

ACCORD ANTICIPE D'ADAPTATION BPCE SA/NATIXIS SA (ARTICLE L.2261-14-3)

ENTRE :

La société BPCE SA, Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 168 438 120 euros, dont le Siège est situé au 50 avenue Pierre-Mendès France – Paris 13^{ème}, représentée par Monsieur Philippe BAILLY, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines de BPCE SA,

La société NATIXIS SA, société anonyme au capital de 5 021 289,20 euros, inscrite au RCS de Paris sous le numéro 542 044 524, dont le siège social est situé 30, avenue Pierre Mendès France – 75013 Paris, représentée par Cécile TRICON-BOSSARD, Directrice Adjointe des Ressources Humaines de NATIXIS,

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de BPCE SA :

- **CFDT,**
- **CFTC,**
- **SNB,**
- **UNSA,**

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de NATIXIS SA :

- **CFDT,**
- **CFTC,**
- **CGT,**
- **SNB,**
- **UNSA,**

D'autre part,

Ensemble désignées « les Parties » et individuellement « Partie »,

ETANT PREALABLEMENT EXPOSE CE QUI SUIIT :

Les directions de BPCE SA et de NATIXIS SA ont engagé un processus de consultation dans le cadre d'un projet d'acquisition par BPCE SA auprès de NATIXIS SA des métiers Affacturage, Cautions & Garanties, Crédit-bail, Crédit à la consommation et Titres et ses conséquences (dont l'intégration des salariés de l'activité SFS).

L'opération envisagée consiste en une cession par NATIXIS SA et une acquisition par BPCE SA :

- des activités SFS tournées vers la banque de détail, à savoir NATIXIS Factor (Affacturage), CEGC (Cautions et garanties), NATIXIS Lease (Crédit-bail),

Handwritten notes:
FB MFH 27 15
JH → SN 87 VL 873

NATIXIS Financement (Crédit à la consommation) et le département EuroTitres de NATIXIS SA (Titres) ;

- et de leur(s) filiale(s) / participation(s) ;
- ainsi que des moyens de fonctionnement indispensables d'ores et déjà dédiés à ces activités.

En intégrant ces métiers au sein de BPCE SA, le Groupe renforcera son modèle de banque universelle pour apporter des solutions globales et s'adapter aux nouveaux usages des clients des Banques Populaires et des Caisses d'Epargne, et simplifiera son organisation.

Ce projet permettra notamment à BPCE SA de renforcer son rôle de pilotage des métiers de banque de proximité et de transformer en profondeur ses fonctions et sa culture.

Sur le plan social, les 4 filiales (NL, NF, NFI et CEGC) voient une évolution de leur lien capitalistique sans modification des contrats de travail qui demeurent dans chaque filiale. Pour les salariés concernés au sein de NATIXIS SA (EuroTitres ainsi que les moyens de fonctionnement dédiés (Secrétariat Général et Direction des Systèmes d'information - SG et DSI - notamment tout comme pour les salariés mis à la disposition de la JV United), il s'agit d'un transfert collectif automatique des contrats de travail dans les conditions prévues à l'article L 1224-1 du Code du Travail.

Les directions des 2 sociétés ont pris dès la présentation du projet les engagements suivants :

- maintenir l'emploi dans des conditions équivalentes, des salariés concernés par le projet, et ce, dans le cadre tant de cette opération que des projets subséquents et directement liés ;
- maintenir pour tous les salariés actuellement sous contrat NATIXIS SA le salaire de base annuel et le dispositif de rémunération variable existant, à performances équivalentes, et engager des négociations portant sur l'ensemble des éléments de rémunération, notamment conventionnels, parallèlement à la procédure d'information consultation en vue d'adopter un dispositif permettant le maintien des acquis salariaux ;
- engager des négociations portant sur toutes les conséquences des modifications sur les autres éléments du statut social collectif (NSA, NI, BPCE SA, NL, NF, NFI et CEGC) avec les partenaires sociaux ;
- mettre en place pour les collaborateurs qui conservent leur contrat de travail actuel, des dispositifs permettant de maintenir tant les avantages que les équilibres issus des accords d'intéressement / participation, et engager des négociations sur les conséquences de la

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like FB, MFH, EN, VL, and others.

mise en cause de l'application des accords de NATIXIS Intégrée sur le statut des salariés issus des 4 filiales subissant un changement capitalistique et des salariés issus de NSA.

Les engagements pris par la Direction et le Groupe de manière plus globale ont constitué des acquis structurants de la négociation relative à l'harmonisation des statuts collectifs applicables.

Cette négociation anticipée a répondu à plusieurs objectifs :

- S'accorder sur l'application à compter du transfert du statut collectif de BPCE SA à l'ensemble des salariés qui seront transférés automatiquement, en tenant compte toutefois des avantages dont ils bénéficient du fait de leur appartenance à la société de NATIXIS SA ;
- S'engager sur un certain nombre de négociations qui seront engagées au sein de BPCE SA pour harmoniser les règles applicables à l'ensemble de ses salariés ;
- Appliquer ce statut harmonisé pour le personnel transféré dès le 1^{er} avril 2019.

Le présent accord d'entreprise vaut accord de substitution par anticipation au sens de l'article L.2261-14-3 du Code du travail.

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 DISPOSITIONS GENERALES

1-1 Objet de l'accord

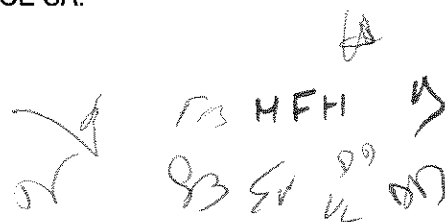
Le présent accord a pour objectif de définir au sein de l'entité BPCE SA, les termes d'un statut commun harmonisé au profit des salariés issus de NATIXIS SA et concernés par le transfert automatique de leur contrat de travail.

1-2 Cadre juridique et conditions de validité

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de différentes lois, notamment la loi n°2008-789 du 20 août 2008, la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 et la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 et en particulier des dispositions des articles L.2261-14 et L.2261-14-3 et L.2261-14-4 du Code du travail.

Il prend la forme d'un accord répondant aux conditions fixées par l'article L.2261-14-4 du Code du travail dont la validité s'apprécie dans les conditions prévues à l'article L.2232-12 du Code du travail dans le périmètre de chaque entreprise concernée et au seul profit des salariés de NATIXIS SA transférés automatiquement.

Malgré les particularités de sa conclusion (pluralité de parties et d'organisations syndicales), le présent accord n'a vocation à être applicable et à produire ses effets qu'au sein de BPCE SA.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large 'A' at the top right, and several other initials and marks below it.

Les parties précisent qu'en application des dispositions des articles L.2253-5 et L.2253-6 du Code du travail, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations ayant le même objet des usages, engagements unilatéraux, accords atypiques et accords collectifs conclus antérieurement ou antérieurement applicables aux salariés de Natixis SA dont le contrat de travail est transféré.

1-3 Périmètre d'application

Le présent accord d'adaptation a vocation à s'appliquer à l'ensemble du personnel de NATIXIS SA concerné par le transfert de leur contrat de travail par application de l'article L.1224-1 du Code du travail à compter du 1^{er} avril 2019.

Le présent accord collectif (à l'exclusion des clauses réservées à certaines catégories de salariés) s'appliquera également à tout le personnel, employé à durée déterminée ou indéterminée, en tenant compte des spécificités de chaque population comme mentionné ci-dessus. Il s'appliquera également aux travailleurs intérimaires mis à disposition par une entreprise de travail temporaire pour ce qui concerne la durée et l'organisation du temps de travail, ainsi qu'aux contrats en alternance et apprentis.

1-4 Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sous réserve des durées d'application spécifiques de certaines mesures prévues au sein de certains articles du présent accord. Il prendra effet à compter du 1^{er} avril 2019, à la date de réalisation des opérations de transfert, sous réserve de leur mise en œuvre effective.

1-5 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être en tout ou partie révisé ou dénoncé dans les conditions légales (articles L.2261-7-1 et suivant du Code du travail).

Toute demande de révision devra être formulée par courrier recommandé avec avis de réception adressé à la Direction de BPCE SA et de NATIXIS SA jusqu'à la date du transfert des salariés, puis uniquement à la Direction de BPCE SA à compter du 1^{er} avril 2019, ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord à la date à laquelle la demande sera réalisée.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord, dès lors qu'il aura été conclu valablement, se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie. Il ne pourra être révisé par les organisations syndicales représentatives de la société NATIXIS SA qu'avant la date de transfert. Après cette date, seules les organisations syndicales représentatives de BPCE SA seront susceptibles de le faire.

Handwritten signatures and initials:
83
FD
MFH
29
2
SN
12
MD

Il sera opposable, dans des conditions prévues à l'article L.2231-6, à l'ensemble des salariés liés par l'accord.

Tout acte de dénonciation devra être formulé par courrier recommandé avec avis de réception adressé par son auteur aux autres signataires de l'accord. La dénonciation fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

1-6 Adhésion

Les modalités d'adhésion seront réalisées dans le respect des dispositions des articles L.2261-3 et suivants du Code du travail par toute organisation syndicale représentative.

L'adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et faire l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

1-7 Suivi de l'application

Un bilan de l'application de l'accord sera présenté au cours du second semestre 2019 au sein de chacune des entreprises et notamment afin que les parties puissent s'assurer de la bonne application de ses stipulations.

1-8 Formalités de dépôt et publicité

Les Directions des sociétés notifieront, sans délai, par courrier recommandé avec AR (ou par remise en main propre contre décharge auprès du délégué syndical) le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de BPCE SA et de NATIXIS SA.

Le présent accord fera l'objet d'un certain nombre de publicités à la diligence des entreprises :

- Un exemplaire dûment signé de toutes les parties sera remis à chaque signataire,
- Un exemplaire sera déposé au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris,
- Le présent accord sera déposé sur la plateforme TélAccords du ministère du travail.

ARTICLE 2 SUBSTITUTION DES ACCORDS ET USAGES APPLICABLES AUX SALARIES TRANSFERES

Les Parties conviennent qu'à la date du transfert, les salariés transférés automatiquement se verront appliquer exclusivement les règles issues du statut collectif de BPCE SA, qui se substitueront intégralement à celles du statut collectif de NATIXIS SA qui leur étaient jusqu'alors applicables.

A la date du transfert, les salariés transférés automatiquement ne pourront plus se prévaloir des règles issues du statut collectif de NATIXIS SA, quelle qu'en soit la nature – accord collectif, usage,

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "FB", "MFH", "V", "EW", "12", "013", and a checkmark.

engagement unilatéral, accord atypique – et quel que soit leur objet, sous réserve des stipulations prévues au sein de l'article 3 du présent accord.

2-1 Liste indicative des accords collectifs de NATIXIS substitués intégralement dans le cadre du présent accord

A titre indicatif et sans que cette liste ne puisse être considérée comme exhaustive, les accords collectifs d'entreprise applicables au sein de la société NATIXIS SA listés ci-dessous cessent de s'appliquer aux salariés transférés automatiquement au jour du transfert, dans le respect des règles applicables :

- Accord relatif aux indemnités de transport et aux indemnités de repas pour les salariés ne bénéficiant pas de cantine, du 4 juillet 2002 et ses avenants du 1er août 2006 et du 17 novembre 2010;
- Accord relatif à l'application de la règle du dixième en matière de congés annuels, du 11 avril 2002 ;
- Accord d'accompagnement de certains congés légaux ou conventionnels, du 3 février 2003 ;
- Accord sur le congé parental d'éducation, sur le congé de présence parentale et sur le congé de formation, du 3 février 2003 ;
- Accord sur l'indemnité de fin de carrière, du 3 février 2003 ;
- Accord relatif au travail à temps partiel, du 10 juillet 2003 ;
- Accord relatif au travail à temps réduit des cadres de la catégorie 2, du 10 juillet 2003 ;
- Accord relatif au régime et règlement des horaires variables, du 15 février 2008 ;
- Accord relatif aux frais de garde des enfants, du 15 février 2008 ;
- Accord relatif au complément familial, du 15 février 2008 ;
- Accord sur le temps de travail, du 15 février 2008 ;
- Accord relatif aux modalités de financement des activités sociales et culturelles, du 20 mai 2008 et ses avenants du 2 octobre 2017 et du 4 janvier 2018 ;
- Accord sur les modalités d'accomplissement du travail en horaires spécifiques, du 31 juillet 2008 ;
- Accord définissant le régime des astreintes ou des interventions en dehors des heures ouvrées, du 31 juillet 2008 ;
- Accord relatif au temps de travail pour les travaux exceptionnels et les week-end et jours fériés de NATIXIS SA, du 31 juillet 2008 ;
- Accord relatif aux médailles du travail et à la prime dite des 35 ans, du 14 novembre 2008 et son avenant du 2 octobre 2017 ;
- Accord collectif relatif à la gestion des régimes de retraite supplémentaire « BFCE », du 8 avril 2009 et son avenant du 30 juin 2016;
- Accord instituant un plan d'épargne retraite collectif du groupe NATIXIS, du 30 juin 2009 et ses avenants du 5 mai 2011 et 4 février 2016, 19 octobre 2017, sans préjudice des possibilités de maintien ou de transfert des avoirs,
- Accord relatif aux conditions d'exercice des fonctions syndicales et des instances représentatives du personnel au sein de NATIXIS SA, du 30 octobre 2009 ;
- Accord d'adaptation relatif aux régimes de retraites complémentaires et supplémentaires gérés par l'ARRCO et l'AGIRC, du 17 décembre 2009 ;

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like "FB", "MFH", and "D7", along with arrows and other markings.

