

**ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE  
DU PLAN EPARGNE RETRAITE UNIQUE (« PERU »)**

**ENTRE LES SOUSSIGNÉES:**

**La Société CAF REICHSHOFFEN SAS**, précédemment dénommée ALSTOM PERCY SAS, Société par actions simplifiée à associé unique, enregistrée au registre du commerce de Bobigny sous le numéro 893476259 située 48 rue Albert Dhalenne à Saint-Ouen-Sur-Seine (93400), représentée par Monsieur Marc EHRET

Ci-après désignée « la Société », « l'Entreprise » ou « CAF REI »

**D'une part,**

**ET**

**Les Organisations Syndicales Représentatives des salariés** au sein de l'entreprise, prises en la personne de leurs représentants dûment habilités conformément à l'article L.2232-12 du code du travail

- CFE-CGC, représentée par Monsieur Christophe HITTER, en sa qualité de délégué syndical,
- CGT, représentée par Monsieur Daniel DREGER, en sa qualité de délégué syndical
- FO, représentée par Monsieur Hervé FILLHARDT, en sa qualité de délégué syndical

Ci-après désignées « les Organisation syndicales»

**D'autre part,**

Ci-après désignées ensemble « les Parties »

## **IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT:**

### **PREAMBULE**

Dans le cadre de l'opération d'acquisition des activités de la plateforme Coradia Polyvalent et du site de Reichshoffen de la Société ATSA, filiale du Groupe Alstom, le Groupe CAF s'est engagé à négocier, dès la date de réalisation de l'opération, en vue de la mise en place d'accords PERU et PEE au moins aussi favorables que ceux en vigueur au sein du Groupe ALSTOM.

Il est rappelé que les salariés du Groupe ALSTOM bénéficient d'un plan épargne retraite unique, permettant de compléter le montant des prestations de retraite servies par les régimes de base et complémentaire obligatoires et donc d'améliorer le niveau de retraite des salariés.

C'est dans ce contexte que les Parties ont souhaité mettre en place au sein de la Société CAF REI, par accord collectif majoritaire, un plan d'épargne retraite unique ("PERU"), équivalent à celui dont les salariés bénéficiaient avant leur transfert.

### **ARTICLE 1 – OBJET**

Le présent plan d'épargne retraite unique (PERU) est destiné à permettre aux salariés de se constituer une épargne en vue de la retraite.

La gestion du PERU compte-titre est confiée à Amundi ESR en qualité de gestionnaire, lequel fait appel à un organisme assureur pour ce qui concerne une partie des prestations.

En cas de renouvellement du présent accord, la Société devra au terme d'un délai de 24 mois à compter de sa date d'entrée en vigueur, puis en application de l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, tous les cinq ans, réexaminer le choix de l'organisme assureur qui sera en charge de la sortie en rente.

Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification, la résiliation ou le non-renouvellement, du contrat de garanties collectives, et la modification corrélative du présent accord.

### **ARTICLE 2 – BENEFICAIRES DE L'ACCORD**

Le plan d'épargne retraite unique mis en place par le présent accord s'appliquera à tous les salariés de la Société CAF REI à compter de son entrée en vigueur.

Les salariés quittant l'entreprise peuvent continuer à effectuer des versements sur le plan sauf s'ils ont accès à un plan d'épargne retraite d'entreprise dans la nouvelle entreprise qui les emploie. Ces versements ne donnent pas lieu à abondement et les frais afférents à leur gestion sont pris en charge par la Société CAF REI pendant une durée d'un an (1 an) après leur départ de la Société. A l'expiration de ce délai, ces frais incombent alors au salarié ayant quitté la Société.

CH  
F.1A  
JD  
PE

Les versements obligatoires du présent plan concernent, quant à eux, l'ensemble des Ingénieurs et Cadres au sens de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie dans sa version en vigueur à la date du versement considéré.

## ARTICLE 3 – ADHESION

- ❖ Concernant les versements obligatoires, l'adhésion des salariés visés à l'article 2 est obligatoire et automatique.

