

ACCORD RELATIF AUX MODALITES D'ATTRIBUTION ET DE VERSEMENT DE L'INDEMNITE LIEE A LA RESPONSABILITE D'UN POINT DE VENTE AU SEIN DE LA CAISSE D'EPARGNE ET DE PREVOYANCE D'Auvergne ET DU LIMOUSIN

ENTRE :

La Caisse d'Epargne et de Prévoyance d'Auvergne et du Limousin (*ci-après CEPAL*), représentée par **Monsieur Pascal POUYET, Membre du Directoire**,

d'une part,

ET :

Monsieur M. CHANUT-SANDERRE
Messieurs A.BARASINSKI, P.BOUDIER et Jean-Luc VASSALO
Monsieur C. HILAIRE
Monsieur C.A. DUMONT

Délégué syndical central SU/UNSA
Délégués syndicaux SPBA/CGT
Délégué syndical central SUD
Délégué syndical central SNE-CGC

d'autre part,

IL A ETE CONVENU :

PREAMBULE

L'accord relatif aux modalités d'attribution et de versement de l'indemnité liée à la responsabilité d'un point de vente du 3 juin 2013 arrivant à terme le 1^{er} juin 2016, la Direction et les Organisations Syndicales ont souhaité conclure ce nouvel accord afin de s'inscrire dans la continuité du dispositif existant.

ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES

L'indemnité de responsabilité d'un point de vente d'effectif inférieur ou égal à 2 ETP est une indemnité de fonction versée mensuellement :

- aux salariés occupant l'emploi de Responsable de Point de Vente;
- aux salariés occupant un autre emploi, de classification inférieure ou identique et affectés en mission temporaire sur l'emploi de Responsable de Point de Vente dans le cadre d'un remplacement de longue durée (cf accord collectif sur les remplacements de longue durée conclu le 4 décembre 2002). En conséquence, les salariés occupant un autre emploi de classification supérieure et affectés en mission temporaire ne percevront pas l'indemnité liée à la responsabilité d'un point de vente.

Pour les collaborateurs occupant un emploi de classification inférieure et affectés en mission temporaire sur l'emploi de Responsable de Point de Vente d'effectif inférieur ou égal à 2 ETP dans le cadre d'un remplacement de longue durée, il est rappelé que l'indemnité de responsabilité d'un point de vente se cumule avec l'indemnité de remplacement de longue durée telle que définie dans l'accord relatif à ces remplacements.

ARTICLE 2 : MONTANT ET MODALITES DE VERSEMENT

Le montant mensuel de l'indemnité de responsabilité d'un point de vente d'effectif inférieur ou égal à 2 ETP est fixé à 120,00€ bruts pour un salarié travaillant à temps complet.

L'indemnité de responsabilité d'un point de vente d'effectif inférieur ou égal à 2 ETP est versée tant que le salarié assure la gestion effective du point de vente.

Toute absence continue du salarié occupant le poste de Responsable de Point de Vente (qu'il y soit affecté ou en mission temporaire) d'une durée supérieure ou égale à 1 mois entraîne la suspension du versement de l'indemnité de responsabilité du point de vente s'il est procédé à son remplacement effectif sur le poste, l'indemnité étant alors allouée au salarié remplaçant.

ARTICLE 3 : MECANISME D'INTEGRATION DE L'INDEMNITE

Afin de prendre en compte les responsabilités particulières et le développement des compétences durant l'exercice de l'emploi de Responsable de Point de Vente, il est convenu que l'indemnité sera partiellement intégrée au salaire de base et restera définitivement acquise pour tous les salariés qui en ont bénéficié sous réserve qu'ils remplissent l'ensemble des conditions suivantes :

- avoir tenu de façon effective l'emploi de Responsable de Point de Vente pendant une durée minimale de 12 mois de travail effectif continu. Toutes les absences d'une durée supérieure à 3 mois, consécutifs ou non, sur cette période ne seront pas assimilées à du temps de travail effectif pour l'appréciation de la condition d'intégration de l'indemnité ;
- être affecté sur un nouvel emploi ou sur un emploi identique, sauf promotion sur un emploi de classification supérieure*.