- Accord collectif relatif à la gestion du régime de retraite supplémentaire « Crédit National », du 17 décembre 2009 et son avenant du 30 juin 2016;
- Accord relatif à l'harmonisation d'un régime obligatoire de couverture complémentaire de prévoyance, du 9 mars 2010 ;
- Accord relatif au régime d'indemnisation de la maladie, du 9 mars 2010 ;
- Accord relatif à l'harmonisation d'un régime obligatoire de couverture complémentaire santé, du 19 mai 2010 ;
- Accord sur la prévention du stress et des risques psychosociaux visant à l'amélioration de la qualité de vie au travail, du 13 septembre 2010 et son avenant du 14 février 2017;
- Accord relatif au droit syndical et à la négociation collective au sein de NATIXIS Intégrée, du 2 novembre 2010 ;
- Accord relatif au plan d'épargne salariale de NATIXIS, du 5 août 2011 et ses avenants du 19 février 2013, 18 février 2014, 17 février 2015, 4 février 2016, 5 mars 2018, avec lequel ils forment un tout indivisible, sans préjudice des possibilités de maintien ou de transfert des avoirs ;
- Accord relatif au comité de NATIXIS Intégrée, du 3 avril 2012 et son avenant du 17 mars 2017;
- Accord relatif au compte épargne-temps, du 30 avril 2013,
- Accord relatif au télétravail du 26 juin 2015 ;
- Accord relatif au don de jours de repos, du 1^{er} juin 2016 ;
- Accord d'intéressement des salariés de NATIXIS SA aux résultats de l'entreprise, du 30 juin 2015 et son avenant du 16 juin 2016,
- Accord de participation des salariés de NATIXIS Intégrée aux résultats des exercices 2016 et 2017, du 30 juin 2016,
- Accord relatif à la qualité de vie au travail, du 26 août 2016 ;
- Accord relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (3^{ème} accord 2017-2019), du 31 janvier 2017 ;
- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2017-2018-2019, du 16 mai 2017 ;
- Accord relatif à l'emploi et la GPEC NATIXIS Intégrée, du 30 juin 2017 ;
- Accord garanties complémentaires remboursement frais de santé NATIXIS, du 19 octobre 2017 ;
- Accord instituant une indemnité de fin de carrière exceptionnelle, du 19 octobre 2017 ;
- Accord relatif au droit à la déconnexion, du 6 juin 2018 ;
- Accord de participation des salariés de NATIXIS Intégrée aux résultats des exercices 2018-2020, du 27 juin 2018 ;
- Accord d'intéressement des salariés de NATIXIS SA aux résultats de l'entreprise 2018-2020, du 27 juin 2018 ;
- Accord relatif au télétravail du 29 juin 2018 ;
- Accord de participation NATIXIS Intégrée 2018-2020, du 27 juin 2018 ;
- Accord relatif au télétravail NATIXIS Intégrée, du 29 juin 2018 ;
- Accord relatif au don de jours, du 15 octobre 2018 ;
- Accord salarial NATIXIS Intégrée 2019, du 24 janvier 2019

Par dérogation aux dispositions du 1^{er} paragraphe du présent article, il est expressément convenu que les éventuelles augmentations prévues à l'article 6, de l'accord salarial Natixis Intégrée 2019 du 24 janvier 2019, au titre de la compensation des inégalités entre les femmes et les hommes, seront mises en œuvre pour les salariés transférés sur la paie d'avril 2019 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019.

83
 HFH
 D2
 (10)

2-2 Accords de BPCE SA se substituant au statut collectif antérieur

Au jour du transfert, les salariés transférés automatiquement bénéficieront, dans les mêmes conditions que les salariés de BPCE SA et dans le respect des règles applicables, des accords collectifs d'entreprise qui y sont applicables et qui se substituent au statut collectif antérieurement applicable.

A titre indicatif et sans que cette liste ne puisse être considérée comme exhaustive, les accords collectifs d'entreprise applicables au sein de BPCE SA sont les suivants :

- Accord d'harmonisation relatif aux avantages collectifs du 29 octobre 2010, en vigueur au 1^{er} janvier 2011
- Accord sur le Compte épargne temps (CET) du 13 octobre 2010
- Accord d'entreprise relatif au PEE du 25 juin 2010, modifié par voie d'avenant du 31 janvier 2011, 24 octobre 2011, 18 décembre 2012, 1^{er} décembre 2015, 23 avril 2018 et 1^{er} mars 2019.
- Accord d'adhésion au PERCO-I du 18 décembre 2012 et avenant n°1 en date du 1^{er} mars 2019
- Accords d'entreprise du 13 octobre 2010 (sur le temps de travail, relatif à l'harmonisation des congés annuels) et avenant du 18 décembre 2012
- Accord collectif relatif aux conditions de vie au travail au sein de BPCE SA du 20 juillet 2017 et son avenant de révision de la partie III- sur l'organisation du télétravail du 1^{er} mars 2019
- Accord collectif en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de BPCE SA du 1^{er} mars 2019

83
7
FB
MFH
99
M3

2-3 Convention de branche et accords de groupe

A la suite du transfert, la convention collective de branche de la banque qui est appliquée dans les deux sociétés continuera de s'appliquer dans les mêmes conditions pour les salariés transférés automatiquement.

S'agissant d'une opération intragroupe, elle est sans effet sur les accords de groupe applicables aux salariés concernés.

ARTICLE 3 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES

3.1. Rémunérations et avantages divers

3.1.1 Rémunérations

- Chaque salarié transféré bénéficiera, à travail équivalent, du maintien de son salaire de base annuel. L'assiette servant à déterminer ce salaire est la suivante : **salaire de base annuel en vigueur au 31 mars 2019.**

La rémunération mensuelle fixe qui était versée sur 13 mois pour certains salariés transférés automatiquement sera, à compter du transfert, attribuée sur 12 mois. Il sera ainsi intégré au salaire mensuel fixe de base 1/12^{ème} du salaire fixe de base versé au cours du mois précédant ledit transfert.

- Par ailleurs, compte tenu de la spécificité des activités et de la disparité des situations avec les salariés actuels de BPCE SA, il est convenu que la politique discrétionnaire d'allocation des variables demeurera en vigueur au sein des métiers EuroTitres ainsi que celle existant pour l'ensemble des salariés dédiés aux activités SFS. Le présent accord n'a pas vocation à modifier la nature juridique de cette politique d'allocation qui demeurera après le transfert un engagement unilatéral de la direction (sous réserve des dispositions contractuelles qui continueront à s'appliquer) et sera exclusif du dispositif en vigueur au sein de BPCE SA pour les métiers corporate.

3.1.2 Complément familial

Les salariés de la société NATIXIS SA dont le contrat de travail est transféré automatiquement au sein de BPCE SA, qui assurent la charge effective et permanente d'un ou de plusieurs enfants bénéficient d'un complément familial attribué sous forme d'une indemnité principale et d'une majoration liée à l'âge de l'enfant.

À compter de la date de transfert et pour une durée de 25 ans au maximum à compter de cette date, les salariés transférés automatiquement continueront à bénéficier dudit complément familial au titre de leurs enfants (nés ou à naître) sur la base des montants et modalités tels que définis ci-dessous et sous réserve qu'ils continuent à remplir les conditions d'éligibilité pour chaque enfant.

Ces allocations attribuées au titre du complément familial seront soumises au régime social et fiscal en vigueur au moment de leur versement et ne pourront pas se cumuler avec tout autre dispositif équivalent en vigueur au sein de BPCE SA.

Il est rappelé les montants et modalités :

83 FIS MFH
13 20/12/19 1017

Définition de l'enfant à charge :

- l'enfant jusqu'à 20 ans, en contrat en alternance (apprentissage ou professionnalisation), en stage de formation professionnelle, ou dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle par suite d'infirmité ou de maladie chronique ;
- l'enfant de plus de 20 ans poursuivant des études et immatriculé à la sécurité sociale étudiante, jusqu'à 25 ans ;
- l'enfant de plus de 20 ans poursuivant des études secondaires, jusqu'au 25^{ème} anniversaire.
- pour les enfants sortis du système scolaire : maintien pendant les 6 mois suivants sur justification d'une attestation au Pôle Emploi, au plus tard jusqu'au 25^{ème} anniversaire.

Il est précisé que cette aide ne peut être octroyée qu'à un seul des deux parents si les deux travaillent chez BPCE SA. Ainsi, si un enfant a ses deux parents qui travaillent chez BPCE SA, l'aide est versée à l'un des deux seulement ou par moitié à chacun des deux parents. En cas de séparation, l'indemnité est attribuée au conjoint qui a effectivement la charge des enfants sauf si les enfants sont en garde alternée et à la charge de chacun des parents, l'aide étant alors versée à chacun des deux parents au prorata de leur temps de garde.

Justifications :

- certificat de scolarité ou certificat d'immatriculation à la Sécurité Sociale étudiante ;
- attestation d'inscription à Pôle Emploi.

Montants mensuels :

Les indemnités sont indexées sur la base mensuelle de calcul servant à la détermination du montant des prestations familiales dont le montant est fixé par décret.

Pour rappel, les montants appliqués depuis le 1^{er} avril 2018 sont les suivants :

- 41,51€ / mois par enfant de 0 à 5 ans
- 65,18 € / mois par enfant de 6 à 10 ans
- 78,38€ / mois par enfant de 11 à 16 ans
- 86,14€ / mois par enfant de 17 à 24 ans (étudiant, apprenti, stagiaire, infirme)

Le complément familial est versé mensuellement par douzième du montant annuel.

3.1.3 Frais de garde

Les salariés de la société NATIXIS SA dont le contrat de travail est transféré automatiquement au sein de BPCE SA bénéficiaient pour ceux qui en remplissent les conditions, d'allocations de frais de garde pour enfants.

À compter de la date de transfert et pour une durée de 6 ans au maximum à compter de cette date, les salariés transférés automatiquement continueront à bénéficier dudit régime de frais de garde dans la limite annuelle de 1900 €, par enfant âgé de 2 mois à 6 ans, selon les modalités telles que définies ci-dessous et sous réserve qu'ils continuent à remplir les conditions d'éligibilité pour chaque enfant (né ou à naître), les allocations étant alors attribuées par BPCE SA.

Ces allocations seront soumises au régime social et fiscal en vigueur au moment de leur versement et ne pourront pas se cumuler avec tout autre dispositif équivalent en vigueur au sein de BPCE SA.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "FB", "MFH", "EN", "VL", "DD", and "MB".

Il est rappelé les modalités :

Conditions pour bénéficier de l'allocation de frais de garde :

Le bénéfice de l'allocation est subordonné à l'exercice d'une activité professionnelle effective du salarié ayant la charge de l'enfant.

Les absences qui ne modifient pas le mode de garde sont considérées comme des périodes d'activité (maladie, congés de formation, ...).

Si un enfant a ses deux parents qui travaillent au sein de BPCE SA, l'aide est versée à l'un des deux seulement ou par moitié à chacun des deux parents, à leur convenance.

Modalités de versement de l'aide :

- remboursement des frais réels engagés sur production de justificatifs tels qu'ils étaient mentionnés selon la grille prévue à l'article 2.3 de l'accord du 15 février 2008 de NATIXIS SA.

Il est précisé que les salariés concernés pourront demander à profiter du dispositif d'attribution de chèques CESU en vigueur au sein de BPCE SA dans les conditions applicables au moment de la demande en lieu et place du remboursement précité des frais réels. Le salarié devra choisir la modalité de versement qu'il souhaite se voir appliquer, sans que l'attribution du CESU et le versement d'une allocation pour frais de garde sous forme de remboursement des frais réels engagés ne puissent se cumuler.

3.1.4 Chèques vacances

Les salariés de la société NATIXIS SA dont le contrat de travail est transféré automatiquement au sein de BPCE SA bénéficient des œuvres sociales du Comité d'entreprise de NATIXIS SA et notamment pour ceux qui remplissent les conditions d'attribution de chèques vacances.

Il est rappelé que les chèques vacances ont déjà été distribués pour l'année 2019 par le comité d'entreprise de Natixis SA aux salariés ci-dessus visés.

Compte tenu de l'accord d'entreprise conclu entre BPCE SA et les organisations syndicales représentatives prévoyant l'octroi pour le comité d'entreprise d'une dotation supplémentaire en vue d'un financement des chèques vacances d'un montant plus important que celui qui était pratiqué jusqu'à présent, la direction de BPCE SA s'engage à maintenir le versement de cette dotation exceptionnelle dans le cadre des négociations qui vont s'ouvrir sur la création puis le fonctionnement du futur CSE.

3.2 Temps de travail et télétravail

3.2.1 Temps de travail

À compter du transfert des contrats, les salariés transférés automatiquement se verront appliquer les accords collectifs en vigueur au sein de BPCE SA qui sont globalement plus favorables que ceux en vigueur au sein de NATIXIS SA et notamment l'accord d'entreprise du **13 octobre 2010**.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like "FB", "MH", "VC", and "99", along with a signature "GA".

Toutefois, pour les salariés transférés automatiquement dont la classification est cadre niveau H, I ou niveau J et qui étaient en suivi horaire dans le périmètre transféré, il leur sera proposé un passage en forfait jour chez BPCE SA (pratique chez BPCE SA pour les cadres niveau H au niveau J) ; à défaut d'acceptation de la proposition, ils resteront au suivi horaire une fois transférés.

Par ailleurs, les salariés transférés automatiquement qui étaient titulaires d'un contrat à temps partiel ou d'un forfait jours à temps réduit bénéficieront également des stipulations de l'accord d'entreprise précité du 13 octobre 2010 et se verront maintenir au sein de BPCE SA les stipulations contractuelles dont ils bénéficiaient relatives aux modalités et à l'aménagement de leur temps de travail.

Enfin, il est adopté les mesures transitoires suivantes concernant les congés payés et les RTT :

- **Congés payés :**

Chaque salarié transféré automatiquement pourra, au choix, opter pour l'une des solutions suivantes pour le solde des congés payés non pris avant la date de transfert :

- prise de l'intégralité des congés payés transférés et non pris avant le 31 décembre 2022
Les salariés dont le solde de jour ne serait pas entier (ex : 10,5) et ne pouvant pas, du fait des accords en vigueur au sein de BPCE SA, utiliser cette demi-unité avant le 31 décembre 2022, pourront au choix demander le paiement de cette demi-unité ou la placer dans le C.E.T. de BPCE SA au cours du mois de décembre 2022.
- transfert de l'intégralité des congés payés non pris sur le C.E.T. de NATIXIS SA avant la date du transfert (par exception, le plafond en vigueur au sein du C.E.T de BPCE SA ne sera pas applicable pour les salariés transférés automatiquement).
- Paiement par NATIXIS SA avant transfert de l'intégralité du solde des congés payés non pris.

Il est rappelé que les salariés optant pour les 2 dernières options devront veiller à respecter les minima de nombre d'heures ou, pour les salariés en forfait jours, le nombre de jours inhérents à leur forfait.

Pour déterminer le nombre de jours de congés transférés, il sera retenu les règles d'arrondi suivantes :

- Pour les congés payés acquis et en cours d'acquisition, il sera retenu l'unité entière supérieure.
- Pour les jours de fractionnement, il sera retenu la demi-unité entière supérieure.

Il n'est pas possible d'effectuer un panachage entre les différentes solutions proposées, chaque salarié concerné ne pouvant opter pour le solde de ses congés payés non pris que pour une seule solution.

La demande devra être réalisée selon le dispositif mis en place à cet effet.

En cas de non transmission du choix, le solde de l'intégralité des jours de congés payés non pris sera transféré et devra être pris avant la fin de l'année 2022.

S'agissant plus particulièrement des jours de fractionnement, ceux-ci seront automatiquement acquis au moment du transfert au prorata du temps passé chez NATIXIS SA (ex : 10/12ème de 2 jours pour un transfert au 31 mars pour un salarié ayant travaillé du 1^{er} juin 2018 au 31 mars 2019) et seront traités comme des congés payés et intégrés de ce fait dans le solde des congés payés non pris à la date du transfert.

À compter du transfert, chaque salarié concerné se verra appliquer les règles en vigueur au sein de BPCE SA.

