

---

## **ACCORD D'INTERESSEMENT 2023**

### **CAISSE D'EPARGNE LOIRE DRÔME ARDECHE**

---

Entre d'une part :

La Caisse d'Epargne LOIRE-DRÔME-ARDECHE (CELDA) dont le Siège Social est situé Espace Fauriel 17 rue des Frères Ponchardier à Saint Etienne (42000), représentée par Madame Marie SORABELLA, Membre du Directoire - Pôle Ressources

et d'autre part,

les délégués syndicaux suivants :

- le Syndicat CFDT, représenté par
- le Syndicat SU-UNSA, représenté par *Fred CHANVARE*
- le Syndicat SUD, représenté par *Julien DE LUCA*

#### **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 à l'Entreprise.

Cet accord traduit la volonté de la CELDA d'associer étroitement les salariés à l'évolution des résultats de leur entreprise et de reconnaître leur investissement collectif visant au développement de l'activité, de la performance commerciale et financière, de la qualité de service et de l'optimisation des risques dans un contexte économique fragilisé.

Les modalités de calcul retenues répondent à deux objectifs :

- un objectif de visibilité et de compréhension par tous en retenant des indicateurs objectifs et disponibles ;
- un objectif d'attribution aux salariés d'une part du résultat de la CELDA sans compromettre pour autant la part de résultat nécessaire à l'entreprise pour assurer sa pérennité et son développement.

Les critères de calcul de l'intéressement ont été définis en cohérence avec la stratégie de développement de l'entreprise et la situation financière 2023-2024 qui connaît une dégradation liée notamment à l'évolution des taux. Ils sont au nombre de 4 :

- critère financier : le RCAI, résultat courant avant impôt en normes IFRS
- critère coopératif : le sociétariat avec le nombre de sociétaires
- critère qualité : NPS part et pro
- critère de performance générale : fonds de commerce, rentabilité, risques...basé sur les reportings issus de BPCE appelés Baromètre de performance BDD et baromètres de performance BDR.

Ces différents critères sont détaillés à l'article 3 du présent accord et répondent ainsi au contexte de l'exercice 2023 tout en s'inscrivant dans une trajectoire de réussite collective.

Il est rappelé que l'Intéressement est par définition variable et aléatoire et qu'il peut être nul.

Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et, en conséquence, ne considèrent pas l'Intéressement comme un avantage acquis.

## **Article 1 : OBJET DE L'ACCORD**

---

Le présent accord a pour objet de fixer :

- > les bénéficiaires
- > les critères et les modalités servant au calcul de l'Intéressement
- > les critères et les modalités servant à la répartition des produits de l'Intéressement entre les bénéficiaires
- > la période de versement
- > les modalités d'information individuelle et collective des salariés
- > les modalités de suivi de l'application de l'accord
- > les procédures pour régler les éventuels différends concernant l'application de l'accord ou de sa révision
- > la durée pour laquelle il est conclu
- > la publicité de l'accord.

Tout ce qui ne serait pas prévu par le présent accord sera régi par les dispositions légales ou réglementaires en vigueur relatives à l'Intéressement des salariés et, s'il y a lieu, par tous avenants au présent accord qui pourraient être conclus ultérieurement.

## **Article 2 : BENEFICIAIRES**

---

Le présent accord est applicable à tous les salariés de la Caisse d'Epargne Loire Drôme Ardèche, qu'ils soient sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, totalisant au sein de l'Entreprise ou du Groupe BPCE au moins trois mois d'ancienneté à la date de clôture de l'exercice de référence ou à la date du départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés de façon continue ou discontinue au cours de l'exercice de calcul et des 12 mois qui le précèdent.

En cas de pluralité de contrats de travail, cette ancienneté est appréciée sur la base de 90 jours calendaires d'appartenance juridique à l'Entreprise.

Les salariés du Groupe BPCE dont le recrutement au sein de l'Entreprise intervient en cours d'année et qui remplissent les conditions d'ancienneté susvisées perçoivent leur prime à due proportion de leur temps de présence au sein de la CELDA.

## **Article 3 : MONTANT ET MODALITES DE CALCUL**

---

### **Article 3.1 : Condition préalable de déclenchement**

Il ne sera procédé au calcul de l'enveloppe d'Intéressement et à sa répartition entre les bénéficiaires, conformément aux dispositions/règles définies dans le présent accord, seulement si le résultat net de la CELDA, pour l'année considérée, permet de rémunérer les parts sociales et si les ratios réglementaires suivants sont respectés pour l'exercice 2023 (ratio de solvabilité et ratio de levier).

