



Accord d'intéressement

Aux performances de l'entreprise

2020

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire, représentée par Yann LE GOURRIEREC, Membre du Directoire en charge du pôle Ressources,

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentées par :

Pascal SAHO pour la CFDT,

Rodolphe JOUANNEAU pour le SNE CGC,

Michèle Nouvel pour l'UNSA-BPCE,
Syndicat Unifié / UNSA

..... pour SUD SOLIDAIRES,

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté le présent accord d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise en application des dispositions des articles L.3311-1 et suivants du code du travail, relatifs à l'intéressement des salariés à l'entreprise.

  

Préambule

Cet accord d'intéressement est conclu exceptionnellement pour une durée d'un an, c'est-à-dire uniquement pour l'exercice 2020, et ce, conformément aux modifications des dispositions, intervenues dans le cadre de l'épidémie du Covid19, relatives à l'intéressement et à la participation.

Il traduit la nécessaire implication du personnel dans la recherche d'une poursuite de l'amélioration de la performance, de l'efficacité et du développement économique et social de l'entreprise dans le cadre des priorités de la CEBPL.

De ce fait, les parties conviennent qu'il ne peut y avoir d'intéressement que sous condition d'atteinte d'objectifs économiques et commerciaux via l'amélioration de la capacité bénéficiaire, y compris le coût du risque, en neutralisant la fiscalité mais aussi via une progression de la qualité et de l'efficacité commerciale à travers le taux de visite des portefeuilles. La redistribution des résultats via l'intéressement permet d'associer directement les salariés au développement de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire.

Les parties signataires ont souhaité que les bases de cet accord soient des éléments simples, accessibles à tous les salariés et directement représentatifs des résultats de l'entreprise.

ARTICLE 1 - NATURE DE L'INTERESSEMENT

L'intéressement est par définition variable et peut être nul. Il ne dépend pas d'une décision des parties signataires, mais résulte de l'application des modalités et règles de calcul définies au présent accord.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail et de la Sécurité sociale, au sens de l'article L242-1 du Code de la sécurité sociale.

Les sommes attribuées aux salariés en application du présent accord ne se substituent à aucun des éléments du salaire en vigueur au sein de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

L'intéressement versé aux salariés en application du présent accord est :

- Exonéré des cotisations sociales ;
- Déduit des bases retenues pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ;
- Soumis à l'impôt sur le revenu sauf si les salariés bénéficiaires de l'intéressement affectent ces sommes au Plan d'Epargne Entreprise (PEE) et à l'éventuel Plan d'Epargne Retraite Collective Inter entreprise (PERCO-I) si celui-ci était créé, dans la limite réglementaire ;
- Soumis à la CSG et à la CRDS dont le montant doit être précompté et payé par la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire à l'URSSAF, ainsi qu'à la Contribution patronale dite « Forfait Social » et à la taxe sur les salaires.



[Handwritten signatures and initials]
HN² (B)

ARTICLE 2 - BENEFICIAIRES

L'intéressement afférent à un exercice est réparti entre tous les salariés comptant dans l'entreprise au moins 3 mois d'ancienneté, continus ou non, acquis dans le Groupe Banque Populaire Caisse d'Epargne, et présents ou non au moment du versement, y compris les mandataires sociaux en fonction au cours de l'exercice et cumulant leur mandat social avec un contrat de travail.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte, conformément à l'article L.3342-1 du code du travail tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

ARTICLE 3 - MODALITES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT

L'intéressement (I) est défini à partir d'une enveloppe globale RGA (Rémunération Globale Aléatoire) constituée de la RSP (Réserve Spéciale de Participation) et de l'intéressement.

L'intéressement (I) sera en conséquence défini par différence entre la Rémunération Globale Aléatoire (RGA) et la Participation (RSP) :

$$I = RGA - RSP$$

Le calcul de la RSP correspond à la formule décrite par l'accord d'entreprise du 23 décembre 1993.

Article 3.1 - Modalités de calcul de la Rémunération Globale Aléatoire

L'enveloppe de RGA (Rémunération Globale Aléatoire) est composée de 2 sous enveloppes :

- La 1ère avec une pondération à 80% est assise sur la performance financière de l'entreprise mesurée à travers la capacité bénéficiaire représentée par le Résultat Avant Impôts (RAI) de référence* (selon la grille détaillée ci-après) sur le périmètre consolidé de la CEBPL en normes IFRS.
** hors dividendes Groupe, hors éléments exogènes (c'est-à-dire hors éléments extrinsèques au modèle d'affaires de la CEBPL appréciée sur un périmètre consolidé) et hors provision épargne logement*
- La seconde, avec une pondération à 20%, est assise sur le taux de visite du portefeuille mesurée par marché de clientèle.

