

**ACCORD D'INTERESSEMENT DES SALARIES D'APS  
AUX RESULTATS DE L'ENTREPRISE (2020-2022)**

**Entre**

La société **BPCE ASSURANCES PRODUCTION SERVICES (APS)**, Société par actions simplifiée au capital de 76 000 euros,

Immatriculée au RCS de Paris sous le N° B 501 633 275,

Dont le siège social se situe : 88 avenue de France - 75013 PARIS,

Représentée par Monsieur , en qualité de Président, dûment habilité à cet effet

D'une part,

**Et**

Les organisations syndicales de BPCE APS, représentées par les Délégués Syndicaux dûment désignés à cet effet :

- **Le syndicat CFTD**, représenté par Monsieur en sa qualité de Délégué Syndical
- **Le syndicat CGT**, représenté par Monsieur en sa qualité de Délégué Syndical
- **Le syndicat UNSA**, représenté par Madame en sa qualité de Déléguée Syndicale

D'autre part,

## SOMMAIRE

|                   |  |
|-------------------|--|
| <b>Article 1</b>  | - <b>Objet de l'accord</b>   |
| <b>Article 2</b>  | - <b>Durée de l'accord</b>   |
| <b>Article 3</b>  | - <b>Bénéficiaires</b>   |
| <b>Article 4</b>  | - <b>Calcul de la Dotation Globale d'Intéressement</b>                         |
| <b>Article 5</b>  | - <b>Plafonnement de la DGI</b>  |
| <b>Article 6</b>  | - <b>Répartition entre les bénéficiaires</b>                                   |
| <b>Article 7</b>  | - <b>Modalités de versement de la prime</b>                                    |
| <b>Article 8</b>  | - <b>Affectation de la prime d'intéressement</b>                               |
| <b>Article 9</b>  | - <b>Information des salariés</b>  |
| <b>Article 10</b> | - <b>Suivi de l'application de l'accord par le Comité Social et Economique</b> |
| <b>Article 11</b> | - <b>Règlement des litiges</b>   |
| <b>Article 12</b> | - <b>Révision et dénonciation de l'accord</b>                                  |
| <b>Article 13</b> | - <b>Formalités de dépôt</b>   |

## PREAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions du Titre I du Livre III de la troisième partie du Code du Travail relatives à l'intéressement des salariés à l'entreprise.

L'atteinte des objectifs définis dans le cadre du plan stratégique de l'entreprise repose sur les efforts de l'ensemble des salariés.

Il apparaît ainsi indispensable d'associer les salariés de BPCE APS aux résultats de l'entreprise pour que chacun, à quelque niveau qu'il se trouve, se sente concerné et se mobilise afin d'atteindre ces objectifs qui participent à la formation du résultat économique.

La Dotation Globale d'Intéressement (D.G.I.) est donc globalement assise sur la maîtrise des coûts de BPCE APS et la qualité de service offerte à ses adhérents, tant par une assistance optimum que par une production de bon niveau. C'est dans cet esprit que sont définis ces critères, à l'article 4 du présent accord.

Le montant global d'intéressement est réparti entre tous les bénéficiaires pour partie proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise au cours de la période de calcul considérée et pour partie proportionnellement aux salaires. Il est précisé que le choix de cette répartition vise à réduire l'amplitude des montants individuels d'intéressement.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, le montant global de l'intéressement ne découle pas d'une décision des parties signataires mais uniquement des règles de calcul définies dans le présent accord. Il est variable suivant les exercices et peut donc être nul en fonction des résultats consolidés de BPCE APS.

Les sommes attribuées aux bénéficiaires en application de l'accord ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale en vigueur dans l'Entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Les modifications des dispositions légales ou réglementaires régissant l'intéressement se substitueront de plein droit aux dispositions de l'accord, à moins qu'un avenant ne soit nécessaire en raison de la nature de la modification concernée ou parce que la loi l'aura prévu.

### **Article 1 – Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet de fixer :

- La durée pour laquelle il est conclu,
- Les bénéficiaires,
- Les modalités de calcul de l'intéressement,
- Les critères et les modalités servant à calculer la répartition des produits d'intéressement,
- Les modalités de versement,
- L'affectation de la prime d'intéressement,
- Les modalités d'information individuelle et collective du personnel,
- Les procédures convenues pour régler les différends qui pourront surgir dans l'application de l'accord, ou lors de sa révision,
- Les formalités de dépôt.

Tout ce qui ne serait pas prévu dans le présent accord sera régi par les textes en vigueur relatifs à l'intéressement des salariés et, s'il y a lieu, par tout avenant qui pourrait être ultérieurement conclu et annexé au présent 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 seraient retenues, si les dispositions législatives le permettent.

### **Article 2 – Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et prend effet à partir de l'exercice ouvert au 1<sup>er</sup> janvier 2020. L'exercice fiscal correspond à l'année civile.