83
FIS
MFH 13
99
100

- **Jours de RTT :**

Chaque salarié transféré automatiquement pourra, au choix, opter pour l'une des solutions suivantes pour le solde des jours de RTT non pris avant la date de transfert :

- Prise de l'intégralité du solde des jours de RTT transférés et non pris au cours de l'année 2019. Les salariés dont le solde de jour ne serait pas entier (ex : 10,5) et ne pouvant pas, du fait des accords en vigueur sur le temps de travail au sein de BPCE SA, utiliser cette demi-unité avant le 31 décembre 2019, pourront au choix demander le paiement de cette demi-unité ou la placer dans le C.E.T. de BPCE SA au cours du mois de décembre 2019.
- Transfert de l'intégralité du solde des jours de RTT non pris sur le C.E.T. de NATIXIS SA avant la date du transfert (par exception, le plafond en vigueur au sein du C.E.T de BPCE SA ne sera pas applicable pour les salariés transférés automatiquement).
- Paiement par NATIXIS SA avant le transfert de l'intégralité du solde des jours de RTT non pris

Il est rappelé que les salariés optant pour les 2 dernières options devront veiller à respecter les minima de nombre d'heures ou, pour les salariés en forfait jours, le nombre de jours inhérents à leur forfait.

Pour déterminer le nombre de jours de RTT transférés, il sera retenu la règle d'arrondi de la demi-unité entière supérieure.

Il n'est pas possible d'effectuer un panachage entre les différentes solutions proposées, chaque salarié concerné ne pouvant opter que pour une solution pour l'intégralité des jours de RTT non pris.

La demande devra être réalisée selon le dispositif mis en place à cet effet.

En cas de non transmission du choix, le solde de l'intégralité des jours de RTT non pris sera transféré et devra être pris avant la fin de l'année 2019.

3.2.2 Astreintes et travaux exceptionnels

À compter du transfert des contrats et à condition qu'ils restent affectés dans l'entité économique autonome EuroTitres et moyens de fonctionnement dédiés (SG et DSI notamment), les salariés transférés automatiquement bénéficieront durant une période de 3 ans à compter de la date de transfert d'un dispositif concernant les astreintes et les travaux exceptionnels équivalent à celui en vigueur au sein de la société NATIXIS SA. A l'issue d'une période de 3 ans, seules seront applicables les stipulations en vigueur au sein de BPCE SA.

BPCE SA s'engage à cet effet à lancer des négociations durant cette période avec ses organisations syndicales afin de définir un dispositif commun pour les salariés de BPCE SA. Les stipulations du nouvel accord s'appliqueraient alors immédiatement à tous les salariés transférés automatiquement.

3.2.2.1 Astreintes

➤ **Définition**

- **Période d'astreinte**

Handwritten notes and signatures:
83
FB MFH
EN V
99
VZ
07

Conformément à la loi, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

Le salarié d'astreinte doit pouvoir être joignable dans les 10 minutes et intervenir sur site sous 2 heures maximum (sous 1 heure maximum pour les salariés d'astreinte au Service de Sécurité, conformément aux dispositions jusqu'ici en vigueur compte tenu de la nature des missions inhérentes à ce Service).

Le temps d'astreinte n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. Seul le temps d'intervention (éventuel temps de trajet compris) est considéré comme du temps de travail effectif, que le travail soit effectué sur le lieu de travail ou depuis le domicile du collaborateur.

L'accomplissement de l'astreinte s'inscrit dans le cadre du respect des dispositions légales en matière de durée maximale du travail.

- Intervention

On appelle intervention pendant la période d'astreinte, tout travail qui nécessite d'intervenir sur les sites de BPCE SA, ou à distance, pour répondre aux besoins.

- Conditions de recours

- Modalités de mise en œuvre dans les unités

Un régime d'astreinte peut être mis en place dans une unité de travail après consultation des institutions représentatives du personnel compétentes. Le recours à l'astreinte doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de certaines activités ou traitements informatiques 24 heures sur 24, d'assurer la bonne fin d'opérations qui ne peuvent se dérouler pendant les plages de fonctionnement habituelles ou de remédier rapidement à des incidents.

L'éventualité de réaliser des astreintes fait partie de la mission courante de certains postes de travail. Elles entrent dans les caractéristiques générales de ces postes, celles-ci s'appliquant de plein droit aux collaborateurs nouvellement affectés dans l'unité.

Les postes concernés se rencontrent principalement aux systèmes d'information et à la logistique générale, et dans le traitement administratif des opérations. Les astreintes sont réalisées en ayant recours en priorité à du personnel volontaire.

- Modalités pratiques

Une programmation indicative des astreintes sera portée à la connaissance des collaborateurs concernés. Les changements éventuels devront être effectués en respectant un délai de prévenance de 15 jours. Ce délai, en cas de circonstances exceptionnelles, pourra être ramené à un jour franc. Les éventuels frais qui pourraient être occasionnés au salarié par ces changements feront l'objet d'un remboursement selon les conditions et barèmes en vigueur au sein de l'entreprise.

Un roulement sera recherché pour que les mêmes collaborateurs ne soient pas systématiquement sollicités.

83 FIS MFH
99
12 07

Dans toute la mesure du possible, en fonction de la nature des activités traitées, la possibilité d'effectuer l'intervention sans déplacement du collaborateur sera recherchée, grâce à la mise à disposition des matériels informatiques et téléphoniques (dans le respect des conditions de sécurité informatique) permettant une intervention à distance.

Chaque mois, il sera remis au salarié un document précisant le nombre d'heures d'astreinte et le temps d'intervention effectués, ainsi que la compensation correspondante.

Ce document sera conservé pendant un an et tenu à la disposition des Délégués du Personnel et des membres du CHSCT concernés ou du CSE lorsque celui-ci sera mis en place, ainsi que de l'Inspection du Travail.

Par ailleurs, un bilan global des astreintes et des services concernés par le « Meilleur effort » sera effectué chaque année devant le comité d'entreprise ou le CSE lorsque celui-ci sera mis en place.

A cette occasion, les circonstances exceptionnelles ayant justifié plus de 8 jours d'astreintes par mois seront présentées le cas échéant.

- Périodes couvertes et compensation ou rémunération

Le collaborateur placé en astreinte perçoit une indemnité, que cette astreinte soit activée ou pas.

Le paiement de l'indemnité peut être remplacé, par accord entre les parties, par un repos compensateur équivalent (la conversion en temps sera effectuée en divisant le montant par 1/250^{ème} du salaire de base annuel conventionnel, pour un jour de repos compensateur).

Les compensations ou rémunérations devront être homogènes dans tous les services.

Astreintes pendant toutes les nuits en semaine (hors week-end) :

Du lundi 19 H au samedi 9 H

➤ Par semaine : 370 €

Astreintes pendant les week-ends :

Par week-end (du samedi 9 H au lundi 9 H) : 294,39 €

Le samedi 9 H au dimanche à 9 h : 147,20 €

Le dimanche 9 H au lundi 9H : 147,20 €

Astreintes pendant un jour férié en semaine :

De la veille 19 H au lendemain du jour férié 9 H

➤ Par jour férié 147,20 €

Astreintes pendant une nuit en semaine :

De la veille 19 H au lendemain 9 H

➤ Pour une nuit : 74 €

Astreinte d'une semaine complète (week-end compris) :

Du lundi 19 H au lundi 9 H en dehors des heures ouvrables

(ou à partir de tout autre jour de la semaine en fonction des services) 662,70 €

Lorsqu'une semaine complète d'astreinte comprend un jour férié, une indemnité supplémentaire de 74 € sera versée au salarié.

83
7
FS MFH
SU VC 99
107

Les indemnités ci-dessus sont révisées annuellement en fonction de l'évolution éventuelle des augmentations générales au sein de BPCE SA.

Organisation de l'astreinte

Le planning des astreintes, qui est révisable, est organisé par le responsable hiérarchique qui en contrôle également l'efficacité.

Il est mis en place avec un préavis suffisant pour en permettre l'organisation pratique (15 jours minimum, sauf circonstances exceptionnelles).

Le principe de rotation entre les personnes concernées est retenu.

L'organisation de l'astreinte se fait selon le principe du volontariat. En cas d'absence de volontaire un tour de service est instauré.

Le nombre d'astreinte par collaborateur est limité à 8 jours par mois calendaires, sauf circonstances exceptionnelles, dont un maximum de 11 week-ends par an. Pendant la période des congés d'été (juillet, août), le nombre d'astreinte pourra être porté à 14 jours par mois calendaires.

Les appels aux collaborateurs d'astreinte doivent être justifiés et consignés.

En cas de maladie ou d'empêchement pendant sa période d'astreinte, le salarié doit informer le plus rapidement possible sa hiérarchie pour qu'il ou elle pourvoit à son remplacement.

Lorsque le collaborateur d'astreinte répond à un appel téléphonique sans avoir à se déplacer sur un site de BPCE SA, il perçoit une indemnité, dont le montant est proportionnel au temps passé calculé sur la rémunération horaire (ou de la journée ou de la demi-journée), majorée au taux de 50 %, avec un minimum d'1/4 d'heure.

➤ L'intervention en dehors des heures ouvrées de façon non planifiée - meilleurs efforts

- Définition

Le collaborateur volontaire est sollicité de façon exceptionnelle à son domicile pour répondre à un appel téléphonique ou pour intervenir sur site alors qu'il n'est pas d'astreinte.

- Organisation du « meilleur effort »

La liste des salariés susceptibles d'être appelés à intervenir en dehors des heures ouvrées de façon non planifiée est dressée avec l'accord des collaborateurs par le chef de service qui en contrôle également l'efficacité. Cette liste est révisable.

Les appels aux collaborateurs doivent être justifiés et consignés, la hiérarchie veillera à éviter les appels abusifs. Notamment, les appels reçus ou donnés à la demande du salarié pour être informé du déroulement des opérations n'entrent pas dans cette définition.

Dans le cas où le salarié volontaire pour le « Meilleur effort » n'est pas joignable, cette situation n'entraînera pas de conséquence particulière à son égard.

- Appels téléphoniques

Lorsque, dans le cadre d'une intervention en dehors des heures de présence de façon non planifiée (« meilleur effort »), le collaborateur répond à un appel téléphonique sans avoir à se déplacer sur un site de l'entreprise, il perçoit une indemnité dont le montant est proportionnel au temps passé calculé sur la rémunération horaire (ou de la journée ou demi-journée) majorée au taux de 100 %, avec un minimum d'une heure.

- Organisation des interventions lors d'astreinte et de meilleur effort

83 FS MFH
7502 V 12 99 007

L'intervention (appel téléphonique, intervention à distance via un PC portable, déplacement sur site BPCE SA) fait obligatoirement l'objet d'un rapport d'intervention remis à la hiérarchie décrivant le ou les incidents et les solutions et réponses apportées.

Les heures de début et de fin des appels téléphoniques et/ou de connexion via un PC au site BPCE sont notées par l'intéressé et l'appelant et portées sur un relevé joint au rapport d'intervention ; les frais correspondants sont remboursés dans les conditions habituelles.

De même, les salariés qui auront été appelés à intervenir sur site, devront par ailleurs, remplir un relevé :

- du nombre de kilomètres effectués ou des frais engagés au titre de l'intervention,
- du temps passé à l'intervention,
- des frais de repas lorsque ceux-ci sont pris pendant les interventions.

➤ Compensation et rémunération des interventions lors d'astreinte et de meilleur effort

• Interventions sur un site BPCE

Le temps d'intervention se décompte de l'appel (moment où le salarié est joint) au retour au domicile. Chaque intervention nécessitant un déplacement donnera lieu au paiement d'indemnités kilométriques au tarif en vigueur, correspondant au trajet domicile / BPCE aller et retour. En cas de nécessité absolue, la Banque procèdera au remboursement des frais de taxi sur justificatifs dans les conditions habituelles.

Les salariés pourront bénéficier pour leur véhicule de l'assurance groupe dans les conditions et procédures définies au sein de BPCE.

• Interventions à distance par une connexion via un PC

Le temps de l'intervention se décompte de la (des) connexion(s) à la (aux) déconnexion(s) sur le site BPCE

• Compensation ou rémunération

Le temps d'intervention est :

- soit récupéré dès que possible (délai maximum 2 mois),
- soit payé sous forme d'une indemnité calculée sur la base de la rémunération horaire (ou de la journée ou demi-journée) majorée,
- soit épargné dans le compte épargne-temps.

Quelle que soit l'option choisie par le salarié parmi les trois cas visés ci-avant, le taux de majoration appliqué est de 50 % pour les astreintes et de 100 % pour le « Meilleur effort ».

Le paiement des astreintes interviendra sur la paie du mois en cours, sous réserve que les bordereaux déclaratifs soient reçus par le service paye au plus tard le 10 du mois.

Les bordereaux déclaratifs reçus après cette date feront l'objet d'un paiement avec la paie du mois suivant. Le dispositif de traitement des astreintes sera rappelé aux responsables hiérarchiques concernés ainsi que les délais de transmission à la paye des bordereaux déclaratifs.

3.2.2.2 Travaux exceptionnels

➤ Travaux exceptionnels les week-ends et jours fériés :

Handwritten notes and signatures:
83
FS MFH
EN PL DL VL 07

- L'entreprise fera appel dans la mesure du possible au personnel volontaire. Les difficultés personnelles ou familiales présentées par le personnel concerné seront prises en compte.
- Les salariés susceptibles d'être concernés par des élargissements ou des modifications de leurs horaires de travail liés à ces opérations seront informés par leur Direction dans les meilleurs délais. Le nombre prévisionnel de salariés susceptibles d'être concernés sera communiqué au Comité d'Entreprise (ou au sein du CSE lorsqu'il sera mis en place).
- Tous les salariés qui exercent des fonctions techniques sont susceptibles d'intervenir dans le cadre de ces opérations, ainsi que les utilisateurs sollicités par la hiérarchie pour tester le bon fonctionnement des installations. Les services concernés sont la logistique, le secrétariat général, l'informatique, etc, cette liste n'étant pas limitative.
Lorsque les services auront besoin des salariés au-delà de l'horaire habituel, ils préviendront, sauf cas d'urgence, les intéressés au moins 48 heures à l'avance pour un travail le samedi et au moins 72 heures à l'avance pour un travail le dimanche ou un jour férié (hors Target).
- En cas de travail le dimanche, le repos hebdomadaire sera pris un jour de la semaine fixé en prenant le mieux possible en compte les souhaits des salariés, mais sans ignorer les nécessités de service.

➤ Travaux effectués les jours fériés en fonction de calendriers spécifiques

Les systèmes de règlement de gros montants (Target ...) les services de la Bourse (Euronext) de règlement livraison de titres (Euroclear,), etc....., fonctionnent un certain nombre de jours fériés chaque année. Ces jours d'ouverture sont dénommés jours fériés « Target » dans le présent accord.

Le planning prévisionnel des salariés amenés à travailler un jour férié Target est établi en début d'année. Ce planning est révisable 21 jours calendaires avant le jour férié. Ce délai pouvant néanmoins être réduit en cas de circonstances exceptionnelles.

