

PROCÈS-VERBAL D'ACCORD
NEGOCIATIONS ANNUELLES 2025 RELATIVES A :
LA RÉMUNÉRATION, LE TEMPS DE TRAVAIL
ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Entre :

La société BPCE ASSURANCES PRODUCTION SERVICES (APS), Société par actions simplifiée au capital de 76 000 euros, Immatriculée au RCS de Paris sous le N° B 501 633 275, Dont le siège social se situe : 7, rue Promenade Germaine Sablon - 75013 PARIS,

Représentée par Monsieur

D en qualité de Président, dûment habilité à cet effet

D'une part,

Et

LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE SALARIES SUIVANTES :

- **Le syndicat CFDT**

Représenté par Monsieur

\, agissant en qualité de Délégué Syndical,

- **Le syndicat CGT**

Représenté par Monsieur

agissant en qualité de Délégué Syndical,

- **Le syndicat UNSA**

Représenté par Madame

agissant en qualité de Déléguée Syndicale,

D'autre part,

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L.2241-1 du Code du travail, la Direction de BPCE APS a invité les Organisations Syndicales Représentatives à négocier sur :

- La rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée (« Bloc 1 »)
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (« Bloc 2 »).

Ces négociations se sont déroulées au cours de 5 réunions qui se sont tenues les 3 février, 27 février, 11 mars, 25 mars et 08 avril 2025.

Les Parties ont rappelé le cadre juridique de cette négociation, laquelle a permis d'aborder :

L'ensemble des six thèmes du bloc 1, à savoir :

- les salaires effectifs,
- la durée effective du temps de travail et l'organisation du temps de travail,
- l'intéressement,
- la participation,
- l'épargne salariale,
- le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

L'ensemble des sept thèmes du bloc 2, à savoir :

- la protection sociale complémentaire des salariés,
- l'égalité femme / homme,
- le handicap, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi,
- la pénibilité,
- le droit d'expression,
- la qualité de vie au travail
- le droit à la déconnexion

Lors de la première réunion, les Parties se sont entendues sur la méthode de la négociation, et ont retenu les principes et éléments suivants :

- les dates, heures et lieux des réunions prévues,
- le déroulement de chaque réunion,
- les modalités d'attribution d'heures de délégation supplémentaires.

Au cours des réunions suivantes, des documents ont également été partagés permettant des échanges et des discussions entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives.

Il est rappelé que ces négociations s'inscrivent dans un contexte spécifique résultant de l'existence d'accords sur le périmètre BPCE (ex-Communauté) portant sur les thèmes relevant des blocs 1 et 2.

Les Organisations Syndicales Représentatives ont exposé leurs revendications et l'ensemble de celles-ci a été examiné par la Direction.

À la suite de ces discussions, les Parties signataires sont parvenues à un accord sur les éléments suivants :

➤ **Bloc I**

Article 1 : Salaires effectifs

Les Parties rappellent qu'un accord relatif aux négociations annuelles obligatoires sur les salaires pour l'année 2025 a été conclu au niveau du Groupe BPCE le 17 janvier 2025 dans le périmètre d'application duquel se trouve BPCE APS.

Cette négociation a abouti à un accord prévoyant une augmentation de 0,8% du salaire annuel fixe brut équivalent temps plein, pour les salariés dont le salaire annuel fixe temps plein est inférieur ou égal à 80 000 € bruts (dans des conditions définies).

Cette revalorisation a, de plus été assortie d'un plancher équivalent temps plein de 400€ bruts.

Elle est intervenue sur la paie du mois de février 2025 avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025, sous réserve que le salarié ait au moins un an d'ancienneté Groupe au 1^{er} janvier 2025 et qu'il soit présent à l'effectif à la date du versement.

1.1 Dotation exceptionnelle au Comité Social et Economique

Afin de valoriser l'engagement des collaborateurs et favoriser leur pouvoir d'achat, les Parties conviennent d'allouer une dotation exceptionnelle au titre de l'année 2025 au CSE en vue de financer l'allocation de chèques vacances.

