

ACCORD D'INTERESSEMENT DES SALAIRES DE BPCE APS
AUX RESULTATS DE L'ENTREPRISE (2026-2028)

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 Promenade Germaine SABLON - 75013 PARIS,

Représentée par Monsieur _____) en qualité de Président, dûment habilité à cet effet

D'une part,

Et

Les organisations syndicales de BPCE APS, représentées par les Délégués Syndicaux dûment désignés à cet effet :

- **Le syndicat CFDT**, représenté par Madame _____ S en sa qualité de Déléguée Syndicale
- **Le syndicat CGT**, représenté par Monsieur _____ en sa qualité de Délégué Syndical
- **Le syndicat UNSA**, représenté par Madame _____ en sa qualité de Déléguée Syndicale

D'autre part,

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
Article 1 – Objet de l'accord	4
Article 2 – Durée de l'accord	4
Article 3 – Bénéficiaires	4
Article 4 – Calcul de la Dotation Globale d'Intéressement	5
Article 5 – Plafonnement de la DGI	10
Article 6 – Répartition entre les bénéficiaires	11
Article 7 – Modalités de versement de la prime	12
Article 8 – Affectation de la prime d'intéressement	12
Article 9 – Information des salariés	13
Article 10 – Suivi et réexamen de l'application de l'accord	14
Article 11 – Règlement des litiges	14
Article 12 – Révision et dénonciation de l'accord	14
Article 13 – Formalités de dépôt	15
ANNEXE	17

PREAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions du Titre I du Livre III de la troisième partie du Code du Travail relatives à l'intéressement des salariés à l'entreprise.

L'atteinte des objectifs définis dans le cadre du plan stratégique de l'entreprise repose sur les efforts de l'ensemble des salariés.

Il apparaît ainsi indispensable d'associer les salariés de BPCE APS aux résultats de l'entreprise pour que chacun, à quelque niveau qu'il se trouve, se sente concerné et se mobilise afin d'atteindre ces objectifs qui participent à la formation du résultat économique.

La Dotation Globale d'Intéressement (D.G.I.) est ainsi globalement assise sur la maîtrise des coûts de BPCE APS et la qualité de service offerte à ses adhérents, tant par une assistance optimale, cœur de nos métiers, que par une production de bon niveau. C'est dans cet esprit que sont définis ces critères, à l'article 4 du présent accord.

Le montant global d'intéressement est réparti entre tous les bénéficiaires pour partie proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise au cours de la période de calcul considérée et pour partie proportionnellement aux salaires. Il est précisé que le choix de cette répartition vise à réduire l'amplitude des montants individuels d'intéressement.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, le montant global de l'intéressement ne découle pas d'une décision des parties signataires mais uniquement des règles de calcul définies dans le présent accord. Il est variable suivant les exercices et peut donc être nul en fonction des résultats consolidés de BPCE APS.

Les sommes attribuées aux bénéficiaires en application de l'accord ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale en vigueur dans l'Entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Les modifications des dispositions légales ou réglementaires régissant l'intéressement se substitueront de plein droit aux dispositions de l'accord, à moins qu'un avenant ne soit nécessaire en raison de la nature de la modification concernée ou parce que la loi l'aura prévu.

Article 1 – Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de fixer :

- La durée pour laquelle il est conclu,
- Les bénéficiaires,
- Les modalités de calcul de l'intéressement,
- Les critères et les modalités servant à calculer la répartition des produits d'intéressement,
- Les modalités de versement,
- L'affectation de la prime d'intéressement,
- Les modalités d'information individuelle et collective du personnel,
- Les procédures convenues pour régler les différends qui pourront surgir dans l'application de l'accord, ou lors de sa révision,
- Les formalités de dépôt.

Tout ce qui ne serait pas prévu dans le présent accord sera régi par les textes en vigueur relatifs à l'intéressement des salariés et, s'il y a lieu, par tout avenant qui pourrait être ultérieurement conclu et annexé au présent accord.

