

**ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DES
NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
AU TITRE DE L'ANNÉE 2017 À LA CAISSE D'ÉPARGNE RHÔNE ALPES
PORTANT SUR DES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION OU À CARACTÈRE
INDEMNITAIRE**

Les négociations annuelles obligatoires au titre de l'année 2017 pour la Caisse d'Épargne Rhône Alpes au titre de l'article L. 2242-5 du code du travail ont été ouvertes le 27 janvier 2017, et se sont déroulées au cours de 8 réunions, les 10 et 28 février, 19 et 31 mars, 7 et 21 avril, 5 mai et 2 juin 2017.

Parallèlement, la Caisse d'Épargne Rhône Alpes a mis en œuvre la décision prise au titre des négociations annuelles obligatoires 2017 de la branche Caisses d'Épargne, de verser une prime de 350 euros bruts à tous les salariés présents sans discontinuité entre le 31 décembre 2016 et le 1^{er} février 2017 dont le salaire annuel brut est inférieur ou égal à 35 000 euros (base temps plein). Cette prime a été versée avec le salaire du mois de février 2017.

Par ailleurs, les indicateurs pris en référence pour le calcul de l'intéressement à la Caisse d'Épargne Rhône Alpes permettent de dégager, au titre de l'exercice 2016, une enveloppe de 14,56 millions d'euros correspondant à plus 11,85% des salaires bruts (base DADS de 2016).

C'est dans ce contexte que les parties ont convenu de conclure le présent accord.

Article 1 : Mise en place d'une enveloppe consacrée à réduire les éventuels écarts de rémunération non objectivés entre les hommes et les femmes

Il est convenu que la Caisse d'Épargne Rhône Alpes consacrera au titre de chacun des exercices 2017 et 2018 une enveloppe de 65 000 euros bruts (en niveau) destinée à réduire les éventuels écarts non objectivés de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les revalorisations salariales induites par la répartition de cette enveloppe ne pourront être inférieures à 650 euros annuels bruts base temps plein, ni supérieures à 2 600 euros bruts base temps plein.

La Direction des Ressources Humaines veillera à ce que les revalorisations opérées dans le cadre de ce dispositif ne viennent pas se substituer à d'éventuelles mesures salariales individuelles qui pourraient être prises dans le cadre des autres dispositifs existants, notamment les campagnes d'augmentations individuelles.

Article 2 : Versement d'une prime de zone (« Pays de GEX »)

Il est convenu de verser à compter du 1^{er} juin 2017, au prorata du temps de travail, une prime annuelle brute égale pour un temps plein à 8,3 % du plafond annuel de la sécurité sociale (soit pour 2017 : 39 228 euros X 8,3 % = 3 255,92 euros) à tout collaborateur travaillant dans l'une des 27 communes de la communauté de communes du Pays de GEX dont la liste figure en annexe du présent accord et dont le salaire annuel fixe brut, base temps plein, est inférieur ou égal à 37 000 euros. Le salaire annuel brut s'entend du salaire annuel de base et des avantages individuels acquis, hors prime de zone « Pays de Gex », le cas échéant.

Cette prime de zone sera versée mensuellement, à compter du mois suivant celui au cours duquel le salarié aura été affecté sur l'une des communes.

Toute suspension du contrat de travail entrainera la suspension du versement de cette prime, à l'exception :

- des périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1225-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle), des absences pour accident de trajet d'une durée totale inférieure ou égale à un an, des jours RTT, des absences liées au congé paternité, les congés spéciaux légaux et conventionnels donnant lieu à maintien de la rémunération,
- des périodes de maladie inférieures à 6 mois,
- des périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (notamment congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, de conseiller prud'homal),
- des absences non rémunérées liées à l'exercice de la fonction de juré d'assises et les absences liées au service des réservistes militaires dans la limite de 15 jours/an.

Ce dispositif se substituera à tout autre dispositif ayant le même objet quel que soit son fondement juridique initial (accord, mesure unilatérale, usage...) et son intitulé. Toutefois les salariés qui bénéficient actuellement d'une mesure de même nature et qui ne rempliraient pas l'un des critères d'attribution de cette prime de zone se verront proposer un dispositif compensatoire.

Article 3 : Paliers de rémunération pour les salariés classés F et G depuis plus de 9 ans à la CERA pour les années 2017 à 2020

Il est convenu que tout salarié de la Caisse d'Epargne Rhône Alpes classé F (dans la grille de classification) bénéficiera d'un salaire annuel brut d'a minima 32 500 euros base temps plein à compter de sa 9^{ème} année d'ancienneté dans cette classification. Il est précisé que l'ancienneté retenue pour la classification F prend en compte l'ancienneté acquise dans l'ancienne classification TM4.

Il est également convenu que tout salarié de la Caisse d'Epargne Rhône Alpes classé G (dans la grille de classification) bénéficiera d'un salaire annuel brut d'a minima 35 100 euros bruts base temps plein à compter de sa 9^{ème} année d'ancienneté dans cette classification.

Il est précisé que l'ancienneté retenue pour la classification G prend en compte l'ancienneté acquise dans l'ancienne classification TM5.

