

ACCORD D'INTERESSEMENT DE LA SOCIETE ENSEMBLE PROTECTION SOCIALE POUR 2025

Entre les soussignés :

La société **ENSEMBLE PROTECTION SOCIALE**
ayant son siège au n°4/14 rue Ferrus – CS 80042 – 75683 PARIS Cedex 14
représentée par **Monsieur Frédéric BOURG**
agissant en qualité de **Directeur Général**

ci-après dénommée « l'entreprise » ou « la société »

d'une part,

et,

Monsieur le SNE-CGC et
SU-UNSA en vertu du mandat dont ils disposent,

représentant le
d'autre part.

Cet accord est conclu dans le cadre des dispositions du droit de la négociation collective, c'est-à-dire selon les règles du titre III du livre II de la 2ème partie du code du travail.

Conformément à l'article L2232-12 du Code du travail, la validité de l'accord d'entreprise est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

PREAMBULE :

Cet accord est conclu dans l'esprit des Lois et des Décrets suivants : la Loi n° 2001-152 du 19 février 2001, le Décret n° 2001-703 du 31 juillet 2001, la Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, la Loi n°2005-842 du 26 juillet 2005, la Loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006, le Décret n° 2007-1524 du 24 octobre 2007, la Loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 et les Décrets n° 2009-350 & 351 du 30 mars 2009, la Loi n° 2015-990 du 6 août 2015, le décret n° 2015-1606 du 7 décembre 2015, la Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, la Loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 et la Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022.

Ensemble Protection Sociale, SGAPS (société de groupe assurantiel de protection sociale), au-delà de son rôle prudentiel, a également pour but de favoriser les activités et la mise en commun des moyens au service de ses membres (BPCE Mutuelle et CGP), ainsi que l'atteinte des objectifs de développement pérenne de leurs activités et d'optimisation de la gestion de leurs membres.

Les missions respectives de ses membres, sont :

- Pour BPCE Mutuelle, la définition, la distribution et le pilotage d'une offre d'assurance complémentaire santé, la collecte des cotisations des contrats complémentaire de frais de soins de santé et le versement des prestations aux bénéficiaires (salariés/retraités et leurs ayants droit couverts) telles que prévues dans les contrats.
- Pour la CGP, la définition et le pilotage technique des régimes collectifs de prévoyance et retraite, la collecte des cotisations des contrats de prévoyance et de retraites supplémentaires et le versement des prestations de prévoyance, de retraite supplémentaire et du régime de maintien de droits dans les conditions prévues dans les règlements respectifs.

Afin de partager, entre l'entreprise et ses collaborateurs, les gains qui peuvent être réalisés par l'accroissement de la performance opérationnelle d'Ensemble Protection Sociale, l'entreprise souhaite, dans la continuité des accords d'intéressement précédents, mettre en place un nouvel accord pour une durée d'un exercice.

Dès lors que le budget de fonctionnement n'est pas dépassé, l'intéressement se déclenche. Il évolue en fonction de la réalisation d'indicateurs de performances qualitatives et quantitatives communs et représentatifs des grands enjeux de la SGAPS.

L'intéressement ainsi calculé sera réparti, pour une part, proportionnellement aux salaires perçus par les bénéficiaires au cours de l'exercice et pour une autre part au prorata de la durée de présence.

L'intéressement ne se substitue à aucun des éléments de la rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles. Par éléments de la rémunération, il faut entendre tout ce qui constitue l'assiette des cotisations sociales au sens de l'article L242.1 du Code de la Sécurité sociale, c'est à dire toutes rémunérations versées à l'occasion ou en contrepartie d'un travail, qu'il s'agisse de primes régulières ou occasionnelles.

Les sommes à répartir entre les bénéficiaires, en application du présent accord, ne constituent pas un élément de salaire pour l'application de la législation relative au salaire minimum de croissance.

Cet accord a pour objet la détermination des modalités d'intéressement retenues, notamment les critères et modes de calcul servant de base à l'intéressement, ainsi que les modalités de sa répartition entre les bénéficiaires de la société.

A l'occasion de la négociation du présent accord et conformément aux articles L 3332-6 et L 3334-3 du code du travail, les parties ont validé l'existence d'un plan d'épargne d'entreprise, ainsi que d'un plan d'épargne pour la retraite d'entreprise collectif (PERCOL-Interentreprises).

Article 1 – CHAMP D'APPLICATION ET BENEFICIAIRES

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de la société ENSEMBLE PROTECTION SOCIALE, sous réserve de compter 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

La résiliation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (même pour faute lourde), ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement.

En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise, la durée de ce dernier est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté (art. L. 1221-24 du code du travail) sous réserve du respect de l'une des deux conditions suivantes :

- La durée du stage en entreprise est supérieure à deux mois consécutifs si le stage ne s'est pas déroulé au cours d'une même année scolaire ou universitaire,
- La durée du stage en entreprise est supérieure à deux mois consécutifs ou non, si le stage s'est déroulé au cours d'une même année scolaire ou universitaire.

Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants (art. L.612-8 et suivants du code de l'éducation), et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de seize ans.