Il s'appliquera en conséquence aux exercices 2020, 2021 et 2022 et cessera de plein droit de produire ses effets au terme de l'exercice 2022, soit le 31 décembre 2022.

### **Article 3 – Bénéficiaires**

Les bénéficiaires du présent accord sont les salariés de BPCE APS, sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, justifiant au cours de l'exercice pour lequel l'intéressement est calculé d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 3 mois. Le présent accord s'applique également aux salariés détachés ou expatriés, dès lors qu'ils ont toujours un contrat de travail avec la société BPCE APS.

Cette ancienneté est déterminée en tenant compte de tous les contrats de travail, successifs ou non, exécutés au cours de la période de calcul de l'intéressement et des douze mois qui précèdent.

En cas de mobilité au sein du Groupe BPCE, l'ancienneté dans le Groupe BPCE est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté relative à l'ouverture des droits.

En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, la durée de ce stage est prise en compte pour définir son éligibilité à l'intéressement.

Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté relative à l'ouverture des droits.

Les salariés faisant l'objet d'une mise à disposition dans une autre entité française du Groupe, bénéficieront de l'accord d'intéressement de BPCE APS sous réserve que leur contrat de travail initial soit maintenu et qu'ils ne perçoivent pas d'intéressement au titre d'un autre accord conclu au sein de l'entreprise d'accueil.

#### **Article 4 – Calcul de la Dotation Globale d'Intéressement**

La période de calcul sera l'exercice comptable.

L'intéressement est calculé chaque année dans les cinq mois suivants la clôture de l'exercice.

La Dotation Globale d'Intéressement est déterminée comme suit :

##### **Définition :**

La Dotation Globale d'Intéressement est le montant de l'intéressement à répartir entre tous les bénéficiaires.

L'enveloppe de Dotation Globale d'Intéressement est calculée en fonction des 4 axes suivants :

- 1) Le budget (1 critère – R1),
- 2) Le soutien au réseau (2 critères – R2.1 et R2.2),
- 3) La production (2 critères – R3.1 et R3.2),
- 4) La qualité (1 critère – R4).

Elle correspond à un pourcentage de la masse salariale. Celle-ci s'entend comme le total des salaires retenus pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale, soumis à cotisation au régime général de la Sécurité Sociale et tels que déclarés dans les DSN de BPCE APS versés au cours de l'exercice considéré.

##### **Formule de calcul :**

Le calcul est fait à partir d'une formule prenant en compte les résultats des 6 critères ci-dessous :

$$DGI = R1 + (R2.1 + R2.2) + (R3.1 + R3.2) + R4$$

DGI = Dotation Globale d'Intéressement

R = Critère

**Pour qu'il y ait distribution d'intéressement au titre d'un exercice, le taux d'atteinte du critère relatif au budget (R1) doit être inférieur à 120% de la cible.**

## 1) Intéresser les salariés à la maîtrise des coûts de la société

### ➤ Critère R1 : Maîtrise du budget voté par le comité de surveillance (CS)

Ce critère est mesuré par la comparaison du budget de l'année N voté par le comité de surveillance par rapport au budget consommé au 31/12 de l'année N.

L'objectif pour chaque année considérée est de respecter le budget voté.

Les niveaux d'atteinte pour cet objectif sont les suivants :

- Si le pourcentage du budget consommé est supérieur à 100% du budget voté par le Comité de surveillance, alors le critère est atteint à 0%
- Si le pourcentage du budget consommé est supérieur à 95% et inférieur ou égal à 100% du budget voté par le Comité de surveillance, alors le critère est atteint à 100%
- Si le pourcentage du budget consommé est supérieur à 90% et inférieur ou égal à 95% du budget voté par le Comité de surveillance, alors le critère est atteint à 110%
- Si le pourcentage du budget consommé est inférieur ou égal à 90% du budget voté par le Comité de surveillance, alors le critère est atteint à 120%

Lorsque le taux d'atteinte de ce critère est supérieur à 100%, cela aura pour effet de compenser à due proportion une sous performance de l'un des autres critères, dans la limite de 100% pour la détermination du résultat de l'ensemble des critères.

A taux d'atteinte de 100%, le critère compte, au titre de l'année 2020, pour 1/3 du montant total d'intéressement d'un exercice (soit 5% de la masse salariale).

A taux d'atteinte de 100%, le critère compte, au titre de la période 2021/2022, pour 20% du montant total d'intéressement d'un exercice (soit 3% de la masse salariale).

Dans la formule de calcul, le résultat est appelé R1.

## 2) Intéresser les salariés à l'assistance

### ➤ Critère R2.1 : Maîtrise du taux de décroché en 60 secondes

Ce critère consiste à mesurer le taux de décroché en 60 secondes des appels adressés aux collaborateurs en situation d'assistance téléphonique des Banques Populaires et des Caisses d'épargne. Sont pris en compte pour évaluer ce taux de décroché, les appels à compter de leur entrée sur le réseau BPCE APS en distribution dans l'outil Genesys.