Les salariés qui remplissent ces deux conditions verront intégré dans leur salaire de base mensuel 50% du montant de l'indemnité de responsabilité de point de vente soit 60,00€ bruts pour les salariés travaillant à temps plein.

**En cas de promotion sur un emploi de classification supérieure, il est précisé que le collaborateur se verra appliquer a minima l'évolution salariale individuelle prévue par l'article 6 de l'accord national sur la carrière des salariés conclu le 25 juin 2004 et que cette évolution salariale ne pourra le conduire à percevoir une rémunération de base mensuelle brute inférieure à celle qu'il percevait avant sa promotion, indemnité liée à la responsabilité de point de vente comprise.*

ARTICLE 4 : LITIGES

Les différents d'interprétation ou autres seront réglés entre la Direction et les Organisations Syndicales signataires du présent accord. En dernier ressort, le litige sera porté devant les juridictions compétentes du lieu du siège social de la CEPAL.

ARTICLE 5 : DEPÔT ET PUBLICITE

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi Auvergne Rhône-Alpes et au Conseil de Prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

ARTICLE 6 : DATE D'APPLICATION, DUREE DE L'ACCORD ET MODALITES DE REVISION ET DENONCIATION

Le présent accord est applicable à compter du 01/06/2016 pour une durée de 3 ans. Il cessera donc de produire ses effets 3 ans après sa date d'application soit le 01/06/2019. Toutefois, 6 mois avant cette échéance, les parties s'engagent à se rencontrer afin d'en faire le bilan et d'ouvrir une nouvelle négociation.

Tout signataire peut demander la révision du présent accord. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites. Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Fait à Clermont-Ferrand, le 27/05/2016

Pour la Caisse d'Epargne d'Auvergne et du Limousin :

Pascal POUYET

Membre du Directoire

Pour les Organisations Syndicales :

Marc CHANUT-SANDERRE

Délégué Syndical central SU/UNSA

Alain BARASINSKI

Délégué Syndical SPBA/CGT

ou Jean-Luc VASSALO

Délégué Syndical SPBA/CGT

ou Philippe BOUDIER

Délégué Syndical SPBA/CGT

Christian HILAIRE

Délégué Syndical central SUD

Claude-Angelo DUMONT

Délégué Syndical Central SNE-CGC

**AVENANT N°1 A L'ACCORD RELATIF AUX MODALITES
D'ATTRIBUTION ET DE VERSEMENT DE L'INDEMNITE LIEE
A LA RESPONSABILITE D'UN POINT DE VENTE
AU SEIN DE LA CAISSE D'EPARGNE ET DE PREVOYANCE
D'Auvergne ET DU LIMOUSIN**

Entre :

La Caisse d'Epargne et de Prévoyance d'Auvergne et du Limousin (ci-après CEPAL),
représentée par **Monsieur Emmanuel KIEKEN, Membre du Directoire,**

d'une part,

Et :

**M. M. CHANUT-SANDERRE
M. A. BARASINSKI, P. BOUDIER et JL VASSALLO
M. C. HILAIRE
M. C.A. DUMONT**

**Délégué syndical central SU/UNSA
Délégués syndicaux SPBA/CGT
Délégué syndical central SUD
Délégué syndical central SNE-CGC**

d'autre part,

Le présent avenant modifie l'article 1 « Bénéficiaires » et l'article 3 « Mécanisme d'intégration de l'indemnité » de l'accord relatif aux modalités d'attribution et de versement de l'indemnité liée à la responsabilité d'un point de vente au sein de la CEPAL.
Les autres articles restent inchangés.

