Accord d'intéressement

Entre d'une part

La Caisse Régionale d'Assurances Mutuelles Agricoles Bretagne - Pays de la Loire dont le Siège Social est situé 23 Boulevard Solférino à Rennes, représentée par son Directeur Général, Monsieur Christian COCHENNEC

D'autre part, les organisations syndicales,

CFDT représentée par Messieurs Jean-Luc FEUILLAS, Christian GUITTER et Christophe VEILLON

CFTC représentée par Madame Anne-Murielle CESCHINO et Messieurs Luc TANGUY et Jacques URIEN

SNEEMA-CFE-CGC représentée par Messieurs Jean-Claude RICHARD, Christophe LE PORT et Eric GESBERT

JU
JCR
CLP
CG
CU
EC

Préambule

Le présent accord est conclu conformément aux articles L 3312-1 et suivants du code du travail régissant l'intéressement des salariés. Il a été soumis à l'avis du comité d'entreprise le 7 juin 2012, conformément aux dispositions de l'article L 3312-7 du code du travail.

Visant à renforcer la conscience de la communauté d'intérêt existant entre l'entreprise et les salariés, il a pour objectif la motivation de tous, et la reconnaissance de l'effort collectif nécessaire à la croissance de l'activité, de la productivité et des résultats de l'entreprise en associant l'ensemble du personnel au développement des performances de celle-ci.

Un accord de participation est également en vigueur dans l'entreprise. Il est expressément convenu que le montant de la réserve spéciale de participation est calculé en premier. Lorsqu'il donne lieu à versement, le montant de la réserve spéciale de participation s'impute sur le montant de l'enveloppe théorique d'intéressement (selon les principes de calcul détaillés à l'article 2 ci-dessous).

Les modalités de calcul de l'intéressement tiennent compte de la nécessité pour l'entreprise de générer un résultat positif par l'amélioration constante de sa performance.

Ainsi, le mécanisme de l'intéressement est basé sur la constitution d'une enveloppe d'intéressement à partir d'un résultat et sur la distribution d'une partie de cette enveloppe en fonction de l'atteinte d'objectifs.

L'enveloppe d'intéressement existe en conséquence pour autant que le résultat permette de la dégager.

Dans le domaine d'activité de l'assurance, sont particulièrement significatifs du résultat de l'entreprise, le développement, la maîtrise technique, la maîtrise des frais de gestion et la qualité du service.
Ces éléments apparaissent comme étant les mieux à même de mesurer l'évolution de la performance globale de l'entreprise.

Les critères de répartition entre les salariés bénéficiaires visent à représenter la part de chaque salarié dans la constitution ou l'amélioration de la performance de l'entreprise.

L'intéressement sera donc réparti entre les bénéficiaires proportionnellement au salaire brut annuel de chacun, dans les conditions fixées à l'article 3.2 du présent accord.

Article 1er - Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble du personnel de la CRAMA Bretagne - Pays de la Loire, répondant à la condition d'ancienneté fixée à l'article 3 ci-après.

Article 2 - Principe de l'intéressement

Le mécanisme de l'intéressement est basé sur les principes suivants :

JM CV CC
JCR CG
CLP

1) calcul de la réserve spéciale de participation conformément aux dispositions légales

2) constitution d'une enveloppe théorique d'intéressement définie à partir du résultat net après impôt (voir article 2.3)

3) déduction de la réserve spéciale de participation de cette enveloppe théorique

4) répartition de l'enveloppe effective d'intéressement (enveloppe théorique – réserve spéciale de participation) entre les bénéficiaires par :

   a) distribution automatique d'une partie de cette enveloppe effective (voir article 2.4).
   b) distribution conditionnelle de la partie restante de l'enveloppe effective en fonction de l'atteinte d'objectifs (voir article 2.5).

2.1. Définition du résultat

Pour le calcul de l'enveloppe théorique, est pris en considération le résultat net comptable après impôt de la CRAMA, tel qu'il apparaît au compte de résultat après dotation aux diverses provisions, et avant dotation à la participation légale et à la provision pour intéressement.

2.2. Définition des critères

Les critères servant au calcul de la partie conditionnelle de l'enveloppe sont les suivants :

**** Développement IARD***
- Chiffre d'affaires IARD : primes acquises risques de base tous exercices.

**** Maîtrise technique***
- Ratio S/C : sinistralité exercice pur en risques de base.

**** Maîtrise des frais de gestion***
- Ratio frais généraux nets sous déduction de la masse salariale chargée du Comité de Direction et Hors Magellan /primes acquises tous exercices.

**** Qualité de service***
- Taux global de satisfaction (enquête nationale).

Les objectifs assignés pour chacun de ces critères figurent dans la grille jointe en annexe

Il est prévu que la Direction réunisse les délégués syndicaux avant le 31 mai de l'année si un élément nouveau non intégré dans la planification stratégique opérationnelle devait avoir un impact sur le tarif, le développement ou si une décision d'entreprise non prévue lors de la signature de l'accord devait avoir un impact sur l'objectif de Maîtrise des frais de gestion ou sur l'objectif de Maîtrise technique.

CV JU
CG JCR
CC CHP
CC

2.3. Calcul de l'enveloppe théorique d'intéressement

L'enveloppe théorique est égale à :

• Résultat net après impôt tel que défini au point 2.1 **x 15 %**

Si cette enveloppe est moins favorable que celle résultant du calcul :

Résultat net après impôt tel que défini à l'article 2.1, retraité des provisions liées à la dépréciation des titres de Groupama Holding et de Groupama Holding 2 x 15% x 20%

c'est cette dernière enveloppe qui sera distribuée.

2.4. Distribution automatique de l'enveloppe effective

Après avoir déduit de l'enveloppe théorique (article 2.3), le montant de la provision pour participation dont la répartition relève des dispositions fixées à l'accord du 27 juin 2003, l'enveloppe effective est distribuée aux salariés bénéficiaires selon les modalités de répartition prévues à l'article 3.2 et dans les conditions ci-après définies :

- Lorsque le résultat net défini au point 2.1 ou s'il est amené à s'appliquer, lorsque le résultat retraité défini au point précédent est inférieur à 16 millions d'€, 100% de l'enveloppe effective est mise en distribution.

- Lorsque ce résultat net est égal ou supérieur à 16 millions d'€, 70% de l'enveloppe effective est mise en distribution.

2.5. Distribution conditionnelle de l'enveloppe effective

Lorsque le résultat net défini à l'article 2.1 ou s'il est amené à s'appliquer, lorsque le résultat retraité défini au point 2.3 est inférieur à 16 millions d'€, il n'y a pas de distribution conditionnelle puisque 100% de l'enveloppe effective est mise en distribution conformément à l'article 2.4 précédent.

Lorsque ce résultat net est égal ou supérieur à 16 millions d'€, les autres 30 % de l'enveloppe effective restante sont distribués sous réserve de l'atteinte d'objectifs fixés pour chacun des critères définis à l'article 2.2., selon les modalités de répartition prévues à l'article 3.2. Par cette démarche est visée une sensibilisation de l'ensemble du personnel sur l'impact économique des décisions quotidiennes que chacun est amené à prendre.

Le mécanisme de calcul est fixé séparément pour chaque critère qui représente 25% de l'enveloppe soumise à distribution conditionnelle.

La grille de référence de l'atteinte des objectifs figure en annexe.

CV

JCR CG CC

CLP

Article 3 - Répartition de l'intéressement

3.1 - Bénéficiaires

Conformément aux dispositions de l'article L. 3342-1 du Code du Travail, le droit à la prime d'intéressement est ouvert aux salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'Entreprise.

Les salariés répondant à la condition d'ancienneté fixée ci-dessus et quittant l'entreprise bénéficieront du droit à une prime d'intéressement calculée au prorata du temps passé pendant l'exercice considéré.

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

3.2 - Attribution individuelle

Le montant de la prime d'intéressement sera réparti entre les bénéficiaires proportionnellement au salaire brut perçu par chacun d'eux au cours de l'exercice, y compris le cas échéant, les salaires correspondants aux périodes d'arrêt pour accident du travail et de trajet, maladie professionnelle, congé de maternité ou d'adoption.

Cependant, le salaire brut annuel de référence, pour une année de présence complète prenant en compte les périodes d'arrêt déterminées à l'alinéa précédent, et servant au calcul de la répartition ne saurait être inférieur pour chaque collaborateur à temps complet à 31700 € ; soit 25 360 € pour un salarié à 4/5eme et 15 850 € pour un salarié à mi-temps. Ces montants sont revalorisés annuellement suivant l'évolution du Salaire Minimal de Fonction de la classe 3. En cas de présence incomplète, ce salaire plancher sera recalculé au prorata.

Le versement sera effectué à la fin du mois de juin. Il fera l'objet d'une fiche individuelle distincte du bulletin de salaire, indiquant le montant global de l'intéressement, le montant moyen perçu par les bénéficiaires, celui des droits attribués à l'intéressé, la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS, ainsi que les différents éléments ayant servi de base à son calcul.

En outre, en cas de départ de l'entreprise, le salarié bénéficiaire devra faire connaître à l'employeur l'adresse à laquelle le montant de l'intéressement devra lui être transmis.

Lorsque le salarié ne peut être joint à la dernière adresse indiquée par lui, 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.
Passé ce délai, elles doivent être versées à la Caisse des Dépôts et Consignations, où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

3.2.1 – Plafonds

Le montant des primes distribuées à un même salarié ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel retenu pour le calcul

ce CU JL
JCL
CG CLP

des cotisations de sécurité sociale. Ce plafond est calculé au prorata temporis lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise.

Si le jeu du calcul aboutit à un dépassement de plafond individuel, l'intéressement du salarié sera automatiquement ramené au plafond sans compensation ni possibilité de report sur les autres salariés ou dans le temps.

Par ailleurs, à titre collectif, le montant maximum consacré à l'intéressement ne saurait excéder 20% des salaires bruts annuels versés aux personnes concernées.

Si le jeu du calcul aboutit à un dépassement du plafond collectif, l'intéressement sera automatiquement ramené au plafond sans compensation ni possibilité de report dans le temps ou sur les salariés.

3.3 - Caractéristiques de la prime

Les sommes allouées aux salariés en application du présent accord d'intéressement n'ont pas, en vertu de la règlementation en vigueur, le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale.

Elles ne sont pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale et aux prélèvements sociaux qui ont la même assiette.

Elles sont en revanche soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf, selon la règlementation en vigueur, versement dans le Plan d'Epargne Entreprise (article 3.4 du présent accord), ou dans le Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco-I) mis en place par accord Groupe.

Conformément à la réglementation, seules la contribution Sociale généralisée et la contribution au remboursement de la dette sociale sont prélevées lors du versement de la prime.

3.4 –Affectation facultative au Plan d'épargne Entreprise.

L'entreprise a ouvert un Plan d'épargne Entreprise mis à la disposition des salariés.
Tout ou partie des primes d'intéressement réparties aux salariés concernés pourront être affectées par eux au Plan d'épargne Entreprise.

Les sommes provenant des primes d'intéressement ainsi versées volontairement au Plan d'épargne Entreprise par un salarié dans un délai maximum de 15 jours après leur mise en paiement, ne seront pas soumises à l'impôt sur le revenu.

Elles bénéficieront d'un abondement de l'employeur, dans les conditions définies par l'avenant au règlement du plan d'épargne entreprise signé le 28 juin 2006.

JM CV
JCR CG
CLP

Article 4 - Information

4.1 - Information collective

Le Comité d'Entreprise reçoit chaque année toutes les informations concernant le calcul de l'intéressement.

En cours d'année, le Comité d'Entreprise est tenu informé des situations intermédiaires. Cette information est de la même façon communiquée à l'ensemble du personnel.

4.2. Information individuelle

Le présent accord est consultable par les salariés sur l'intranet de l'entreprise.

Une note d'information sera également remise au personnel.

Article 5 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de l'exercice débutant le 1er janvier 2012, soit pour les années 2012, 2013 et 2014.
A l'échéance de la période de trois ans et à défaut d'un nouvel accord, les dispositions du présent accord deviendront caduques.

Article 6 – Modification, dénonciation

Sauf lorsque la dénonciation a pour objet de mettre l'accord en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires, l'accord ne peut être modifié ou dénoncé au cours de sa période d'exécution que par avenant conclu par l'ensemble des signataires, et dans les mêmes formes que l'accord initial, avec notification à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, dépositaire de l'accord.

La modification ou la dénonciation vaudra pour l'exercice en cours si elle intervient avant le 1er jour du 7ème mois dudit exercice.

Article 7 - Application de la réglementation

En cas de diminution ou suppression des exonérations de charges sociales et fiscales prévues par les textes en vigueur au jour de la signature du présent accord, celui-ci sera dénoncé dans les formes prévues.

Article 8 - Litiges

Les litiges concernant l'application du présent accord sont soumis à un comité composé des représentants de l'employeur, des organisations syndicales et du secrétaire du Comité d'Entreprise.

CC CV CG JG JCR CIP

En cas de persistance d'un désaccord le différend pourra être porté devant la juridiction compétente.

Article 9 - Formalités de dépôt

Il est rappelé qu'en application des dispositions des articles L 3314-4 et L3315-5 du code du travail, le bénéfice des exonérations sociales et fiscales de l'intéressement est subordonné au dépôt de l'accord dans les quinze jours de sa conclusion qui doit avoir lieu au plus tard le dernier jour du sixième mois suivant l'ouverture du premier exercice concerné.

Le présent accord sera notifié par la CRAMA Bretagne - Pays de la Loire à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, en application de l'article L 2231-5 du Code du Travail.

Puis, conformément à ce dernier article ainsi qu'aux articles L 2231-6 et D 2231-2 du même code, à l'expiration du délai d'opposition majoritaire de 8 jours et à défaut d'opposition valablement exercée dans ce délai, le présent accord sera déposé par la CRAMA, en 2 exemplaires, à la Direction Régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et remis en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Rennes.

Fait à Rennes le 27/06/2012

Pour la CRAMA Bretagne-Pays de la Loire,

Pour la CFDT,

Pour la SNEEMA CFE/CGC,

Pour la CFTC,

ANNEXE

Grille de référence des critères servant de base au calcul de la distribution conditionnelle de l'enveloppe théorique (voir articles 2-2 et 2-5)

CRITERES	Rendement maxi (100 %)	Rendement nul (0 %)	Poids du critère dans l'enveloppe conditionnelle
1 / CA IARD Primes acquises tous exercices risques de base	sup. ou = à + 4.0 %	inf. ou = à + 2 %	25%
2 / Maîtrise technique s/c risques de Base exercice pur	inf. ou = à 66 %	sup. ou = à 68 %	25%
3 / Maîtrise Frais de Gestion F.G. nets sous déduction de la masse salariale chargée du Comité de Direction/primes acquises tous exercices et hors Magellan	inf. ou = à 24 %	sup. ou = à 26 %	25 %
4 / Qualité de Service Taux global de satisfaction	sup. ou = à 92 %	inf. ou = à 85 %	25 %

A l'intérieur de la fourchette ci-dessus, le calcul de la quote-part d'enveloppe conditionnelle est effectué proportionnellement à l'atteinte de l'objectif.

JU

CU

CG

CLD

JCR