Compte tenu de la mise en place du programme stratégique de l'entreprise (INNOVE 2020), et des imprécisions sur le calcul des résultats pour l'année 2020 (en raison du changement d'outil en cours d'exercice) et afin de préserver le caractère aléatoire du présent accord, les parties conviennent d'appliquer le présent critère à compter du premier jour de l'exercice 2021.

Mesuré grâce aux outils de pilotage, l'objectif est d'atteindre au moins 60% de taux de décroché.

Les niveaux d'atteinte pour cet objectif sont les suivants :

- Si le pourcentage du taux de décroché en 60 secondes maximum est inférieur à 50%, alors le critère est atteint à 0%
- Si le pourcentage du taux de décroché en 60 secondes maximum est supérieur ou égal à 50% et inférieur à 55%, alors le critère est atteint à 50%

- Si le pourcentage du taux de décroché en 60 secondes maximum est supérieur ou égal à 55% et inférieur à 60%, alors le critère est atteint à 80%
- Si le pourcentage du taux de décroché en 60 secondes maximum est supérieur ou égal à 60% et inférieur à 65%, alors le critère est atteint à 100%
- Si le pourcentage du taux de décroché en 60 secondes maximum est supérieur ou égal à 65%, alors le critère est atteint à 120%

Lorsque le taux d'atteinte de ce critère est supérieur à 100%, cela aura pour effet de compenser à due proportion une sous performance de l'un des autres critères, dans la limite de 100% pour la détermination du résultat de l'ensemble des critères.

A taux d'atteinte de 100%, le critère compte, au titre de la période 2021/2022, pour 15% du montant total d'intéressement d'un exercice (soit 2,25% de la masse salariale).

Dans la formule de calcul, le résultat est appelé R2.1.

➤ **Critère R2.2 : Maîtrise du nombre de réponses adaptées**

Ce critère consiste à mesurer le pourcentage moyen de réponses adaptées fournies par les collaborateurs de BPCE APS en situation d'assistance téléphonique des Banques Populaires et des Caisses d'épargne à l'exclusion des prestataires de services (PDS à date de la signature du présent accord) et en application de la grille des écoutes en vigueur dans l'entreprise.

Ce critère correspond à la ligne « *formuler une réponse claire, précise, argumentée (expliquée)* » de la grille des écoutes actuellement applicable dans l'entreprise. Son appréciation portera sur un minimum de 300 écoutes téléphoniques. Mesuré sur la base des écoutes réalisées par les managers, l'objectif est d'atteindre un taux d'au moins 95% de réponses adaptées.

Les niveaux d'atteinte pour cet objectif sont les suivants :

- Si le pourcentage du taux de réponses adaptées est inférieur à 90%, alors le critère est atteint à 0%
- Si le pourcentage du taux de réponses adaptées est supérieur ou égal à 90% et inférieur à 92%, alors le critère est atteint à 50%
- Si le pourcentage du taux de réponses adaptées est supérieur ou égal à 92% et inférieur à 95%, alors le critère est atteint à 80%
- Si le pourcentage du taux de réponses adaptées est supérieur ou égal à 95% et inférieur à 97%, alors le critère est atteint à 100%
- Si le pourcentage du taux de réponses adaptées est supérieur ou égal à 97%, alors le critère est atteint à 120%

Lorsque le taux d'atteinte de ce critère est supérieur à 100%, cela aura pour effet de compenser à due proportion une sous performance de l'un des autres critères, dans la limite de 100% pour la détermination du résultat de l'ensemble des critères.

A taux d'atteinte de 100%, le critère compte, au titre de l'année 2020, pour 1/3 du montant total d'intéressement d'un exercice (soit 3% de la masse salariale).

A taux d'atteinte de 100%, le critère compte, au titre de la période 2021/2022, pour 15% du montant total d'intéressement d'un exercice (soit 2,25% de la masse salariale).

Dans la formule de calcul, le résultat est appelé R2.2.

### 3) Intéresser les salariés à la production

#### ➤ Critère R3.1 : Maîtrise du délai pour traiter les demandes de résiliation des clients

Ce critère consiste à mesurer le délai de traitement des demandes de résiliation adressées par mail et par courrier par les clients des Banque Populaires et des Caisses d'épargne, à partir de leur réception dans les outils (à date l'outil Optimus).

Compte tenu de la mise en place du programme stratégique de l'entreprise (INNOVE 2020), et des imprécisions sur le calcul des résultats pour l'année 2020 et afin de préserver le caractère aléatoire du présent accord, les parties conviennent d'appliquer le présent critère à compter du premier jour de l'exercice 2021 (première année pleine de traitement des demandes de résiliation des Banques Populaires et des Caisses d'Epargne).

Mesuré grâce aux outils de pilotage (à date, sur la base de l'outil Optimus), l'objectif est d'atteindre un délai réduit de traitement de ces demandes (en 15 jours).