Cette mesure sera mise en place dans le cadre d'un accord dédié.

1.2 Revalorisation des titres-restaurant

Afin de permettre la meilleure participation de BPCE APS aux titres-restaurant, et considération des limites d'exonération de cotisations de Sécurité sociale fixées par l'URSSAF, les Parties conviennent d'augmenter le montant de la prise en charge patronale des titres-restaurant.

Les Parties conviennent ainsi de porter la valeur faciale des titres restaurant à hauteur de 11,60 € (contre 10,83€ au titre de l'année 2024). La prise en charge patronale à hauteur de 60% est donc portée à 6,96 €, de sorte que la participation salariale est portée à 4,64 €.

Pour en permettre la mise en place, il est convenu que cette mesure prendra effet à compter du 1er mai 2025.

1.3 Renouvellement de la revalorisation de la prise en charge des frais de transports publics

Afin de permettre la meilleure participation de BPCE APS aux frais de transports publics et de faire face à l'augmentation des prix des titres d'abonnements pour l'intégralité du trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail accompli par le salarié au moyen de services de transports publics, les Parties conviennent, dans les limites d'exonération de cotisations de Sécurité sociale fixées par l'URSSAF, d'ajuster la valeur de prise en charge patronale des titres d'abonnement aux transports publics.

Après avoir constaté les conditions d'exonération prévu par la loi de finance 2025, les Parties conviennent de porter la valeur de prise en charge patronale des titres d'abonnement aux transports publics à hauteur de 75%.

Seules les cartes d'abonnement sont prises en charge par l'employeur.

Le montant de la prise en charge figurera sur le bulletin de paie et est conditionné à la présentation d'un justificatif du salarié auprès du service GA PAIE au moins une fois par an.

La prise en charge des frais de transport en commun est cumulable avec le forfait mobilités durables dans la limite globale et dans les conditions définies par l'URSSAF pour l'année 2025 (à titre d'information, le plafond global est de 900 euros pour 2025, sous certaines conditions).

Il est convenu que cette mesure prendra effet à compter du 1er mai 2025.

Article 2 : La durée effective du temps de travail et l'organisation du temps de travail

2.1 Compte-Epargne-Temps (CET)

Les parties conviennent de maintenir la possibilité pour les collaborateurs d'utiliser dès le premier jour, les jours épargnés dans le CET sous réserve d'avoir épuisé l'ensemble des autres droits à absence rémunérée (CP ou RTT notamment).

Aussi, les parties conviennent d'élargir la possibilité de monétisation des jours épargnés au CET jusqu'à 10 jours (contre 5 auparavant).

Par ailleurs, afin d'améliorer la gestion des fins de carrière des salariés dans le cadre du déploiement du programme Jubilons, la seniorité positive, les Parties conviennent de ne pas appliquer aux salariés âgés de 58 ans et plus, le plafond de 150 jours du CET.

Les autres conditions d'application de l'accord CET du 28 janvier 2010 et ses avenants n'entrant pas en contradiction avec le présent article restent inchangées.

Ces mesures seront mises en place à compter du 1^{er} juillet 2025.

Par conséquent, les Parties conviennent de clore le thème de la durée effective du temps de travail et de l'organisation du temps de travail dans le cadre de la négociation du bloc 1.

Article 3 : Partage de la valeur

3.1 Epargne salariale

BPCE APS disposant de deux dispositifs de PEE et PERCOL, qui prévoient respectivement un abondement maximum de 2.500€ (PEE) et 1.000€ bruts (PERCOL), lesquels ont été mis en place en 2022, les Parties conviennent de clore le thème de l'épargne salariale dans le cadre de la négociation du bloc I.

3.2 Intéressement

L'accord d'intéressement signé le 30 juin 2023 étant applicable aux exercices 2023, 2024 et 2025, les Parties conviennent de clore le thème de l'intéressement.