➤ Garanties et contreparties légales et professionnelles

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales en vigueur, un salarié ne peut être occupé plus de 6 jours par semaine.

Les salariés concernés par une ou plusieurs dérogations prévues bénéficieront de différentes contreparties :

- des contreparties légales, notamment les majorations de salaires et repos compensateurs liés aux heures supplémentaires en conformité avec les dispositions légales et réglementaires afférentes ;
 - des contreparties professionnelles ; ces contreparties sont précisées dans le paragraphe « contreparties » (cf. infra).
- Prise en charge des dépenses exceptionnelles engagées par les salariés pour se rendre ou effectuer leur travail en dehors de leurs horaires de travail habituel et facilités diverses :
- Transport et frais exceptionnels

En cas de trajets en véhicule personnel :

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "83", "FB", "MHM", and "V2" with a circled "107".

- Les salariés pourront bénéficier pour leur véhicule de l'assurance groupe dans les conditions et procédures en vigueur au sein de BPCE SA.
- paiement des indemnités kilométriques (domicile/lieu de travail aller-retour) au tarif habituel, et prise en charge des frais de parking.
- en cas de nécessité, remboursement des frais de taxi et le cas échéant des frais d'hôtel, sur justificatifs aux conditions habituelles.
- remboursement de frais de garde d'enfants aux conditions habituelles.

- Restauration

En cas de travail les jours où le restaurant d'entreprise est fermé, l'entreprise fera livrer des plateaux repas ou procédera au remboursement des frais de restauration selon les barèmes en vigueur.

- Contreparties

Les contreparties prévues par le présent article s'appliquent aux salariés de BPCE SA auxquels il est demandé de venir travailler pendant des week-ends ou jours fériés dans le cadre des opérations de travaux exceptionnels visés par le présent accord.

- Travail le week-end

- ✓ Salariés suivis en heures

Pour les salariés en décompte heures auxquels il est demandé de venir travailler pendant un samedi ou un dimanche, il sera appliqué un taux de majoration de 50 % pour le samedi et 100 % le dimanche aux heures de travail effectuées dans le cadre des opérations visées par le présent accord, avec un minimum de 116 € pour une référence de la journée quotidienne normalement travaillée. Ce minimum est proratisé en fonction du nombre d'heures réellement effectuées.

Cette majoration vient s'ajouter le cas échéant au paiement des heures supplémentaires conformément aux dispositions légales.

Les heures complémentaires des salariés à temps partiel, qui pourront être portées au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue à leur contrat de travail bénéficieront d'une majoration de 25 % pour les 8 premières heures, et de 50 % pour les suivantes.

Les majorations susvisées pourront être, au choix du salarié :

- soit récupérées en temps,
- soit payées,
- soit épargnées dans le compte épargne temps,

La conversion en temps sera effectuée en divisant le montant par 1/250^{ème} du salaire de base conventionnel pour un jour.

En outre, les salariés auxquels il est demandé de venir travailler un samedi bénéficieront d'une demi-journée de récupération à prendre dans les deux mois.

Les salariés auxquels il est demandé de venir travailler un dimanche bénéficieront d'une journée de récupération à prendre dans les deux mois.

Les dispositions visées au présent article ne concernent pas les salariés relevant des régimes d'astreinte et de meilleur effort qui font l'objet d'un accord spécifique.

- ✓ Salariés suivis en jours

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like "MB", "MFH", and "VL (R)", along with a large handwritten "83" and other illegible scribbles.

S'agissant des cadres relevant du forfait jours, il est précisé que le régime de rémunération qui leur est applicable couvre forfaitairement les heures effectuées.

Lorsqu'il est demandé à un cadre relevant du forfait jours de venir travailler pendant un week-end alors qu'il ne relève pas d'un régime d'astreinte ou de meilleur effort, il bénéficiera :

- pour le samedi, du paiement d'une majoration de 50 % pour une journée avec un minimum de 116 € ou de 50 % pour une demi-journée de travail avec un minimum de 58 €.
- pour le dimanche, du paiement d'une majoration de 100 % pour une journée, avec un minimum de 116 € ou de 100 % pour une demi-journée de travail avec un minimum de 58 €.

Les majorations susvisées pourront être, au choix du salarié :

- soit récupérées en temps,
- soit payées,
- soit épargnées dans le compte épargne temps,

La conversion en temps sera effectuée en divisant le montant par 1/250^{ème} du salaire de base conventionnel pour un jour.

En outre, les salariés auxquels il est demandé de venir travailler un samedi bénéficieront d'une demi-journée de récupération à prendre dans les deux mois.

Les salariés auxquels il est demandé de venir travailler un dimanche bénéficieront d'une journée de récupération à prendre dans les deux mois.

Les dispositions visées au présent article ne concernent pas les salariés relevant des régimes d'astreinte et de meilleur effort qui font l'objet d'un accord spécifique.

✓ Travail les jours fériés (Target ou hors Target)

Les salariés auxquels il est demandé de venir travailler un jour férié bénéficieront d'une indemnisation forfaitaire de 250 € bruts et d'une journée de récupération à prendre dans les deux mois suivant le jour férié travaillé.

Pour les salariés éligibles au bonus, le jour férié travaillé donnera lieu uniquement à un jour de récupération à prendre dans les deux mois suivant le jour férié travaillé.

L'entreprise prendra en charge les dépenses exceptionnelles que pourrait entraîner pour un salarié, le fait de travailler un jour férié.

3.2.3 Compte épargne temps

À compter de la date du transfert des contrats, les salariés transférés automatiquement se verront appliquer les accords collectifs en vigueur au sein de BPCE SA et notamment l'accord d'entreprise du 13 octobre 2010.

Les sommes épargnées sur le compte épargne temps de NATIXIS SA seront transférées sur le Compte épargne temps de BPCE SA.

3.2.4 Télétravail

À compter de la date du transfert des contrats, les salariés transférés automatiquement se verront appliquer les accords collectifs en vigueur au sein de BPCE SA. Il est précisé que BPCE SA a conclu le 1^{er} mars 2019 un avenant de révision de son accord du 20 juillet 2017 et que cet accord s'appliquera immédiatement à tous les salariés en télétravail en lieu et place des dispositions conventionnelles qui prévalaient avant la date du transfert.

83
7
FS
MFH
99
VL
RR

Concernant toutefois les salariés à temps partiel et les salariés en forfait jours à temps réduit en télétravail, il leur sera proposé un avenant à leur contrat de travail leur permettant de conserver les modalités d'organisation du temps de travail en vigueur antérieurement au transfert, et ce jusqu'au 19 juillet 2020.

3.3 Protection sociale complémentaire

3.3.1 Régime de frais de santé

À compter de la date du transfert et jusqu'au 30 juin 2020, les salariés transférés automatiquement conserveront leur régime de complémentaire santé assuré auprès d'« Adrea Mutuelle » dans les conditions (notamment en termes de cotisations et prestations) qui préexistaient à la date du transfert, le cas échéant complété par les modifications ultérieures rendues nécessaires par l'évolution des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles de branche.

À compter du 1^{er} juillet 2020, les salariés transférés seront couverts par le dispositif de frais de santé en vigueur au sein de BPCE SA.

Chaque salarié cotisera selon sa situation personnelle conformément aux accords en vigueur au sein de BPCE SA.

Une indemnité différentielle RFS (régime frais de santé) sera allouée à tout salarié dont la nouvelle cotisation issue du régime complémentaire « frais soins de santé » sera supérieure à celle acquittée avant le 1^{er} juillet 2020.

Cette indemnité sera octroyée sous réserve que :

- Le salarié soit couvert par le régime complémentaire santé de BPCE SA à la date du 30 juin 2020, à couverture d'ayant droit identique (situation de famille appréciée au 1^{er} janvier 2020).
- La cotisation salariale au titre du régime complémentaire « frais soins de santé » BPCE SA applicable au 1^{er} juillet 2020 soit supérieure à la cotisation salariale au titre du régime complémentaire frais soins de santé de NATIXIS SA qui aura été maintenue jusqu'au 30 juin 2020.

La comparaison entre l'ancienne et la nouvelle cotisation sera effectuée sur la base du salaire fixe annuel brut de base au 31 mai 2020 et des rémunérations variables de l'exercice 2019 perçues en 2020 ainsi que sur la situation de famille appréciée au 31 mai 2020.

L'indemnité différentielle sera égale à l'écart de cotisations définies ci-dessus.

Pour tenir compte des charges sociales salariales, le montant de cette indemnité différentielle sera majoré de 25 %. Cette indemnité différentielle, versé mensuellement, sera applicable à compter du 1^{er} juillet 2020.

83 FS MFH
V
SW 15 VL 99
(107)

3.3.2 Régime de prévoyance

À compter de la date du transfert des contrats, les salariés transférés seront couverts par le régime de prévoyance assuré auprès d'IPBP en vigueur au sein de BPCE SA.

Chaque salarié cotisera conformément aux accords en vigueur au sein de BPCE SA.

Les salariés qui bénéficiaient du régime IPSEC continueront à en bénéficier durant une période de 15 mois à compter de la date de transfert en plus de celui d'IPBP ci-dessus visé.

3.4 Épargne salariale

3.4.1 Intéressement et participation

À compter de la date du transfert des contrats, les salariés transférés automatiquement se verront appliquer les accords collectifs en vigueur au sein de BPCE SA.

Concernant notamment l'accord d'intéressement, il est rappelé que l'accord actuellement en vigueur au sein de BPCE SA arrive à échéance au 31 décembre 2018.

Lors des négociations qui seront menées au cours du premier semestre 2019 pour un accord d'intéressement applicable pour la période 2019–2021, la direction de BPCE SA soumettra aux organisations syndicales représentatives une formule permettant de prendre en compte la nouvelle collectivité.

Afin de maintenir les équilibres d'intéressement et de participation pour les collaborateurs transférés, il est convenu de comparer au niveau individuel :

- Le montant théorique individuel (A) d'intéressement au titre de l'accord de NATIXIS SA et de participation au titre de l'accord de NATIXIS Intégrée qui aurait été attribué au collaborateur transféré au titre de l'exercice 2017 en prenant en compte une présence complète dans l'année et une rémunération (R), correspondant à la rémunération retenue pour le calcul de la participation NATIXIS Intégrée (avant application des plafonds) et reconstituée le cas échéant pour obtenir une année complète pour les salariés en absence justifiée sans maintien de rémunération et pour les salariés arrivés en cours d'année, et avec application des règles de répartition des précédents accords.
- Le montant théorique individuel (B), calculé à partir d'une enveloppe déterminée comme suit : la somme des montants de participation de l'accord NATIXIS Intégrée et d'intéressement de NATIXIS SA au titre de l'exercice 2017 versée effectivement aux collaborateurs transférés, et l'enveloppe d'intéressement global au titre de l'exercice 2017 pour les collaborateurs de BPCE SA, avec application des règles de répartition de l'accord d'intéressement BPCE SA et prenant en compte une présence complète dans l'année et la rémunération (R).

En cas de modification des modalités de répartition dans le nouvel accord d'intéressement de BPCE SA pour la période 2019 – 2021, il sera tenu compte des nouvelles règles de répartition.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like "FB", "MH", and "99".

Lorsque (A) est supérieur à (B), une prime annuelle, correspondant à l'écart entre (A) et (B) majoré de 25% ajustée du temps de présence effectif du collaborateur, sera versée au plus tard au cours du 3^{ème} trimestre de l'année de versement (2020 pour l'exercice 2019, 2021 pour l'exercice 2020, 2022 pour l'exercice 2021). Cette prime annuelle sera proratisée à chaque exercice selon le temps de présence effectif de chaque salarié transféré. La définition du temps de présence effectif sera celle de l'accord d'intéressement 2019-2021. Cette prime sera versée sous condition de présence dans le groupe BPCE à la date de son versement.

Cette indemnité sera soumise aux cotisations et charges sociales en vigueur au moment de leur versement.

3.4.2 Plan d'épargne entreprise (PEE)

À compter de la date du transfert des contrats, les salariés transférés automatiquement bénéficieront du plan d'épargne entreprise en vigueur au sein de BPCE SA, étant précisé que le plafond de l'abondement commun pour le PEE et le PERCO a été porté à 2500 euros bruts par année civile.

Le salarié n'aura pas à supporter les frais de gestion liés aux fonds « Mauve » ainsi que les frais de tenue de compte pour ces fonds « Mauve » logés dans le PES de NATIXIS SA sur la durée de blocage restant à courir.

3.5 Retraites, PERCO, IFC et médailles du travail

3.5.1 Retraite complémentaire

Les sociétés BPCE SA et NATIXIS SA disposent de régimes de retraite complémentaire Agirc-Arrco avec des taux de cotisations différents. Au sein de NATIXIS SA, en raison des transferts d'entreprise précédents, il existe déjà deux populations de salariés qui disposent d'un régime complémentaire dit en « groupe fermé » (le régime n'est plus applicable aux salariés entrants).

Afin de tenir compte des engagements pris par les deux directions et après échanges avec le GIE Agirc-Arrco, il est convenu ce qui suit :

- Les salariés transférés qui appartenaient à un des deux « groupes fermés » au moment de leur transfert, sous réserve de l'autorisation des autorités compétentes en la matière, conserveront leur régime spécifique au sein d'un groupe fermé qui sera constitué au sein de BPCE SA.
- Les salariés transférés qui n'appartenaient à aucun des deux « groupes fermés » existant au sein de NATIXIS SA seront logés dans un 3^e et nouveau groupe fermé au sein de BPCE SA.

L'ensemble des salariés concernés conservera donc les taux de cotisations (patronales et salariales) des régimes de retraite complémentaire en vigueur au moment du transfert. Ceux-ci pourront être amenés à évoluer en fonction de modifications légales et réglementaires ou conventionnelles.

83
13
FMS MFH
VZW 99
12 (107)

3.5.2 Retraite supplémentaire

3.5.2.1

À la date du transfert des contrats, les salariés transférés bénéficieront du régime de retraite supplémentaire CGP en vigueur au sein de BPCE SA. Ces salariés supporteront les cotisations salariales afférentes à ce régime.

- Les salariés transférés ayant un salaire annuel de base au 31 décembre 2018 inférieur à 1,25 fois le plafond annuel 2018 de sécurité sociale bénéficieront à la date du transfert d'une augmentation de leur salaire brut égale à la cotisation salariale majorée de 25% qui aurait été supportée sur la rémunération fixe et variable brute versée en 2018.
- Les salariés percevant un salaire annuel de base au 31 décembre 2018 supérieur ou égal à 1,25 fois le plafond annuel de sécurité sociale 2018 et inférieur ou égal à 75 000 euros (soixante-quinze mille euros), bénéficieront à la date du transfert d'une augmentation de leur salaire brut égale à 50 % de la cotisation salariale majorée de 25 % qui aurait été supportée sur la rémunération fixe et variable brute versée en 2018.