En sus de la communication réalisée lors de la mise en place du plan, une communication est également adressée à chaque nouveau salarié.

L'adhésion de ces salariés au présent plan est maintenue en cas de suspension du contrat de travail, dès lors qu'ils bénéficient pendant cette période d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur.

Dans ces hypothèses, la Société verse une contribution calculée selon les règles prévues pour les salariés dont le contrat de travail n'est pas suspendu, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée, sans tenir compte du traitement social applicable à cette indemnisation. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

- ❖ Hormis les versements obligatoires, l'adhésion du bénéficiaire au présent plan résulte des versements qu'il effectue volontairement ou des affectations, par défaut, de l'intéressement et de la participation versés par la Société CAF REI. En pareil cas, le salarié en est informé par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données, ou à défaut par courrier.

En sus de la communication réalisée lors de la mise en place du plan, une communication est également adressée à chaque nouveau salarié.

Les salariés disposent d'un délai de quinze (15) jours à compter de cette communication pour renoncer de manière expresse à cette adhésion, à l'exception des sommes affectées par défaut.

## ARTICLE 4 – ALIMENTATION DU PLAN

### Article 4.1. Versements du bénéficiaire

Le PERU peut être alimenté par diverses sources venant chacune nourrir, selon les situations, l'un des trois compartiments du plan d'épargne retraite (PER) suivants :

- ❖ le compartiment « *versements volontaires* »
- ❖ le compartiment « *épargne salariale* »
- ❖ le compartiment « *cotisations obligatoires* »

Tout autre source de droits individuels pouvant alimenter le PERU, institué par voie légale ou réglementaire postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord, s'appliquera automatiquement.

CM  
F.11  
DD  
RE

## **Article 4.2. – Versements volontaires du bénéficiaire**

Chaque bénéficiaire peut effectuer, à tout moment, un versement du montant de son choix sur le PERU en application du 1° de l'article L.224-2 du code monétaire et financier.

Les versements sont effectués directement auprès du Prestataire par les différents moyens ou modes de paiement mis à la disposition des salariés (site internet, application téléphonique, chèques, etc.).

Chaque versement volontaire des salariés doit indiquer l'affectation désirée. Les versements peuvent être effectués par versement ponctuel direct ou par prélèvement régulier.

## **Article 4.3. – Versement d'épargne salariale**

Le présent plan peut recevoir les versements suivants :

### **1) Les sommes versées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'intéressement.**

Pour la participation, à défaut d'option par le salarié pour le versement immédiat et/ou son affectation selon les modalités prévues dans l'entreprise, la moitié des droits qui lui sont dus est affectée au présent plan. Dans ce cas, les sommes sont investies selon la formule de gestion pilotée présentée ci-après (article 6.2.2).

Conformément à l'article L.224-20 du code monétaire et financier, le salarié dispose d'un droit à rétractation et peut demander la liquidation ou le rachat des droits correspondant à ce versement dans un délai de 1 mois à compter de la notification de son affectation au plan. Les droits correspondants sont valorisés dans un délai d'un mois de la demande de liquidation ou de rachat par le salarié.

### **2) Les versements de droits inscrits au compte épargne-temps (CET), dans la limite des dispositions en vigueur.**

Les modalités pratiques selon lesquelles les versements listés ci-dessus peuvent être effectués sont détaillées dans les documents d'information remis aux salariés.

### **3) L'abondement de l'employeur**

Font l'objet d'un abondement :

- les versements volontaires du bénéficiaire,
- les sommes versées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'intéressement et,
- les versements de droits inscrits au compte épargne-temps (CET), dans la limite des dispositions en vigueur.

Cet abondement est calculé selon les modalités suivantes avec un plafond de 600 € bruts par an pour les Ingénieurs et cadres et de 1 000 € bruts par an pour les mensuels :

CH  
F-H  
DD  
NE

<b>Ingénieurs et cadres</b>		
<b>Tranche de versement</b>	de 0 à 500 €	de 500,01 à 1 500 €
<b>% d'abondement</b>	50 %	35 %
<b>Montant brut maximum d'abondement</b>	250 €	350 €

<b>Mensuels</b>		
<b>Tranche de versement</b>	de 0 à 500 €	de 500,01 à 1 500 €
<b>% d'abondement</b>	130 %	35 %
<b>Montant brut maximum d'abondement</b>	650 €	350 €

La catégorie des Ingénieurs et Cadres est définie en application des dispositions de la convention collective de la métallurgie en vigueur au jour du versement donnant lieu à abondement.