Article 4 : Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

Les parties conviennent que ce thème doit continuer à faire l'objet d'une vigilance particulière mais qu'il ne nécessite pas de mesures complémentaires.

Compte tenu de ce qui précède, les Parties conviennent de clore la négociation sur ce thème et l'ensemble du bloc 1 de négociation pour 2025.

➤ **Bloc II**

Article 5 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Les parties rappellent l'existence de l'accord sur le télétravail au sein du périmètre BPCE signé le 16 septembre 2024 applicable à BPCE APS.

Au-delà de ces dispositions, les parties ont souhaité aborder les thématiques suivantes dans ce cadre :

5.1 Chèque Emploi Service Universel (CESU)

Le financement de CESU permet en partie de faciliter les tâches de la vie quotidienne des collaborateurs et constitue ainsi une mesure concrète en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Afin de favoriser l'accès des salariés de BPCE APS aux services à la personne, un dispositif leur permettant de bénéficier de CESU a été mis en place dans le cadre de l'accord relatif aux CESU du 1er juillet 2019.

Partant du constat que plus de 41 collaborateurs ont utilisé ce dispositif en 2024, les Parties conviennent de maintenir le dispositif des CESU en 2025 selon les mêmes règles d'attribution.

Les Parties rappellent que les salariés bénéficiaires pourront disposer chaque année de CESU préfinancés dans la limite d'une valeur faciale totale de 400 € par an avec un maximum de 40 titres par an et par salarié.

Le présent dispositif ayant vocation à compléter les mesures sociales déjà en place, il présente un caractère non cumulatif avec les remboursements de frais de garde des enfants de moins de 6 ans.

Ainsi, les salariés qui souhaitent bénéficier des CESU renoncent nécessairement, et pour l'année civile de versement des CESU, à l'intégralité desdits remboursements.

Il est précisé que les sommes non consommées au titre du CESU ne seront pas réaffectées à l'année suivante.

Le règlement des titres commandés par les salariés s'effectuera directement par prélèvement sur le salaire suivant la commande du ou des CESU.

La contribution versée par la Direction au titre des CESU constituant une aide destinée à financer des activités de services à la personne n'est pas soumise aux cotisations de sécurité sociale et charges.

L'aide financière est également exonérée d'impôt sur le revenu.

Il est rappelé que le paiement de salaires avec des CESU pour une aide à domicile donne droit, sous certaines conditions, à une réduction ou crédit d'impôts à hauteur de 50% des dépenses effectivement supportées par le contribuable.

Ainsi, les bénéficiaires de CESU sont informés que l'aide financière dont il a bénéficié par la Direction doit être déduite de la base de calcul de leur avantage fiscal. Les salariés devront s'acquitter des obligations qui sont les leurs à l'égard de l'administration fiscale.

5.2 Congés pour évènements spéciaux

Dans la continuité de l'évolution des congés pour évènements spéciaux initiée en 2024, les parties conviennent de réévaluer certaines autorisations d'absences rémunérées dont les jours enfants malades « congés soin enfant ».

Les modalités retenues ainsi que les conditions afférentes sont annexées au présent accord.

5.3 Adhésion à titre d'expérimentation au dispositif PREV&CARE

Dans le cadre de son engagement envers les collaborateurs rencontrant des situations d'aide, l'entreprise propose d'expérimenter le dispositif « Prev&Care ». Ce programme offre aux collaborateurs aidants la possibilité de bénéficier d'un Care Manager, qui agit comme intermédiaire entre l'aidant et les prestataires de services. Il les accompagne dans leurs démarches, fournit des conseils et propose des solutions personnalisées en fonction des besoins spécifiques de chaque situation.

Au titre de cette expérimentation, la solution sera mise à disposition au profit de 5 collaborateurs (« jetons ») au titre de l'année 2025.