En cas de dispositions légales novatrices, édictant des obligations de partage de profit différentes ou de même nature que celles déterminées au présent accord, ces avantages ne se cumuleront pas avec l'accord et seules les dispositions plus favorables seraient retenues, si les dispositions législatives le permettent.

Article 2 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et prend effet à partir de l'exercice ouvert au 1^{er} janvier 2026. L'exercice fiscal correspond à l'année civile.

Il s'appliquera en conséquence aux exercices 2026, 2027 et 2028 et cessera de plein droit de produire ses effets au terme de l'exercice 2028, soit le 31 décembre 2028.

Article 3 – Bénéficiaires

Les bénéficiaires du présent accord sont les salariés de BPCE APS, sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, justifiant au cours de l'exercice pour lequel l'intéressement est calculé d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 3 mois.

Cette ancienneté est déterminée en tenant compte de tous les contrats de travail, successifs ou non, exécutés au cours de la période de calcul de l'intéressement et des douze mois qui précèdent.

En cas de mobilité au sein du Groupe BPCE, l'ancienneté dans le Groupe BPCE est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté relative à l'ouverture des droits.

En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, la durée de ce stage est prise en compte pour définir son éligibilité à l'intéressement.

Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté relative à l'ouverture des droits.

Les salariés faisant l'objet d'une mise à disposition dans une autre entité française du Groupe BPCE, bénéficieront de l'accord d'intéressement de BPCE APS sous réserve que leur contrat de travail initial soit maintenu et qu'ils ne perçoivent pas d'intéressement au titre d'un autre accord conclu au sein de l'entreprise d'accueil.

Le présent accord s'applique également aux salariés détachés ou expatriés, dès lors qu'ils ont toujours un contrat de travail avec la société BPCE APS.

Article 4 – Calcul de la Dotation Globale d'Intéressement

- Définition

La période de calcul sera l'exercice comptable et correspond à l'année civile.

L'intéressement est calculé chaque année dans les cinq mois suivants la clôture de l'exercice.

La Dotation Globale d'Intéressement (DGI) correspond au montant global d'intéressement à répartir entre tous les bénéficiaires.

- Critères de calcul de la DGI

L'enveloppe de Dotation Globale d'Intéressement est calculée en fonction des 4 axes stratégiques suivants :

- I. La maîtrise du budget (R1),
- II. L'assistance et les services IARD (R2.1, R2.2, R2.3 R2.4),
- III. La qualité délivrée (R3.1 et R3.2).
- IV. Bonus Impact RSE

La Dotation Globale d'Intéressement (DGI) distribuée aux bénéficiaires correspond à une enveloppe calculée en appliquant un coefficient R à la masse salariale brute de l'exercice considérée. La DGI est ainsi déterminée comme suit :

$$\text{DGI} = \text{R} \times \text{Masse salariale brute (DSN)}$$

Elle correspond à un pourcentage de la masse salariale. Celle-ci s'entend comme le total des salaires retenus pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale, soumis à cotisation au régime général de la Sécurité Sociale et tels que déclarés dans les DSN de BPCE APS versés au cours de l'exercice considéré.

- Formule de calcul :

Le calcul est réalisé à partir d'une formule prenant en compte les résultats des 7 critères et l'éventuel bonus RSE ci-dessous :

$$\text{DGI} = \text{R1} + (\text{R2.1} + \text{R2.2} + \text{R2.3} + \text{R2.4}) + (\text{R3.1} + \text{R3.2}) + \text{Bonus RSE}$$

$$\text{DGI} = \text{Dotation Globale d'Intéressement}$$

$$\text{R} = \text{Critère}$$

I. Intéresser les salariés à la maîtrise du budget de la société**➤ Critère R1 : Maîtrise du budget**

Ce critère est mesuré par la comparaison du budget de l'année N voté par le Comité de surveillance par rapport au budget consommé au 31/12 de l'année N.