Les niveaux d'atteinte pour cet objectif sont les suivants :

- Si le délai de traitement est supérieur à 20 jours, alors le critère est atteint à 0%
- Si le délai de traitement est inférieur ou égal à 20 jours et supérieur à 18 jours, alors le critère est atteint à 50%
- Si le délai de traitement est inférieur ou égal à 18 jours et supérieur à 15 jours, alors le critère est atteint à 80%
- Si le délai de traitement est inférieur ou égale à 15 jours et supérieur à 12 jours, alors le critère est atteint à 100%
- Si le délai de traitement est inférieur ou égal à 12 jours, alors le critère est atteint à 120%

Lorsque le taux d'atteinte de ce critère est supérieur à 100%, cela aura pour effet de compenser à due proportion une sous performance de l'un des autres critères, dans la limite de 100% pour la détermination du résultat de l'ensemble des critères.

A taux d'atteinte de 100%, le critère compte au titre de la période 2021/2022 pour 15% du montant total d'intéressement d'un exercice (soit 2,25% de la masse salariale).

Dans la formule de calcul, le résultat est appelé R3.1.

#### ➤ Critère R3.2 : Maîtrise du traitement des CDI Pro

Ce critère consiste à mesurer le délai moyen de traitement des demandes de contractualisation à durée indéterminée des Professionnels, sur le périmètre IARD des Banques Populaires et des Caisses d'épargne à l'exclusion des demandes relatives aux offres Auto Pro des Banques Populaires (qui ne peuvent être isolées des demandes relatives aux offres Auto des Particuliers pour les Banques Populaires).

Compte tenu de la mise en place du programme stratégique de l'entreprise (INNOVE 2020), et des imprécisions sur le calcul des résultats pour l'année 2020 et afin de préserver le caractère aléatoire du présent accord, les parties conviennent d'appliquer le présent critère à compter du premier jour de l'exercice 2021 (première année pleine de traitement demandes de contractualisation à durée indéterminée des Professionnels, sur le périmètre IARD des Banques Populaires et des Caisses d'épargne).

Mesuré grâce aux outils de pilotage (à date, sur la base de l'outil Optimus), l'objectif est d'atteindre un délai réduit de traitement de ces demandes (15 jours).



Les niveaux d'atteinte pour cet objectif sont les suivants :

- Si le délai de traitement est supérieur à 45 jours, alors le critère est atteint à 0%
- Si le délai de traitement est supérieur à 35 jours et inférieur ou égal à 45 jours, alors le critère est atteint à 80%
- Si le délai de traitement est supérieur à 25 jours et inférieur ou égal à 35 jours, alors le critère est atteint à 90%
- Si le délai de traitement est supérieur à 15 jours et inférieur ou égal à 25 jours, alors le critère est atteint à 100%
- Si le délai de traitement est inférieur ou égal à 15 jours, alors le critère est atteint à 120%

Lorsque le taux d'atteinte de ce critère est supérieur à 100%, cela aura pour effet de compenser à due proportion une sous performance de l'un des autres critères, dans la limite de 100% pour la détermination du résultat de l'ensemble des critères.

A taux d'atteinte de 100%, le critère compte, au titre de la période 2021/2022, pour 15% du montant total d'intéressement d'un exercice (soit 2,25% de la masse salariale).

Dans la formule de calcul, le résultat est appelé R3.2.

#### **4) Intéresser les salariés à la qualité de service**

##### **➤ Critère R4 : Maîtrise de la qualité de service rendu aux deux réseaux**

Ce critère consiste à mesurer le niveau de qualité perçu par les collaborateurs des deux réseaux (Banque Populaires et Caisse d'épargne) sur les réponses apportées par BPCE APS. Pour l'année 2020, l'objectif est d'atteindre au moins 65% de réponses « assez satisfait » ou « très satisfait » des réseaux lors de l'enquête qualité qui leur est adressée.

Les niveaux d'atteinte pour cet objectif sont les suivants :

- Si le pourcentage de réponses « assez satisfait » ou « très satisfait » est inférieur à 60%, alors le critère est atteint à 0%
- Si le pourcentage de réponses « assez satisfait » ou « très satisfait » est supérieur ou égal à 60% et inférieur à 65%, alors le critère est atteint à 80%
- Si le pourcentage de réponses « assez satisfait » ou « très satisfait » est supérieur ou égal à 65% et inférieur à 70%, alors le critère est atteint à 100%
- Si le pourcentage de réponses « assez satisfait » ou « très satisfait » est supérieur ou égal à 70% et inférieur à 75%, alors le critère est atteint à 110%
- Si le pourcentage de réponses « assez satisfait » ou « très satisfait » est supérieur ou égal à 75%, alors le critère est atteint à 120%

Pour l'année 2021, l'objectif est d'atteindre au moins 75% de réponses « assez satisfait » ou « très satisfait » des réseaux lors de l'enquête qualité qui leur est adressée.