Ces articles sont repris comme suit :

ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES

L'indemnité de responsabilité d'un point de vente d'effectif inférieur ou égal à 2 ETP est une indemnité de fonction versée mensuellement :

- aux salariés occupant l'emploi de Responsable de Point de Vente ;
- aux salariés occupant un autre emploi de niveau de responsabilité inférieur ou identique et affectés en mission temporaire sur l'emploi de Responsable de Point de Vente dans le cadre d'un remplacement de longue durée (*cf. accord collectif sur les remplacements longue durée conclu le 4 septembre 2002 et son avenant conclu le 22 septembre 2017*). En conséquence, les salariés occupant un autre emploi de niveau de responsabilité supérieur et affectés en mission temporaire ne percevront pas l'indemnité liée à la responsabilité d'un point de vente.

Pour les collaborateurs occupant un emploi de niveau de responsabilité inférieur ou identique et affectés en mission temporaire sur l'emploi de Responsable de Point de Vente d'effectif inférieur ou égal à 2 ETP dans le cadre d'un remplacement de longue durée, il est rappelé que

l'indemnité de responsabilité d'un point de vente se cumule avec l'indemnité de remplacement de longue durée telle que définie dans l'accord relatif à ces remplacements.

ARTICLE 3 : MECANISME D'INTEGRATION DE L'INDEMNITE

Afin de prendre en compte les responsabilités particulières et le développement des compétences durant l'exercice de l'emploi de Responsable Point de Vente, il est convenu que l'indemnité sera partiellement intégrée au salaire de base et restera définitivement acquise pour tous les salariés qui en ont bénéficié sous réserve qu'ils remplissent l'ensemble des conditions suivantes :

- avoir tenu de façon effective l'emploi de Responsable Point de Vente pendant une durée minimale de 12 mois de travail effectif continu. Toutes les absences d'une durée supérieure à 3 mois, consécutifs ou non, sur cette période ne seront pas assimilées à du temps de travail effectif pour l'appréciation de la condition d'intégration de l'indemnité ;
- être affecté sur un nouvel emploi ou sur un emploi identique, sauf promotion sur un emploi de niveau de responsabilité supérieur *.

Les salariés qui remplissent ces 2 conditions verront intégré dans leur salaire de base mensuel 50% du montant de l'indemnité de responsabilité de point de vente soit 60,00€ bruts pour les salariés travaillant à temps plein.

**En cas de promotion sur un emploi constitué de missions et activités de niveau supérieur, il est précisé que le collaborateur se verra appliquer a minima l'évolution salariale individuelle prévue par l'article 2 de l'avenant n°1 à l'accord collectif national sur la carrière des salariés du 25 juin 2004 conclu le 26 septembre 2016, et que cette évolution salariale ne pourra le conduire à percevoir une rémunération de base mensuelle brute inférieure à celle qu'il percevait avant sa promotion, indemnité liée à la responsabilité de point de vente comprise.*

Le présent avenant insère également les articles 4 : « Clause de suivi » et 5 « Modalités de révision » en lieu et place des articles 4 « litiges », 5 « dépôt et publicité » et 6 « date d'application, durée de l'accord, et modalités de révision et de dénonciation ».

ARTICLE 4 : CLAUSE DE SUIVI

Les parties signataires conviennent qu'en cas de difficultés d'application du présent avenant, elles se réuniront à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les aménagements éventuels ou les solutions pouvant être apportées.

ARTICLE 5 : CLAUSE DE REVISION

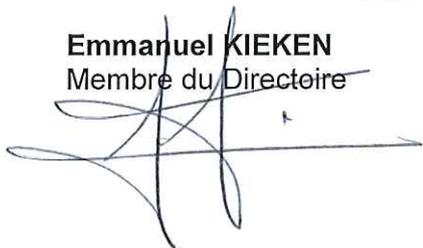
Le présent accord est applicable à compter de sa signature et jusqu'au 01/06/2019.

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie, et faire l'objet d'un avenant, dans les conditions fixées aux articles L 2261-7-1 et suivants du Code du Travail.

Fait à Clermont-Ferrand, le 22 septembre 2017.

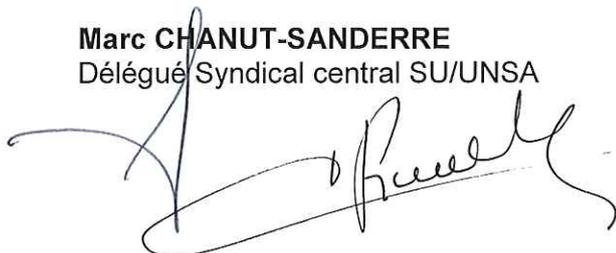
Pour la Caisse d'Epargne d'Auvergne et du Limousin :

Emmanuel KIEKEN
Membre du Directoire



Pour les Organisations Syndicales :

Marc CHANUT-SANDERRE
Délégué Syndical central SU/UNSA



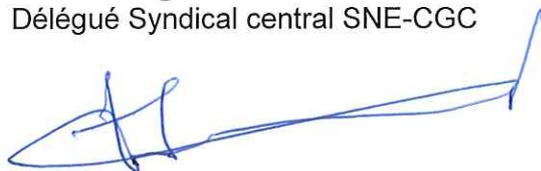
Alain BARASINSKI
Délégué Syndical SPBA/CGT

Jean-Luc VASSALLO
Délégué Syndical SPBA/CGT

Philippe BOUDIER
Délégué Syndical SPBA/CGT

Christian HILAIRE
Délégué Syndical central SUD

Claude-Angelo DUMONT
Délégué Syndical central SNE-CGC



ACCORD RELATIF AUX MODALITES D'ATTRIBUTION ET DE VERSEMENT DE L'INDEMNITE LIEE A LA RESPONSABILITE D'UN POINT DE VENTE AU SEIN DE LA CEPAL

ENTRE :

La Caisse d'Epargne et de Prévoyance d'Auvergne et du Limousin (*ci-après CEPAL*), dont le siège est situé 63, rue Montlosier à Clermont Ferrand (63000), représentée par **Monsieur Emmanuel KIEKEN, Membre du Directoire,**

ET :

d'une part,

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la CEPAL, représentées respectivement par :

Monsieur M. CHANUT-SANDERRE

Messieurs A.BARASINSKI, P.BOUDIER et J.L. VASSALLO

Monsieur C. HILAIRE

Monsieur C.A. DUMONT

Délégué syndical central SU/UNSA

Délégués syndicaux SPBA/CGT

Délégué syndical central SUD

Délégué syndical central SNE-CGC

d'autre part,

IL A ETE CONVENU :

PREAMBULE

L'Accord relatif aux modalités d'attribution et de versement de l'indemnité liée à la responsabilité d'un point de vente du 27 mai 2016 et son avenant n°1 du 22 septembre 2017 arrivant à terme le 31 mai 2019, la Direction et les Organisations Syndicales ont souhaité conclure ce nouvel accord afin de s'inscrire dans la continuité du dispositif existant.



TV



VT

ARTICLE 1. Bénéficiaires

L'indemnité de responsabilité d'un point de vente est une indemnité de fonction versée mensuellement aux salariés occupant :

- l'emploi de Responsable de Point de Vente ;
- un autre emploi de niveau de responsabilité inférieur ou identique et affectés en mission temporaire sur l'emploi de Responsable de Point de Vente dans le cadre d'un remplacement de longue durée (cf. accord collectif sur les remplacements longue durée conclu le 4 septembre 2002 et son avenant conclu le 12 décembre 2017). En conséquence, les salariés occupant un autre emploi de niveau de responsabilité supérieur et affectés en mission temporaire ne percevront pas l'indemnité liée à la responsabilité d'un point de vente.

Pour les collaborateurs occupant un emploi de niveau de responsabilité inférieur et affectés en mission temporaire sur l'emploi de Responsable de Point de Vente dans le cadre d'un remplacement de longue durée, il est rappelé que l'indemnité de responsabilité d'un point de vente se cumule avec l'indemnité de remplacement de longue durée telle que définie dans l'accord relatif à ces remplacements.

ARTICLE 2. Montant et modalités de versement

Le montant mensuel de l'indemnité de responsabilité d'un point de vente est fixé à 120,00€ bruts pour un salarié travaillant à temps complet.

L'indemnité de responsabilité d'un point de vente est versée tant que le salarié assure la gestion effective du point de vente.

Toute absence continue du salarié occupant le poste de Responsable de de Point de Vente (qu'il y soit affecté ou en mission temporaire) d'une durée supérieure ou égale à 1 mois entraîne la suspension du versement de l'indemnité de responsabilité du point de vente s'il est procédé à son remplacement effectif sur le poste, l'indemnité étant alors allouée au salarié remplaçant.

ARTICLE 3. Mécanisme d'intégration de l'indemnité

Afin de prendre en compte les responsabilités particulières et le développement des compétences durant l'exercice de l'emploi de Responsable Point de Vente, il est convenu que l'indemnité sera partiellement intégrée au salaire de base et restera définitivement acquise pour tous les salariés qui en ont bénéficié sous réserve qu'ils remplissent l'ensemble des conditions suivantes :

- avoir tenu de façon effective l'emploi de Responsable de Point de Vente pendant une durée minimale de 12 mois de travail effectif continu. Toutes les absences d'une durée supérieure à 3 mois, consécutifs ou non, sur cette période ne seront pas assimilées à du temps de travail effectif pour l'appréciation de la condition d'intégration de l'indemnité ;
- être affecté sur un nouvel emploi ou sur un emploi identique, sauf promotion sur un emploi de niveau de responsabilité supérieur*.

Les salariés qui remplissent ces 2 conditions verront intégré dans leur salaire de base mensuel 50% du montant de l'indemnité de responsabilité de point de vente soit 60,00€ bruts pour les salariés travaillant à temps plein.

**En cas de promotion sur un emploi de niveau de responsabilité supérieur, il est précisé que le collaborateur se verra appliquer a minima l'évolution salariale individuelle prévue par l'article 2 de l'avenant n°1 à l'accord collectif national sur la carrière des salariés du 25 juin 2004 conclu le 26 septembre 2016, et que cette évolution salariale ne pourra le conduire à percevoir une rémunération de base mensuelle brute inférieure à celle qu'il percevait avant sa promotion, indemnité liée à la responsabilité de point de vente comprise.*

ARTICLE 4. Dispositions diverses

Article 4.1. Durée, effet, révision de l'accord et juridictions compétentes

Le présent accord est conclu à durée déterminée et entrera en vigueur à compter du 1^{er} juin 2019 pour une durée de 3 ans.

Les parties signataires conviennent qu'en cas de difficultés d'application du présent avenant, elles se réuniront à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les aménagements éventuels ou les solutions pouvant être apportées.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions légales.

Les juridictions compétentes concernant le présent accord sont celles du lieu du siège social de la CEPAL.

Article 4.2. Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la CEPAL.

Après expiration du délai légal d'opposition, le présent accord sera déposé sur le site du Ministère www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr et au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Clermont Ferrand dans le respect des dispositions légales.

Fait à Clermont-Ferrand, le **21 FEV. 2019**

Pour la Caisse d'Epargne d'Auvergne et du Limousin :

Emmanuel KIEKEN
Membre du Directoire

Pour les organisations syndicales :

Marc CHANUT-SANDERRE
Délégué Syndical central SU/UNSA

Alain BARASINSKI
Délégué Syndical SPBA/CGT
SPBA/CGT

Philippe BOUDIER
Délégué Syndical SPBA/CGT

Jean-Luc VASSALLO
Délégué Syndical

Christian HILAIRE
Délégué Syndical central SUD

Claude-Angelo DUMONT
Délégué Syndical central SNE-CGC

P/0 Th. VINAIS



0000000000