L'objectif pour chaque année considérée est de respecter le budget voté.
Les niveaux d'atteinte pour cet objectif sont les suivants :

- Si le pourcentage du budget consommé est supérieur à 100% du budget voté par le Comité de surveillance, alors le critère est atteint à 0%
- Si le pourcentage du budget consommé est supérieur à 98% et inférieur ou égal à 100% du budget voté par le Comité de surveillance, alors le critère est atteint à 100%
- Si le pourcentage du budget consommé est supérieur à 96% et inférieur ou égal à 98% du budget voté par le Comité de surveillance, alors le critère est atteint à 110%
- Si le pourcentage du budget consommé est inférieur ou égal à 96% du budget voté par le Comité de surveillance, alors le critère est atteint à 120%

Lorsque le taux d'atteinte de ce critère est supérieur à 100%, cela aura pour effet de compenser à due proportion une sous performance de l'un des autres critères, dans la limite de 100% pour la détermination du résultat de l'ensemble des critères.

A taux d'atteinte de 100%, le critère compte pour 10% du montant total de la DGI d'un exercice.

Dans la formule de calcul, le résultat est appelé R1.

II. Intéresser les salariés à l'assistance et aux services IARD**➤ Critère R2.1 : Qualité de traitement du Back Office**

Ce critère vise à mesurer la qualité des actes de gestion Back Office réalisés par les collaborateurs, afin de garantir un traitement conforme aux règles et procédures internes ainsi qu'aux exigences de service attendues.

Mesuré grâce aux outils de pilotage de contrôle Back Office (fichier Excel SQP stocké dans Sherlock), l'objectif est d'atteindre au moins 87% sur l'exercice considéré.

Les niveaux d'atteinte pour cet objectif sont les suivants :

- Si le taux d'atteinte est inférieur à 85%, alors le critère est atteint à 0%.
- Si le taux d'atteinte est supérieur ou égal à 85% et inférieur à 87%, alors le critère est atteint à 80%
- Si le taux d'atteinte est supérieur ou égal à 87% et inférieur à 90%, alors le critère est atteint à 100%
- Si le taux d'atteinte est supérieur ou égal à 90% et inférieur à 92%, alors le critère est atteint à 110%
- Si le taux d'atteinte est supérieur ou égal à 92%, alors le critère est atteint à 120%

Lorsque le taux d'atteinte de ce critère est supérieur à 100%, cela aura pour effet de compenser à due proportion une sous performance de l'un des autres critères, dans la limite de 100% pour la détermination du résultat de l'ensemble des critères.

A taux d'atteinte de 100%, le critère compte pour 15% du montant total de la DGI d'un exercice.

Dans la formule de calcul, le résultat est appelé R2.1.

➤ **Critère R2.2 : Taux de réponses adaptées**

Ce critère consiste à mesurer le pourcentage moyen de réponses adaptées fournies par les collaborateurs de BPCE APS en situation d'assistance téléphonique du réseau des distributeurs à l'exclusion des prestataires de services (Majorel à date de la signature du présent accord) et en application de la grille des écoutes en vigueur dans l'entreprise.

Ce critère correspond à l'item « *pertinence de la réponse* » de la Grille qui est ainsi décrite : « *La réponse faite au conseiller est correcte, complète, argumentée et répond à l'ensemble de ses demandes. En cas de multi demandes, l'ensemble des demandes sont traitées de façon correcte, complète et argumentée* ».

L'appréciation de ce critère portera sur un minimum de 150 écoutes conformément à la politique des écoutes et enregistrements en vigueur dans l'entreprise.

Mesuré sur la base des écoutes réalisées par les managers, l'objectif est d'atteindre un taux d'au moins 94% de réponses adaptées sur l'exercice considéré.

