



ACCORD SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE AU TITRE DE L'ANNEE 2024

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 SNE-CGC représenté par Patricia MACCIOCU

Le Syndicat Unifié-UNSA représenté par Franck DELAGRANDE

PREAMBULE

Conformément aux articles L 2242-1 et suivants 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 24 janvier et les 6, 8 et 15 février 2024.

Cet accord vient compléter l'accord de Branche des Caisses d'Épargne signé le 18 décembre 2023 entre la DRH Groupe et la CFDT et le SNE-CGC prévoyant :

- **Une augmentation générale de 1,7%** avec un plancher de 550 € (appliquée au 1^{er} janvier 2024).
- Une enveloppe globale minimale **d'augmentations individuelles de 1.3 %**

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

ARTICLE 1 – LE SUPPLEMENT D'INTERESSEMENT

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 Montant du supplément d'intéressement

L'enveloppe globale qui sera redistribuée aux collaborateurs dans le cadre du supplément d'intéressement versé au titre de l'exercice 2023 permettra le versement d'une prime **d'un montant de 1100 € bruts** par collaborateur (base temps plein et au prorata du temps de présence de l'année 2023).

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

Les modalités de répartition entre les bénéficiaires seront celles qui seront négociées dans un accord spécifique de supplément d'intéressement conformément à l'article L3314-10 du Code du travail :

- Le supplément d'intéressement sera distribué uniformément entre tous les bénéficiaires au prorata de leur temps de présence et du temps de travail sur l'exercice 2023.

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 2023 en application de l'accord spécifique.

Le présent dispositif est mis en place uniquement pour l'année 2024 au titre de l'année 2023.

ARTICLE 2 – ABONDEMENT

Afin de favoriser le développement du sociétariat des collaborateurs et encourager l'épargne salariale, la Direction a souhaité renouveler une mesure d'abondement sous forme de parts sociales des sommes issues de l'intéressement et de la participation pour les collaborateurs de Saint Pierre et Miquelon.

Article 2.1 : Le montant de l'abondement

L'abondement de l'employeur des sommes versées sur le fond parts sociales sera à hauteur de 200% avec un plafond **de 400 € nets** (soit 20 parts sociales). Il faudra donc pour percevoir un abondement investir à minima une part sociale (soit 20€) sur le fond.

Pour pouvoir bénéficier du montant maximum d'abondement (400€), il sera requis un investissement minimum de 200 € (soit 10 parts sociales) du collaborateur.

Articles 2.2 : Appréciation de l'éligibilité des collaborateurs

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

- Être éligible à l'intéressement versé en 2024 au titre de l'année 2023
- 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 titulaire d'un compte de dépôt à la Caisse d'Epargne CEPAC (04 au jour de l'ouverture de la campagne de l'intéressement et de la participation)

Article 2-3 : Conditions de mise en œuvre de l'abondement :

La mesure d'abondement telle que prévue à l'article 2 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 versées en 2024 au titre de l'exercice 2023.

ARTICLE 3 –REVALORISATIONS SALARIALES 2024

Article 3.1 : Le budget des augmentations individuelles pour l'année 2024

Par le présent accord, la Direction s'engage à consacrer, pour 2024, un budget représentant 1,6% de la masse salariale telle que définie dans l'accord NAO de branche pour les augmentations individuelles.

Cette mesure permettra de reconnaître et valoriser l'investissement d'un plus grand nombre de collaborateurs.

Ce budget permettra notamment pendant la campagne de rémunération de cibler en priorité certains emplois tout en augmentant les possibilités de revalorisations et de promotions des autres.

Article 3.2 : Les orientations spécifiques dans le cadre de la campagne de revalorisation 2024

La Direction poursuivra dans le cadre de la campagne de revalorisations l'orientation RH de favoriser la promotion professionnelle afin de mieux reconnaître l'expérience et la maîtrise des compétences notamment sur les emplois de Chargé d'Affaires Professionnel, Chargé d'Affaires Gestion Privée les et des Directeurs d'agence.

De plus, les parties ont souhaité valoriser les gestionnaires de clientèle les plus expérimentés qui ont pu démontrer leur compétence et leur performance sur l'emploi au travers notamment d'une appréciation favorable de leur manager.

A ce titre, les collaborateurs identifiés comme prioritaires lors de la prochaine campagne de rémunération sont les suivants :

- Les Gestionnaires de clientèle de plus de 5 ans d'ancienneté dont la rémunération est inférieure à 34K€ en Métropole continentale et inférieure à 37K€ en OM et Corse
- Les Gestionnaires de clientèle de plus de 8 ans d'ancienneté dont la rémunération est inférieure à 37K€ en Métropole continentale et inférieure à 40 K€ en OM et Corse

Enfin la Direction veillera à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes lors de la campagne de rémunération. A ce titre, sous réserve de performance et d'une appréciation favorable des compétences du manager, la Direction étudiera la revalorisation de la rémunération des femmes dont l'écart de salaire est d'au moins 5 % avec celle des hommes à profil égal.

ARTICLE 4 – LA MENSUALISATION DU 13^{ème} mois

Dans le cadre de la NAO 2024, les parties ont décidé de modifier les modalités de versement de la prime 13^{ème} mois. En effet, celle-ci est versée avec la paie du mois de décembre avec une possibilité d'un acompte avec la paie du mois de juin.

A compter du 1^{er} janvier 2025, la mensualisation de la prime 13^{ème} mois pour les nouveaux entrants sera intégrée dans les contrats de travail.

Les collaborateurs déjà présents dans l'entreprise à cette date auront la possibilité de choisir la mensualisation de cette prime. La modification de la périodicité du versement nécessitera de recueillir au préalable leur accord et sera définitive.

La DRH communiquera au cours de l'année 2024 les modalités de mise en œuvre de ce changement.

ARTICLE 5 – LE MAINTIEN DE LA REMUNERATION POUR LES SALARIES RESERVISTES

Le réserviste salarié a droit à une autorisation d'absence annuelle d'une durée minimale de 10 jours ouvrés par année civile au titre de ses activités d'emploi ou de formation dans la réserve opérationnelle militaire ou la réserve opérationnelle de la police nationale (article L.3142-89 du Code du travail).

Par le présent accord les parties conviennent de maintenir la rémunération des réservistes pendant ces périodes et dans la limite de 10 jours par an et par collaborateur.

Pour cela, une convention avec la Garde nationale sera établie avec la Caisse d'Epargne CEPAC.

ARTICLE 6 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024. Il cessera ensuite de produire effet à l'exception des articles 4 et 5 dont l'application est à durée indéterminée.


ARTICLE 7 – 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 19 février 2024

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

DocuSigned by:

CA971D08001748F...

P/Le syndicat CFDT

DocuSigned by:

FB717617E9F74D5...

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

DocuSigned by:

363A86270FED4A2...

P/Le syndicat Unifié UNSA