

ARTICLE 4- LE COMPTE EPARGNE TEMPS

Dans le cadre de la NAO 2022, les parties s'engagent à faire évoluer, par la conclusion d'un avenant, l'accord CET signé le 1^{er} septembre 2015.

Article 4.1 : La mobilisation des jours épargnés dans le CET

Les parties au présent accord conviennent de la possibilité d'utiliser les jours épargnés sur le CET pour les situations suivantes :

- Pour compléter les 5 jours de congés pour soins prévu à l'article 60 des statuts afin de permettre aux collaborateurs d'accompagner, un ascendant ou un descendant dans un parcours de soins. : le nombre de jours maximum pouvant être mobilisés dans ce cadre est de 5 jours par an et par collaborateur. Cette faculté sera ouverte sur présentation d'un justificatif et sous réserve d'avoir épuisé les 5 jours de congés pour soins prévus par les statuts.
- Les collaborateurs pourront mobiliser 5 jours de congés par an épargnés pour raisons médicales (consultations...) : cette faculté sera ouverte sur présentation d'un justificatif et sous réserve d'avoir épuisé l'intégralité des jours de congés (congés payés, RTT, congés d'ancienneté...). Le collaborateur devra respecter, sauf cas d'urgence, un délai de prévenance de 5 jours pour réaliser sa demande.

Article 4.2: Modification des règles de valorisation des jours CET

Par le présent accord les parties s'engagent à modifier par avenant à l'accord PEE les règles de valorisation des jours posés sur le CET au jour de la demande de paiement : le taux de salaire journalier appliqué lors d'une demande de paiement, sera celui du mois précédent le versement et non plus celui au jour du placement des jours dans le CET.

ARTICLE 5 - DUREE DE L'ACCORD

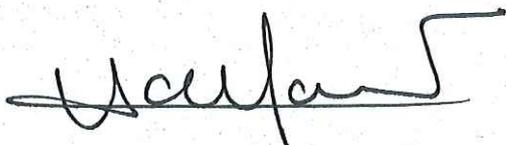
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022. Il cessera ensuite de produire effet.

ARTICLE 6 – PUBLICITE

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 déposé sur le portail des accords d'entreprise du groupe BPCE.

Fait à Marseille le 17 Février 2022

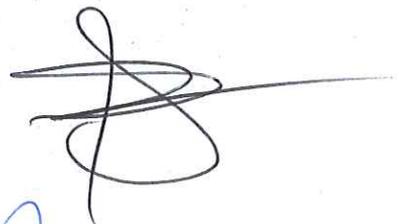


P/La Caisse d'Epargne CEPAC
Monsieur Hervé D'HARCOURT

P/Le syndicat CGT

P/Le syndicat CFTD

Guillaume DEUSCH



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

ERIC DECHATE



P/Le syndicat Unifié UNSA

BERNARD ANTOINE