Le montant maximal de l'abondement ne peut être perçu qu'une seule fois par an.

En conséquence, pour l'année 2022, les montants du ou des abondements perçus par les salariés dans le cadre de placements effectués en 2022 sur le PERU ALSTOM seront pris en considération pour la définition des droits à percevoir au titre de l'abondement dans le cadre de placements effectués sur le PERU de la Société CAF REI en application du présent article.

#### **Article 4.4. – Cotisations obligatoires**

Les cotisations obligatoires, exprimées en pourcentage du salaire de référence et servant au financement du plan, sont déterminées de la façon suivante :

	TA	TB	TC
Employeur	0,80 %	2,50 %	2,50 %
Salarié	0,20 %	0,75 %	0,75 %
Total	1,00 %	3,25 %	3,25 %

Les tranches A, B et C servant de base au calcul de la cotisation sont définies de la manière suivante

- ❖ Tranche A : rémunération comprise entre 0 et 1 fois la valeur du PASS,
- ❖ Tranche B : rémunération comprise entre 1 et 4 fois la valeur du PASS,
- ❖ Tranche C : rémunération comprise entre 4 et 8 fois la valeur du PASS,

C14  
F.11  
DD  
NE

Etant précisé que le montant du PASS est fixé, pour l'année 2022 à 41.136 €.

Pour l'application du présent article, la notion de « *rémunération* » s'entend de la rémunération définie à l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale, qui renvoie à l'article L.136-1-1 du même code.

#### **Article 4.5. Transferts de sommes en provenance d'un autre plan d'épargne retraite ou d'un autre dispositif de retraite**

##### **Article 4.5.1. – Généralités**

Conformément aux dispositions en vigueur, le plan peut recevoir par transfert, en provenance d'un autre plan d'épargne retraite, les versements suivants :

- ❖ Les versements volontaires du bénéficiaire ;
- ❖ Les sommes versées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'intéressement, ainsi que des droits inscrits au compte épargne-temps (CET) dans la limite des dispositions en vigueur ;
- ❖ Les versements obligatoires du salarié ou de l'employeur ;
- ❖ L'abondement de l'employeur.

Le plan peut également recevoir les sommes épargnées en provenance d'anciens dispositifs de retraite (notamment : « *article 83* », PERCO, PERP)

Ces transferts sont effectués conformément aux modalités prévues aux articles L 224-6 et L. 224-40 du code monétaire et financier.

Les modalités pratiques selon lesquelles les transferts listés ci-dessus peuvent être effectués sont détaillées dans les documents d'information remis aux salariés.

##### **Article 4.5.2. – Transfert collectif des droits acquis au sein d'ALSTOM**

Les fonds d'investissements (FCPE) proposés dans le cadre du présent accord sont identiques, pour les fonds multientreprises, et présentent les mêmes caractéristiques (niveau de risque équivalent ou inférieur) pour les fonds dédiés Alstom que ceux du PERU ALSTOM.

Dans ces conditions, les droits placés par les salariés sur le PERU ALSTOM avant le transfert de leur contrat de travail au sein de la Société CAF REI pourront être collectivement transférés dans le présent plan.

Ce transfert collectif ainsi que ses conditions de mise en œuvre nécessitera la conclusion d'un avenant à l'accord PERU initial Alstom. Suite à la conclusion de cet avenant, le CSE de la Société CAF REI sera informé et consulté sur les dates et modalités de réalisation du transfert collectif.

