

**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 Auvergne Limousin (*ci-après CEPAL*), dont le siège est situé 63, rue Montlosier à Clermont Ferrand (63000), représentée par M. Emmanuel KIEKEN, Membre du Directoire,

d'une part,

ET :

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

M. S. ANDRE-VAUDEVILLE

Délégué syndical central SU/UNSA

Mme et M. S. LARUE, A. BARASINSKI et E. MAHIDDINE

Délégués syndicaux SPBA/CGT

M. C. HILAIRE

Délégué syndical central SUD

M. T. VINAIS

Délégué syndical central SNE-CGC

d'autre part,

IL A ETE CONVENU :

SAJ EW
T.V.

PREAMBULE

L'Accord relatif aux modalités d'attribution et de versement de l'indemnité liée à la responsabilité d'un point de vente du 21 février 2019 étant arrivé à terme le 31 mai 2022, 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 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 MODALITES 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. 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 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 *.

JAV
T.V.
ENS

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 pour une durée déterminée et entrera en vigueur à compter du 1^{er} juin 2022. Il cessera de produire effet le 31 décembre 2022.

Le présent accord pourra être 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.

Il sera par ailleurs 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 16 juin 2022

Pour la Caisse d'Épargne Auvergne Limousin :

Emmanuel KIEKEN
Membre du Directoire

Pour les Organisations Syndicales :

Stéphane ANDRE-VAUDEVILLE
Délégué Syndical central SU/UNSA

Séverine LARUE
Déléguée Syndicale SPBA/CGT

Alain BARASINSKI
Délégué Syndical SPBA/CGT

Eric MAHIDDINE
Délégué Syndical SPBA/CGT

Christian HILAIRE
Délégué Syndical central SUD

Thierry VINAIS
Délégué Syndical central SNE-CGC