### Article 3.2 Calcul de l'enveloppe d'Intéressement

Le montant de l'intéressement est défini à partir d'une enveloppe globale appelée RGA (Rémunération globale aléatoire) constituée de la Réserve Spéciale de Participation (RSP) et de l'Enveloppe de l'Intéressement (EI) :

$$RGA = RSP + EI$$

L'enveloppe d'intéressement (EI) sera donc définie par la différence entre la rémunération globale aléatoire (RGA) et la Réserve Spéciale de Participation (RSP) :

$$EI = RGA - RSP$$

Autrement dit, la prime globale d'Intéressement sera répartie et versée après déduction de l'éventuelle Réserve Spéciale de Participation (RSP) du même exercice.

#### Article 3.2.1 : Formule de calcul de l'intéressement

Les parties conviennent que pour l'exercice visé dans le présent accord, le montant global de l'Intéressement distribué selon l'application de la formule retenue ne pourra conduire à ce que ce montant, y compris la Réserve Spéciale de Participation, excède 8.5% de la masse salariale de l'exercice de référence (= rémunérations brutes DSN, y compris celles des mandataires sociaux et hors sommes versées au titre de la part variable, de l'Intéressement et de la Participation) ; l'ajustement éventuel à réaliser se faisant par l'enveloppe d'Intéressement.

La formule de calcul de l'Enveloppe d'Intéressement (EI) retenue pour l'exercice concerné par le présent accord s'établit donc comme suit :

$$EI = ST \times (8,5\% \times \text{DSN de l'année du calcul}) - RSP$$

Etant rappelé que :

ST = Indice Total de déclenchement

**DSN de l'année** = Somme des rémunérations brutes perçues par chaque salarié au cours de l'année pour laquelle le calcul est réalisé au sens de la DSN. Sont exclues de cette rémunération les indemnités liées à la rupture du contrat de travail (indemnités compensatrices de congés payés, indemnités de fin de contrat...) ainsi que les réintégrations sociales et les indemnités de prévoyance. Pour les périodes d'absences pour congé maternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle, les rémunérations prises en compte sont celles qu'auraient perçues les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

RSP = Réserve Spéciale de Participation.

#### Article 3.2.2 : Définition de l'Indice Total de Déclenchement :

L'indice total de déclenchement se définit de la façon suivante :

$$ST = \text{MIN} (100\% ; P1 \times C1 + P2 \times C2 + P3 \times C3 + P4 \times C4)$$

où

**C (1 à 4)** = Poids des critères retenus.

**P (1 à 4)** = Taux de déclenchement associé à chacun des critères définis.

Les critères et taux de déclenchement sont déterminés comme suit :

### Critère C1 :

#### **C1 = Critère Résultat courant avant impôt vision consolidé normes IFRS (RCAI)**

Le Résultat Courant avant impôt est un des soldes intermédiaires de gestion du compte de résultat. Il résulte de la différence entre les produits (PNB) et les charges (d'exploitation, coût du risque) avant constatation de l'impôt sur les sociétés.

Le poids du critère C1 est de 40%.

#### **P1 = Le taux de déclenchement associé au RCAI est le suivant :**

RCAI (K€)	Obj. Valeur	P1
>= 30000	30 000	110%
>= 25000 ; < 30000	25 000	108%
>= 20000 ; < 25000	20 000	105%
>= 17800 ; < 20000	<b>17 800</b>	100%
>= 15000 ; < 17800	15 000	95%
>= 12500 ; < 15000	12 500	90%
>= 10000 ; < 12500	10 000	80%
>= 9000 ; < 10000	9 000	70%
>= 8000 ; < 9000	8 000	55%
>= 7000 ; < 8000	7 000	40%
>= 6000 ; < 7000	6 000	30%
< 6000	0	0%

### Critère C2 :

#### **C2 = le critère C2 est relatif à la Responsabilité Sociale et Environnementale à savoir le Sociétariat au travers du nombre de Sociétaires.**

La notion de Sociétaires se définit comme le nombre de clients détenteurs de parts sociales au 31/12 de l'année de référence.

Le poids du critère C2 est de 15%.