Equivalences entre les fonds des PERU ALSTOM et de la Société CAF REI

CM  
F.I.T  
DD  
PE

Gestion pilotée du PERU			
Fonds multientreprises Amundi	Indicateur de rendement / risque	Transfert collectif du PERU ALSTOM au PERU CAF FRANCE REI sur le même fonds	Indicateur de rendement /risque
Amundi 3 mois ESR	1/7	Amundi 3 mois ESR	1/3
Amundi Horizon Long terme ESR	3/7	Amundi Horizon Long terme ESR	3/7
Amundi Convictions ESR	5/7	Amundi Convictions ESR	5/7

Gestion libre du PERU			
Fonds dédiés Alstom	Indicateur de rendement / risque	Transfert collectif vers des fonds présentant des caractéristiques similaires à celles des fonds Alstom	Indicateur de rendement /risque
Alstom Modéré Socialement Responsable	3/7	Amundi Label Harmonie Solidaire ESR F	3/7
Alstom Equilibre Solidaire Bas Carbone	4/7	Amundi Label Equilibre ESR F	4/7
Alstom Actions Cap futur	6/7	Amundi Actions internationales ESR F	6/7
Axa ES Long Terme 2	4/7	Amundi Horizon Long Terme ESR F	3/7

Les salariés seront informés des conséquences de ces transferts et du fléchage des transferts (table des correspondances).

## ARTICLE 5 – FRAIS DE GESTION

La Société prend en charge les frais récurrents de toute nature liés à la tenue des comptes-titres PERU au nom des salariés (annexe 1).

Les frais afférents à la gestion du contrat des salariés ayant quitté l'entreprise sont pris en charge par la Société pendant une durée d'un an après leur départ de la Société. A l'expiration de ce délai, ces frais incombent alors au salarié ayant quitté la Société. Ces frais sont détaillés dans les documents contractuels mis en ligne sur l'espace sécurisé du salarié.

## ARTICLE 6 – EMPLOI DES SOMMES VERSEES

### Article 6.1. Affectation des sommes

Les sommes alimentant le PERU seront affectées à l'acquisition de parts de fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) au choix des bénéficiaires parmi les fonds proposés.

Les parties signataires rappellent que, lors de la mise en place du PERU ALSTOM à l'automne 2021, les critères de choix retenus par les signataires de cet accord, pour déterminer les supports de placement ont consisté dans l'analyse du couple rendement/risque, du potentiel de performance, de la politique d'investissement et du type d'actifs détenus par les FCPE.

CH  
F.II  
DD  
NE

Pour la mise en place du PERU de la Société CAF REI, compte-tenu des contraintes et limites résultant du changement de périmètre et ne permettant pas la mise en place de fonds dédiés, les critères de choix ont été la recherche de fonds multientreprise présentant les caractéristiques les plus proches possibles (indicateurs de risques SRRI de même niveau ou inférieur) des fonds dédiés Alstom, telles que mentionnées dans leur DICI figurant en annexe 3.

### **Article 6.2. Gestion financière des sommes collectées**

Chaque adhérent peut opter pour une gestion libre et/ou pilotée des sommes épargnées. A défaut de choix, la gestion pilotée s'applique, dans les conditions définies à l'article 6.2.2.

#### **Article 6.2.1. – Gestion libre**

Dans le cadre de la « *Gestion Libre* », les sommes recueillies par le PERU sont employées, au choix des bénéficiaires, à l'acquisition de parts des FCPE suivants :

- Amundi 3 mois ESR
- Amundi Label Harmonie Solidaire ESR
- Amundi Label Equilibre ESR F
- Amundi Horizon Long Terme ESR F
- Amundi Actions Internationales ESR F

À tout moment, les bénéficiaires pourront individuellement modifier leur choix de placement entre les fonds désignés.

Les Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) sont gérés conformément à leur règlement et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur par la société de gestion Amundi Asset Management, société par actions simplifiée ayant son siège social 91-93 boulevard Pasteur, 75015 PARIS ; le Dépositaire étant CACEIS Bank, société anonyme ayant son siège social 1-3 place Valhubert, 75013 PARIS.

#### **Article 6.2.2. – Gestion pilotée**

Par ailleurs, le bénéficiaire peut choisir une option d'allocation d'épargne lui permettant de réduire progressivement les risques financiers dite « *Gestion Pilotée* ».