Dès lors que l'ancienneté exigée par l'accord est atteinte, le salarié a vocation à bénéficier de l'intéressement sur la totalité de son appartenance juridique à l'entreprise au cours de l'exercice de référence, sans que puisse être déduite la période d'acquisition de l'ancienneté.

Conformément à l'article L3312-3 du Code du Travail, l'entreprise ENSEMBLE PROTECTION SOCIALE comptant au moins un et au plus deux cent cinquante salariés, ses mandataires sociaux (chef d'entreprise, et/ou président, directeur général, gérant, membre du directoire, ...) bénéficieront de l'intéressement.

Article 2 – CARACTERISTIQUES DE L'INTERESSEMENT

Les sommes attribuées aux salariés en application du présent accord :

- N'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et ne pourront se substituer à aucun élément de rémunération,
- N'ont pas le caractère de salaire.

Les sommes réparties au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations de sécurité sociale. En revanche, elles sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Depuis l'adoption du projet de loi de financement de la Sécurité sociale 2019, le forfait social n'est plus applicable aux entreprises de moins de 250 salariés.

L'intéressement est soumis pour les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu (IR) sauf si les bénéficiaires souhaitent affecter ces sommes à un plan d'épargne salariale.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

Article 3 – CALCUL DE L'INTERESSEMENT

Plafonnement légal :

L'article L. 3314-8 du Code du Travail prévoit que le montant global des primes distribuées au titre de l'intéressement (prime d'intéressement et, le cas échéant, prime d'intéressement de projet et supplément d'intéressement) est **plafonné à 20%** :

- **du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel entrant dans le champ d'application de l'accord.** Il s'agit donc des salaires bruts versés, au cours de l'exercice au

titre duquel est calculé l'intéressement, à l'ensemble du personnel inscrit à l'effectif de l'entreprise et non des salaires perçus par les seuls bénéficiaires de l'intéressement (le salaire brut est déterminé par référence à l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale).

- **et de la rémunération annuelle de l'exercice concerné ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu** (issu de l'entreprise concernée par l'intéressement), au titre de l'année précédente pour les bénéficiaires visés au paragraphe 6 de l'article 1.

Période de calcul :

La période de calcul est l'exercice qui correspond à l'année civile à la date de signature de l'accord, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Seuil de déclenchement :

L'intéressement I est subordonné à la condition que les coûts de fonctionnement de l'exercice, tels que définis ci-dessous, **soient inférieurs ou égaux à 100% du budget de fonctionnement de l'exercice**, comme défini ci-dessous.

Définitions :

Les coûts de fonctionnement de l'exercice correspondent aux frais de fonctionnement de l'exercice issus de la clôture comptable présentée au Conseil d'Administration d'EPS-SGAPS.

Le Budget de fonctionnement de l'exercice correspond au budget voté chaque année par le conseil d'administration d'EPS-SGAPS. Le conseil d'Administration d'EPS-SGAPS du 19/12/2024 a fixé le montant du budget de fonctionnement 2025 à 35 540 398 K€. A ce montant, s'ajouteront les budgets complémentaires votés en cours d'exercice matérialisés le cas échéant par les procès-verbaux de conseils d'administration correspondants.

Mode de calcul de l'intéressement :

$$I = I1 + I2 + I3$$

Détermination des fractions I1, I2 et I3 :

Les fractions I1, I2 et I3 sont chacune dépendante de la réalisation d'objectifs opérationnels issus du plan stratégique de l'entreprise, communs à l'ensemble des collaborateurs.

- **La fraction I1** est liée à l'axe de performance « Satisfaction des clients ». Elle est égale à la somme de A, B, C, D, E et F (**I1 = A + B + C + D + E + F**).
 - A est un pourcentage de la masse salariale des bénéficiaires, déterminé comme suit en fonction de la note de satisfaction globale de l'enquête de satisfaction 2025 CGP :

Note de satisfaction globale CGP de l'enquête de Satisfaction 2025 périmètre de consultation historique	A en pourcentage de la masse salariale
Inférieure à 84%	0%
Supérieure ou égale à 84%	Proportionnelle
Supérieure ou égale à 86%	0,5%

Définition :

La note de satisfaction globale CGP de l'enquête de Satisfaction 2025.

Le périmètre de consultation historique de l'enquête de satisfaction globale CGP est le suivant : Personnes ayant liquidés dans l'année (retraite) ; Personnes ayant eu une prestation incapacité/invalidité/rentes orphelin payée dans l'année ; Actifs cotisants.

Les réponses sont traitées séparément : Pour chaque question est calculée une note qui est égale au nombre de réponses positives (réponses « tout à fait d'accord » et « plutôt d'accord ») rapporté au nombre total de réponses exprimées (non-réponse et non concerné exclus). Cette note est exprimée en pourcentage.

Le détail des questions posées est fourni en annexe à cet accord.