Article 3.2 - Critères et enveloppes des indicateurs

3.2.1 Sous enveloppe performance financière

Le RAI de référence est de 138,5 M€ et correspond au montant budgété pour 2020 retraité des dividendes Groupe, de la provision épargne logement, des éléments exogènes et intègre le provisionnement de l'intéressement.

DS
416
3
R.J. 4N (S)

| RAI 2020 de référence | % atteinte RAI | Sous-enveloppe RGA : déclenchement à 60% avec seuil à 2 M€ & max à 125% du RAI retraité | % Enveloppe |
|-----------------------|----------------|---|-------------|
| 83,1 | 60% | 2 | 29,4% |
| 90 | 65% | 2,6 | 38,2% |
| 100 | 72,2% | 3,5 | 50,9% |
| 104 | 75,1% | 3,8 | 56% |
| 110 | 79,4% | 4,3 | 63,7% |
| 120 | 86,6% | 5,2 | 76,4% |
| 130 | 93,9% | 6,1 | 89,2% |
| 138,5 | 100% | 6,8 | 100% |
| 145 | 104,7% | 7,3 | 106,8% |
| 150 | 108,3% | 7,6 | 112,1% |
| 160 | 115,5% | 8,3 | 122,6% |
| 170 | 122,7% | 9,1 | 133,2% |
| 173 | 124,9% | 9,3 | 136,5% |

➤ Formule interpolation linéaire :

Si $RAI \leq budget$: $(RAI - RAI\ min) / (RAI\ budget - RAI\ min) \times (montant\ budgété - montant\ min) + Montant\ min$

Si $RAI > budget$: $(RAI - RAI\ budget) / (RAI\ max - RAI\ budget) \times (montant\ max - montant\ budgété) + Montant\ budgété$

RAI de référence = RAI comptable retraité

Si atteinte de l'objectif RAI : sous-enveloppe RGA de 6,8M€ sur le critère financier soit 80% de l'enveloppe budgétée (8,5 M€)

Simulations réalisées sur la base d'un RAI hors dividendes Groupe, hors éléments exogènes et hors provision épargne logement

- Le seuil de déclenchement est fixé sur la base d'un taux d'atteinte de 60% du RAI de référence budgété permettant ainsi d'activer l'enveloppe de l'indicateur financier à hauteur de 2 M€
- Si l'objectif de RAI de référence est atteint, le critère financier est activé à hauteur de l'enveloppe budgétée (6,8 M€)
- En cas de résultat se situant entre ces 2 bornes, il est appliqué une interpolation linéaire pour déterminer le montant de l'enveloppe de l'indicateur financier.
- Au-delà, la borne maximale est fixée à 125% du RAI de référence, niveau permettant d'activer 80% de 12% de la masse salariale.
- En cas de résultat se situant entre le budget et la borne maximale, une interpolation linéaire est appliquée entre ces 2 bornes

3.2.2 Sous enveloppe taux de visite du portefeuille

Il s'agit d'un indicateur de qualité et d'efficacité commerciale qui mesure le taux de visite des portefeuilles (référence aux ménages pour les particuliers) et qui permet de prendre en compte la défense et la valorisation de notre fonds de commerce :

- Cet indicateur est mesuré par marché (particuliers, professionnels et entreprises) et s'active selon les modalités reprises dans le tableau ci-après en fonction du % de taux de visite constaté sur les portefeuilles
- Il sera appliquée une pondération par marché selon les principes suivants :



RJ HN PS

- 70% particuliers,
- 20% professionnels
- 10% entreprises

- Le seuil de déclenchement est fixé sur la base d'un taux d'atteinte supérieur à 55%.
- Si le taux de visite atteint 75%, il sera versé une sous-enveloppe de 1,7 M€ au titre de ce critère

En cas de taux d'atteinte se situant entre ces 2 bornes, il est appliqué une interpolation linéaire pour déterminer le montant de la sous-enveloppe au titre de ce critère de taux de visite.