La Gestion Pilotée est une technique d'allocation d'actifs automatisée entre plusieurs supports de placement, en fonction d'un profil d'évolution d'allocation et d'un horizon de placement, choisi par le bénéficiaire. Elle garantit une diminution progressive de la part des actifs à risque élevé ou intermédiaire et une augmentation progressive de la part des actifs présentant un profil d'investissement à faible risque, à mesure que la date de liquidation envisagée par le bénéficiaire approche.

La date de liquidation retenue correspond à l'âge d'ouverture des droits à la retraite au moment du versement. Cette date peut être modifiée à tout moment par le bénéficiaire.

Les conditions de mise en œuvre de cette allocation pilotée sont indiquées en annexe 2.

CH

F-H

### **Article 6.2.3. – Option par défaut**

Sauf décision contraire et expresse du bénéficiaire, les versements sont affectés en gestion pilotée, selon une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers pour le bénéficiaire correspondant à un profil d'investissement « *équilibre horizon retraite* » selon les modalités décrites en annexe 2. Sauf information contraire, la date d'échéance retenue correspondra à l'âge d'ouverture des droits à la retraite au moment du versement.

Tout ou partie des sommes issues de l'intéressement et versées au PERU à la demande du bénéficiaire sans indication de choix sur le mode de gestion et/ou le support retenu sont investies selon l'option par défaut. Cette option par défaut s'applique également si le bénéficiaire de l'Intéressement demande l'affectation au PERU des sommes lui revenant sans indiquer le support retenu.

Cette option par défaut s'applique également aux sommes issues de la Participation dont le bénéficiaire demande l'affectation au PERU sans indiquer le mode de gestion et/ou le support retenu.

### **Article 6.2.4 - Modification du choix de placement ou du choix de gestion ou d'échéance**

À tout moment, les bénéficiaires ont la possibilité de modifier leur choix de gestion financière et lorsqu'ils sont en Gestion libre, les FCPE sélectionnés, conformément aux dispositions convenues avec le gestionnaire du PERU.

L'opération ainsi réalisée est sans effet sur la durée de blocage des avoirs et ne donnera pas lieu au prélèvement des frais d'entrée au FCPE prévus par les règlements de ces FCPE.

À tout moment, les bénéficiaires ont également la possibilité de changer de mode de gestion (gestion pilotée vers gestion libre et inversement) ou de date d'échéance lorsqu'ils sont en Gestion pilotée.

La demande est transmise directement au gestionnaire du PERU qui tient à la disposition des bénéficiaires toutes les informations sur les modalités et les délais de modification.

Le bénéficiaire a la possibilité de ne pas respecter le rythme minimal de sécurisation, à condition qu'il en fasse expressément la demande.

### **Article 6.2.5 - Produits des avoirs**

Les produits des avoirs, compris dans les fonds du PERU, sont automatiquement réinvestis dans ces FCPE. Ils augmentent, à due concurrence, la valeur liquidative des parts.

Ils sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques conformément aux dispositions en vigueur. Au moment du rachat, la plus-value éventuelle sera soumise aux prélèvements sociaux en vigueur.

CH  
FH  
DD  
NE

## **ARTICLE 7 – PRESTATIONS**

### **Article 7.1. – Prestations versées aux bénéficiaires**

Les prestations versées aux bénéficiaires sont celles résultant des documents contractuels souscrits en application du présent accord.

Elles relèvent de la seule responsabilité du gestionnaire et/ou de l'organisme assureur et ne sauraient, en aucun cas, constituer un engagement pour la Société tenue au seul paiement des sommes mentionnées à l'article 4.

Les prestations seront versées dans les conditions et selon les modalités prévues par les documents contractuels. Elles sont, notamment, fonction du montant et de la durée des versements.

Dans tous les cas, les droits des salariés concernés résultant des versements leurs seront définitivement acquis, même s'ils ne terminent pas leur carrière au sein de la Société.