Par dérogation à ce qui précède, il est convenu que la revalorisation salariale au titre de cette mesure ne pourra excéder 2 600 euros bruts annuels base temps plein. Le différentiel éventuel sera versé à compter du 1^{er} novembre de l'année suivante, sans date d'effet rétroactive.

Le salaire annuel brut s'entend du salaire annuel de base et des avantages individuels acquis, le cas échéant.

Cette mesure est applicable à compter du 1^{er} novembre 2017. Elle sera mise en œuvre chaque année le 1^{er} novembre, indépendamment de la date d'entrée du salarié dans la classification et sans effet rétroactif, dès lors que celui-ci aura acquis ou acquerra 9 ans d'ancienneté dans la classification au cours de l'exercice considéré.

Toute suspension du contrat de travail entrainera le report de l'application de cette mesure à la session suivant le retour du salarié, à l'exception :

- des périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1225-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle), des absences pour accident de trajet d'une durée totale inférieure ou égale à un an, des absences liées au congé paternité,
- des périodes de maladie inférieures à 6 mois.

Les parties conviennent de faire un bilan de cette mesure en 2020.

Il est par ailleurs convenu que la situation des salariés classés D (ancienne classification T3) et ayant plus de 9 ans d'ancienneté dans la classification sera examinée au cours des Négociations Annuelles Obligatoires au titre de l'année 2018.

Article 4 : Majoration de la prise en charge par l'entreprise du coût de l'utilisation d'un véhicule personnel au titre des trajets domicile-lieu de travail pour les salariés ne pouvant utiliser un transport collectif public

Les parties signataires conviennent de revaloriser le plafond de prise en charge des frais de transports par l'utilisation d'un véhicule personnel fixé par l'avenant du 27 mars 2009 à l'accord collectif relatif aux déplacements professionnels et à l'indemnisation des trajets domicile / lieu de travail dans la CERA en date du 11 juin 2007.

Le 1^{er} paragraphe de l'article 2. 2 de l'accord du 27 mars 2009 est modifié comme suit :

La Caisse d'Épargne Rhône Alpes prend en charge 50 % des frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques des salariés qui utilisent leur véhicule personnel, calculés sur la base d'une indemnité kilométrique de 0,06 euros/km et dans la limite de :

- 200 euros annuels pour les collaborateurs bénéficiant d'une offre de transports collectifs leur permettant de se rendre de leur domicile à leur lieu de travail dont l'utilisation induit un temps de trajet supérieur à une heure aller simple alors que l'utilisation du véhicule personnel induit un temps de trajet plus court et dont le site d'affectation dispose d'un stationnement.
- 325 euros annuels pour les collaborateurs bénéficiant d'une offre de transports collectifs leur permettant de se rendre de leur domicile à leur lieu de travail dont l'utilisation induit un temps de trajet supérieur à une heure aller simple alors que l'utilisation du véhicule personnel induit un temps de trajet plus court, et dont le site d'affectation ne dispose pas d'un stationnement.
- 525 euros annuels pour les collaborateurs ne bénéficiant pas d'une offre de transports collectifs leur permettant de se rendre de leur domicile à leur lieu de travail ou dont les horaires de travail ne sont pas compatibles avec cette offre, sans autre condition.

Cette mesure ayant potentiellement pour effet de porter à plus de 200 euros annuels le montant de l'indemnité kilométrique, il est expressément indiqué, en l'état actuel de la réglementation, que le surplus sera assujetti à cotisations sociales et viendra majorer le salaire net fiscal du bénéficiaire.

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 5 : Entrée en vigueur et formalités de dépôt


Le présent accord est établi en 9 exemplaires. Il entrera en vigueur après réalisation des formalités d'information et de dépôts auprès de la DIRECCTE et du Conseil des Prud'hommes. Il est précisé que cet accord sera également transmis à la branche Caisse d'Epargne, dans le cadre des dispositions de l'article L2232-9 du code du travail, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Lyon, le 2 juin 2017

Pour la Caisse d'Epargne Rhône Alpes
Membre du Directoire

Guillaume THERIAULT



Pour la CFDT
Délégué(e) syndical(e)

Frédérique LORANT


Pour le SNE-CGC
Délégué(e) syndical(e)


Pour la CGT
Délégué(e) syndical(e)

Pour SUD
Délégué(e) syndical(e)

V. CHAUVET


Pour FO
Délégué(e) syndical(e)

Pour le SU-UNSA
Délégué(e) syndical(e)

Luigia COZZIN


Annexe 1 : Liste des 27 communes de la communauté de communes du Pays de GEX

Communes
Gex
Cessy
Challex
Chevry
Chézery-Forens
Collonges
Crozet
Divonne-les-Bains
Echenevex
Farges
Ferney-Voltaire
Grilly
Léaz
Lélex
Mijoux
Ornex
Péron
Pougny
Prévessessin-Moëns
Saint-Genis-Pouilly
Saint-Jean-de-Gonville
Sauverny
Ségny
Sergy
Thoiry
Versonnex
Vesancy

AE