Les niveaux d'atteinte pour cet objectif sont les suivants :

- Si le taux d'atteinte de réponses adaptées est inférieur à 89%, alors le critère est atteint à 0%
- Si le taux d'atteinte de réponses adaptées est supérieur ou égal à 89% et inférieur à 91%, alors le critère est atteint à 50%
- Si le taux d'atteinte de réponses adaptées est supérieur ou égal à 91% et inférieur à 94%, alors le critère est atteint à 80%
- Si le taux d'atteinte de réponses adaptées est supérieur ou égal à 94% et inférieur à 96%, alors le critère est atteint à 100%
- Si le taux d'atteinte de réponses adaptées est supérieur ou égal à 96% et inférieur à 97%, alors le critère est atteint à 110%
- Si le taux d'atteinte de réponses adaptées est supérieur ou égal à 97%, alors le critère est atteint à 120%

Lorsque le taux d'atteinte de ce critère est supérieur à 100%, cela aura pour effet de compenser à due proportion une sous performance de l'un des autres critères, dans la limite de 100% pour la détermination du résultat de l'ensemble des critères.

A taux d'atteinte de 100%, le critère compte pour 15% du montant total de la DGI d'un exercice.

Dans la formule de calcul, le résultat est appelé R2.2.

➤ **Critère R2.3 : Maîtrise de l'efficacité téléphonique**

Ce critère consiste à mesurer le taux de décroché des appels adressés aux collaborateurs en situation d'assistance téléphonique du réseau des distributeurs à l'exclusion des prestataires de services (Majorel à date de la signature du présent accord).

Sont pris en compte pour évaluer ce taux de décroché, les appels répondus à la suite de la réception d'appels.

Mesuré sur la base du nombre d'appels reçus, l'objectif est d'atteindre au moins 85% de taux de décroché sur l'exercice considéré.

Les niveaux d'atteinte pour cet objectif sont les suivants :

- Si le taux d'atteinte de décroché est inférieur à 80%, alors le critère est atteint à 0%
- Si le taux d'atteinte de décroché est supérieur ou égal à 80% et inférieur à 83%, alors le critère est atteint à 50%
- Si le taux d'atteinte de décroché est supérieur ou égal à 83% et inférieur à 85%, alors le critère est atteint à 80%
- Si le taux d'atteinte de décroché est supérieur ou égal à 85% et inférieur à 87%, alors le critère est atteint à 100%
- Si le taux d'atteinte de décroché est supérieur ou égal à 87% et inférieur à 90%, alors le critère est atteint à 110%
- Si le taux d'atteinte de décroché est supérieur ou égal à 90%, alors le critère est atteint à 120%

Lorsque le taux d'atteinte de ce critère est supérieur à 100%, cela aura pour effet de compenser à due proportion une sous performance de l'un des autres critères, dans la limite de 100% pour la détermination du résultat de l'ensemble des critères.

A taux d'atteinte de 100%, le critère compte pour 15% du montant total de la DGI d'un exercice.

Dans la formule de calcul, le résultat est appelé R2.3.

➤ **Critère R2.4 : Accompagnement des réseaux**

Ce critère consiste à mesurer le nombre d'animations réalisées auprès de l'ensemble des établissements en faveur du développement des offres de BPCE AI et BPCE IARD.

Il est entendu que les animations ne seront mises en place que dans l'hypothèse d'un taux de maîtrise de l'efficacité téléphonique supérieur ou égal à 85%, conformément à la convention de service, et apprécié sur l'exercice considéré.

Les niveaux d'atteinte, calculés au nombre entier, pour cet objectif sont les suivants :

- Si le nombre d'actions réalisées est inférieur ou égal à 15 alors le critère est atteint à 0%
- Si le nombre d'actions réalisées est supérieur ou égal à 16 et inférieur ou égal à 20, alors le critère est atteint à 50%
- Si le nombre d'actions réalisées est supérieur ou égal à 21 et inférieur ou égal à 25, alors le critère est atteint à 80%
- Si le nombre d'actions réalisées est supérieur ou égal à 26 et inférieur ou égal à 30, alors le critère est atteint à 100%
- Si le nombre d'actions réalisées est supérieur ou égal à 31 et inférieur ou égal à 35, alors le critère est atteint à 110%
- Si le nombre d'actions réalisées est supérieur ou égal à 36, alors le critère est atteint à 120%

Lorsque le taux d'atteinte de ce critère est supérieur à 100%, cela aura pour effet de compenser à due proportion une sous performance de l'un des autres critères, dans la limite de 100% pour la détermination du résultat de l'ensemble des critères.