- La borne maximale est fixée à 80% du taux de visite, niveau permettant d'activer 20% de 12% de la masse salariale, soit 2,3 M€.
- En cas de taux d'atteinte entre 2 bornes, une interpolation linéaire est appliquée entre ces 2 bornes

Le taux de visite pris en compte dans le tableau ci-après correspond à un taux de visite pondéré intégrant le poids de chaque marché.

| % atteinte taux de visite portefeuille | Sous-enveloppe RGA : déclenchement en M€ |
|--|--|
| 55% | 0,37 |
| 60% | 0,70 |
| 65% | 1,04 |
| 70% | 1,37 |
| 75% | 1,70 |
| 80% et + | 2,30 |

Article 3.3 - Montant maximum de la RGA

L'enveloppe globale de RGA est au maximum de 12% de la masse salariale tous indicateurs confondus.

ARTICLE 4 - MODALITES DE REPARTITION ENTRE LES BENEFICIAIRES

La répartition de l'enveloppe globale d'intéressement à distribuer se fera de la manière suivante :

✓ Pour 40% de l'enveloppe globale : proportionnellement au salaire de base brut annuel perçu + 13ème mois brut + AIA bruts suivants : PDE, PF et prime de vacances (le montant des AIA pris en compte est celui reconnu comme tel lors de la conclusion du présent accord et repris en l'état pendant toute la durée du présent accord) par les bénéficiaires au titre de l'exercice de référence.

Le salaire de base théorique égal à celui qui aurait été versé si le salarié avait été présent, sera retenu dans les cas d'absences suivants : congés maternité et adoption, congés pathologiques liés à la maternité, congés d'allaitement et toute absence maladie survenant dans les 6 mois précédant la date présumée d'accouchement, congé paternité, absences liées à une maladie professionnelle, un accident de travail ou de trajet reconnus par la



5
RJ PS HN

Sécurité Sociale, absences dans le cadre d'un mandat de Conseiller prud'homal, absence pour constitution d'un jury criminel.

✓ Pour 60% de l'enveloppe globale : proportionnellement au temps de présence des salariés dans l'entreprise au cours de l'exercice de référence.

Un calcul au prorata sera effectué en cas de travail à temps partiel, en cas d'entrée ou de départ en cours de l'exercice ou en cas d'absence.

Le temps de présence est le temps de travail de chaque salarié compris entre le 1er janvier de l'exercice, ou à la date d'embauche, et le 31 décembre de l'exercice, ou la date de fin de contrat.

Dès le 1er jour calculé sur l'année civile de référence, le temps de présence sera corrigé, le cas échéant, de l'abattement pour absences qui sera appliqué au prorata du nombre de jours ouvrés d'absences dans les cas suivants :

- Maladies, hospitalisations et cures non causées par un accident de travail ou de trajet professionnel, ou une maladie professionnelle reconnue par la Sécurité Sociale, à partir du 11^{ème} jour ouvré, à l'exclusion des congés maternité et adoption, des congés pathologiques liés à la maternité, congés d'allaitement et toute absence maladie survenant dans les 6 mois précédant la date présumée d'accouchement, congé paternité, congé de deuil (article L.3142-1-1 du code du travail), absences dans le cadre d'un mandat de Conseiller prud'homal, absence pour constitution d'un jury criminel ainsi que les périodes de mise en quarantaine en sens du 3^o du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- Absences non rémunérées non citées dans le paragraphe précédent.

ARTICLE 5 - VERSEMENT DE LA PRIME

Le versement de la prime interviendra après approbation des comptes de l'exercice considéré par l'Assemblée Générale de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire et au plus tard le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice.

Tout salarié bénéficiaire de l'intéressement a la possibilité d'affecter tout ou partie de la prime au Plan d'Epargne Entreprise (PEE) selon les modalités définies par le règlement de ces plans, les sommes ainsi affectées étant exonérées d'impôt dans les conditions prévues aux articles L.3315-1 et L.3315-2 du code du travail.

Lors du versement, chaque bénéficiaire reçoit une information précisant le montant total de sa prime d'intéressement au titre de l'exercice concerné, rappelant les modalités de versement et les possibilités d'en verser tout ou partie au PEE.

En cas de décès d'un salarié, les ayants droit se verront attribuer l'intéressement dû au titre de l'exercice concerné.