Les niveaux d'atteinte pour cet objectif sont les suivants :

- Si le pourcentage de réponses « assez satisfait » ou « très satisfait » est inférieur à 70%, alors le critère est atteint à 0%
- Si le pourcentage de réponses « assez satisfait » ou « très satisfait » est supérieur ou égal à 70% et inférieur à 75%, alors le critère est atteint à 80%
- Si le pourcentage de réponses « assez satisfait » ou « très satisfait » est supérieur ou égal à 75% et inférieur à 80%, alors le critère est atteint à 100%

- Si le pourcentage de réponses « assez satisfait » ou « très satisfait » est supérieur ou égal à 80% et inférieur à 85%, alors le critère est atteint à 110%
- Si le pourcentage de réponses « assez satisfait » ou « très satisfait » est supérieur ou égal à 85%, alors le critère est atteint à 120%

Pour l'année 2022, l'objectif est d'atteindre au moins 85% de réponses « assez satisfait » ou « très satisfait » des réseaux lors de l'enquête qualité qui leur est adressée.

Les niveaux d'atteinte pour cet objectif sont les suivants :

- Si le pourcentage de réponses « assez satisfait » ou « très satisfait » est inférieur à 80%, alors le critère est atteint à 0%
- Si le pourcentage de réponses « assez satisfait » ou « très satisfait » est supérieur ou égal à 80% et inférieur à 85%, alors le critère est atteint à 80%
- Si le pourcentage de réponses « assez satisfait » ou « très satisfait » est supérieur ou égal à 85% et inférieur à 90%, alors le critère est atteint à 100%
- Si le pourcentage de réponses « assez satisfait » ou « très satisfait » est supérieur ou égal à 85% et inférieur à 90%, alors le critère est atteint à 110%
- Si le pourcentage de réponses « assez satisfait » ou « très satisfait » est supérieur ou égal à 90%, alors le critère est atteint à 120%

Lorsque le taux d'atteinte de ce critère est supérieur à 100%, cela aura pour effet de compenser à due proportion une sous performance de l'un des autres critères, dans la limite de 100% pour la détermination du résultat de l'ensemble des critères.

A taux d'atteinte de 100%, le critère compte pour 1/3 du montant total d'intéressement de l'exercice 2020 (soit 5% de la masse salariale).

A taux d'atteinte de 100%, le critère compte pour 20% du montant total d'intéressement de l'exercice 2021, et 2022 (soit 3% de la masse salariale).

Dans la formule de calcul, le résultat est appelé R4.

#### **Article 5 – Plafonnement de la DGI**

La DGI, au titre d'un exercice considéré, ne peut avoir pour conséquence de conduire la somme de la participation des salariés de BPCE APS générée dans le cadre de l'accord de participation des salariés de Natixis Intégrée en vigueur au titre de cet exercice (non compris tout éventuel supplément de participation au titre de cet exercice), et de l'intéressement, à un pourcentage de la masse salariale supérieur à 15%.

Cette masse salariale s'entend comme le total des salaires bruts retenus pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L.242-1 alinéa 1<sup>er</sup> du Code de la Sécurité Sociale, soumis à cotisations au régime général de Sécurité Sociale tels que déclarés dans les DSN de BPCE APS et versés au cours de l'exercice considéré.

Le calcul de l'intéressement généré au cours de l'exercice considéré, se fera après communication du calcul de la participation réalisé selon l'accord de participation des salariés de Natixis Intégrée pour le même exercice.

Dans l'hypothèse où ce plafond de 15% serait atteint, la distribution des primes sera effectuée selon l'ordre suivant :

1. Participation : 100% de la réserve spéciale de participation (RSP)
2. Intéressement :  $DGI = (Masse\ salariale \times 15\%) - RSP$

### **Article 6 – Répartition entre les bénéficiaires**

La répartition du montant de la Dotation Globale d'Intéressement (DGI) afférente à un exercice entre les salariés bénéficiaires définis à l'article 3 du présent accord s'effectue de la façon suivante :

- 50% de la DGI, ci-après DGI<sub>présence</sub>, est répartie proportionnellement à la durée de présence (telle que définie ci-après) des bénéficiaires dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré,
- 50% de la DGI, ci-après DGI<sub>salaire</sub>, est répartie proportionnellement au salaire (tel que défini ci-après) de chacun des bénéficiaires au cours de l'exercice considéré.