#### **P2 = le taux de déclenchement associé au nombre de sociétaires est le suivant :**

nb de sociétaires	Obj. Valeur	P2
>=160000	160 000	106%
>=158000 ; < 160000	158 000	105%
>=154000 ; < 158000	154 000	104%
>=150000 ; < 154000	150 000	100%
>=147000 ; < 150000	147 000	70%
>=145000 ; < 147000	145 000	40%
>=143000 ; < 145000	143 000	30%
>=141500 ; < 143000	141 500	10%
< 141500	140 000	0%

5

### Critère C3 :

#### **C3 = Net Promoter Score**

Le Net Promoter Score (NPS) est l'indicateur qui mesure l'intention de recommander nos clients.

Il est calculé à partir d'une échelle numérique qui s'échelonne de 0 (je ne recommanderais certainement pas CELDA) à 10 (je recommanderais certainement CELDA), les notes intermédiaires permettent de nuancer la perception.

Le NPS est la différence entre le pourcentage de clients promoteurs (qui nous ont attribué une note de 9 ou 10) et celui des clients détracteurs (qui nous ont attribué une note de 0 à 6).

Le NPS retenu dans le présent accord est issu du dispositif d'écoute à froid SAE (Satisfaction de l'Agence à l'Etablissement) administré par KANTAR – TNS SOFRES pour le compte des établissements du Groupe BPCE.

L'ensemble des clients Particuliers et Professionnels de l'Entreprise est sollicité, par mail, en 10 vagues mensuelles.

Le niveau de déclenchement de l'indicateur est déterminé par le score cumulé du NPS Part et Pro des vagues mensuelles de l'année en cours.

Si pour des raisons indépendantes de la volonté de CELDA, BPCE décidait d'abandonner ou de modifier la nature du dispositif SAE, les signataires du présent accord conviennent de lui :

- substituer d'office le dispositif de même nature qui viendrait le remplacer,
- rechercher un dispositif de substitution et, le cas échéant, aménager la grille de déclenchement en cas d'abandon sans dispositif de substitution.

Dans ces hypothèses, les parties conviennent d'engager des négociations sans délai.

Le poids du critère C3 est de 15%.

**P3 = le taux de déclenchement associé au NPS Part + Pro est le suivant :**

NPS	Obj. Valeur	P3
>=18	18,0	110%
>= 16 ; < 18	16,0	108%
>= 14 ; < 16	14,0	106%
>= 12 ; < 14	12,0	105%
>= 10 ; < 12	10,0	95%
>= 8 ; < 10	8,0	80%
>=6;<8	6,0	60%
>=4;<6	4,0	20%
<4 et >-10	<4 et >-10	10%

#### **Critère C4 :**

C4 = Ce critère est relatif à la **performance globale de l'entreprise** (commerciale, financière, risque...) par le biais du baromètre de performance BDD et du baromètre de performance BDR issus de BPCE.

Le poids de chaque baromètre est en cohérence avec le poids de la BDD versus la BDR au sein de la CELDA.

Le baromètre de performance BDD a un poids de 80%.

Le baromètre de performance BDR a un poids de 20%.

Pour chacun des baromètres, le rang de la CELDA au sein des CEP est retenu ainsi que le rang de la CELDA dans les progressions des CEP.

Le poids dans les rangs est de 60% (rg).

Le poids dans la progression des rangs est de 40% (prog).

=>80%\*(60% rg BDD + 40% prog BDD) + 20% (60% rg BDR + 40% prog BDR).

Si pour des raisons indépendantes de la volonté de CELDA, BPCE décidait d'abandonner ou de modifier la nature du baromètre de performance, les signataires du présent accord conviennent de lui :

- substituer d'office le dispositif de même nature qui viendrait le remplacer,

- rechercher un dispositif de substitution et, le cas échéant, aménager la grille de déclenchement en cas d'abandon sans dispositif de substitution.

Dans ces hypothèses, les parties conviennent d'engager des négociations sans délai.

Exemple.

Au 31/12/N, la CELA est au 12<sup>ème</sup> rang des CEP dans le baromètre.

Au 31/12/N-1, la CELDA est au 14<sup>ème</sup> rang des CEP dans le baromètre. La progression de la CELDA est donc de deux places, un classement des progressions est réalisé et donne le rang dans la progression.