Il est précisé que pour les salariés transférés et entrés au sein de l'effectif de Natixis SA depuis le 1^{er} janvier 2019, la rémunération prise en compte pour le calcul de l'éventuelle augmentation de salaire est le salaire annuel de base dont ils bénéficient au 31 mars 2019.

3.5.2.2

À la date du transfert des contrats, les salariés transférés automatiquement qui appartenaient au sein de Natixis SA à un groupe fermé au titre d'un régime de retraite supplémentaire dit « article 83 » continueront à bénéficier de ce régime. Ces salariés supporteront les cotisations salariales afférentes à celui-ci.

Les salariés ci-dessus visés bénéficieront par ailleurs du régime de la CGP.

3.5.3 PERCO

À compter de la date du transfert des contrats, les salariés transférés automatiquement bénéficieront du PERCO I en vigueur au sein de BPCE SA, étant précisé que le plafond de l'abondement commun pour le PEE et le PERCO a été porté à 2500 euros bruts par année civile.

3.5.4 Indemnités de fin de carrière (IFC)

À compter de la date du transfert des contrats et pour une durée limitée de 25 ans à compter de cette date, en cas de départ volontaire à la retraite au sein de BPCE SA, les salariés transférés automatiquement bénéficieront d'une indemnité de fin de carrière équivalente à celle en vigueur au jour du transfert au sein de la société NATIXIS SA et sera calculée comme suit :

- 0,8% du salaire annuel pour les 10 premières années d'ancienneté
- 1,2% pour les 5 années suivantes
- 1,4% pour les années au-delà de 15 ans

Handwritten notes and signatures: "FVS", "MFH", "99", "SN", "VL", "107", and several illegible signatures.

Cette indemnité ne pourra pas se cumuler avec celles en vigueur au sein de BPCE SA. Elle sera soumise au régime social en vigueur au moment du versement.

À la date du transfert des contrats, les salariés transférés automatiquement qui étaient éligibles à l'IFC exceptionnelle conservent l'éligibilité à ce régime (salariés âgés de plus de 52 ans au 31 décembre 2017 et présents dans les effectifs de NATIXIS SA au 1 janvier 2018).

Montant en euros âge au 31 décembre 2017

4000	61 ans ou plus
3 800	60 ans
3 600	59 ans
3 300	58 ans
3 000	57 ans
2 600	56 ans
2 200	55 ans
1 700	54 ans
1 200	53 ans
700	52 ans

Les salariés transférés automatiquement bénéficiant du dispositif dit « Ancre » continueront à en bénéficier après leur transfert dans les conditions et les modalités existantes à cette date.

3.5.5 Médailles du travail

À la date du transfert des contrats et pour une durée limitée de 25 ans, les salariés transférés automatiquement de NATIXIS SA bénéficieront au sein de BPCE SA d'un dispositif concernant les médailles du travail équivalent à celui en vigueur au jour du transfert au sein de la société NATIXIS SA.

➤ **Conditions d'obtention :**

Chaque salarié en activité qui justifie avoir acquis le nombre d'années requis pour prétendre à l'un des quatre échelons suivants :

- Argent : 20 années de service ;
- Vermeil : 30 années de service ;
- Or : 35 années de service ;
- Grand Or : 40 années de service

Cette durée de service s'apprécie conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Sont pris en compte les stages rémunérés, les congés individuels de formation, les congés de conversion, les contrats de professionnalisation et la durée légale du service militaire (les périodes d'interruption pour congé de maternité ou d'adoption sont prises en compte à concurrence d'une année maximum).

Pour les salariés de nationalité française résidant ou ayant résidé à l'étranger, les années de service correspondant aux périodes passées à l'étranger sont majorées d'un tiers.

Handwritten notes and signatures:
83
A ✓
13 MFH ✓
EN 99 ✓
42 (17)

Les périodes de préretraite ou de congés de fin de carrière sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté, à condition qu'il n'y ait aucune rupture du contrat de travail.

➤ **Montant de la prime :**

Le montant de la prime sera calculé selon la durée de service au sein du Groupe BPCE.

Pour un salarié ayant fait toute sa carrière dans une ou plusieurs sociétés du Groupe, la prime se décompose ainsi :

- Argent (20 ans) : 3% par année d'ancienneté, avec un maximum de 60% d'une mensualité ;
- Vermeil (30 ans) : 4% par année d'ancienneté, avec un maximum de 100% d'une mensualité ;
- Or (35 ans) : 5% par année d'ancienneté, avec un maximum de 100% d'une mensualité ;
- Grand Or (40 ans) : 6% par année d'ancienneté, avec un maximum de 120% d'une mensualité.

La mensualité prise comme référence est égale à 1/12ème de la rémunération annuelle brute de base.

La prime sera soumise au régime social et fiscal en vigueur au moment de son versement.

➤ **Versement de la prime :**

La perception du montant maximum (au sens où le maximum est défini ci-dessus) de chacune des quatre primes possibles ne peut être effective que si chaque demande de médaille est déposée à bonne date, c'est à dire en respectant le délai (dix ans, puis cinq ans) qui doit s'écouler entre l'attribution de chaque médaille.

Dans tous les autres cas, il est précisé que la prime est attribuée selon les modalités suivantes :

- deux médailles sont attribuées à l'occasion d'une même promotion : une seule prime est versée, celle dont le montant est le plus favorable au collaborateur,
- une médaille est attribuée avec retard : la prime versée est celle qui aurait dû être perçue au moment où le collaborateur a justifié du nombre d'années de services nécessaire pour obtenir l'échelon correspondant à la médaille,

Le versement de la prime sera effectué dans le courant du mois qui suivra la présentation à la DRH d'un justificatif d'obtention de la médaille du travail émanant de la Préfecture du domicile des intéressés.

➤ **Modalités d'octroi de la prime**

Les modalités pratiques d'obtention de la prime de la Médaille du travail seront disponibles sur le portail RH.

➤ **Prime dite « prime des 35 ans » :**

- **Modalités d'octroi de la prime dite « prime des 35 ans »**

La prime dite « Prime des 35 ans » est octroyée à tout collaborateur justifiant de 35 ans d'activité professionnelle au sens de la réglementation en vigueur pour l'obtention des médailles du travail.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like "FAS", "MH", and "VL".

D'autre part, le versement de la prime dite « Prime des 35 ans » est subordonné à l'obtention par le collaborateur de la médaille d'honneur Or.

Cette dernière est décernée aux collaborateurs justifiant de 35 années de service après dépôt d'un dossier auprès du service des Médailles du travail de la Préfecture du domicile du collaborateur.

En pratique, le versement de la prime est effectué au cours du mois qui suit la présentation à la Direction des Ressources Humaines d'un justificatif d'obtention de la médaille d'honneur Or émanant de la Préfecture ou de la vérification par la Direction des Ressources Humaines de l'agrément du dossier par les services de la Préfecture.

En tout état de cause et pour tenir compte des délais administratifs d'obtention de la médaille d'honneur Or, il sera procédé lors du versement de la prime, à son intégration rétroactive au 1^{er} janvier ou au 1^{er} juillet de l'année de l'obtention selon la promotion du collaborateur concerné.

- Montant de la prime dite « prime des 35 ans » et intégration dans le salaire conventionnel annuel

Le montant de la prime dite « Prime des 35 ans » est de 815,22 € pour un salarié à temps plein.

Cette prime dite « Prime des 35 ans » est intégrée dans le salaire conventionnel annuel brut du salarié concerné sur la base du montant annuel de 815,22 euros.

Le montant de cette prime sera indexé chaque année sur le tiers de l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale.

3.5.6 Emplois sensibles

À compter du 1^{er} avril 2019 et jusqu'au 30 juin 2020, les salariés transférés dont le poste a été identifié comme emplois sensibles au sein de l'accord conclu au sein de Natixis Intégré du **30 juin 2017 relatif à l'Emploi et la GPEC** et identifiés dans le cadre de l'information-consultation du CCE de Natixis SA pour l'année 2019 bénéficieront au sein de BPCE SA d'un dispositif équivalent à celui dont ils bénéficiaient jusqu'au transfert.

Les engagements déjà souscrits par Natixis pour cette catégorie de salariés faisant l'objet du transfert seront repris par BPCE S.A.

Les modalités seront les suivantes :

➤ **L'évolution professionnelle**

Les collaborateurs occupant des emplois sensibles qui souhaiteraient bénéficier d'un appui renforcé pour mener à bien leur projet de mobilité, disposeront d'un accès prioritaire aux RRH, leur permettant ainsi de bénéficier de conseils quant à leur orientation professionnelle et à la mise en œuvre de leur projet.

Pour ces collaborateurs, les entretiens RH auront lieu à une fréquence renforcée, tous les 2 à 3 ans.

L'entretien professionnel conduit par le manager est un moment privilégié pour engager une réflexion sur le projet professionnel et les besoins éventuels de formations.

Handwritten notes and initials:
 83
 N
 V
 FB
 MFH
 09
 12
 003
 (A)

Lors de cet entretien, le manager sera plus particulièrement attentif, pour les collaborateurs occupant un emploi en décroissance, à favoriser l'échange et la réflexion autour des projets d'évolutions professionnelles qui peuvent être envisagés.

Concernant les collaborateurs occupant un emploi nécessitant d'importantes adaptations de compétences, l'entretien professionnel sera l'occasion d'une réflexion approfondie sur l'accompagnement en termes de formation permettant une mise à niveau des compétences.

L'ensemble de ces échanges devra permettre d'élaborer un plan de développement individualisé comprenant les actions d'accompagnement identifiées, et le cas échéant les formations nécessaires, les modalités de suivi de ce plan, etc.

➤ **La formation**

Les collaborateurs occupant des emplois sensibles bénéficieront d'un accès prioritaire aux actions de formation, notamment transversales, afin de faciliter leur adaptation à l'évolution de leur métier ou envisager un changement d'emploi.

Dans le cadre d'un processus de mobilité engagé par le collaborateur, un parcours de formation sur mesure sera si nécessaire proposé par le RRH en lien avec les équipes Formation, pour faciliter l'aboutissement de sa candidature.

Les équipes formation pourront élaborer des parcours qualifiants permettant de sécuriser des changements d'orientation professionnelle. L'accès aux périodes de professionnalisation sera également recherché.

Les collaborateurs occupant un emploi sensible disposeront d'un accès facilité au bilan de compétences. Ainsi, en cas de refus de prise en charge par le Fongecif, l'entreprise prendra en charge le financement du bilan, en complément éventuel de celui obtenu via le Compte Personnel de Formation.

BPCE SA soutiendra plus particulièrement les démarches de VAE engagées par les collaborateurs occupant des emplois sensibles. Les prestations de conseil à l'élaboration du dossier de VAE seront financées par l'entreprise, en complément ou à défaut de prise en charge par le Fongecif. La VAE pourra être réalisée sur le temps de travail, dans la limite de 2 jours par an.

BPCE SA abondera le Compte Personnel Formation des collaborateurs occupant des emplois sensibles et qui activeraient leur compte pour accéder à une formation qualifiante ou certifiante leur permettant de développer leurs compétences et maintenir ainsi leur employabilité. Cet abondement sera défini en fonction du projet et des besoins de formation du collaborateur.

➤ **L'accompagnement à la mobilité géographique volontaire**

BPCE SA entend continuer favoriser toutes les solutions permettant la mobilité des collaborateurs transférés automatiquement occupant un emploi sensible.

Si un collaborateur occupant un emploi sensible réalise une mobilité entraînant un changement de bassin d'emploi (mobilité Ile de France/province ou de province à province, hors mobilité intra Ile de France), le collaborateur bénéficiera des mesures prévues ci-après.

83
FB
MAH
99
VL
M7

Dans l'hypothèse où le poste proposé impliquerait un changement de lieu de travail au-delà du bassin d'emploi susmentionné, le collaborateur, qui choisirait de changer de lieu de résidence principale, bénéficierait des mesures d'accompagnement suivantes :

- Prime d'installation complémentaire de 3 500 euros bruts pour un célibataire et 1 500 euros bruts pour un collaborateur marié ou pacsé à laquelle s'ajoutent 750 euros bruts par enfant à charge, sans pouvoir excéder 15 750 euros bruts au total. Il est précisé qu'en cas de mobilité concernant deux conjoints (mariés, pacsés, concubins, ...) travaillant chez BPCE SA, la prime d'installation complémentaire ne sera versée qu'une seule fois.
- Participation à la prise en charge de prestations d'outplacement pour une durée de 6 mois pour le conjoint justifiant d'une rupture du contrat, via un prestataire référencé par l'entreprise dans la limite d'un montant de 6.000 euros HT. Le règlement serait effectué directement auprès du prestataire sur production d'une facture justificative ;
- Versement en une fois d'une prime annuelle de mobilité (dégressive) sur 3 ans : 1/12 du salaire annuel fixe de base brut la 1ère année versée au moment de la mobilité, 75% la 2nde année versée à date anniversaire de la mobilité, 50% la 3ème année versée également à date anniversaire de la mobilité. Ces montants seront majorés de 20 % dans le cadre d'une mobilité de la province vers la région parisienne.

➤ **La mesure d'accompagnement renforcé pour un départ en retraite**

Afin de disposer d'une visibilité sur les dates de départs en retraite de leurs collaborateurs occupant un emploi sensible, il sera mis en place une aide financière incitative.

Cette aide sera réservée aux collaborateurs volontaires susceptibles de liquider leur retraite à taux plein (y compris en intégrant un rachat de trimestres) dans un délai maximum de 36 mois courant à l'issue de la période définie au niveau de leur entreprise pour demander le bénéfice de cette mesure.

Le présent dispositif ne sera pas remis en cause dans l'hypothèse où un collaborateur bénéficiaire ne serait pas en mesure de partir en retraite à la date initialement indiquée, en raison d'une évolution des conditions réglementaires relatives à l'âge légal de départ en retraite. Dans cette seule hypothèse, et après examen de la situation du collaborateur concerné, le délai maximum susvisé sera ajusté en conséquence et formalisé avec son entreprise, de sorte à permettre à l'intéressé de remplir l'ensemble des conditions de la liquidation de la retraite à taux plein.

Cette aide financière repose sur un dispositif pouvant combiner une aide au rachat de trimestres (permettant aux collaborateurs qui le souhaitent et qui en remplissent les conditions de partir en retraite plus tôt), ainsi que l'octroi d'une prime incitative au départ en retraite.

- **Mesure financière**

L'aide financière consentie par l'entreprise consistera selon les cas/dossiers présentés, alternativement ou cumulativement à :

- allouer une aide financière au rachat de trimestres au titre du taux seul (et non au titre du taux et de la durée d'assurance) dans la limite maximale de 12 trimestres (dès lors que le collaborateur remplit bien les conditions légales permettant ce rachat),
- octroyer une indemnité complémentaire au départ en retraite.

Cette aide financière, au choix du collaborateur, après examen et validation de sa situation par la Direction des Ressources Humaines, sera définie selon la combinaison des barèmes ci-dessous :

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like "F3 MEH" and a large signature.