Pour la liquidation sous forme de rente viagère, celle-ci pourra prendre différentes formes, au choix du bénéficiaire retraité et décidées irrévocablement lors de la liquidation. La rente liquidée sera revalorisée annuellement selon les conditions prévues par l'assureur des rentes.

### **Article 7.2 – Disponibilité de principe**

Les droits viagers personnels ou le capital payable au bénéficiaire, n'est disponible, par principe, au plus tôt, qu'à la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou à l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite, hors cas de déblocage anticipé.

### **Article 7.3. – Déblocage anticipé**

Les droits constitués dans le plan peuvent être, à la demande du bénéficiaire, liquidés ou rachetés avant la date de liquidation prévue à l'article 7.2 dans les conditions et modalités conformes aux dispositions en vigueur (à ce jour, l'article L.224-4 du code monétaire et financier).

## **ARTICLE 8 – MODALITES DE DELIVRANCE DES SOMMES**

Au plus tôt à la date de liquidation par le bénéficiaire de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite, les droits correspondants aux :

- versements obligatoires sont délivrés sous la forme d'une rente viagère,
- autres versements sont délivrés, au choix du bénéficiaire, sous la forme d'un capital (libéré en une fois ou de manière fractionnée), ou d'une rente viagère. Le bénéficiaire du plan ne peut opter irrévocablement pour la liquidation de ses droits en rente viagère avant la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite.

Le bénéficiaire exprime son choix quant aux modalités de délivrance des sommes susvisées dans les conditions prévues dans les documents d'information remis aux salariés.

CH  
F.H  
JD  
NE

## ARTICLE 9 – REVERSION

Lors de la liquidation de ses droits, le bénéficiaire aura le choix entre :

- ❖ une rente non réversible,
- ❖ une rente réversible au profit de son conjoint survivant, ou de son partenaire pacsé, selon les modalités définies par la documentation contractuelle.

En cas de réversion, le montant de la rente sera réduit en fonction du taux de réversibilité choisi et de l'âge du ou des bénéficiaire(s) désigné(s) et le cas échéant, de(s) ex-conjoint(s) survivant(s) non remarié(s).

En application de l'article L.912-4 du code de la sécurité sociale, le(s) ex-conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s) non-remarié(s), quelle que soit la cause de la séparation de corps ou de divorce, bénéficiera(ont), obligatoirement, d'une fraction de la pension de réversion.

En cas d'attribution d'une pension au conjoint survivant et au(x) conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s) non-remarié(s), les droits de chacun d'entre eux seront répartis au prorata de la durée respective de chaque mariage, par rapport à la durée totale des mariages.

En cas de mariage ou de remariage postérieur à la liquidation, le montant de la rente principale pourra être modifié à la baisse.

La rente de réversion cessera d'être versée en cas de remariage du conjoint et/ou de l'ex-conjoint bénéficiaire.

Des précisions sont susceptibles d'être apportées dans les documents contractuels.

## ARTICLE 10 – INFORMATION

### **Article 10.1. – Information individuelle des bénéficiaires**

A compter de la cinquième année précédant la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite, le bénéficiaire du plan peut interroger par tout moyen le gestionnaire du plan afin de s'informer sur ses droits et sur les modalités des restitution de l'épargne appropriées à sa situation et de confirmer, le cas échéant, le rythme de réduction des risques financiers dans le cadre d'une gestion pilotée.

Six mois avant le début de la période susmentionnée, le gestionnaire du plan informe le bénéficiaire de cette possibilité.

Chaque bénéficiaire est informé de l'existence et du contenu du présent accord.

Six mois avant le début de la période susmentionnée, le gestionnaire du plan informe le bénéficiaire de cette possibilité.

Chaque bénéficiaire est informé de l'existence et du contenu du présent accord.

Un livret d'épargne salariale présentant le plan et les autres dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise sera remis à chaque salarié à son arrivée dans l'entreprise.

Enfin, tout bénéficiaire quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs en épargne salariale.

CH

F.11

DD  
NE

## **Article 10.2. – Information collective**

Une information relative au dispositif d'épargne salariale sera également portée à la connaissance des représentants du personnel.