Le poids du critère C4 est de 30%

**P4 : Le taux de déclenchement pour chaque sous critère du critère C4 est le suivant :**

Rang baromètre	Obj. Valeur	P4
1,2,3	3,0	130%
4,5	5,0	100%
6,7	7,0	80%
8,9	9,0	60%
10,11	11,0	40%
12,13	13,0	30%
14	14,0	10%
15	15,0	0%

En résumé le poids de chacun de ces critères est le suivant :

Critères	Poids
Résultat courant avant impôts	40%
Sociétaires	15%
Clients recommandations (NPS)	15%
Performance Globale	30%

### **Article 3 : MODALITES DE REPARTITION ENTRE LES BENEFICIAIRES**

La répartition entre les salariés se fait de la façon suivante :

- > pour 70 % proportionnellement à la rémunération brute perçue par chaque salarié au cours de l'exercice de référence au sens de la DSN.

Sont exclues de cette rémunération les indemnités liées à la rupture du contrat de travail (indemnités compensatrices de congés payés, indemnités de fin de contrat...) ainsi que les réintégrations sociales et les indemnités de prévoyance.

Pour les périodes d'absences pour congé maternité, paternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle, les rémunérations prises en compte sont celles qu'auraient perçues les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

La rémunération prise en compte pour cette répartition ne pourra pas être inférieure à une rémunération annuelle temps plein plancher.

La rémunération plancher prise en compte est fixée à 28.000€ annuels bruts temps plein des collaborateurs dont la rémunération annuelle brute temps plein serait inférieure à ce montant. Cette rémunération est rapportée au prorata du temps de présence des collaborateurs concernés au cours de l'exercice de référence.

- > pour 30 % de façon égalitaire en fonction du temps de travail effectif au cours de l'année de référence.

Le temps de travail effectif s'entend comme la durée du travail contractuelle théorique pendant la période de référence après déduction des absences autres que celles définies ci-après.

Il est ainsi précisé que sont assimilés à du temps de travail effectif au sens du présent paragraphe :

- > les congés payés légaux et conventionnels.
- > les congés légaux et conventionnels pour événements familiaux et le congé de deuil
- > les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise
- > les congés de maternité et d'adoption
- > les congés de paternité et d'accueil de l'enfant
- > les périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle telles que définies par le Code de la Sécurité Sociale
- > les absences pour maladie à hauteur d'un quota de 1,5 mois (arrêt(s) consécutifs ou non) au cours de l'exercice de référence (soit 45 jours calendaires)
- > les absences pour maladie à hauteur d'un quota de 3 mois consécutifs au cours de l'exercice de référence ( soit 90 jours calendaires)
- > les absences pour exercice du mandat de représentant du personnel, dans la limite des crédits légaux et conventionnels
- > les congés de formation économique, sociale et syndicale
- > les absences liées à l'exercice des fonctions de conseiller prud'homal
- > et d'une manière générale, toutes les absences légalement considérées comme du travail effectif.

Il en résulte que toute autre période d'absence sur l'année est retranchée du temps de travail effectif pour le présent article.

Par exercice de référence, on entend la période sur les résultats de laquelle la prime d'Intéressement est calculée.

Il est rappelé que globalement la prime individuelle d'intéressement attribuée à un bénéficiaire au titre d'un exercice ne peut excéder 75% du plafond annuel de Sécurité Sociale en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'Intéressement se rapporte. Pour les salariés n'ayant pas accompli une année entière de travail dans l'Entreprise, le plafond est calculé au prorata du temps de présence.

## **Article 4 : VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT**

---

### **Article 4.1 : Date de versement**

L'Intéressement est versé en une seule fois après l'approbation des comptes de l'exercice de référence par l'Assemblée Générale Ordinaire de la Caisse d'Epargne Loire Drôme Ardèche.

En tout état de cause, le versement interviendra au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice (soit, concrètement, au plus tard le 31 mai).

Il est rappelé qu'en application de l'article L3314-9 du Code du Travail, toute somme versée aux bénéficiaires en application de l'accord d'Intéressement au-delà du dernier jour du 5<sup>ème</sup> mois suivant la clôture de l'exercice produit un intérêt de retard égal à 1.33 fois le taux fixé à l'article 14 de la loi n°47-1775 du 10/09/47 portant statut de la coopération. Ces intérêts, à la charge de l'Entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient du régime d'exonération prévu aux articles L3315-1 à L3315-3 du Code du Travail.

## **Article 4.2 : Régime social et fiscal**

Au regard de la date de conclusion du présent accord et de sa date de dépôt à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) compétente, les primes versées aux salariés au titre de l'Intéressement sont exonérées de cotisations sociales.

Ces primes sont soumises à la CSG, à la CRDS selon les barèmes réglementaires.