	Rachat des trimestres	Prime incitative au départ
# Trimestres rachetés	Taux de prise en charge	Montant euros bruts
0	0%	9 600
1	100%	8 000
2	100%	5 900
3	100%	3 000
4	100%	-
5	80%	-
6	70%	-
7	60%	-
8	52.5%	-
9	50%	-
10	45%	-
11	40%	-
12	37.5%	-

En l'état actuel des dispositions en vigueur, un mécanisme de minoration/majoration temporaire est appliqué au montant de la retraite complémentaire pour les collaborateurs nés à compter du 1er janvier 1957, et sollicitant la liquidation de leur retraite complémentaire à partir du 1er janvier 2019. En conséquence, en cas de départ volontaire à la retraite impliquant l'application dudit dispositif, l'aide financière décrite ci-dessus sera majorée d'un montant fixé à un 1/12 du salaire annuel fixe de base brut, pour les collaborateurs concernés.

- Conditions pour bénéficier de cette aide financière
 - Les collaborateurs devront s'engager formellement à partir volontairement en retraite à la première date à laquelle ils pourront bénéficier d'une retraite à taux plein (y compris en intégrant le rachat de trimestres), dans les 36 mois maximum suivant la date de validation de leur demande, exprimée au cours de la période définie au niveau de l'entreprise (sauf décalage au titre de la seule dérogation prévue en cas d'évolution des conditions réglementaires relatives à l'âge légal de départ en retraite).
 - Ils devront dans ce cadre mettre en œuvre l'ensemble des démarches administratives nécessaires vis-à-vis de leur entreprise et des différents organismes de retraite afin de pouvoir liquider leur retraite à taux plein à la date convenue (et fournir en temps utiles l'ensemble des justificatifs demandés par l'entreprise).

BB FA 4FH 99
 } de 50/12 07

- Conditions de versement

- Si les collaborateurs n'optent pas pour le rachat de trimestres et font le choix de la prime incitative complémentaire : celle-ci leur sera versée par leur entreprise concomitamment avec l'indemnité de départ en retraite (au moment de la rupture du contrat avec le solde de tout compte).
- Si les collaborateurs optent pour le rachat de trimestres : ils bénéficieront d'un versement par avance de l'aide financière consentie par l'entreprise en fonction du taux de prise en charge prévu par le barème. Ce versement interviendra sur présentation d'un justificatif de demande de rachat adressé par le collaborateur à la CNAV. Une fois le rachat effectué, le collaborateur adressera concomitamment à son entreprise le document justifiant du rachat.

Au moment de son départ en retraite, il bénéficiera du versement de l'indemnité de départ en retraite, ainsi que, le cas échéant, de l'indemnité complémentaire prévue par le barème en fonction du nombre de trimestres rachetés.

Dans l'hypothèse où le collaborateur ne partirait pas en retraite à la date convenue (première date de liquidation à taux plein), il est alors clairement acté qu'aucune aide financière, quelle qu'en soit la forme, ne sera alors due.

L'entreprise sera alors déliée de tout engagement de versement de cette aide financière vis-à-vis du collaborateur. Si ce dernier a déjà bénéficié par avance de l'aide financière de l'entreprise au titre du rachat de trimestres de cotisations, cette somme devra alors être remboursée par le collaborateur. Les parties signataires du présent accord actent que ce remboursement obligatoire interviendra au moment du départ du collaborateur, à la date de versement du solde de tout compte.

- Les modalités de communication aux collaborateurs occupant des emplois sensibles sur les mesures spécifiques proposées

Les mesures d'accompagnement renforcées du présent accord seront applicables aux collaborateurs occupant des emplois sensibles, tels qu'identifiés dans le cadre de la consultation annuelle du Comité Central d'Entreprise de Natixis SA sur les orientations stratégiques et la GPEC au titre de 2019.

En complément, notamment lorsque le collaborateur en aura fait la demande, une information sera pourra être réalisée de manière individuelle à l'occasion d'un entretien avec le Responsable Ressources Humaines.

- Le suivi de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement renforcées pour les collaborateurs concernés

Un suivi de l'application de ces différentes mesures d'accompagnement sera effectué. A cet effet, un bilan annuel sera réalisé au sein de BPCE SA et présenté en Comité d'entreprise ou en CSE dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques (incluant le bilan de la GPEC).

Handwritten signatures and initials: 83, MFH, and other illegible marks.

3.5.7 Conditions de mobilité des salariés mis à disposition en province ayant donné lieu à un changement de résidence principale

Les salariés dont le contrat de travail est transféré automatiquement qui à l'initiative de l'entreprise, ont fait l'objet d'une mise à disposition d'une durée supérieure ou égale à 18 mois et qui a donné lieu à un changement de résidence principale (Ile de France–Province ou Province–Province), continueront à bénéficier des dispositions relatives à la mobilité géographique ci-dessous énumérées :

- Déménagement :
 - dans le cadre de la recherche d'un nouveau logement, ou pour toute démarche utile, sur justificatifs, le collaborateur bénéficie de 2 jours ouvrés ainsi que de la prise en charge des frais de voyage engagés pour cette recherche conformément à la politique voyage en vigueur dans l'entreprise ;
 - aide le cas échéant d'un cabinet spécialisé mandaté par l'entreprise pour la recherche d'un logement ;
 - prise en charge de frais d'hébergement / double résidence et de déplacement provisoires dans l'attente de l'installation définitive du collaborateur dans son nouveau logement pendant 3 mois maximum (ou fin d'année scolaire, si enfants scolarisés) sur justificatifs ;
 - bénéfice de 2 jours de déménagement, en application de l'accord Groupe GPEC de BPCE, étant précisé que cette disposition n'est pas cumulable avec un autre congé de même nature prévu par une autre disposition conventionnelle ;
 - prise en charge des frais de déménagement sur production de 2 devis.

- Installation :
 - versement d'une prime d'installation de 7 000 euros bruts pour un collaborateur célibataire, 9 000 euros bruts pour un collaborateur marié ou pacsé, avec une majoration de 1 000 euros bruts par enfant à charge et dans la limite de 12 000 euros brut. Il est précisé qu'en cas de mobilité concernant deux conjoints (mariés, pacsés, concubins, ...) travaillant chez BPCE SA, la prime d'installation ne sera versée qu'une seule fois.

Le salarié bénéficiera des mesures supplémentaires suivantes :

- Prime d'installation complémentaire de 3 500 euros bruts pour un célibataire et 1 500 euros bruts pour un collaborateur marié ou pacsé à laquelle s'ajoutent 750 euros bruts par enfant à charge, sans pouvoir excéder 15 750 euros bruts au total. Il est précisé qu'en cas de mobilité concernant deux conjoints (mariés, pacsés, concubins, ...) travaillant chez BPCE SA, la prime d'installation complémentaire ne sera versée qu'une seule fois.
- Participation à la prise en charge de prestations d'outplacement pour une durée de 6 mois pour le conjoint justifiant d'une rupture du contrat, via un prestataire référencé par l'entreprise dans la limite d'un montant de 6.000 euros HT. Le règlement serait effectué directement auprès du prestataire sur production d'une facture justificative ;
- Versement en une fois d'une prime annuelle de mobilité (dégressive) sur 3 ans : 1/12 du salaire annuel fixe de base brut la 1ère année versée au moment de la mobilité, 75% la 2nde année versée à date anniversaire de la mobilité, 50% la 3ème année versée également à date anniversaire de la mobilité. Ces montants seront majorés de 20 % dans le cadre d'une mobilité de la province vers la région parisienne.

3.5.8 Frais de restauration

Handwritten notes and initials: FB, MFH, 09, 107, and other illegible scribbles.

Les salariés transférés automatiquement de NATIXIS SA bénéficiaient avant leur transfert d'une prise en charge partielle des frais de restauration d'entreprise.

En cas de baisse du montant de la subvention qui sera allouée par BPCE SA, les salariés transférés automatiquement (à l'exception des salariés disposant de tickets restaurant) bénéficieront d'une augmentation de salaire mensuel fixe à compter de la date de leur transfert égale à 1/12^{ème} du **différentiel de subvention, majoré de 25%**, sur la base du montant annuel moyen perdu par collaborateur (calcul théorique), différencié selon la tranche de salaire et le statut professionnel (cadre / technicien) comme suit :

Salarié technicien

<u>Tranche de salaire</u>	<u>Montant annuel de compensation individuelle</u> (incluant la majoration de 25%)
≤ 37 500 €	207 €

Salarié cadre

<u>Tranche de salaire</u>	<u>Montant annuel de compensation individuelle</u> (incluant la majoration de 25%)
≤ 37 500 €	869 €
≤ 40 000 €	676 €
≤ 45 000 €	579 €
≤ 48 000 €	386 €
≤ 52 500 €	193 €
≤ 67 500 €	97 €

Il est précisé que pour les salariés à temps partiel ou en forfait réduit, le montant de la compensation sera déterminé sur la base d'un équivalent temps plein.

Pour les collaborateurs ne disposant pas d'un service de restauration collective, le bénéfice des titres restaurants sera maintenu, qu'il s'agisse du format papier ou du montant de la participation prise en charge par l'employeur.

3. 5.9 - Handicap

Les salariés transférés automatiquement conserveront à compter de la date du transfert les aides issues de l'accord « Handicap » conclu au sein de NATIXIS SA le 31 janvier 2017 ainsi que les mesures de compensation jusqu'au 31 décembre 2019 (date de fin de cet accord).

Les mesures ci-après définies s'intégreront naturellement dans les négociations à venir sur le thème du Handicap au sein de BPCE SA, dont l'ambition ne saurait être inférieure à celle de l'accord actuellement en vigueur au sein de Natixis.

Les mesures conventionnelles qui continueront à s'appliquer jusqu'à cette date du 31 décembre 2019 sont les suivantes :

3.5.9.1 Bénéficiaires des mesures :

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "BF", "MFH", and "VL".

La liste des bénéficiaires des dispositions du présent accord est celle mentionnée à l'article L. 5212-13 du Code du travail :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH*) mentionnée à l'article L. 146-9 du Code de l'action sociale et des familles ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité Sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ; les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité Sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires mentionnés à l'article L.394 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre* ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L.395 et L.396 du même Code ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles et les titulaires d'une carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie par le code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

S'ajoutent à cette liste, les collaborateurs ayant entamé, sur la base du volontariat, les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et ayant fourni à BPCE la copie du justificatif de dépôt de leur dossier auprès de la MDPH ou de la CDAPH*, et ceci afin de pouvoir prendre en charge le traitement de leur demande de compensation du handicap au plus tôt.

Dans l'éventualité où la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ne serait pas accordée par la MDPH ou la CDAPH*, le salarié perdrait le bénéfice des dispositions du présent accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions déjà mises en œuvre et clôturées.

Les personnes en situation de handicap visées dans le présent accord s'entendent comme étant les salariés bénéficiaires de l'OETH*.

() y compris les victimes d'attentats, conformément aux modalités consultables au guichet unique d'information et de déclaration pour les victimes d'attentat mis en place le 27 juillet 2016 (gouvernement.fr/guide-victimes)*

3.5.9.2 Maintien dans l'emploi et évolution professionnelle des personnes en situation de handicap

3.5.9.2.1 Maintien dans l'emploi et prévention des risques d'inadaptation au poste de travail des personnes en situation de handicap

- Maintien dans l'emploi

BPCE SA s'engage à mettre en œuvre l'ensemble des moyens nécessaires destinés au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dont le contrat de travail est transféré automatiquement au sein de son périmètre.

Handwritten notes and initials:
 80 FIS MFM
 99
 7 of ENV VL (00)

Les actions en faveur du maintien dans l'emploi sont particulièrement importantes au regard des risques d'aggravation du handicap et du vieillissement des collaborateurs en situation de handicap et constituent l'axe prioritaire de l'entreprise afin de maintenir la capacité d'emploi de ces collaborateurs.

L'adaptation au poste de travail est une condition essentielle à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Les acteurs de cette démarche sont le référent handicap, le médecin du travail et le CHSCT (et prochainement le CSE). Ils sont associés à la recherche et à la mise en œuvre de solutions permettant le maintien dans l'emploi des salariés.

Les mesures de compensation sont mises en œuvre en concertation avec le médecin du travail, le CHSCT (et prochainement le CSE) et le référent handicap qui sont interlocuteurs clefs sur ce thème.

Comme les autres acteurs, ils sont tenus à une obligation de confidentialité concernant les informations dont ils pourraient avoir connaissance dans ce cadre.

L'analyse et les actions qui en découlent seront prises en charge par le référent handicap et les Responsables Ressources Humaines, en liaison avec les autres acteurs concernés (.

Comme tous les collaborateurs, les salariés en situation de handicap ont par ailleurs la possibilité de demander un entretien RH à leur initiative à tout moment.

L'évolution éventuelle de leurs besoins pourra être abordée à cette occasion.

D'autre part, il est rappelé que les salariés en situation de handicap peuvent solliciter directement et à tout moment, un rendez-vous avec le médecin du travail en dehors des visites annuelles, voire le service de santé au travail.

BPCE SA mettra en œuvre tous les moyens appropriés pour maintenir les salariés développant un handicap ou dont le handicap s'aggrave, dans des activités correspondant à leurs aptitudes et leurs capacités.

En liaison avec le médecin du travail, BPCE SA veillera à mettre en place un dispositif d'anticipation de la dégradation de la situation de handicap. A ce titre, il sera porté une attention particulière aux collaborateurs en absence maladie de longue durée, notamment en collaboration avec les médecins du travail. Le référent handicap ou les Responsables Ressources Humaines, informeront systématiquement le médecin du travail de l'absence de longue durée des salariés en situation de handicap.

Des visites de pré-reprise seront organisées avec l'accord des intéressés en vue d'étudier le plus en amont possible les possibilités de compensations des conséquences du handicap afin d'assurer les meilleures conditions de reprise possible.

- Prévention et gestion des situations d'inaptitude

Enfin, en cas de risque de déclaration d'inaptitude pouvant impacter de façon significative l'activité de la personne, le Responsable Ressources Humaines devra, en liaison avec le médecin du travail, se concerter avec les acteurs intervenant sur le sujet du handicap afin de rechercher toute solution permettant le maintien dans l'emploi de la personne en situation de handicap.

83
F0 MFH
SN V KL DD
107

Le référent Handicap sera ainsi systématiquement informé par la médecine du travail de toute déclaration d'inaptitude afin de garantir la mise en œuvre de l'ensemble des moyens susceptibles d'assurer la réorientation des salariés concernés.

En cas d'inaptitude à son poste de travail déclarée par la médecine du travail, des solutions de reclassement seront prioritairement cherchées au sein de BPCE SA et du Groupe BPCE. A cet effet, les mesures proposées aux personnes en situation de handicap prendront la forme, au cas par cas d'un bilan de compétences ou d'orientation professionnelle, d'une formation de reconversion ou d'une période d'immersion au sein d'autres services, ou de toute autre action adaptée.