5.4 Activités de sport - santé au travail

En continuité de son engagement pour favoriser la pratique d'activités sportives à l'instar du programme Health and Care de BPCE, de United Heroes et du financement de l'association sportive de BPCE Assurances, les Parties conviennent de la mise en place d'une activité sportive de type « PPG » sur l'ensemble des sites de BPCE APS.

Cette activité sera proposée en extérieur et aura une fréquence hebdomadaire. Ce dispositif sera mis en place à compter du mois de juin 2025.

Il est expressément convenu que si le nombre de participants étaient inférieur à trois sur deux sessions consécutives, le dispositif serait suspendu sur le site concerné.

Article 6 : Egalité professionnelle

Les parties conviennent que ce thème doit continuer à faire l'objet d'une vigilance particulière mais qu'il ne nécessite pas de mesures complémentaires.

Compte tenu de ce qui précède, les Parties conviennent de clore la négociation sur ce thème pour 2025.

Article 7 : Le handicap, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi

Les Parties rappellent l'existence d'un accord relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap signé le 16 décembre 2022, conclu au niveau du périmètre BPCE (ex-Communauté) pour les années 2023 à 2025 ainsi que les différentes mesures existantes au sein du Groupe.

Elles ajoutent que dans le cadre de leur appartenance au périmètre de BPCE, les dispositions relatives au handicap, à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi lui sont applicables.

Compte tenu de ce qui précède, les Parties conviennent de clore le thème du handicap, de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi dans le cadre de la négociation du bloc 2.

Article 8 : Frais de santé et de prévoyance professionnelle

Les parties rappellent la signature d'un avenant n°2 à l'accord collectif de Groupe relatif au régime frais de santé de base des salariés de BPCE (ex-Communauté) auquel BPCE APS appartient, signé le 17 mars 2023, applicable à compter du 1^{er} juin 2023 pour une durée indéterminée.

Les parties constatent que les dispositions applicables en matière de prévoyance professionnelle sont des dispositions dont la pertinence n'est, à date, pas remise en question.

En conséquence, les parties conviennent de clore ce thème dans le cadre de la négociation du bloc 2.

Article 9 : Le droit d'expression

Les Parties conviennent de continuer à valoriser et privilégier les échanges de proximité entre les collaborateurs et leur hiérarchie par le biais notamment d'échanges directs, de briefs d'équipe et tout autre moyen permettant l'expression des collaborateurs.

Les Parties rappellent de manière non exhaustive les dispositifs déjà existants dans l'entreprise favorisant l'expression des salariés :

- **Les sondages Yourpulse** : des sondages-flashes, anonymes, composés de questions simples et rapides, sont envoyés régulièrement aux collaborateurs pour permettre à chacun d'exprimer son ressenti et de partager ses éventuels besoins. Ils permettent de rapidement et régulièrement mettre en place des plans d'actions ciblés.
- Des **enquêtes de satisfaction sur les outils, process et services internes** (Questions et Demandes, support IT, formation, etc.) sont régulièrement adressées aux collaborateurs.
- En parallèle, **l'outil FORMS** permet à tout collaborateur de créer en quelques minutes des quizz, questionnaires et sondages en ligne et ainsi de recueillir rapidement et simplement des avis, commentaires et feed-back de collaborateurs.
- Enfin, dans une démarche participative et agile l'entreprise recourt régulièrement à des **ateliers collaboratifs et d'expression**, afin que les salariés de l'entreprise enrichissent les réflexions sur les projets du Métier.

Compte tenu de ce qui précède, les Parties conviennent de clore le thème du droit d'expression dans le cadre de la négociation du bloc 2.

Article 10 : Le droit à la déconnexion

Les parties rappellent que le droit à la déconnexion s'exerce dans le cadre prédéfini.

A ce titre, de nombreuses actions sont d'ores et déjà menées pour assurer une connexion à la fois libre et éclairée pour l'ensemble des salariés de l'entreprise (échanges avec le manager sur la charge de travail lors d'entretiens récurrents, pop 'up de rappel de l'absence d'obligation de connexion en dehors des heures de travail habituel...).