A taux d'atteinte de 100%, le critère compte pour 20% du montant total de la DGI d'un exercice.

Dans la formule de calcul, le résultat est appelé R2.4.

III. Intéresser les salariés à la qualité de service

➤ Critère R3.1 : Résultats de l'enquête à chaud NPS Conseillers

Ce critère consiste à mesurer le niveau d'atteinte NPS Conseillers lors des enquêtes à chaud.

Si le score de NPS est d'au moins 67 sur l'exercice considéré, alors l'objectif est atteint.

Les niveaux d'atteinte pour cet objectif sont les suivants :

- Si le score de NPS obtenu est inférieur à 60, alors le critère est atteint à 0%
- Si le score de NPS obtenu est supérieur ou égal à 60 et inférieur à 65, alors le critère est atteint à 50%
- Si le score de NPS obtenu est supérieur ou égal à 65 et inférieur à 67, alors le critère est atteint à 80%
- Si le score de NPS obtenu est supérieur ou égal à 67 et inférieur à 70, alors le critère est atteint à 100%
- Si le score de NPS obtenu est supérieur ou égal à 70 et inférieur à 75, alors le critère est atteint à 110%
- Si le score de NPS obtenu est supérieur ou égal à 75, alors le critère est atteint à 120%

Lorsque le taux d'atteinte de ce critère est supérieur à 100%, cela aura pour effet de compenser à due proportion une sous performance de l'un des autres critères, dans la limite de 100% pour la détermination du résultat de l'ensemble des critères.

A taux d'atteinte de 100%, le critère compte pour 15% du montant total de la DGI d'un exercice.

Dans la formule de calcul, le résultat est appelé R3.1.

➤ Critère R3.2 : Maîtrise de la qualité de service rendu au réseau de distributeurs : taux de satisfaction sur l'assistance et la gestion

Ce critère consiste à mesurer le niveau de qualité perçu par les collaborateurs du réseau des distributeurs sur les réponses apportées par BPCE APS à l'exclusion des prestataires de services (Majorel à date de la signature du présent accord).

L'objectif est d'atteindre au moins 75% de réponses « assez satisfait » ou « très satisfait » des réseaux lors de l'enquête qualité à chaud qui leur est adressée, au cours de l'exercice considéré.

Les niveaux d'atteinte pour cet objectif sont les suivants :

- Si le pourcentage de réponses « assez satisfait » ou « très satisfait » est inférieur à 65%, alors le critère est atteint à 0%

- Si le pourcentage de réponses « assez satisfait » ou « très satisfait » est supérieur ou égal à 65% et inférieur à 70%, alors le critère est atteint à 50%
- Si le pourcentage de réponses « assez satisfait » ou « très satisfait » est supérieur ou égal à 70% et inférieur à 75%, alors le critère est atteint à 80%
- Si le pourcentage de réponses « assez satisfait » ou « très satisfait » est supérieur ou égal à 75% et inférieur à 80%, alors le critère est atteint à 100%
- Si le pourcentage de réponses « assez satisfait » ou « très satisfait » est supérieur ou égal à 80% et inférieur à 85%, alors le critère est atteint à 110%
- Si le pourcentage de réponses « assez satisfait » ou « très satisfait » est supérieur ou égal à 85%, alors le critère est atteint à 120%

Lorsque le taux d'atteinte de ce critère est supérieur à 100%, cela aura pour effet de compenser à due proportion une sous performance de l'un des autres critères, dans la limite de 100% pour la détermination du résultat de l'ensemble des critères.

A taux d'atteinte de 100%, le critère compte pour 10% du montant total de la DGI d'un exercice.