#### **Pour le calcul de la DGI<sub>présence</sub>, il faut entendre par durée de présence :**

- la présence effective au travail (dont temps partiels au pro rata temporis),
- les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congrés payés, RTT, jours de repos compensateur, de CET, exercice d'un mandat de représentant du personnel ou de représentant syndical interne ou externe),
- les absences pour accidents du travail, de trajet ou maladie professionnelle,
- les arrêts pour maladie non professionnelle et les périodes non travaillées au titre du temps partiel thérapeutique,
- les congés de maternité légaux et supplémentaires, de paternité ou d'adoption,
- les jours de formation assimilés à du temps de travail effectif,
- les congés légaux, conventionnels ou groupe pour événements familiaux.
- Les congés de mobilité et de reclassement dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective ou d'un plan d'adaptation des effectifs (PAE)

Il en résulte que toute autre absence au cours de l'année considérée est déduite pour la détermination du nombre de jours de présence effective, notamment :

- les absences/congrés sans solde,
- les congés parentaux à temps plein,
- les congés sabbatiques,
- les congés création d'entreprise
- les congés de préretraite
- ...

#### **Pour le calcul de la DGI<sub>salaire</sub> :**

Le salaire servant de base à la répartition est le salaire brut fiscal déclaré par BPCE APS au titre de l'exercice considéré. Dans le cadre du congé de reclassement et du congé de mobilité, le salaire brut correspond à la rente brute ou à l'allocation brute versée.

Sont exclues du salaire de référence toutes les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail, notamment les indemnités de rupture.

Ce salaire est pris en compte pour chaque bénéficiaire dans la limite d'une somme égale à 4 PASS maximum fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Il est rappelé que les salaires à prendre au titre des périodes de congé de maternité ou d'adoption, ainsi qu'aux périodes d'absences pour accident du travail ou maladie

professionnelle, sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent. Les parties choisissent d'appliquer le même principe au congé de paternité.

**Règles générales :**

Les salariés ayant cessé leur activité dans le cours de l'année pour laquelle l'intéressement est calculé ne sont pas exclus du bénéfice du présent accord.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire pour un même exercice ne peut excéder le plafond légal mentionné à l'article L.3314-8 du Code du travail, soit les trois-quarts du plafond annuel de sécurité sociale.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise en raison de son entrée ou de sa sortie des effectifs au cours de l'exercice considéré et pour les salariés à temps partiel, le plafond défini ci-dessus est calculé au prorata de la durée de présence durant ce même exercice.

En cas d'écrêtement constaté en application du plafond individuel mentionné à l'article L.3314-8 du Code du travail, l'éventuel reliquat d'intéressement serait redistribué aux salariés n'ayant pas déjà atteint ce même plafond et ce conformément aux modalités de répartition prévues à l'accord, sans que cela ne puisse avoir pour effet de dépasser ledit plafond.

**Article 7 – Modalités de versement de la prime**

La prime d'intéressement est versée en une seule fois, au plus tard le dernier jour du cinquième mois qui suit la clôture de l'exercice considéré.

Toute somme versée aux bénéficiaires au-delà du dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice produira un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées mentionné à l'article 14 de la loi n°47-1775 du 10 septembre 1947 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 L.3315-1 à L.3315-3 du Code du travail.

Sous réserve de modifications législatives ou réglementaires, les sommes allouées au titre du présent accord d'intéressement ne sont pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale et aux prélèvements sociaux qui ont la même assiette. Seules la CSG et la CRDS sont prélevées.

Elles sont, en revanche, soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques sauf si le salarié décide de les affecter dans le Plan d'Epargne Salariale, le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif, voire dans un futur Plan d'Epargne Retraite Collectif, sous réserve de sa mise en place dans le respect du cadre en vigueur.

**Article 8 – Affectation de la prime d'intéressement**

Le salarié pourra opter :

- soit pour un règlement immédiat de tout ou partie de sa prime d'intéressement, dans ce cas, les sommes correspondantes sont assujetties à l'impôt sur le revenu ;
- soit pour un investissement de tout ou partie de sa prime d'intéressement au choix sur le Plan d'Epargne Salariale de Natixis, sur le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif de Natixis, voire sur un futur Plan d'Epargne Retraite Collectif de Natixis sous réserve de sa mise en place dans le respect du cadre en vigueur. Dans ce cas,

les sommes investies sont alors exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale (ainsi que de prélèvements sociaux qui ont la même assiette). Elles sont soumises en revanche à CSG/CRDS au titre des revenus d'activité. Les sommes investies ouvrent droit à l'abondement dans les conditions définies par l'accord relatif au Plan d'Epargne Salariale de Natixis du 5 août 2011 et ses avenants, par l'accord relatif au Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif de Natixis du 30 juin 2009 et ses avenants sous réserve du respect des dispositions légales et réglementaires.

A défaut de choix exprimé par le Bénéficiaire dans un délais de quinze jours à compter de la date à laquelle il est présumé informé du montant de la prime lui revenant, la prime d'intéressement est affectée dans le FCPE du Plan d'Epargne Salariale de Natixis (PES) présentant le profil de risque le moins élevé\*.