Compte tenu de ce qui précède, les parties conviennent de clore le thème du droit à la déconnexion dans le cadre de la négociation du bloc 2.

Article 11 : Mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail

11.1 Reconduction de la subvention pour l'acquisition de moyens de transport alternatifs

L'acquisition d'un vélo ou d'une trottinette est une mesure concrète encourageant les collaborateurs à utiliser les modes de transport alternatifs et réputés écologiques pour leurs déplacements, notamment domicile-travail et leurs déplacements professionnels s'inscrivant pleinement dans la politique de développement durable du Pôle Assurances du Groupe BPCE.

Les Parties constatent que 5 collaborateurs ont utilisé ce dispositif en 2024.

Aussi, les Parties ont partagé la volonté commune de poursuivre le dispositif visant à participer au financement d'un moyen de transport alternatif par l'allocation de subventions aux collaborateurs intéressés.

Pour 2025, le nombre de subventions pouvant être alloué est déterminé en fonction d'un budget dédié, comprenant l'estimation forfaitaire des charges patronales, et dont le montant est plafonné à un budget de cinq mille euros (5000 €) maximum.

Il est convenu que sont éligibles à cette mesure les salariés (CDI-CDD) :

- inscrits à l'effectif au 31/12/2024 (ancienneté groupe comprise) et inscrits à l'effectif de BPCE APS lors de la campagne, ainsi qu'au moment du passage en paie de la subvention ;

Le montant des subventions a été établi sur la base d'une estimation forfaitaire des charges, à hauteur de 25 % pour la part salariale et 50% pour la part patronale.

Le montant de la subvention est fixé à 40% du prix d'achat TTC, dans la limite de :

- **400 euros bruts pour un vélo électrique**
- **300 euros bruts pour une trottinette électrique**
- **200 euros bruts pour un vélo non électrique**
- **100 euros bruts pour une trottinette non électrique**

	Subvention montant brut *	Estimation montant net *
Vélo électrique	400	300
Trottinette électrique	300	225
Vélo non électrique	200	150
Trottinette non électrique	100	75

* Montants exprimés en euros

Exemple 1 :
acquisition d'une trottinette électrique pour un montant de 472 € TTC

Plafond 1 :

=> Montant net de la subvention (estimation) correspondant à 40% du prix d'achat TTC :

$$40\% \times 472 = 188,80$$

=> Montant brut recalculé : $188,80 / 0,75 = 251,73$ € bruts

Plafond 2 :

=> 300 € bruts pour une trottinette électrique

↳ Montant versé : 251,73 euros bruts

Coût de revient (hors aides publiques) :

$$472 - 188,80 = 283,20 \text{ €}$$

La somme versée pour l'achat de trottinettes (électriques ou non) figurera sur le bulletin de paie du salarié sous la forme d'un avantage en nature afin que l'Employeur procède au paiement des cotisations sociales (salariales et patronales) afférentes, et que lesdites sommes soient intégrées dans l'assiette de rémunération assujettie à l'impôt sur le revenu.

Les salariés devront s'acquitter des obligations qui sont les leurs à l'égard de l'administration fiscale.

En revanche, la participation à l'achat de vélos (électriques ou non) bénéficie d'une exonération de contributions sociales en ce qu'ils permettent l'exercice d'une activité sportive ou de loisir, à la condition toutefois que cette participation soit effectuée sur justificatifs.

Il est également précisé que cette subvention ne se substitue pas à « la prime transport » ou aux remboursements des abonnements de transports publics versés selon les règles habituelles, ni aux aides publiques auxquelles pourrait prétendre le collaborateur qui ferait l'acquisition d'un moyen de transport alternatif.