Lorsque le bénéficiaire ne demande pas le versement de son intéressement ou son affectation au PEE, les sommes attribuées au titre de l'intéressement seront par défaut versées dans leur intégralité dans le PEE et indisponibles jusqu'à l'expiration du délai prévu par le règlement du plan.

Chaque bénéficiaire sera informé sur les sommes attribuées au titre de l'intéressement, le montant dont le salarié peut demander le versement, le délai dans lequel il peut formuler sa demande et l'affectation par défaut de l'intéressement au PEE.



RT

6 B 4N

Le bénéficiaire devra formuler sa demande dans un délai de 15 jours à compter de la réception du document l'informant du montant qui lui est attribué et dont il peut demander le versement.

Les droits individuels attribués aux salariés en application du présent accord, n'ont pas le caractère d'éléments de salaire pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale et n'entrent pas en compte pour l'application de la législation relative à l'appréciation du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum professionnel.

ARTICLE 6 - INFORMATION DU PERSONNEL ET SUIVI DE L'ACCORD

Article 6.1 - Information du personnel

Conformément à l'article D.3313-9 du code du travail, toute somme attribuée à un bénéficiaire en application de l'accord doit faire l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie, y compris si ce dernier a quitté l'Entreprise avant la mise en place de l'accord, ou avant que le calcul et la répartition de l'intéressement n'aient pu être effectués.

Toute répartition individuelle fera l'objet d'une fiche 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,
- le délai à partir duquel les droits nés de l'investissement de l'intéressement sur le PEE sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels les droits peuvent exceptionnellement être liquidés,
- les modalités d'affectation par défaut au PEE des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

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

Sauf opposition du salarié concerné, la remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Tout salarié quittant l'entreprise 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 6.2 - Suivi de l'accord

L'application de l'accord est suivie par le CSE via la commission économique.

ARTICLE 7 – REGLEMENT DES DIFFERENDS

Les différends et litiges, pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent accord, se régleront si possible à l'amiable entre les parties signataires, au besoin, après consultation d'un expert désigné d'un commun accord.

DS
ULG
RJS
7/15
4/12

En cas de désaccord persistant, la partie la plus diligente saisit la juridiction compétente : le tribunal d'instance ou de grande instance de Nantes. Le tribunal compétent en matière de litige individuel est le conseil des Prud'hommes.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées.

ARTICLE 8 – MODIFICATION DE L'ENVIRONNEMENT JURIDIQUE DE L'ACCORD

En cas de dispositions légales novatrices, édictant des obligations de partage de profit, différentes ou de même nature que celles déterminées au présent accord, ces avantages ne se cumuleront pas avec l'accord et seules les dispositions plus favorables, seront retenues.

ARTICLE 9 – DISPOSITIONS FINALES

Article 9.1 – Durée de l'accord

Le présent accord s'appliquera avec effet au 1er Janvier 2020 pour une durée d'un an. Il cessera donc de plein droit au 31 décembre 2020.

Article 9.2 – Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé, dans le respect des délais légaux, pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties et notamment si des évolutions économiques, fiscales, réglementaires avec des conséquences sur le calcul de la RGA se présentaient.

L'accord ne peut être dénoncé que par l'ensemble des parties signataires. Cette dénonciation vaudra pour l'exercice en cours si elle intervient avant le dernier jour du 5ème mois de l'exercice concerné.

La dénonciation ou l'avenant de révision sera adressé à la DIRECCTE par lettre recommandée avec accusé de réception selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même.

Article 9.3 – Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail ainsi qu'au Conseil des Prud'hommes de Nantes, dans un délai de 15 jours suivant sa signature.

La DIRECCTE dispose d'un délai de quatre mois à compter du dépôt de l'accord pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements.

Le texte du présent accord sera porté à la connaissance du personnel dans le site Intranet. Un exemplaire sera remis à chaque membre du personnel qui n'y a pas accès et qui en fera la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines.

DS
ULG 8 B
R-J
HN

Un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs mis en place dans l'entreprise sera également remis à chaque salarié lors de son embauche.

Fait en 7 exemplaires originaux, à Orvault, le 27 août 2020

Pour la CEBPL,

DocuSigned by:
Yann LE GOURRIERE
11680B7604414E6...

Pour la CFDT,

Pour le SNE-CGC, Rodolphe JOUANNEAU

Pour SUD SOLIDAIRES,

Pour l'UNSA-BPCE,
Syndicat Unifié/UNSA