Elles sont également soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques dans la catégorie traitements et salaires au titre de l'année au cours de laquelle le salarié en a la disposition en cas de versement immédiat sur compte.

L'Entreprise ne saurait être tenue pour responsable de nouvelles cotisations sociales ou fiscales qui viendraient à apparaître pendant la durée de l'accord.

## **Article 4.3 : Affectation des sommes issues de l'Intéressement**

Chaque bénéficiaire pourra verser tout ou partie de sa prime d'Intéressement :

- > sur les Fonds Communs de Placement d'Entreprise ou Parts Sociales prévus au sein du Plan d'Epargne Entreprise de la CELDA ;
- > sur les Fonds Communs de Placement d'Entreprise proposés dans le cadre du Plan d'Epargne Retraite Collectif Interentreprise du Groupe BPCE auquel a adhéré la CELDA par accord du 18 juin 2014.

Les sommes versées sont dès lors investies dans les conditions et selon les modalités définies par le règlement de chacun de ces Plans.

Le salarié peut, également, décider de percevoir directement ses droits à Intéressement en tout ou partie.

A défaut de demande du bénéficiaire, dans les délais impartis, de versement immédiat ou d'affectation sur les fonds proposés dans ledit accord mais également en cas de réponse erronée, incomplète ou illisible, les droits seront affectés sur le Fond Commun de Placement « FCPE Natixis ES Monétaire Part I » géré par la société NATIXIS INTEREPARGNE du Plan d'Epargne Entreprise de la CELDA ou sur tout autre placement présentant les même caractéristiques sécuritaires en cas de modification des fonds du Plan au cours de la période du présent accord.

Cette somme sera alors indisponible et négociable ou exigible dans le respect des dispositions du règlement du Plan d'Epargne Entreprise de la CELDA.

## **Article 5 : ABONDEMENT**

---

Les parties au présent accord conviennent de la mise en place d'un Abondement de l'Entreprise si le salarié décide de verser ses droits à Intéressement 2023 sur les Fonds Communs de Placement d'Entreprise ou Parts Sociales prévus au sein du Plan d'Epargne Entreprise de la CELDA (PEE) ou encore proposés dans le cadre du Plan d'Epargne Retraite Collectif Interentreprise du Groupe BPCE auquel a adhéré la CELDA par accord du 18 juin 2014 (PERCO-I).

Le versement complémentaire de l'Entreprise, ou Abondement, concerne exclusivement le versement volontaire opéré par chaque bénéficiaire de tout ou partie de leurs primes d'Intéressement au titre de l'exercice 2023 visé dans le présent accord.

Pour cet exercice, le montant de l'abondement correspondra à 200% des sommes placées, et ce quel que soit le support choisi, tout en ne pouvant dépasser la somme de 550€.

Toutefois, le bénéfice de l'Abondement susmentionné est conditionné à l'investissement dans au moins une part sociale émise par une SLE affiliée à la Caisse dans les conditions prévues à l'article 2 de l'avenant n°10 du 14 mars 2023 au Plan d'Epargne Entreprise de la CELDA (i.e. un investissement dans une part sociale au sein du PEE, au moyen d'un versement issu de l'intéressement).

Toutefois, les épargnants détenant un nombre de parts sociales supérieur ou égal au plafond de 2500 parts sociales au jour de la notification de la campagne annuelle de placement de l'Intéressement pourront bénéficier de l'Abondement susmentionné sans avoir à investir, conformément au paragraphe précédent, dans au moins une part sociale émise par une SLE affiliée à la Caisse dans les conditions prévues à l'article 2 de l'avenant n°10 du 14 mars 2023 au Plan d'Epargne Entreprise de la CELDA.

Dans le respect de ces dispositions/conditions, l'Abondement sera réparti proportionnellement sur les fonds du PEE et/ou du PERCO-I que le bénéficiaire aura expressément choisi pour le placement de ses droits à Intéressement dans la limite du plafond ci-dessus défini.

Autrement dit, l'affectation, par défaut, sur le fond commun de placement défini à l'article 5.3 du présent accord en cas d'absence de réponse du bénéficiaire de versement immédiat ou d'affectation sur les fonds proposés dans ledit accord dans les délais impartis mais également en cas de réponse erronée, incomplète ou illisible n'ouvrira pas droit à abondement.