L'accord collectif et les avenants conclus ultérieurement seront mis à la disposition de l'ensemble des bénéficiaires sur l'intranet de la Société, leur permettant de prendre connaissance de l'existence du plan et de son contenu ainsi les modalités de mise en œuvre convenues par la société avec le gestionnaire, en particulier les conditions de versement, les caractéristiques des diverses formes de placement, les règles de modification des choix de placement ainsi que, le cas échéant, les modalités complètes d'abondement.

## **ARTICLE 11 – GOUVERNANCE**

Une commission de suivi commune au PEE et au PERU est instituée. Elle est chargée de veiller à la bonne gestion des plans et à la représentation des intérêts des bénéficiaires.

Elle est composé de deux (2) représentants par organisation syndicale signataire du présent accord et de représentants de l'entreprise, dans la limite du nombre de représentants des organisations syndicales signataires. Les représentants de la société de gestion peuvent participer à cette commission. Elle est présidée par la Direction.

La commission de suivi des plans se réunit une fois par an et pourra se tenir par visioconférence.

## **ARTICLE 12 – CHANGEMENT DE GESTIONNAIRE**

Le Gestionnaire du présent PERU est : Amundi ESR ayant son siège social 91-93 Boulevard Pasteur, 75015 Paris et dont l'adresse postale est 26956 Valence Cedex 9 ([www.amundi-ee.com](http://www.amundi-ee.com))

Les versements au PERU sont portés au crédit des comptes individuels ouverts au nom des titulaires dans les livres du Gestionnaire.

La Société a la possibilité, dans les conditions fixées par les documents contractuels, de changer de gestionnaire à l'issue d'un préavis de six (6) mois.

## **ARTICLE 13 – DUREE – REVISION – DENONCIATION**

Le présent accord prendra effet le 1er août 2022 de manière rétroactive pour une durée déterminée dont le terme initial est fixé au 31 juillet 2024.

Pendant sa durée d'application, l'accord pourra être révisé et dénoncé selon les règles applicables aux accords d'entreprise à durée déterminée.

L'absence de reconduction de l'accord au-delà de son terme devra être notifiée par la Direction de la Société ou l'ensemble des organisations syndicales signataires au plus tard le 30 avril 2024.

CH  
F.H  
DD  
NE

A défaut d'une telle notification, l'accord continuera de s'appliquer après le 31 juillet 2024 par tacite reconduction et pour une durée indéterminée.

Dans cette hypothèse, l'accord pourra être révisé et dénoncé selon les dispositions applicables aux accords d'entreprise à durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> août 2024.

La dénonciation devra être adressée à la DRIEETS, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception selon les mêmes formalités.

L'accord portant révision (avenant) doit faire l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que l'accord initial.

#### **ARTICLE 14 – DEPOT – NOTIFICATION – PUBLICITE**

Un exemplaire original signé du présent accord sera remis à chaque partie ainsi qu'au greffe du Conseil de prud'hommes de Bobigny.

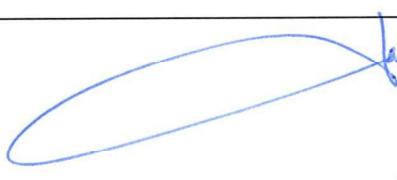
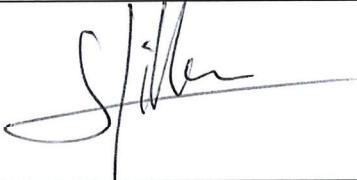
Après sa notification à toutes les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, le présent accord sera rendu public et déposé à l'initiative de la Direction sur la plateforme Téléaccords du Ministère du Travail.

Fait à Reichshoffen, le 16 août 2022, en 5 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour la Société CAF REICHSHOFFEN SAS :

Monsieur Marc EHRET	
---------------------	--

Pour les organisations syndicales représentatives :

Monsieur Daniel DREGER, délégué syndical CGT	
Monsieur Hervé FILLHARDT, délégué syndical FO	
Monsieur Christophe HITTER, délégué syndical CFE-CGC	

cm  
F. It  
DD  
AE