Toutefois, pour que les notes obtenues soient pertinentes et puissent être prises en compte dans le calcul de l'intéressement, il est nécessaire de définir un taux de réponses (quorum) en-dessous duquel nous ne pourrions pas tenir compte de cet indicateur dans l'intéressement car considéré comme non significatif. Dans ce cas la fraction I1 A prise en compte dans le calcul de l'intéressement I serait égale à la fraction I1 B.

Dans le cas où la fraction I1 B n'est pas considérée comme significative non plus, la contribution au taux d'intéressement des fractions I1 A et B est déterminée de manière proportionnelle à la performance observée sur les autres indicateurs mesurables.

Quorum : Le quorum appliqué sera de 3% des Affiliés interrogés.

Ces données sont issues des résultats de l'enquête menée et administrée par un prestataire extérieur (INIT).

La masse salariale des bénéficiaires est égale à la somme des salaires bruts des salariés bénéficiaires et de la rémunération annuelle de l'exercice ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu(issu de l'entreprise concernée par l'intéressement), au titre de l'année précédente pour les bénéficiaires visés au paragraphe 6 de l'article 1, pris en compte dans la limite du plus haut salaire perçu dans l'entreprise. Les salaires bruts pris en compte sont définis à l'article 3 du présent accord.

- B est un pourcentage de la masse salariale des bénéficiaires, déterminé comme suit en fonction de la note de satisfaction globale de l'enquête de satisfaction 2025 BPCE Mutuelle sur le périmètre 31 – 50 ans :

Note de satisfaction des prestations et services des contrats collectifs BPCE Mutuelle de l'enquête de Satisfaction 2025	B en pourcentage de la masse salariale
Note de satisfaction globale BPCE Mutuelle inférieure à 87%	0%
Note de satisfaction globale BPCE Mutuelle au moins égale à 87% et note de satisfaction globale de 31-50 ans supérieure ou égale à 69%	0,1%
Note de satisfaction globale BPCE Mutuelle au moins égale à 87% et note de satisfaction globale de 31-50 ans supérieure ou égale à 71%	0,2%
Note de satisfaction globale BPCE Mutuelle au moins égale à 87% et note de satisfaction globale de 31-50 ans supérieure ou égale à 73%	0,5%

Définition :

La note de satisfaction globale BPCE Mutuelle de l'enquête de Satisfaction 2025 et la moyenne des notes de satisfaction globale du périmètre 31 à 50 ans.

Cet indicateur répond à condition de déclenchement : La note de satisfaction globale BPCE Mutuelle (salariés et retraité adhérents) est au moins égale à 87%.

La moyenne des satisfactions globales individuelles de la population des 31-40 ans et 41-50 ans permet de majorer cet indicateur.

Les réponses sont traitées séparément : Pour chaque question est calculée une note qui est égale au nombre de réponses positives (réponses « tout à fait d'accord » et « plutôt d'accord ») rapporté au nombre total de réponses exprimées (non-réponse et non concerné exclus). Cette note est exprimée

en pourcentage.

Le détail des questions posées est fourni en annexe à cet accord.

Toutefois, pour que les notes obtenues soient pertinentes et puissent être prises en compte dans le calcul de l'intéressement, il est nécessaire de définir un taux de réponses (quorum) en-dessous duquel nous ne pourrions pas tenir compte de cet indicateur dans l'intéressement car considéré comme non significatif. Dans ce cas la fraction I1 B prise en compte dans le calcul de l'intéressement I serait égale à la fraction I1 A.

Dans le cas où la fraction I1 A n'est pas considérée comme significative non plus, la contribution au taux d'intéressement des fractions I1 A et B est déterminée de manière proportionnelle à la performance observée sur les autres indicateurs mesurables.

Quorum : Le quorum appliqué sera de 3% des adhérents interrogés.

Ces données sont issues des résultats de l'enquête menée et administrée par un prestataire extérieur (INIT).

La masse salariale est définie précédemment.

- C est un pourcentage de la masse salariale des bénéficiaires, lié à la satisfaction des affiliées par rapport aux informations reçues de la part de la CGP dans le cadre du plan de communication EPS

Pourcentage de répondants en accord avec la question « Information reçues de la part de la CGP claires et utiles » de l'enquête de Satisfaction 2025 [périmètre de consultation historique]	C en % de la MS
Inférieur à 78%	0%
Supérieur ou égal à 78%	0,1%
Supérieur ou égal à 80%	0,2%

Le pourcentage de répondants en accord avec l'affirmation suivante : « Informations reçues de la part de la CGP claires et utiles ».

Le périmètre de consultation historique de l'enquête de satisfaction globale CGP est le suivant : Actifs cotisants ; Personnes ayant liquidés dans l'année (retraite) ; Personnes ayant eu une prestation incapacité/invalidité/rentes orphelin payée dans l'année.

La réponse est traitée de la façon suivante : une note qui est égale au nombre de réponses positives (réponses « tout à fait d'accord » et « plutôt d'accord ») rapporté au nombre total de réponses exprimées (non-réponse et non concerné exclus). Cette note est exprimée en pourcentage.

Le détail de la question posée est fourni en annexe à cet accord.

Toutefois, pour que les notes obtenues soient pertinentes et puissent être prises en compte dans le calcul de l'intéressement, il est nécessaire de définir un taux de réponses (quorum) en-dessous duquel nous ne pourrions pas tenir compte de cet indicateur dans l'intéressement car considéré comme non significatif. Dans ce cas la fraction I1 C prise en compte dans le calcul de l'intéressement I serait égale à la fraction I1 D.

Dans le cas où la fraction I1 D n'est pas considérée comme significative non plus, la contribution au taux d'intéressement des fractions I1 C et D est déterminée de manière proportionnelle à la performance observée sur les autres indicateurs mesurables.

Quorum : Le quorum appliqué sera de 3% des Affiliés interrogés.

Ces données sont issues des résultats de l'enquête menée et administrée par un prestataire extérieur (INIT).

La masse salariale est définie précédemment.

- D est un pourcentage de la masse salariale des bénéficiaires, lié à la satisfaction des adhérents par rapport aux informations reçues de la part de BPCE Mutuelle dans le cadre du plan de communication EPS

Pourcentage de répondants en accord avec l'« Information permettant d'utiliser Santéclair facile à trouver » de l'enquête de Satisfaction BPCE Mutuelle 2025	D en % de la MS
Inférieure à 67%	0%
Supérieure ou égale à 67%	0,1%
Supérieure ou égale à 69%	0,2%

Le pourcentage de répondants en accord avec l'affirmation suivante : « l'information permettant d'utiliser les services SANTECLAIR facile à trouver » de l'enquête de satisfaction BPCE Mutuelle.

Le périmètre de consultation historique de l'enquête de satisfaction globale BPCE Mutuelle est le suivant : Actifs cotisants ; retraités adhérents.

La réponse est traitée de la façon suivante : une note qui est égale au nombre de réponses positives (réponses « tout à fait d'accord » et « plutôt d'accord ») rapporté au nombre total de réponses exprimées (non-réponse et non concerné exclus). Cette note est exprimée en pourcentage.

Le détail de la question posée est fourni en annexe à cet accord.

Toutefois, pour que les notes obtenues soient pertinentes et puissent être prises en compte dans le calcul de l'intéressement, il est nécessaire de définir un taux de réponses (quorum) en-dessous duquel nous ne pourrions pas tenir compte de cet indicateur dans l'intéressement car considéré comme non significatif. Dans ce cas la fraction I1 D prise en compte dans le calcul de l'intéressement I serait égale à la fraction I1 C.

Dans le cas où la fraction I1 C n'est pas considérée comme significative non plus, la contribution au taux d'intéressement des fractions I1 C et D est déterminée de manière proportionnelle à la performance observée sur les autres indicateurs mesurables.

Quorum : Le quorum appliqué sera de 3% des Adhérents interrogés.

Ces données sont issues des résultats de l'enquête menée et administrée par un prestataire extérieur (INIT).

La masse salariale est définie précédemment.

- E est un pourcentage de la masse salariale des bénéficiaires, lié à la satisfaction des employeurs par rapport aux informations reçues de la part de BPCE Mutuelle et de la CGP dans le cadre du plan de communication EPS

Moyenne des notes de satisfaction de l'enquête de satisfaction 2025 sur le périmètre RH	E en % de la MS
Inférieure à 68%	0%
Supérieure ou égale à 68%	Proportionnelle
Supérieure ou égale à 73%	0,5%

La moyenne de satisfaction des réponses de l'enquête de Satisfaction 2025 adressée aux ressources humaines des employeurs.

Périmètres de consultation (4 personae) : Chargés de recrutement, Correspondants RH, DRH opérationnels et Mandataires sociaux RH.

Les réponses sont traitées séparément par population : Pour chaque question est calculée une note qui est égale au nombre de réponses positives (réponses « tout à fait d'accord » et « plutôt d'accord ») rapporté au nombre total de réponses exprimées (non-réponse et non concerné exclus). Cette note est exprimée en pourcentage.

Calcul I1E :

Pour chaque domaine d'activité (Retraite, Prévoyance et Mutuelle) une moyenne (M) est calculée en prenant en compte les notes de satisfaction des 4 personae (Mret, Mprev, Mmut).

I1E résulte de la somme des moyennes Mret, Mprev et Mmut divisée par 3.

Le détail des questions posées est fourni en annexe à cet accord.

Toutefois, pour que les notes obtenues soient pertinentes et puissent être prises en compte dans le calcul de l'intéressement, il est nécessaire de définir un taux de réponses (quorum) en-dessous duquel nous ne pourrions pas tenir compte de cet indicateur dans l'intéressement car considéré comme non significatif. Dans le cas où la fraction I1 E n'est pas considérée comme significative non plus, la contribution au taux d'intéressement de la fraction I1 E est déterminée de manière proportionnelle à la performance observée sur les autres indicateurs mesurables.

Quorum : Le quorum appliqué sera de 30% des interrogés par domaine d'activité.

Ces données sont issues des résultats de l'enquête menée et administrée par un prestataire extérieur (INIT).

La masse salariale est définie précédemment.

- F est un pourcentage de la masse salariale des bénéficiaires déclenché à la suite de la livraison des livrables du plan de communication

Nombre de livrables du plan de communication diffusés entre le 01/01/2025 et le 31/12/2025	F en pourcentage de la masse salariale
Moins de 7 livrables sur 10 ont été réalisés	0%
Au moins 7 sur 10 des livrables définis ont été réalisés aux 31/12/2025	0,1%
Au moins 8 sur 10 des livrables définis ont été réalisés aux 31/12/2025	0,2%
Au moins 9 sur 10 des livrables définis ont été réalisés aux 31/12/2025	0,3%
Les 10 livrables définis ont été réalisés aux 31/12/2025	0,4%

Définition :

Le service communication et marketing a réalisé et mis à disposition de différentes cibles les livrables suivants :

1. Lancement du fil d'actualité à destination des DRH opérationnels
2. Livraison du flyer candidat dématérialisé « protection sociale – retraite supplémentaire » aux chargés de recrutement des entreprises adhérentes
3. Livraison du flyer candidat dématérialisé « protection sociale – prévoyance » aux chargés de recrutement des entreprises adhérentes
4. Livraison du flyer candidat dématérialisé « protection sociale – santé » aux chargés de recrutement
5. Livraison du flyer actif dématérialisé « protection sociale – départ à la retraite » aux correspondants RH
6. Livraison du guide du nouvel entrant santé à destination du nouveau recruté aux correspondants RH
7. Livraison d'au moins une fiche mémo retraite aux correspondants RH
8. Livraison d'au moins une fiche mémo prévoyance aux correspondants RH
9. Livraison d'au moins une fiche mémo santé aux correspondants RH
10. Livraison à la DRH Groupe du texte de la page protection sociale du bilan social individuel 202

L'information de la diffusion des livrables définis apparaîtra dans l'état de réalisation du plan de communication.

La masse salariale est définie précédemment.

- **La fraction I2** est liée à l'axe de performance « Développement ». Elle est égale à la somme de G et H ($I2 = G + H$).

- G et H sont des pourcentages de la masse salariale des bénéficiaires, déclenchés à la suite de la réalisation du **plan produits** :

ASVI	G en % de la MS
Produit non validé	0%
Produit validé (contenu, nom commercial, tarif) avant le 31/12/2025	0,5%
Produit et date de mise en marché validés en instance avant le 31/12/2025	0,7%

Définition :

Le produit ASVI est validé lorsque :

- Présentation du produit et recueil d'avis du CRAFT (Comité Risques Assurantiels, Financiers et Techniques)
- Validation en Conseil d'Administration BPCE Mutuelle : grilles et tarifs, nom commercial

L'information apparaîtra dans la circularisation des décisions du Conseil d'Administration BPCE Mutuelle et sur le CR du CRAFT.

La date de mise en marché du produit est validée en Conseil d'Administration BPCE Mutuelle avant le 31/12/2025. L'information apparaîtra dans la circularisation des décisions du Conseil d'Administration BPCE Mutuelle.

La masse salariale est définie précédemment.

Evolution du parcours de devoir de conseil	H en % de la MS
Outil cible non arrêté	0%
Outil choisi (validé par CRAFT puis CAST)	0,3%
Planning détaillé du déploiement de la solution établi avant le 15/11/2025	0,7%

Définition :

Le CRAFT a exprimé un avis sur le choix de la solution cible, qui apparaîtra dans le compte-rendu du CRAFT.

Le choix de l'outil apparaîtra dans le compte-rendu (ou PV) du Comité Achats et Sous Traitance (CAST).

Le planning détaillé comprend les éléments suivants :

- Différentes phases de mise en œuvre du projet jusqu'à son déploiement en production
- Moyens et ressources mobilisés durant le projet

Le planning détaillé ainsi que ses composantes sont présentés avant le 15/11/2025 à la Direction Générale et intégrés dans le plan projet 2026.

La masse salariale est définie précédemment.

- **La fraction I3** est liée à l'axe de performance « **Maîtrise économique** ». Elle est égale à la somme de F et G ($I3 = I + J$).
- I et J sont des pourcentages de la masse salariale des bénéficiaires, déclenchés à la suite de la bonne réalisation des indicateurs suivants liés **l'efficacité opérationnelle retraite** :

Nombre d'affiliés ayant créé un compte sur le site retraite CGP entre	I en % de la MS
---	-----------------

le 01/01/2025 et le 31/12/2025	
Nombre de création de compte strictement inférieure à 3 500	0%
Nombre de création de compte égale ou supérieure à 3 500 et strictement inférieure à 5 000 affiliés	Proportionnel jusqu'à 0,5%
Nombre de création de compte égale ou supérieure à 5 000	0,65%

Définition :

Un affilié se définit par sa qualité de :

- Bénéficiaire de prestation servie par l'un ou l'autre des régimes de retraite de la CGP (RMD ou RS)
- Salarié cotisant au régime de retraite supplémentaire de la CGP (RS)
- Ancien salarié radié à l'un ou l'autre des régimes de retraite de la CGP (RMD-Régime fermé ou RS).