S'agissant de l'investissement en parts sociales, celui-ci ne pouvant porter que sur des parts entières, le reliquat d'abondement sera investi dans le FCPE présentant le profil le moins risqué prévu par le règlement du Plan à savoir le « FCPE Natixis ES Monétaire Part I » géré par la société NATIXIS INTEREPARGNE ou sur tout autre placement présentant les mêmes caractéristiques sécuritaires en cas de modification des fonds du Plan au cours de la période du présent accord.

Conformément à l'article R3332-11 du Code du Travail, l'Abondement sera versé en même temps que le versement de l'Epargnant ou au plus tard à la fin de chaque exercice.

Les sommes versées au titre de l'Abondement sont soumises à la CSG et à la CRDS au titre des revenus d'activité en application de la réglementation en vigueur.

## **Article 6 : INFORMATION DU PERSONNEL**

---

Conformément aux articles D3313-8 à D3313-11 du code du travail :

- ▶ une note d'information sur les dispositions de l'accord d'Intéressement sera communiquée à l'ensemble du personnel de l'Entreprise via CultureNet dans C3LD4 et le Portail RH.
- ▶ toute somme attribuée à un salarié en application de l'accord d'Intéressement fera également l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :
  - > le montant global de l'Intéressement,
  - > le montant moyen perçu par les bénéficiaires,
  - > le montant des droits attribués à l'intéressé,
  - > le montant retenu au titre de la CSG et la CRDS
  - > les délais impartis au salarié pour transmettre sa réponse et son choix ; à savoir 15 jours à compter de la date de la réception du courriel ou du courrier individuel

d'information et, en tout état de cause au plus tard 16 jours après la tenue de l'Assemblée Générale annuelle validant les comptes de l'Entreprise pour chacun des exercices concernés par ledit accord,

- > le placement, à défaut de réponse dans les délais précités, des droits à Intéressement sur le Fond Commun de Placement « FCPE Natixis ES Monétaire Part I » géré par la société NATIXIS INTEREPARGNE du Plan d'Épargne Entreprise de la CELDA.

A cette fiche est annexée une note rappelant les règles essentielles de calcul et répartition prévues par le présent accord.

- ▶ tout salarié quittant l'Entreprise recevra un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à la direction l'adresse à laquelle devra lui être adressée la prime d'intéressement lui revenant, une fois celle-ci calculée.

S'ils ne peuvent être atteints à la dernière adresse indiquée, les sommes seront tenues à leur disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement. Passé ce délai, elles seront remises à la caisse des dépôts et consignations où elles pourront être réclamées jusqu'au terme de la prescription trentenaire. Au delà, elles seront affectées au fonds de solidarité vieillesse.

### **Article 7 : SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD**

---

L'application du présent accord sera suivie par une commission spécifique du Comité Social et Economique composée de quatre membres du Comité, désignés annuellement par ce dernier par et parmi ses membres titulaires, et de trois membres représentant l'employeur désignés par l'employeur.

Cette commission vérifiera l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par le présent accord.

### **Article 8 : REGLEMENT DES LITIGES**

---

Les différends et litiges pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent accord seront examinés par la commission prévue à l'article 7 du présent accord aux fins de règlement amiable.

A défaut de règlement amiable, le litige sera porté devant la juridiction compétente.

### **Article 9 : DUREE ET VALIDITE DE L'ACCORD**

---

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 exercice social (soit 1 an) à compter du 1er janvier 2023, soit jusqu'au 31 décembre 2023 sous réserve d'acceptation de l'administration du travail dans le délai légal.

Il expirera de plein droit à la date du 31 décembre 2023 et cessera effectivement de produire tout effet sans autre formalité au-delà de ce terme.

## **Article 10 : FORMALITES DE DEPÔT ET DE PUBLICITE**

---

En application des dispositions de l'article L2231-5 du Code du Travail le présent accord sera notifié à chacune des Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'Entreprise.

Il sera, par la suite, déposé en ligne sur la plateforme de télé-procédure du ministère du travail TéléAccords en 2 exemplaires dont une version signée des parties et une version publiable anonymisée.

Un exemplaire sera également déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Saint Etienne.

Le présent accord sera, parallèlement, communiqué à la Branche Caisse d'Epargne.

Il sera, enfin, porté à la connaissance du personnel de l'Entreprise via CultureNet et le Portail RH de C3LD4.

Fait à SAINT-ETIENNE, le 7 juin 2023

**Pour la Direction,**

**Marie SORABELLA,  
Membre du Directoire - Pôle Ressources**



**Les Délégués Syndicaux,**

**Pour la CFDT**

**Pour le SU-UNSA**



**Pour SUD**