Il est également rappelé que la prise en charge des frais de transport en commun est cumulable avec le forfait mobilités durables dans la limite globale et dans les conditions définies par l'URSSAF pour l'année 2025 (à titre d'information, le plafond était porté à 900 euros pour 2024).

Exemple 2 :
acquisition d'un vélo électrique pour un montant de 1250 € TTC

Plafond 1 :

=> Montant net de la subvention (estimation) correspondant à 40% du prix d'achat TTC :

$$40\% \times 1250 = 500$$

=> Montant brut recalculé : $500 / 0,75 = 666,67$ € bruts

Plafond 2 :

=> 400 € bruts pour un vélo électrique

↳ Montant versé : 400 euros bruts

Coût de revient (hors aides publiques) : $1250 - 300 = 950$ €

Les subventions seront allouées, jusqu'à épuisement du budget, dans l'ordre de priorité suivant :

- aux salariés n'ayant bénéficié ni des frais de garde, ni des CESU en 2025
- aux salariés qui financent l'achat d'un vélo ou d'une trottinette, électrique ou non par ordre d'ancienneté groupe

Par ailleurs, les salariés ayant déjà bénéficié d'une subvention en 2023 ou 2024 pourront, dans les limites d'épuisement du budget, bénéficier d'une nouvelle subvention en 2025 :

- après allocation des subventions aux nouveaux demandeurs
- dans la limite d'un montant cumulé 2023, 2024 et 2025 de 400 € bruts

Aussi, les Parties conviennent d'étendre la campagne de ce dispositif. La campagne sera ainsi organisée, par la DRHEC, à compter du mois de mai 2025 et jusqu'au 30 septembre 2025. Au cours de cette période, les collaborateurs éligibles pourront présenter leur demande de prise en charge à l'appui d'une facture déjà réglée ou d'un devis depuis le 01/01/2025 au plus tôt.

À l'issue de cette campagne, les collaborateurs éligibles ayant présenté une facture déjà réglée, recevront un accord de principe de la DRHEC et le paiement de cette subvention à compter du mois d'octobre.

Les collaborateurs éligibles ayant présenté un devis au moment de la demande de prise en charge devront transmettre sans délai le justificatif de leur achat afin de recevoir un accord de principe de la DRHEC et le paiement de cette subvention.

A défaut, le montant de subvention indûment alloué sera repris sur la paie du salarié.

Compte tenu de ce qui précède, les Parties conviennent de clore la négociation sur ce thème et l'ensemble du bloc 2 de négociation pour 2025.

Article 12 : La qualité de vie au travail

12.1 Activité de cohésion

Constatant le succès de la mesure engagée l'année dernière et dans la continuité de la volonté de favoriser la cohésion d'équipe, l'entreprise mettra à disposition un budget à hauteur de 35 € par collaborateur. Ce montant sera destiné à financer une activité ou un évènement spécifique au cours de l'année 2025.

Article 13 : Durée de l'accord

Le présent procès-verbal d'accord est conclu pour une durée déterminée d'une année et s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025.

Le présent procès-verbal d'accord cessera de plein droit à l'échéance de l'exercice mentionné ci-dessus, soit le 31 décembre 2025. Conformément à l'article L.2222-4 du Code du travail, il ne continuera pas de produire ses effets après cette date.

Article 14 : Formalités de dépôt et de publicité

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

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

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

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

Fait à Paris, le 09/04/2025

En format électronique de 13 pages,

Pour l'Entreprise :

Représentée par **M**

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

Représentées par :

Monsieur
Pour le syndicat CFDI

Monsieur
Pour le syndicat CGT

Madame
Pour le syndicat UNSA

Annexe I
Journées rémunérées accordées lors de circonstances particulières

À l'occasion de certains événements dits familiaux, les salariés bénéficient de journées d'absences rémunérées, le cas échéant sous certaines conditions. Ces congés ne se cumulent pas avec les éventuels congés ou autorisations d'absence d'origine légale ou conventionnelle qui ont le même objet.