Un compte site retraite CGP est considéré comme créé lorsque les conditions générales d'utilisation sont validées par l'affilié : le compte est ainsi utilisable par l'affilié, celui-ci est en mesure de s'y connecter.

Un affilié ayant créé son compte plusieurs fois dans l'année ne sera comptabilisé qu'une seule fois (cas des révocations et nouvelle création de compte).

Le nombre de comptes créés sur le Site retraite CGP est mesuré entre le 01/01/2025 et le 31/12/2025.

L'information apparaît dans le compte-rendu d'une réunion CODIR.

La masse salariale est définie précédemment.

Proportion de demandes de liquidations signées électroniquement et transmises en ligne par un ouvrier droit rapportées au nombre de demandes de liquidations reçues entre le 01/01/2025 et le 31/12/2025	J en % de la MS
Strictement inférieure à 50%	0%
Egale ou supérieure à 50%	0,30%
Egale ou supérieure à 60%	0,40%
Egale ou supérieure à 65%	0,65%

Définition :

La proportion est calculée de la façon suivante :

Numérateur : nombre de demandes de liquidations RS, RMD signées électroniquement via Docusign et transmises au travers du process de liquidation en ligne par un ouvrier droit entre le 01/01/2025 et le 31/12/2025 (source : extraction du site internet retraite CGP).

Dénominateur : nombre de demandes de liquidations reçues entre le 01/01/2025 et le 31/12/2025, tout canal confondu, et enregistrées sur Kelia.

Toute autre demande de prestation est exclue (réversion, rachat, transfert).

L'information apparaît dans le compte-rendu d'une réunion CODIR.

La masse salariale est définie précédemment.

Article 3 – MODE DE REPARTITION

L'intéressement I, tel que défini à l'article 2, sera réparti comme suit :

80% seront répartis directement entre tous les bénéficiaires proportionnellement au salaire brut perçu par chacun au cours de l'exercice concerné (le salaire brut est déterminé par référence à l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale).

Pour les chefs d'entreprises ou - s'il s'agit de personnes morales, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire - bénéficiaires de l'intéressement, la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente est pris en compte dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Concernant les salariés en congé de maternité ou d'adoption, en congé de paternité et d'accueil de l'enfant, en congé pour deuil d'un enfant de moins de 25 ans ou absents consécutivement à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ou pour une période de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique, le salaire à prendre en compte est celui correspondant à leur rémunération habituelle.

Concernant les salariés mis en activité partielle, le salaire à prendre en compte est celui qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle (article R. 5122-11 du code du travail).

20% seront répartis directement entre tous les bénéficiaires en fonction de leur durée de présence. La durée de présence du collaborateur est calculée en fonction de sa présence dans les effectifs au cours de l'exercice, à savoir de son temps de travail contractuel (salarié à temps plein, à temps partiel...), déduction faite de ses absences éventuelles autres que les périodes visées aux articles L. 1225-17, L. 1225-35, L. 1225-37, L. 1226-7 et L. 3142-1-1 du code du travail et au 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique.

Les heures supplémentaires et/ou complémentaires ne rentrent donc pas en compte dans le calcul.

Ainsi un collaborateur présent tout l'exercice et embauché à temps plein compte pour 1. Sa durée de présence sera égale à 1.

Un collaborateur présent depuis le 1^{er} jour du 3^{ème} mois de l'exercice, embauché à temps plein et absent pendant un demi-mois compte pour 0,79 (10 mois depuis son embauche diminués de 0,5 mois pour absence autre que les périodes visées aux articles L. 1225-17, L. 1225-35, L. 1225-37, L. 1226-7, et L. 3142-1-1 du code du travail et au 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique, soit 9,5 mois sur 12).

Le ratio « Durée de présence du bénéficiaire / Somme des durées de présence des bénéficiaires » sera appliqué à ce montant des 20% restants pour déterminer la part revenant à chacun.

Aux périodes de travail effectif s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, exercice de mandat de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseillers prud'homme...).

Les heures chômées au titre de l'activité partielle doivent aussi être assimilées à du temps de travail effectif (article R. 5122-11 du code du travail).

L'article L. 3314-5 du code du travail assimile à une période de présence les périodes visées aux articles L. 1225-17, L. 1225-35, L. 1225-37, L. 1226-7 et L. 3142-1-1 du code du travail, c'est à dire le congé de maternité ou d'adoption, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le congé pour deuil d'un enfant de moins de 25 ans (pour les décès intervenus à compter du 1^{er} juillet 2020), ainsi que les absences consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle et les périodes de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique.

Il est à noter que, s'agissant des bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les

titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence, conformément aux articles D. 6222-26 et D. 6325-10 CT.

L'article L. 3314-5 du code du travail - et la Cour de cassation - exclut toute réduction sur la prime individuelle d'intéressement plus que proportionnelle à la durée des absences intervenues au cours de l'exercice.

Remarques :

Aucune somme versée au titre de l'intéressement ne peut excéder les plafonds prévus aux articles L. 3314-6 et L. 3314-8 du code du travail, en conséquence le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire pour un même exercice (quelle que soit la date de versement effectif) ne peut excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale.

Aussi, si l'entreprise décide du versement d'un montant supérieur, le montant excédant ledit plafond perd sa qualité d'intéressement et la fraction excédentaire sera réintégrée dans l'assiette des cotisations sociales.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, le plafond et éventuellement les salaires planchers et/ou plafonds spécifiés ci-dessus pour la limite des salaires pris en compte pour la répartition sont calculés au prorata de sa durée de présence aux effectifs.

Dans le cadre du financement de la sécurité sociale, les primes d'intéressement sont soumises au forfait social redevable par l'entreprise conformément à l'article L.137-16 du Code de la Sécurité Sociale. Conformément à l'article L137-15, et par dérogation, ne sont pas assujetties les entreprises qui emploient moins de deux cent cinquante salariés.

Article 4 – VERSEMENT DE LA PRIME

Les sommes dues au titre de l'intéressement doivent être versées en respectant le délai légal en vigueur conformément à l'article L3314-9 du Code du Travail. Au-delà, les sommes sont majorées d'un intérêt de retard égal au taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministre chargé de l'économie multiplié par 1,33 fois.

Au jour de la signature le délai légal est le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice pour un mode de calcul annuel.

Ce versement fera l'objet d'une fiche distincte de la feuille de paie (bordereau individuel). Cette fiche mentionnera :

- Le montant global de l'Intéressement versé,
- Le montant moyen ainsi que le montant des droits attribués au salarié,
- Le précompte effectué au titre de la Contribution Sociale Généralisée et du Remboursement de la Dette Sociale. Lors du versement de la prime le montant soumis à la CSG CRDS est précompté et payé par l'entreprise à l'URSSAF,
- Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai,
- Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2 CT.

Cette fiche comportera en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord.

Sauf opposition du bénéficiaire concerné, la remise du bordereau individuel d'intéressement peut être effectuée par voie électronique dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

A l'occasion de chaque calcul effectué au titre de l'intéressement, et éventuellement à l'occasion de

chaque versement, chaque bénéficiaire peut demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes qui lui reviennent.

Dans le cas où l'entreprise a ouvert un (ou plusieurs) Plan(s) d'épargne salariale, une note d'information (bordereau individuel) sera remise à chaque bénéficiaire. Elle portera mention des sommes qui lui sont attribuées, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement et du délai dans lequel il peut formuler sa demande (15 jours à compter de la date d'information du montant).

Ainsi le bénéficiaire sera informé au plus tard le 15 mai de l'exercice suivant l'exercice concerné par le présent accord.

Conformément à l'article 150 de la Loi n°2015-990 du 6 août 2015, et conformément au décret n°2015-1606 du 7 décembre 2015, si le bénéficiaire ne répond pas dans le délai de 15 jours précité ou en l'absence de choix d'affectation, sa prime d'intéressement est affectée en totalité dans le plan d'épargne entreprise ou, le cas échéant, un plan d'épargne interentreprises, selon le règlement de ce dernier - lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise.

A défaut de précision, le salarié est réputé adhérer à la formule de placement la plus sécuritaire proposée au sein du plan d'épargne salariale.

1. Cas du versement direct au salarié :

Si le salarié le demande, sa prime d'intéressement, calculée comme indiqué ci-dessus, lui sera versée le 31 mai de l'exercice suivant l'exercice concerné par le présent accord.

2. Cas d'affectation à un plan d'épargne salariale (PES) :

Selon l'article L3315-2 du code du travail, dans le cas où l'entreprise a ouvert un ou plusieurs plans d'épargne salariale, le bénéficiaire peut affecter sa prime d'intéressement en totalité ou partiellement dans le plan ou les plans d'épargne salariale existants dans un délai maximum de 15 jours à compter de la date à laquelle elle a été attribuée (article R3332-12 du code du travail).

Si le bénéficiaire fait le choix de l'affectation de son intéressement à un plan d'épargne salariale, sa prime sera investie au choix de l'épargnant conformément au règlement de ce(s) plan(s). Ainsi, les sommes épargnées seront exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux trois quarts du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (article L. 3315-2 du Code du Travail).

Article 5 – SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

L'application de l'accord sera suivie par le comité social et économique (CSE).

Le CSE se réunira lorsqu'il y aura lieu de calculer les produits de l'intéressement ou leur répartition, en vue de recevoir les informations correspondantes et de vérifier les modalités d'application de l'accord.

Il lui sera possible de prendre connaissance à cette occasion, des éléments ayant servi de base au calcul de l'intéressement que la direction mettra à sa disposition.

Article 6 – INFORMATION DU PERSONNEL

1- Information individuelle

Livret d'épargne salariale : conformément à l'article L3312-2 du Code du Travail, l'entreprise qui propose un dispositif d'épargne salariale doit remettre à tout salarié nouvellement embauché, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise. Ce livret devra également être porté à la connaissance des représentants du personnel.

Notice d'information et affichage : conformément à l'article D3341-6 du Code du Travail, tous les salariés de l'entreprise recevront une note les informant de la conclusion du présent accord et donnant toutes précisions utiles, notamment sur les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement et sur les dispositions applicables aux salariés quittant l'entreprise.