Dans la formule de calcul, le résultat est appelé R3.2.

➤ **Bonus : Impact RSE : Participation à la journée solidaire**

Dans le cadre de sa politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), la société encourage la participation volontaire des collaborateurs à des actions à impact social ou environnemental organisées sur la base du volontariat au cours de l'exercice considéré, via la plateforme dédiée KOMEET.

Ces actions s'inscrivent dans le cadre des dispositifs internes d'engagement solidaire mis en place par l'entreprise et ouverts aux collaborateurs, sous réserve de l'accord du manager et de leur compatibilité avec les contraintes d'organisation et de continuité de l'activité.

Le taux de participation est défini comme le rapport entre le nombre de collaborateurs participants sur l'exercice concerné et l'effectif total de l'entreprise sur la même période, arrêté au 31 décembre de l'année concernée.

L'objectif est atteint lorsque ce taux est supérieur ou égal à 25% sur l'exercice considéré.

Lorsque l'objectif est atteint, le critère génère un coefficient de majoration de la Dotation Globale d'Intéressement (DGI) égal à 1%.

Article 5 – Plafonnement de la DGI

La Dotation Globale d'Intéressement (DGI), au titre d'un exercice considéré, ne peut avoir pour conséquence de conduire la somme de l'intéressement, à un pourcentage de la masse salariale supérieur à 18%, incluant l'éventuel Bonus Impact RSE de 1%.

Cette masse salariale s'entend comme le total des salaires bruts retenus pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L.242-1 alinéa 1^{er} du Code de la Sécurité Sociale, soumis à cotisations au régime général de Sécurité Sociale tels que déclarés dans les DSN de BPCE APS et versés au cours de l'exercice considéré.

Article 6 – Répartition entre les bénéficiaires

La répartition du montant de la Dotation Globale d'Intéressement (DGI) afférente à un exercice entre les salariés bénéficiaires définis à l'article 3 du présent accord s'effectue de la façon suivante :

- 50% de la DGI, ci-après DGI_{présence}, est répartie proportionnellement à la durée de présence (telle que définie ci-après) des bénéficiaires dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré,
- 50% de la DGI, ci-après DGI_{salaire}, est répartie proportionnellement au salaire (tel que défini ci-après) de chacun des bénéficiaires au cours de l'exercice considéré.

Pour le calcul de la DGI_{présence}, il faut entendre par durée de présence :

- la présence effective au travail (dont temps partiels au prorata temporis),
- les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congrés payés, RTT, jours de repos compensateur, de CET, exercice d'un mandat de représentant du personnel ou de représentant syndical interne ou externe),
- les absences pour accidents du travail, de trajet ou maladie professionnelle,
- les arrêts pour maladie non professionnelle ouvrant droit aux versements d'IJSS et les périodes non travaillées au titre du temps partiel thérapeutique,
- les congés de maternité légaux et supplémentaires, de paternité ou d'adoption,
- les jours de formation assimilés à du temps de travail effectif,
- les congés légaux, conventionnels ou groupe pour événements familiaux.

Il en résulte que toute autre absence au cours de l'année considérée est déduite pour la détermination du nombre de jours de présence effective, notamment :

- les absences/congrés sans solde,
- les congés parentaux à temps plein,
- les congés sabbatiques,
- les congés création d'entreprise
- les congés de préretraite
- ...

Pour le calcul de la DGI_{salaire} :

Le salaire servant de base à la répartition est le salaire brut fiscal déclaré par BPCE APS au titre de l'exercice considéré. Dans le cadre du congé de reclassement et du congé de mobilité, le salaire brut correspond à la rente brute ou à l'allocation brute versée.

Sont exclues du salaire de référence toutes les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail, notamment les indemnités de rupture.

Ce salaire est pris en compte pour chaque bénéficiaire dans la limite d'une somme égale à 4 PASS maximum fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Il est rappelé que les salaires à prendre au titre des périodes de congé de maternité ou d'adoption, ainsi qu'aux périodes d'absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent. Les parties choisissent d'appliquer le même principe au congé de paternité.

Règles générales :

Les salariés ayant cessé leur activité dans le cours de l'année pour laquelle l'intéressement est calculé ne sont pas exclus du bénéfice du présent accord.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire pour un même exercice ne peut excéder le plafond légal mentionné à l'article L.3314-8 du Code du travail, soit les trois-quarts du plafond annuel de sécurité sociale.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise en raison de son entrée ou de sa sortie des effectifs au cours de l'exercice considéré et pour les salariés à temps partiel, le plafond défini ci-dessus est calculé au prorata de la durée de présence durant ce même exercice.

Article 7 – Modalités de versement de la prime

La prime d'intéressement est versée en une seule fois, au plus tard le dernier jour du cinquième mois qui suit la clôture de l'exercice considéré.

Toute somme versée aux bénéficiaires au-delà du dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice produira un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées mentionné à l'article 14 de la loi n°47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération. Ces intérêts, à la charge de l'Entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient du régime d'exonération prévu aux articles L.3315-1 à L.3315-3 du Code du travail.

Sous réserve de modifications législatives ou réglementaires, les sommes allouées au titre du présent accord d'intéressement ne sont pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale et aux prélèvements sociaux qui ont la même assiette. Seules la CSG et la CRDS sont prélevées.

Elles sont, en revanche, soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques sauf si le salarié décide de les affecter dans le Plan d'Epargne Entreprise (PEE) ou le PERCOL-I.

Article 8 – Affectation de la prime d'intéressement

Le salarié pourra opter :

- soit pour un règlement immédiat de tout ou partie de sa prime d'intéressement, dans ce cas, les sommes correspondantes sont assujetties à l'impôt sur le revenu ;
- soit pour un investissement de tout ou partie de sa prime d'intéressement au choix sur le Plan d'Epargne Entreprise de BPCE APS et/ou sur le PERCOL-I du Groupe BPCE. Dans ce cas, les sommes investies ne sont pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale et aux prélèvements sociaux, et sont exonérées d'impôt sur le revenu. Elles sont néanmoins assujetties à CSG/CRDS au titre des revenus d'activité.

Les sommes investies ouvrent droit à l'abondement dans les conditions définies par l'accord relatif au Plan d'Epargne Entreprise de BPCE APS en vigueur et par l'accord relatif au PERCOL-I du Groupe BPCE du 20 mars 2012, et de ses avenants, auquel a adhéré BPCE APS.

A défaut de choix exprimé par le Bénéficiaire dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il est présumé informé du montant de la prime lui revenant, la prime d'intéressement est affectée dans le FCPE du PEE présentant le profil de risque le moins élevé¹.

Dans cette hypothèse d'affectation des droits par défaut, la conservation des FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en a la charge pendant dix ans, puis les avoirs du Bénéficiaire sont remis à la Caisse des Dépôts et Consignations qui les conserve pendant vingt ans. L'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme de la prescription. En cas de décès et sans qu'aucun n'ayant-droit ne se soit manifesté, les avoirs sont transférés vers la Caisse des Dépôts et Consignations dans un délai de trois ans à compter de la date du décès. Les ayants-droits pourront réclamer les sommes auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations pendant un délai de vingt-sept ans à compter du transfert des avoirs.

Article 9 – Information des salariés

9.1 Information collective

Toute personne concernée par l'accord reçoit, à son arrivée dans l'entreprise, un livret présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise

Conformément à l'article D3313-8 du code du travail, le personnel est informé des dispositions du présent accord par la publication du texte intégral de l'accord sur l'Intranet.

9.2 Information individuelle

Le Bénéficiaire est informé des sommes qui sont attribuées au titre de l'intéressement, du montant dont il peut demander le versement, du délai de quinze jours dans lequel il peut formuler sa demande, et des modalités d'affectation des sommes en cas d'absence de demande de sa part dans ce délai. Cette information est effectuée, par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données. Le Bénéficiaire est réputé avoir donné son accord pour l'envoi dématérialisé s'il n'a pas fait la demande d'un envoi papier.

Le Bénéficiaire est présumé avoir été informé dans un délai de 4 jours calendaires suivant la notification de cette information lui permettant de prendre connaissance du montant lui revenant.

Il est rappelé que cette information, distincte du bulletin de paie et adressée à chaque Bénéficiaire au titre de chaque exercice, mentionne les éléments suivants :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant brut moyen perçu par les Bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- la retenue opérée au titre de la CSG/CRDS ;
- 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 ;

¹ * Profil de risque et de rendement indiqué dans la notice AMF/DICI de chaque FCPE

- 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 ;
- les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par le présent accord d'intéressement.

Aux termes de l'article D. 3313-10 du Code du travail, l'employeur demandera au salarié quittant l'entreprise, avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et l'informera qu'il y a lieu pour lui d'aviser son employeur et l'(es) organisme(s) gestionnaire(s) des plans d'épargne de ses changements d'adresse. Lorsque l'accord d'intéressement a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de l'intéressement interviennent après un tel départ, la fiche et la note prévue à l'article D. 3313-9 sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Lorsqu'un bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an, à compter de la date limite de versement de l'intéressement.

Passé ce délai, ces sommes seront – conformément à l'article D. 3313-11 du Code du travail – remises à la Caisse des dépôts et consignations où elles pourront être réclamées par l'intéressé jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 10 – Suivi et réexamen de l'application de l'accord

Le Comité Social et Economique de BPCE APS assurera le suivi du présent accord.

Afin de permettre au Comité Social et Economique de vérifier les modalités d'application de l'accord, il sera remis à chacun de ses membres, un document contenant l'ensemble des éléments ayant servi de base au calcul de la DGI.

Aussi et afin de partager les résultats de l'intéressement avec les parties signataires du présent accord, il est convenu de les réunir au premier semestre de chaque année.

En complément, une information trimestrielle sera réalisée à destination des collaborateurs.

Article 11 – Règlement des litiges

Tout différend concernant l'application du présent accord est d'abord soumis à l'examen de la Direction des Ressources Humaines et des Organisations Syndicales signataires, en vue de rechercher une solution amiable.

Si le désaccord persiste, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

Article 12 – Révision et dénonciation de l'accord

Le Présent accord pourra être modifié par voie d'avenant dans les mêmes formes que sa conclusion, et dans le respect des conditions de délais, de dépôt et de publicité prévues par la réglementation.

Sauf dans le cas prévu à l'article L. 3345-2 du Code du travail, le présent accord peut être dénoncé dans les mêmes formes que sa conclusion :

- si la dénonciation intervient avant la fin de la première moitié de la période de calcul, elle prendra effet sur le calcul applicable à l'exercice en cours (sauf disposition contraire et explicite de l'acte de dénonciation) ;
- si elle intervient postérieurement à cette période, elle prendra effet à compter du premier exercice ouvert postérieurement à la dénonciation.

La dénonciation devra intervenir dans le respect des conditions de délais, de dépôt et de publicité prévues par la réglementation.

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.

Lorsque cette modification rend impossible l'application de l'accord d'intéressement, cet accord cesse 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 engagera, dans un délai de six mois, une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord.

Une négociation serait ouverte en vue de la conclusion d'un avenant au présent accord dans le cas où des modifications de structure juridique ou financière rendraient les dispositions de l'accord inapplicables ou changeraient substantiellement les paramètres de calcul.

Article 13 – Formalités de dépôt

Le présent 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, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure prévue à cet effet.

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

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

Fait à Paris, le 25/06/2026

En format électronique de 19 pages

Pour la Direction de BPCE APS,

Monsieur D, Président de BPCE APS

Pour les Organisations Syndicales :

Représentées par

Madame
Pour le syndicat CFDT

Monsieur
Pour le syndicat CGT

Madame
Pour le syndicat UNSA