\* Profil de risque et de rendement indiqué dans la notice AMF/DICI de chaque FCPE

Toujours dans cette hypothèse d'affectation des droits par défaut, la conservation des FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en a la charge pendant dix ans, puis les avoirs du Bénéficiaire sont remis à la Caisse des Dépôts et Consignations qui les conserve pendant vingt ans. L'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme de la prescription. En cas de décès et sans qu'aucun n'ayant-droit ne se soit manifesté, les avoirs sont transférés vers la Caisse des Dépôts et Consignations dans un délai de trois ans à compter de la date du décès. Les ayants-droits pourront réclamer les sommes auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations pendant un délai de vingt-sept ans à compter du transfert des avoirs.

## **Article 9 – Information des salariés**

### 9.1 Information collective

Toute personne concernée par l'accord reçoit, à son arrivée dans l'entreprise, un livret d'épargne salariale. Le livret est également porté à la connaissance le cas échéant en tant qu'élément de la base des données économiques et sociales établies en application de l'article L2312-36 du Code du travail.

En outre et conformément à l'article D3313-8 du code du travail, le personnel est informé des dispositions du présent accord par la publication du texte intégral de l'accord sur l'Intranet.

### 9.2 Information individuelle

Le Bénéficiaire est informé des sommes qui sont attribuées au titre de l'intéressement, du montant dont il peut demander le versement, du délai de quinze jours dans lequel il peut formuler sa demande, et des modalités d'affectation des sommes en cas d'absence de demande de sa part dans ce délai. Cette information est effectuée, par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données. Le Bénéficiaire est réputé avoir donné son accord pour l'envoi dématérialisé s'il n'a pas fait la demande d'un envoi papier.

Le Bénéficiaire est présumé avoir été informé dans un délai de 4 jours calendaires suivant la notification de cette information lui permettant de prendre connaissance du montant lui revenant.

Il est rappelé que cette information, distincte du bulletin de paie et adressée à chaque Bénéficiaire au titre de chaque exercice, mentionne les éléments suivants :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant brut moyen perçu par les Bénéficiaires ;

- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- la retenue opérée au titre de la CSG/CRDS ;
- lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2 ;
- les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par le présent accord d'intéressement.

Lors du départ de l'entreprise, le Bénéficiaire reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs l'informant que les frais de tenue de compte-conservation ne seront plus pris en charge par BPCE APS, mais seront perçus par prélèvements sur ses avoirs.

Aux termes de l'article D. 3313-10 du Code du travail, BPCE APS demandera son adresse au salarié quittant l'entreprise avant le versement des primes d'intéressement et l'informera qu'il y a lieu pour lui d'aviser BPCE APS de ses changements d'adresse.

Lorsqu'un bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui et à défaut de choix exprimé, les sommes auxquelles il peut prétendre sont affectées au Plan d'Epargne Salariale. La conservation des fonds commun de placement est assurée par l'organisme qui en a la charge pour une durée de 10 ans.

Passé ce délai, ces sommes seront - conformément à l'article D. 3313-11 du Code du travail - remises à la Caisse des dépôts et consignations où elles pourront être réclamées par l'intéressé jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

### **Article 10 – Suivi et réexamen de l'application de l'accord**

Le Comité Social et Economique de BPCE APS assurera le suivi du présent accord.

Afin de permettre au Comité Social et Economique de vérifier les modalités d'application de l'accord, il sera remis à chacun de ses membres, un document contenant l'ensemble des éléments ayant servi de base au calcul de la DGI.

Les parties conviennent de réunir au premier semestre 2021, une commission de suivi composée de représentants de la Direction et des organisations syndicales signataires du présent accord. Cette commission de suivi aura pour mission de s'assurer du bon calibrage des indicateurs du présent accord.

La Direction produira à la commission le suivi des six indicateurs, appliqués à l'exercice 2020.

Cette commission de suivi pourra également avoir pour objet de contrôler l'adéquation du taux de plafonnement de l'intéressement et de la participation, comme présenté à l'article 5 du présent accord.

Les parties conviennent d'ouvrir une discussion en cas de problématiques partagées sur les critères ou leur niveau d'atteinte.

### **Article 11 – Règlement des litiges**

Tout différend concernant l'application du présent accord est d'abord soumis à l'examen de la Direction des Ressources Humaines et des Organisations Syndicales signataires, en vue de rechercher une solution amiable.

### **Article 12 – Révision et dénonciation de l'accord**

Le Présent accord pourra être modifié à tout moment par avenant conclu par l'ensemble des signataires de l'accord initial. L'avenant devra être conclu avant la fin de la première moitié de la période de calcul pour être applicable à l'exercice en cours.

Il sera déposé dans les mêmes formes que l'accord initial auprès de la DIRECCTE.

Lorsqu'une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, notamment par fusion, cession ou scission, nécessite la mise en place de nouvelles institutions représentatives du personnel, l'accord d'intéressement se poursuit ou peut être renouvelé selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5. Lorsque cette modification rend impossible l'application de l'accord d'intéressement, cet accord cesse de produire effet entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise. En l'absence d'accord d'intéressement applicable à la nouvelle entreprise, celle-ci engagera, dans un délai de six mois, une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord.