2- Information collective

Le personnel sera informé des modalités générales de l'accord par une note d'information reprenant le texte même de l'accord qui lui sera remise par la Direction générale de l'entreprise.

En outre, le personnel sera informé du texte du présent accord par sa mise en ligne en interne, et de son existence par voie d'affichage sur les emplacements réservés à la communication du personnel ou par tout moyen y compris électronique.

3- Salarié ayant quitté l'entreprise

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, l'employeur lui remet, Inséré dans le livret d'épargne salariale, un état récapitulatif présentant l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées par le salarié au sein de l'entreprise et leur date de disponibilité. Il doit également informer le salarié sur le fait que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge soit par l'entreprise, soit par l'épargnant par prélèvement sur ses avoirs.

En outre, l'employeur l'informe qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'entreprise de ses changements d'adresse. Si le salarié ne peut être atteint, les sommes dues au titre de l'intéressement sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement prévue à l'article L3314-9 du Code du Travail. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L312-20 du code monétaire et financier.

Article 7 – REGLEMENT DES LITIGES

Tout différend pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent accord se règlera si possible à l'amiable, après entente des parties. A défaut, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

Article 8 – REVISION DE L'ACCORD - DENONCIATION

Le présent accord étant conclu pour une durée d'un an, il ne pourra être révisé pendant sa période d'application et ne pourra faire l'objet d'avenant, hormis le cas d'un avenant dit de « non-conformité », qui serait conclu en cas de contestation de l'administration.

Lorsqu'une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, notamment par fusion, cession ou scission, nécessite la mise en place de nouvelles institutions représentatives du personnel, l'accord d'intéressement se poursuit ou peut être renouvelé selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5. Dans le cas où une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise rendrait impossible l'application de l'accord d'intéressement, cet accord cesserait de produire effet entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

En l'absence d'accord d'intéressement applicable à la nouvelle entreprise, celle-ci engage dans un délai de six mois une négociation, selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5, en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord.

Article 9 – DUREE - RENOUVELLEMENT DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée d'un exercice comptable à compter de celui ouvert au

1^{er}/01/2025 et clos le 31/12/2025.

A l'issue de cette période, les parties signataires se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement du système sous la même forme ou sous une forme différente ou de son abandon. En cas de reconduction de l'accord, celui-ci devra être négocié, conclu et déposé dans les mêmes conditions et délais que l'accord initial.

Article 10 – FORMALITES

Le présent accord ainsi que les avenants éventuels seront déposés, à l'initiative de la Direction, à la Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS), de façon dématérialisée et selon les modalités définies sur www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/, ceci au plus tard dans un délai de 15 jours à compter de la date limite prévue à l'article L. 3314-4.

En outre, lorsqu'il est conclu avec des organisations syndicales, l'accord doit également faire l'objet d'un dépôt auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, conformément à l'article D2231-2 du Code du Travail.

Fait à Paris, le 6 mai 2025

Pour l'entreprise, Frederic BOURG, Directeur Général

Signé par :
 FREDERIC BOURG
4F9A3A36114844C...

Pour les délégués syndicaux,

Le syndicat SNE-CGC représenté par son délégué syndical,

Signé SNE-CGC et
SU-UNSA

Le syndicat SU-UNSA représenté par son délégué syndical,

Annexe : Détail des questions posées lors de l'Enquête de Satisfaction des de l'exercice concerné

Questionnaire Ensemble Protection Sociale Baromètre Parcours Clients ADHERENTS FINAUX (personnes physiques)

I1A – SATISFACTION GLOBALE CGP

SATICGP – Parlons tout d'abord de votre niveau de satisfaction globale à l'égard de la CGP :

Veuillez indiquer votre degré d'accord ou de désaccord avec l'affirmation suivante :

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord	Ne se prononce pas
D'une manière générale, vous êtes pleinement satisfait(e) des prestations et services de la CGP					

I1B – SATISFACTION GLOBALE BPCE MUTUELLE 31-50 ans

Le niveau d'information sur les garanties est suffisant

BPCE MUTUELLE mène une démarche de redistribution auprès de ses adhérents, c'est-à-dire que la hausse des cotisations sur les contrats collectifs est différée, et que vous bénéficiez d'un demi-mois gratuit pour les contrats individuels. Etes-vous informé de cette démarche ?

Cette démarche de redistribution est satisfaisante

Les informations mises en ligne sur le site internet de votre mutuelle sont claires et utiles

La transmission d'une demande de remboursement est facile d'utilisation

I1C – SATISFACTION INFORMATIONS CGP

Informations reçues de la part de la CGP claires et utiles

I1D – SATISFACTION INFORMATIONS BPCE MUTUELLE

Information permettant d'utiliser les services SANTECLAIR facile à trouver

I1E – SATISFACTION EMPLOYEURS

Je trouve facilement les informations sur les prestations et droits des salariés

Vous vous sentez suffisamment accompagné(e) dans les différents moments clés du parcours du salarié