Si aucune solution de reclassement interne n'est envisageable compte tenu de l'inaptitude du salarié, un dispositif d'accompagnement en vue d'un reclassement externe (ou tout autre type d'aide à la recherche d'emploi tel qu'un bilan professionnel, un bilan compétences, une aide au repositionnement professionnel, une formation de reconversion ...) sera mis en œuvre.

En toute hypothèse, lorsque la rupture du contrat de travail d'une personne en situation de handicap est envisagée, une information préalable du référent Handicap devra être systématiquement réalisée afin que celui-ci puisse analyser la situation.

3.5.9.2.2 Principe de la compensation des conséquences du handicap

- Mesures de compensation

BPCE SA reconnaît la nécessité d'analyser et d'anticiper les éventuels besoins spécifiques des personnes en situation de handicap dans le cadre de mesures de compensation des conséquences du handicap adaptées au cas par cas à leur environnement de travail.

Il est rappelé que conformément à l'article L 114-1-1 (V) du Code de l'action sociale et des familles, « la personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie ».

Pour les personnes en situation de handicap, ces mesures de compensation peuvent relever du domaine technique, organisationnel et/ou de la formation.

Parmi les principales mesures de compensation du handicap figurent notamment les actions suivantes :

- aménagements de postes (amplificateur téléphonique, grossisseur d'écran...), avec l'appui éventuel d'experts (notamment ergonomes) et acquisition de matériels spécifiques (logiciels adaptés...),
- aménagements de la charge, du rythme et/ou de l'organisation du travail,
- aides au transport pour les déplacements professionnels et/ou le trajet entre le domicile et le lieu de travail, par exemple : financement des dépenses de transporteur spécialisé ou aménagement de véhicule personnel, sur avis du médecin du travail et en complément des démarches effectuées à titre personnel par le collaborateur en situation de handicap,
- aménagements individuels d'horaires et/ou mise en œuvre du télétravail pour raisons médicales ou contraintes de déplacement,
- aménagement de l'accessibilité des locaux au-delà des obligations légales (en cas de problème d'accessibilité à un restaurant d'entreprise, des tickets restaurant pourront être attribués aux personnes en situation de handicap jusqu'à la résolution du problème d'accès),

- financement d'aides à la communication (appareillages, prothèses auditives, logiciels pour personnes malvoyantes ou malentendantes,...) ou d'aides à la personne dans l'entreprise (interprètes en LSF, auxiliaire de vie professionnelle...),
- et toute autre mesure qui se révélerait équitable et nécessaire.

Les mesures de compensation, notamment les mesures de compensation techniques, peuvent être mises en place sur simple prescription du médecin du travail et, si nécessaire, après intervention et conseil d'un ergonome en concertation avec le référent handicap.

Il en est de même pour les mesures touchant à l'organisation du travail ou à l'adaptation du poste ou de la charge de travail, dès lors que toutes les parties concernées en sont d'accord.

- L'équipe pluridisciplinaire

D'autres mesures peuvent faire intervenir d'autres acteurs, ne partageant pas forcément les mêmes vues, notamment en ce qui concerne l'organisation du travail, comme la mise en place du télétravail, l'adaptation du poste ou de la charge de travail.

Afin de régler ces cas plus complexes dans le cadre d'une recherche optimale de concertation et de mutualisation de la décision, il a été créé au sein de la Direction des Ressources Humaines, une équipe pluridisciplinaire.

L'équipe pluridisciplinaire composée autant que de besoin du médecin du travail, de l'infirmière, du RRH référent handicap et de l'assistant social.

La personne en situation de handicap et/ou le cas échéant la personne salariée de BPCE SA, de son choix, qu'elle a mandatée pour la représenter ne font pas partie de l'équipe pluridisciplinaire. Cependant, le collaborateur peut demander à être entendu par celle-ci, en début de réunion. Il peut par ailleurs demander à se voir présenter les mesures de compensations décidées par l'équipe pluridisciplinaire à l'issue de la réunion.

La liste des personnes pouvant saisir l'équipe pluridisciplinaire comprend la personne en situation de handicap ou une personne de son choix désignée par lui et appartenant au personnel de l'entreprise, le service de santé au travail, l'assistant social, le Responsable Ressources Humaines, le responsable hiérarchique, le référent handicap, un représentant du CHSCT (ou prochainement le CSE).

La saisine se fait par un courriel documenté adressé au référent handicap de BPCE SA ; il appartient au référent handicap de solliciter les acteurs internes à l'entreprise, de réunir et de convoquer l'équipe pluridisciplinaire concernée pour une réflexion pluridisciplinaire dans les 30 jours suivant la date de saisine (hormis la période de congés annuels d'été, pendant laquelle ce délai pourra être dépassé).

A l'issue de l'analyse de l'équipe pluridisciplinaire, le référent handicap rédigera un relevé de décision afin de notifier au collaborateur concerné la ou les mesure(s) de compensation retenue(s) intégrant les préconisations de la médecine du travail.

La ou les mesure(s) de compensation retenue(s) sera/seront mise(s) en œuvre par BPCE SA. La coordination de la mise en œuvre de ces mesures sera assurée par le référent handicap. La modification de la ou des mesure(s) de compensation supposera éventuellement une nouvelle analyse de la situation par l'équipe pluridisciplinaire.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like "83", "FB", "MCH", and "007".

En cas de désaccord du collaborateur avec les décisions de l'équipe pluridisciplinaire, ce dernier, et/ou la personne de son choix appartenant au personnel de BPCE SA, pourra solliciter la tenue d'une nouvelle commission.

Un point sera fait en CHSCT (ou prochainement en CSE) sur les mesures de compensation mises en place en cas de réunion de l'équipe pluridisciplinaire.

3.5.9.2.3 Mesures complémentaires non financées par le budget sur le handicap

- Réduction journalière de la durée du travail

Afin de prendre en compte, notamment d'éventuelles difficultés de transport, les personnes en situation de handicap suivies en heures bénéficieront, sur leur demande, d'une réduction journalière de leur durée de travail d'une demi-heure, sans impact sur leur rémunération.

Le droit à réduction horaire s'ouvre au jour où le salarié devient bénéficiaire du présent accord et sollicite ce droit, il n'est pas rétroactif.

En outre, le droit à réduction horaire visant à tenir compte d'éventuelles difficultés liées à la situation de handicap, les journées de télétravail sont également concernées par cette réduction horaire.

La réduction horaire ne saurait se cumuler. Ainsi, chaque journée de travail éligible ne saurait être réduite dans ce cas de plus d'une demi-heure.

La charge de travail ou les objectifs fixés, devront prendre en compte cette réduction horaire.

- Autorisations d'absence rémunérées

Les personnes en situation de handicap bénéficieront chaque année, quel que soit leur régime de travail, de cinq demi-journées d'autorisation d'absence rémunérée afin de faciliter les démarches administratives liées à l'obtention ou au renouvellement de la RQTH et d'accomplir des examens médicaux (rendez-vous avec un médecin généraliste ou spécialiste, rendez-vous en clinique ou à l'hôpital) sous réserve de la production de justificatifs établissant que les examens ou démarches administratives concernés sont liés à la situation de handicap. Le collaborateur est autorisé à poser deux demi-journées consécutives afin de s'absenter par journée entière.

Ces mesures ne seront pas financées sur le budget relatif au handicap.

3.5.9.2.4 Aides personnelles complémentaires pour la compensation du handicap dans l'environnement privé du salarié

BPCE SA interviendra en faveur des collaborateurs en situation de handicap en complément de la prise en charge accordée par les régimes de prévoyance, la CPAM, la Complémentaire santé, afin de financer le solde non couvert des aides liées à la compensation des conséquences du handicap, dans l'environnement privé de la personne en situation de handicap lorsqu'un lien avec l'exercice de l'emploi (embauche et maintien dans l'emploi) est établi.

A titre d'exemple, il pourra s'agir :

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like '83', 'FS', 'MFH', '99', and 'VL'.

- d'aides techniques (appareillage, fauteuil, prothèses auditives...), à l'exclusion des ressources d'énergie nécessaires pour le bon fonctionnement des appareils et matériels et des éventuels frais d'entretien et de réparation ;
- d'aides au déplacement et à la mobilité : aménagement du véhicule, sociétés spécialisées d'aides aux frais de déménagement en cas de nécessité de rapprochement entre le domicile et le lieu de travail.

Les demandes seront examinées par le référent handicap, sur présentation des justificatifs des financements déjà obtenus ou en cours d'obtention. Le cas échéant, en cas de désaccord ou si la situation nécessite des analyses complémentaires, l'équipe pluridisciplinaire pourra être saisie par le salarié en situation de handicap ou par la Mission handicap.

Ces aides personnelles complémentaires seront plafonnées à 10 000 euros par personne et par période triennale. Le cas échéant, des demandes de dépassement pourront être examinées sur dossier par l'équipe pluridisciplinaire.

3.5.9.2.5 Accès à la formation

Les efforts de l'entreprise se concentrent également sur tout moyen favorisant l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Ces moyens devront contribuer au maintien et au développement de leur qualification et de leur employabilité.

Les besoins de formation des personnes en situation de handicap sont pris en compte de façon anticipée par l'équipe formation et le référent handicap, de sorte que le plan de formation annuel leur soit pleinement accessible. Une formation hors l'offre BPCE SA pourra être proposée aux personnes en situation de handicap dès lors qu'elle répondra à un projet professionnel validé en lien avec la Direction des Ressources Humaines.

Pour cela, BPCE SA poursuivra l'adaptation des outils informatiques des salles de formation et proposera des dispositifs de transport, de visioconférence ou des aides humaines (interprète LSF...) permettant aux personnes en situation de handicap d'accéder aux cursus de formation.

Les parties sont convenues de mettre en œuvre les dispositions suivantes :

- si nécessaire, les formations seront adaptées aux handicaps (par exemple : modifications des conditions matérielles, techniques, pédagogiques ou humaines),
- un système de transport spécifique à la charge de l'entreprise sera mis en œuvre lorsque le handicap le nécessite,
- les éventuels frais d'hébergement seront pris en charge par l'entreprise.

Si une formation n'a pas pu être suivie en raison du handicap, des solutions seront recherchées pour la reprogrammer.

Il sera porté par la Direction des Ressources Humaines une attention particulière aux demandes de formation exprimées par une personne en situation de handicap en lien avec une meilleure adéquation à son poste de travail, une réorientation professionnelle ou des changements technologiques.

3.5.9.2.6 Gestion des carrières des personnes en situation de handicap

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the letters "FB", "PFH", and "KDD" with arrows and other markings.

BPCE SA réaffirme que les collaborateurs en situation de handicap bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que l'ensemble des autres salariés.

La situation des personnes en situation de handicap fait l'objet d'un examen spécifique par la Direction des Ressources Humaines. A cet effet, une attention particulière est portée à l'évolution de la rémunération des personnes en situation de handicap dans le cadre de la revue annuelle de rémunération afin de s'assurer que leur rémunération (hors augmentations collectives) n'est pas pénalisée en raison de leur handicap et qu'ils bénéficient d'un traitement équitable en matière d'évolution de leur rémunération. En outre, une analyse du taux de promotion des personnes en situation de handicap par rapport au taux de promotion moyen constaté au sein de leur entreprise sera réalisée chaque année.

En outre, si le handicap le nécessite, et notamment s'il peut avoir des conséquences sur les compétences requises ou la définition et le niveau d'attente des objectifs fixés et sur l'élaboration du projet professionnel, le manager le prendra en compte lors de la préparation et du déroulement des entretiens d'évaluation et des entretiens professionnels.

Par ailleurs, si besoin, le Responsable Ressources Humaines effectuera avec le référent handicap un point sur la situation et le développement professionnel des personnes en situation de handicap. A cet effet, une analyse de l'adéquation des éventuels moyens de compensation nécessaires à la personne en situation de handicap pour accomplir ses missions, maintenir sa qualification professionnelle et/ou évoluer en termes de carrière devra être réalisée en lien avec les entretiens professionnels.

Les personnes en situation de handicap qui souhaiteraient changer de poste, de métier et/ou envisager une mobilité géographique seront reçues par leur Responsable Ressources Humaines et le référent handicap de l'entreprise dans le cadre d'entretiens, en vue d'examiner la faisabilité de leur projet professionnel.

La mise en œuvre de ces dispositifs suppose que la personne en situation de handicap soit favorable à cette démarche nécessitant une information de son Responsable Ressources Humaines et/ou de son manager sur sa situation de handicap.

3.5.9.2.7 Couverture sociale

Les personnes en situation de handicap en temps partiel pour raisons de santé peuvent bénéficier des couvertures sociales complémentaires des salariés à temps plein (assurance vieillesse, ARRCO, AGIRC, prévoyance décès) à la condition de verser les cotisations assises sur la rémunération correspondant au temps plein.

La répartition entre la part patronale et la part salariale de cotisations est identique à celle appliquée aux salariés travaillant à temps plein. Le salarié prend ainsi à sa charge la part salariale assise sur la base d'un temps plein, l'employeur assumant quant à lui, la part patronale correspondante.

Les personnes en situation de handicap potentiellement concernées peuvent se rapprocher de la Direction des Ressources Humaines afin d'analyser la pertinence de la mise en œuvre de ce dispositif au regard de leur situation spécifique.

Par ailleurs, prenant en compte le fait que certains handicaps sont susceptibles d'imposer à un salarié, pour des raisons strictement médicales, plusieurs arrêts de travail au cours d'une même année, il est convenu de ne pas appliquer aux personnes en situation de handicap le délai de carence généralement prévu à partir du troisième arrêt de travail sur production de justificatifs du service médical compétent.

Le coût de ces mesures ne sera pas imputé sur le budget destiné à financer le plan handicap.

3.5.9.2.8 Adaptation aux mutations technologiques

Le secteur d'activité de BPCE SA est, par nature, exposé à des mutations technologiques.

Le référent handicap assurera la centralisation des informations transmises par le réseau de référents et correspondants en matière de veille technologique relative aux mutations susceptibles d'influer sur les conditions de travail des personnes en situation de handicap.

Si des mutations technologiques significatives, susceptibles d'impacter la situation de travail de personnes en situation de handicap, interviennent dans un secteur employant des collaborateurs en situation de handicap, la commission de compensation se réunira pour vérifier que celles-ci n'ont pas d'impact sur l'employabilité des collaborateurs en situation de handicap ou pour étudier, le cas échéant, les moyens à mettre en œuvre pour assurer le maintien dans l'emploi de ces collaborateurs.

Dès lors, le référent handicap veillera à ce que les formations et les adaptations de postes qui pourraient s'ensuivre, soient effectivement menées afin de maintenir dans leur emploi les collaborateurs en situation de handicap.

Les modalités de financement de ce type d'actions seront appréciées au cas par cas avec la DIRECCTE.

3.5.9.3 Intégration et suivi des personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap bénéficient des mêmes dispositifs d'intégration que les autres collaborateurs.

3.5.9.3.1 Accompagnement initial spécifique aux personnes en situation de handicap

En ce qui concerne l'intégration initiale du collaborateur en situation de handicap, pour son premier poste ou à l'occasion d'une mobilité, un accueil personnalisé consistant notamment à contacter le salarié en amont de la prise de fonctions afin de préciser ses besoins d'aménagement de poste, vient en complément des éventuelles adaptations du poste de travail. Les mesures de compensation des personnes en situation de handicap seront ainsi anticipées dès la phase de préparation de leur arrivée et les mesures adaptées à leur intégration seront mises en place, dans toute la mesure du possible, pour leur date d'arrivée.

Les dispositions du présent accord seront présentées par le référent handicap lorsqu'un salarié déjà présent dans l'entreprise déclarera sa situation de handicap.

Cette démarche sera systématiquement complétée, sauf désaccord du salarié en situation de handicap, par une sensibilisation de son manager et de l'équipe. Ces actions seront menées le plus en amont possible pour faciliter la prise de fonction dès les premiers jours.

D'autre part, une visite médicale d'embauche sera organisée systématiquement et au plus près de l'arrivée du salarié en situation de handicap dans un nouveau service.

3.5.9.3.2 Suivi de l'intégration des personnes en situation de handicap

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "MFH", "EN", "VC", and "99", along with a signature and a checkmark.

L'entreprise accorde une attention particulière à l'adéquation entre les aptitudes de la personne en situation de handicap et les contraintes liées à son poste, dès le recrutement et pendant toute la vie de son contrat de travail.

Le référent handicap assurera un suivi renforcé de l'intégration durant le premier mois et restera en lien avec l'équipe d'accueil pour identifier les besoins de dialogue et de formation qui pourraient s'avérer nécessaires.

Dans les trois mois suivants l'intégration, un entretien sera proposé par le Responsable Ressources Humaines, avec l'appui du référent handicap, à la personne en situation de handicap, afin de faire le bilan de son intégration et, le cas échéant, de détecter un besoin de compensation non identifié auparavant. Un entretien visant à assurer le suivi de l'intégration sera en outre organisé au cours des deux premières années de la prise d'un poste.

L'entreprise s'engage à favoriser les mesures de formation permettant aux personnes en situation de handicap de bénéficier d'une évolution professionnelle à égalité des chances avec l'ensemble de leurs collègues.

Les services de la médecine du travail concourent également à la détection d'un éventuel nouveau besoin de compensation chez les personnes en situation de handicap.

En cas d'apparition d'un risque d'inadaptation au poste de travail, le médecin du travail, le Responsable Ressources Humaines et le référent handicap se concerteront le plus en amont possible pour mettre en œuvre les mesures prévues.

3.5.9.3 Informer et sensibiliser les managers et leurs équipes accueillant une personne en situation de handicap

Tout manager accueillant dans son équipe une personne en situation de handicap ayant accepté de communiquer sur sa situation de handicap, se verra proposer une session de sensibilisation à la prise en compte du handicap et à la déclinaison du présent plan d'actions.

Si le collaborateur en situation de handicap en est d'accord, une session complémentaire de sensibilisation sur les spécificités de son handicap peut être proposée à son manager et à son équipe par le référent handicap.

3.5.9.4 Les aides attribuées aux salariés ayant des enfants ou un conjoint en situation de handicap :

3.5.9.4.1 Attribution d'une allocation pour enfant en situation de handicap

Une allocation spécifique pour enfant en situation de handicap s'applique dans les conditions définies ci-dessous. Le coût de cette mesure ne sera pas imputé sur le budget handicap.

Les salariés concernés doivent être en situation d'activité assurant la charge effective et permanente d'un ou plusieurs enfants :

- âgés de moins de 20 ans atteints d'un handicap dans les conditions définies ci-après.
- âgés de 20 ans et plus atteint d'un handicap les mettant dans l'impossibilité de subvenir à leurs besoins et à charge fiscalement dans les conditions définies ci-après.

83
FS MFM 07
SD V (VC 07)

Enfant à charge de moins de 20 ans

L'enfant en situation de handicap de moins de 20 ans doit être à la charge effective et permanente du salarié, c'est-à-dire répondant aux définitions fixées par le Code de la Sécurité Sociale pour l'attribution des allocations familiales (article L. 512-3 et décrets d'application).

L'enfant en situation de handicap de moins de 20 ans doit répondre aux conditions qui découlent des articles L. 541-1 à L. 541-3 du Code de la Sécurité Sociale pour le versement de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH*), soit à ce jour :

- être âgé de moins de 20 ans et ne pas bénéficier de ressources supérieures à 55 % du SMIC;
- être atteint d'une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 80 %, ou comprise entre 50 et 80 % s'il fréquente un établissement d'enseignement adapté, ou si son état exige le recours à un dispositif adapté ou à des soins dans le cadre de mesures préconisées par la CDAPH. Le taux d'incapacité est apprécié par la CDAPH. A cet effet la notification de la décision de la CDAPH*, la date d'attribution de l'AEEH et sa durée devront être fournies.

Enfant à charge de plus de 20 ans

L'enfant en situation de handicap de plus de 20 ans doit être à la charge fiscalement du salarié.

L'enfant handicapé de plus de 20 ans doit répondre aux conditions qui découlent des articles L. 821-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale, soit à ce jour, être dans l'impossibilité de subvenir à ses besoins et d'exercer une activité salariée c'est-à-dire :

- soit avoir une incapacité permanente d'au moins 80 % et à ce titre être titulaire de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion portant la mention «invalidité»,
- soit, si l'incapacité est comprise entre 50 % et 80 %, être dans l'impossibilité reconnue par la CDAPH* de se procurer un emploi compte tenu de son handicap. A cet effet, la notification de la décision de la CDAPH*, la date d'attribution de l'allocation pour adulte handicapé (AAH*) et sa durée devront être fournies.

Dans le cas où l'enfant en situation de handicap de plus de 20 ans relève d'une EA, d'un institut médico-professionnel (IMPRO), d'un ESAT, ou d'un emploi protégé dans le milieu ordinaire du travail, le salaire perçu devra être inférieur au SMIC. Dans ce dernier cas, les bulletins de salaire devront être fournis.

3.5.9.4.2 Attribution d'une allocation pour conjoint en situation de handicap

Sont également considérés comme bénéficiaires les salariés ayant un conjoint, un partenaire de Pacs, ou un concubin remplissant les conditions de handicap fixées ci-dessous :

- 1) soit avoir une incapacité permanente d'au moins 80 % et à ce titre être titulaire de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion portant la mention «invalidité»,
- 2) soit, si l'incapacité est comprise entre 50 % et 80 %, être dans l'impossibilité reconnue par la CDAPH* de se procurer un emploi compte tenu de son handicap. A cet effet, la notification de la décision de la CDAPH*, la date d'attribution de l'allocation pour adulte handicapé (AAH*) et sa durée devront être fournies.

Dans le cas où le conjoint, le partenaire de Pacs ou le concubin en situation de handicap bénéficie de ressources, celles-ci doivent être inférieures au SMIC. Dans ce dernier cas, les bulletins de salaire devront être fournis chaque année.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the letters "MHF" and other illegible scribbles.

Lorsque le bénéficiaire est un salarié ayant un concubin remplissant les conditions susmentionnées, il doit fournir à l'entreprise un certificat de vie commune avec cette personne, ou, si la mairie n'en fournit pas, une attestation sur l'honneur de vie commune. Il doit également prouver chaque année sa domiciliation à la même adresse que son concubin par la production d'une copie du dernier avis d'imposition de ce dernier.

3.5.9.4.2.1 Montant et modalités de versement

Le montant mensuel de l'allocation est, depuis le 1er novembre 2018, de :

- 236,39 euros par enfant en situation de handicap de moins de 20 ans ;
- 354,56 euros par enfant en situation de handicap de plus de 20 ans
- 354,56 euros pour le conjoint en situation de handicap.

Les allocations sont indexées sur l'évolution du montant de l'AAH* rétroactivement à la date d'application légale à compter de la date de signature du présent accord.

Les allocations sont versées mensuellement, sans effet rétroactif, à compter de la communication à la Direction des Ressources Humaines des justificatifs précités.

En cas de travail à temps partiel, ou pendant les trois premières années d'une période sans solde, les allocations sont versées sans abattement.

Les allocations sont soumises aux charges sociales et fiscales.

Si les salariés bénéficient du dispositif d'allocation pour enfant en situation de handicap, dans une telle hypothèse, il n'y a pas cumul des deux dispositifs mais application du plus favorable (les éventuelles mesures complémentaires qui pourraient être attribuées par le comité d'Entreprise ne seront pas prises en compte pour cette comparaison).

3.5.9.4.2.2 Justificatifs

Les justificatifs établissant que l'enfant remplit les conditions fixées ci-dessus et qu'il est à la charge du salarié sont à transmettre à la Direction des Ressources Humaines.

Les justificatifs relatifs au conjoint, au partenaire de Pacs, ou au concubin, doivent également être transmis à la Direction des Ressources Humaines.

Il est rappelé que tout changement de situation susceptible de modifier le montant des prestations familiales doit toujours être signalé immédiatement à la Direction des Ressources Humaines.

3.5.9.4.3 Dérogations

Dans le cas où l'enfant en situation de handicap (ou le conjoint handicapé) ne répond pas à un ou plusieurs des critères définis, son dossier, après avis de l'assistante sociale de l'entreprise, sera soumis à la Direction des Ressources Humaines pour décision individuelle d'octroi ou de refus.

L'éventuelle décision d'octroi, prise à titre dérogatoire, devra être revue chaque année.

3.5.9.5 Autorisations d'absence rémunérée spécifiques

Les parents d'enfant en situation de handicap désireux de suivre une formation spécifique ou un colloque pour les aider à appréhender le handicap de leur enfant bénéficieront, sur présentation d'un justificatif, d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de deux jours par an.

Et conformément aux dispositions des articles L.3142-1 et suivants du Code du travail, le salarié a droit, sur justification, à un congé de 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Ce congé n'entraîne pas de réduction de la rémunération, il est assimilé à un temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel et sa durée ne s'impute pas sur celle du congé payé annuel.

3.5.9.6 Dispositif dédié au déploiement du plan handicap

Afin de faciliter la mise en œuvre présente mesures sur le handicap pour les salariés transférés automatiquement, les parties signataires conviennent de créer le dispositif dédié au pilotage du plan handicap.

3.5.9.6.1 Pilotage de la mise en œuvre de l'accord

Le Comité de direction RH suivra chaque semestre l'état d'avancement des mesures sur le handicap pour les salariés transférés automatiquement.

3.5.9.6.2 Structure au niveau de BPCE SA

La Direction des Ressources Humaines de BPCE SA continuera d'assurer le pilotage et la mise en œuvre des mesures prévues sur le handicap en faveur des salariés transférés automatiquement.

Elle s'appuiera sur le référent handicap.

3.5.9.6.3 Collaboration avec le médecin du travail

La médecine du travail joue un rôle central dans la mise en œuvre de l'accord, en collaboration avec le référent handicap et le réseau des référents.

Le médecin du travail contribuera à la mise en œuvre des actions prévues par le présent accord dans le cadre de la surveillance médicale renforcée des personnes en situation de handicap. Lors des réunions de la commission de compensation du handicap, le médecin du travail qui suit le collaborateur en situation de handicap concerné devra impérativement être présent ou, en cas de situations exceptionnelles, se faire représenter par un confrère de son choix.

Son avis est déterminant ; il lui revient de prescrire les mesures de compensation qu'il estime nécessaires pour les collaborateurs en situation de handicap.

3.6. Organisation provisoire concernant la représentation du personnel et crédit d'heures supplémentaire pour les organisations syndicales représentatives

- Les membres titulaires au Comité Central d'Entreprise (CCE) de NATIXIS SA dont le contrat de travail serait transféré au sein de BPCE SA, qui perdront leur mandat au CCE de NATIXIS SA à l'occasion du transfert des activités SFS, seront invités aux réunions du comité

Handwritten notes and initials: 83, FA, MFH, V, DD, SW, VL, DT.

d'entreprise de BPCE SA, en qualité de d'invité et non de membre, et ce jusqu'à la date d'instauration du Comité Social et Economique (CSE). Ils ne prendront part notamment à aucun vote au sein dudit comité d'entreprise.

Le secrétaire du CHSCT de l'établissement de NATIXIS SA de Caen , qui perdra son mandat au sein du CHSCT de NATIXIS SA de Caen à l'occasion du transfert précité, sera invité aux réunions du CHSCT de BPCE SA, en qualité d'invité et non de membre, et ce jusqu'à la date d'instauration du CSE. Il ne prendra part notamment à aucun vote au sein dudit CHSCT.

Il est rappelé que le temps passé par ces représentants en réunions des instances représentatives organisées à l'initiative de la direction est comptabilisé comme du temps de travail effectif.

De la même façon, ces représentants bénéficieront du remboursement pour les frais afférents à leurs déplacements selon le barème applicable dans l'entreprise.

- Chaque organisation syndicale représentative au sein de BPCE SA disposera de 10 heures de délégation mensuelles à répartir entre les membres de leur délégation par le délégué syndical et ce jusqu'à la date d'instauration du CSE de BPCE SA en vue des réunions de négociations qui seront organisées durant la période.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "F0 MFH", "80", "99", and "100", along with arrows and other markings.

Fait à Paris, le 15 mars 2019,
En 15 exemplaires originaux.

Pour la Direction de BPCE SA Philippe BAILLY



Pour la Direction de NATIXIS SA
Cécile TRICOU - BOSSARD



Pour les Organisations Syndicales représentatives de BPCE SA

CFDT, en qualité de délégué syndical

Jouques DESTICOURT



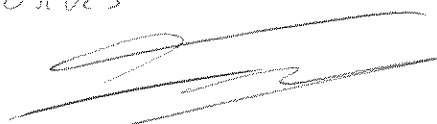
CFTC en qualité de délégué syndical

AKIZIA



SNB en qualité de délégué syndical

Filipe BORGES



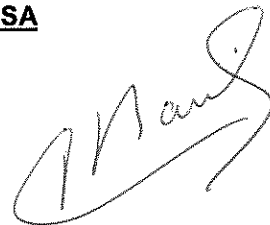
UNSA en qualité de délégué syndical

Sylvie Ripmanet. Bricout

Pour les Organisations Syndicales représentatives de NATIXIS SA

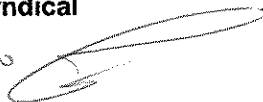
CFDT en qualité de délégué syndical

Didier BARI



CFTC en qualité de délégué syndical

JN TRIBOU



CGT en qualité de délégué syndical

ERIC NAUT



SNB en qualité de délégué syndical

Muriel FAÛA. HERVE



UNSA en qualité de délégué syndical

DSNC Lerouge Valère



10/10/2020

1

10/10/2020