Une négociation serait ouverte en vue de la conclusion d'un avenant au présent accord dans le cas où des modifications de structure juridique ou financière rendraient les dispositions de l'accord inapplicables ou changeraient substantiellement les paramètres de calcul.

Le présent accord peut être dénoncé par l'ensemble des parties signataires, et dans la même forme que sa conclusion, sauf dans le cas prévu à l'article L. 3345-2 du Code du travail :

- Si la dénonciation intervient avant la fin de la première moitié de la période de calcul, elle prendra effet sur le calcul applicable à l'exercice en cours (sauf disposition contraire et explicite de l'acte de dénonciation).
- Si elle intervient postérieurement à cette période, elle prendra effet à compter du premier exercice ouvert postérieurement à la dénonciation.

La dénonciation doit être notifiée à la DIRECCTE. Pour être applicable à l'exercice en cours, la dénonciation doit respecter les mêmes conditions de délais et de dépôt que l'accord lui-même.

### **Article 13 – Formalités de dépôt**

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-4 du Code du travail, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure prévue à cet effet.

Le présent accord sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera par ailleurs porté à la connaissance de l'ensemble des salariés concomitamment à la procédure de dépôt.

Fait à Paris, le 17/07/2020  
En 5 exemplaires originaux

**Pour la Direction de BPCE APS,**

Monsieur \_\_\_\_\_, Président de BPCE APS

(Signature)

**Pour les Organisations Syndicales :**

(Signature)

Représentées par

Monsieur \_\_\_\_\_  
Pour le syndicat CFDT

Monsieur \_\_\_\_\_  
Pour le syndicat CGT

Madame \_\_\_\_\_  
Pour le syndicat UNSA



**ANNEXE** (PUREMENT INDICATIVE)

TABLEAU DE SYNTHÈSE - CRITÈRE / POIDS PAR ANNÉE

| <b>2020</b>   | <b>2021</b>   | <b>2022</b>   |
|---|---|---|
| <p><b>Critère 1 : Budget</b><br/>Poids : 1/3<br/>Soit 5% de la MS*</p>                          | <p>Critère 1 : Budget<br/>Poids : 20%<br/>Soit 3% de la MS*</p>                                 | <p>Critère 1 : Budget<br/>Poids : 20%<br/>Soit 3% de la MS*</p>                                 |
| <p><b>Critère 2.1 :</b><br/><i>Non applicable</i></p>   | <p>Critère 2.1 : Taux de décroché<br/>Poids : 15%<br/>Soit 2,25% de la MS*</p>                  | <p>Critère 2.1 : Taux de décroché<br/>Poids : 15%<br/>Soit 2,25% de la MS*</p>                  |
| <p><b>Critère 2.2 : Nombre de réponses adaptées</b><br/>Poids : 1/3<br/>Soit 5% de la MS*</p>   | <p>Critère 2.2 : Nombre de réponses adaptées<br/>Poids : 15%<br/>Soit 2,25% de la MS*</p>       | <p>Critère 2.2 : Nombre de réponses adaptées<br/>Poids : 15%<br/>Soit 2,25% de la MS*</p>       |
| <p><b>Critère 3.1 :</b><br/><i>Non applicable</i></p>   | <p>Critère 3.1 : Traitement des résiliations<br/>Poids : 15%<br/>Soit 2,25% de la MS*</p>       | <p>Critère 3.1 : Traitement des résiliations<br/>Poids : 15%<br/>Soit 2,25% de la MS*</p>       |
| <p><b>Critère 3.2 :</b><br/><i>Non applicable</i></p>   | <p>Critère 3.2 : Traitement des CDI Pro<br/>Poids : 15%<br/>Soit 2,25% de la MS*</p>            | <p>Critère 3.2 : Traitement des CDI Pro<br/>Poids : 15%<br/>Soit 2,25% de la MS*</p>            |
| <p><b>Critère 4 : Qualité</b><br/>Poids : 1/3<br/>Soit 5% de la MS*</p>                         | <p>Critère 4 : Qualité<br/>Poids : 20%<br/>Soit 3% de la MS*</p>                                | <p>Critère 4 : Qualité<br/>Poids : 20%<br/>Soit 3% de la MS*</p>                                |
| <p><b>TOTAL Critères : 3</b><br/><b>TOTAL Poids : 100%</b><br/><b>TOTAL : 15% de la MS*</b></p> | <p><b>TOTAL Critères : 6</b><br/><b>TOTAL Poids : 100%</b><br/><b>TOTAL : 15% de la MS*</b></p> | <p><b>TOTAL Critères : 6</b><br/><b>TOTAL poids : 100%</b><br/><b>TOTAL : 15% de la MS*</b></p> |

\* MS = Masse Salariale / le pourcentage est donné pour un taux d'atteinte de 100% de l'objectif