Sauf exception, les congés pour événements familiaux ne sont pas fractionnables. Ils sont accordés sur présentation d'un justificatif et doivent être pris au moment où intervient l'événement ouvrant droit à l'absence.

L'ancienneté éventuellement requise pour l'application des dispositions de la présente annexe s'apprécie au regard de la date d'ancienneté au sein de BPCE APS ou, en cas de mobilité au sein du groupe BPCE, l'ancienneté telle qu'elle est reprise dans le contrat de travail.

Événement	Nombre de jours ouvrés	Conditions / Précisions complémentaires
Mariage ou Pacs du salarié	5 jours	Sous réserve de satisfaire à la condition d'ancienneté prévue à l'article 75 de la CCN (3) À défaut 4 jours Le congé est à prendre dans le mois qui précède l'événement et/ou les 3 mois qui suivent. Le congé n'est accordé qu'une fois pour un même conjoint.
Mariage d'un enfant du salarié ou d'un enfant de son conjoint (1)	2 jours	Sous réserve de satisfaire à la condition d'ancienneté prévue à l'article 75 de la CCN (3) A défaut, 1 jour
Mariage d'un frère ou d'une sœur du salarié ou d'un frère ou d'une sœur de son conjoint (1)	2 jours	Sous réserve de satisfaire à la condition d'ancienneté prévue à l'article 75 de la CCN (3)
Mariage d'un parent du salarié (père ou mère)	1 jour	Sous réserve de satisfaire à la condition d'ancienneté prévue à l'article 75 de la CCN (3)
Enfant malade du salarié (à charge ou non), de moins de 14 ans	1 enfant : 3 jours / an 2 enfants : 6 jours / an 3 enfants et + : 9 jours / an + 2 jours supplémentaires en cas d'hospitalisation	Sous réserve de satisfaire à la condition d'ancienneté prévue à l'article 75 de la CCN (3) Ne se cumulent pas lorsque les 2 parents sont salariés de BPCE APS
Maladie ou soins à proche autre (enfant de plus de 14 ans, enfant du conjoint (2), parent etc.)	5 jours / an + 2 jours supplémentaires en cas d'hospitalisation	
Annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant	5 jours	

Décès d'un enfant du salarié ou d'un enfant de son conjoint (4)	12 jours (congé décès)	14 jours lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ou si, quel que soit son âge, l'enfant décédé était lui-même parent.
	+ 8 jours ouvrables (congé deuil)	À prendre dans un délai de 1 an à compter de la date du décès de l'enfant. Peut-être fractionné.
	+ mise en place avec la DRH d'un temps partiel / incomplet 80% pendant 1 mois rémunéré 100%.	
Décès du conjoint (2)	5 jours / an	
	+ mise en place en lien avec la DRH d'un temps partiel / incomplet 80% pendant 1 mois rémunéré 100%.	
Décès d'un frère ou d'une sœur du salarié ou d'un frère ou d'une sœur de son conjoint (2)	3 jours	
Décès d'un parent du salarié (père ou mère) ou d'un parent de son conjoint (2)	3 jours	
Décès d'un grand-parent du salarié	2 jours	
Préparation de diplômes professionnels	3 jours	<p>Ne se cumule pas avec les autres congés éventuels prévus par la loi pour préparer des examens (sauf s'il s'agit d'un examen différent et hors diplôme préparé dans le cadre des contrats d'alternance)</p> <p>Peut-être fractionné</p> <p>À prendre dans les 2 semaines qui précèdent l'examen.</p>

(1) Marié ou pacsé

(2) Marié, pacsé ou concubin avec justificatif (preuve de domicile commun et/ou livret de famille lorsqu'il y a des enfants...)

(3) Durée de 12 mois de présence effective dans l'entreprise, ramenée à 3 mois pour les salariés ayant au moins 12 mois de présence chez un autre employeur (au sens de l'article 1 de la CCN) au cours des 5 années précédant leur embauche.

(4) Personne de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente.