

ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES AU TITRE DE L'ANNEE 2014

Dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires au titre de l'année 2014, ouvertes conformément aux articles L. 2241.1 et L. 2242.2 du Code du Travail, les parties se sont rencontrées les 15 et 29 janvier, 5 et 19 mars et le 2 avril 2014. Au terme de la clôture des discussions, les parties ont convenu de conclure le présent accord.

Article 1 : Mise en œuvre de la recommandation nationale de la branche Caisse d'Epargne :

La CERA décide de faire application de la recommandation de la Branche Caisse d'Epargne consistant à revaloriser de 0,7% l'ensemble des rémunérations des salariés occupant des emplois classés de T1 à CM10. A titre exceptionnel, l'assiette prise en référence pour déterminer le montant de cette revalorisation comprend, outre le salaire de base, les éventuels avantages individuels acquis au titre des anciennes primes familiale, de durée d'expérience et de vacances. L'augmentation qui en résulte est intégrée au seul salaire de base.

L'application de la mesure de revalorisation générale visée à l'article 1 prend effet au 1^{er} mars 2014.

Article 2 : Mise en place d'une garantie de rémunération globale annuelle pour les salariés occupant les emplois de catégories T2 à TM5 :

Il est convenu qu'au terme d'une année d'ancienneté effective, les salariés occupant un emploi classé de T2 à TM5 percevront a minima 105% de la RAM de la classification de l'emploi occupé, au prorata de leur temps de travail contractuel. Pour les salariés en contrats d'alternance, les pourcentages légalement prévus pour la détermination de leur rémunération seront calculés au terme d'une année d'ancienneté effective sur 105% de la RAM applicable.

Il est également convenu, pour tenir compte de l'expertise acquise au terme de 3 ans d'ancienneté effective, que les salariés occupant un emploi classé de T2 à TM5 percevront à minima 110% de la RAM de la classification de l'emploi occupé à

CC
PB
SD
TD
CE
1

compter de la quatrième année d'ancienneté, au prorata de leur temps de travail contractuel.

Les périodes de suspension de contrat de travail, notamment maladie, congés sans solde, congés spéciaux, sont décomptées pour l'appréciation de la condition d'ancienneté effective, au-delà de 30 jours d'absence cumulés par an. En revanche les période de congés maternité/paternité/accueil de l'enfant/adoption et maladie professionnelle sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'application de cette mesure.

Les revalorisations induites par ces dispositions prennent effet, pour leur première application au 1^{er} juillet 2014, sans pouvoir donner lieu à rappel de salaire.

A compter de cette date, l'examen de la situation des salariés au titre de cette garantie sera réalisé au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet de chaque année, et les éventuelles revalorisations salariales en résultant prendront effet le 1^{er} jour du mois suivant la date d'acquisition de la condition d'ancienneté effective.

Article 3 : Mise en place d'une garantie de rémunération globale annuelle pour les salariés occupant les emplois de catégories CM6 :

Il est convenu qu'au terme de deux années d'ancienneté effective dans l'emploi, les salariés occupant un emploi classé CM6 percevront a minima 107,5% de la RAM de la classification de l'emploi occupé, au prorata de leur temps de travail contractuel.

Les périodes de suspension de contrat de travail, notamment maladie, congés sans solde, congés spéciaux, sont décomptées de l'ancienneté dans l'entreprise pour l'appréciation de la condition d'ancienneté effective, au-delà de 30 jours d'absence cumulés par an. En revanche les périodes de congés maternité/paternité/accueil de l'enfant/adoption et maladie professionnelle sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'application de cette mesure.

Les revalorisations induites par cette disposition prennent effet, pour leur première application au 1^{er} juillet 2014, sans pouvoir donner lieu à rappel de salaire.

A compter de cette date, l'examen de la situation des salariés au titre de cette garantie sera réalisé au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet de chaque année, et les éventuelles revalorisations salariales en résultant prendront effet le 1^{er} jour du mois suivant la date d'acquisition de la condition d'ancienneté effective.

Par ailleurs, il est convenu que les salariés nommés sur un emploi de Directeur d'Agence classé CM6 percevront a minima 107,5% de la RAM de la classification CM6 dès leur nomination, au prorata de leur temps de travail contractuel.

Cette disposition prend effet à compter du 1^{er} juillet 2014, sans pouvoir donner lieu à rappel de salaire.

CC
PP
SD
ID
G₂
PG

Article 4 : Mise en place d'une garantie d'évolution salariale minimale en cas de promotion :

Il est convenu que toute promotion s'accompagnera a minima d'une revalorisation correspondant au montant le plus favorable résultant des règles ci-après indiquées:

- dispositif prévu par l'article 6 de l'accord national du 25 juin 2004 sur la carrière des salariés : 35% du différentiel constaté entre la RAM du niveau de classification de l'emploi d'origine et la RAM du niveau de classification du nouvel emploi ;
- 5% de la RAM du niveau de classification du nouvel emploi ;
- 1700 euros bruts

Cette mesure prend effet à compter du 1^{er} juillet 2014.

Article 5 : Garantie de revalorisation salariale :

Il est convenu que tout salarié doit avoir bénéficié, au terme de 7 années consécutives de travail effectif, d'une évolution de son salaire de base au moins équivalente à 2,5% de la RAM du niveau de classification de son emploi, à l'exclusion des augmentations générales et des effets salariaux liés à la modification de son temps de travail.

A défaut, il lui est versé le différentiel constaté entre l'évolution réelle de son salaire de base et l'évolution garantie ci-dessus.

La revalorisation prévue par le présent article est calculée au prorata du temps de travail contractuel.

Il est précisé que toutes les périodes de suspension du contrat de travail, hors congé maternité/adoption/paternité ou accueil de l'enfant, s'imputent sur la période prise en compte pour l'application de la présente mesure et en reporte d'autant ses effets.

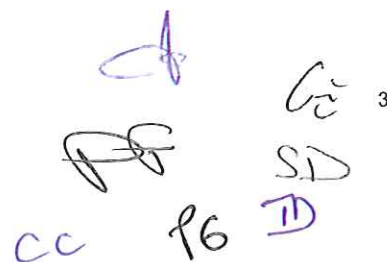
La première application du présent dispositif intervient le 1^{er} juillet 2014 et prend en compte la période courant à compter du 1^{er} juillet 2007 sans donner lieu à rappel de salaire.

Pour les exercices suivants, cette garantie de revalorisation salariale est calculée au mois de janvier de chaque exercice, sans donner lieu à rappel de salaire.

Article 6 : Versement d'un supplément d'intéressement :

Pour tenir compte des bons résultats de l'année 2013, il est convenu de verser un supplément d'intéressement d'un montant global de 600 000 euros bruts. Les règles de répartition de ce supplément d'intéressement sont similaires à celles prévues par l'accord d'intéressement du 28 juin 2013.

Le versement de ce supplément d'intéressement intervient au plus tard dans les 30 jours suivant la signature du présent accord.

Handwritten signatures and initials in blue ink. At the top is a large signature. Below it are several initials: 'FF', 'cc', 'FG', 'SD', and 'D'. To the right, there is a signature 'Gé' and the number '3'.

Article 7 : Enveloppe consacrée aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes:

Il est convenu qu'une enveloppe spécifique de 0,05% de la masse salariale 2013 sera consacrée sur l'exercice 2014 à réduire les éventuels écarts non objectivés de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les mesures salariales correspondant à cette réduction prennent effet au 1^{er} octobre 2014.

Article 8 : Titres restaurant :

Pour une valeur nominale donnée du titre restaurant, la contribution de la CERA correspondra au plafond de la prise en charge par l'employeur limitée cumulativement :

- à 60% de la valeur nominale du titre,
- et au seuil d'exonération prévu réglementairement.

Cette mesure s'applique à compter du 1^{er} juillet 2014.

Pour mémoire, à compter de cette date, la prise en charge de la CERA pour un titre restaurant de 10,50€ sera de 5.33 €.

Article 9 : Jours de fermeture de l'Entreprise :

En sus des journées de fermeture d'ores et déjà définies pour l'année 2014, et compensées par le prélèvement à due concurrence de jours flottants, conformément aux dispositions de l'accord AOTT du 11 juillet 2007, le samedi 7 juin 2014 sera également une journée non travaillée dans l'entreprise. Il est convenu que cette dernière journée, qui sera intégralement rémunérée, ne donnera néanmoins pas lieu, pour les collaborateurs travaillant du mardi au samedi, à prélèvement sur la dotation des jours flottants ou sur une quelconque autre dotation de jours de congés ou RTT.

Cette mesure, qui n'a pas vocation à être pérennisée, ne saurait constituer un usage.

Article 10 : Structure et composantes des rémunérations:

Les discussions engagées dans le cadre des négociations annuelles obligatoires au titre de 2014 ont amené les parties à aborder les thèmes suivants :

- la situation spécifique des collaborateurs travaillant sur les zones frontalières (France/Suisse), eu égard en particulier aux prix des logements,



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, 'CC', 'SD', and 'Pb'.

- l'impact pour les collaborateurs des coûts de transports domicile/lieu de travail et de stationnement en zone urbaine, eu égard aux évolutions tarifaires,
- le poids relatif des éléments de rémunération variables dans la structure de la rémunération globale.

L'Entreprise ouvrira au deuxième semestre 2014, dans le cadre du présent accord, des discussions avec les organisations syndicales représentatives sur ces trois thèmes.

Pour l'Entreprise, s'agissant des points 1 et 2, ces thèmes ont vocation à être étudiés en lien avec les dispositifs globaux d'entreprise concernant les déplacements et la mobilité géographique, s'agissant du point 3, ce thème devra notamment être abordé dans le souci du respect des équilibres budgétaires.

Article 11 – Formalités

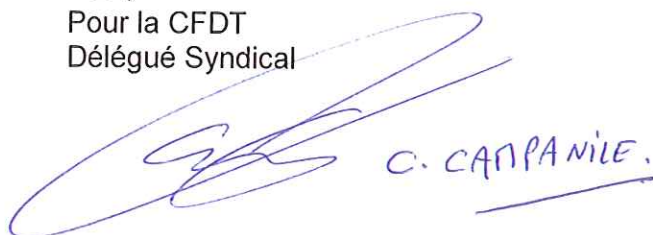
Le présent accord donnera lieu, conformément à l'article L. 2242.4 du Code du Travail, à dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, après information/consultation du Comité d'Entreprise.

Fait à Lyon, le 3 avril 2014

Pour la CERA



Pour la CFDT
Délégué Syndical

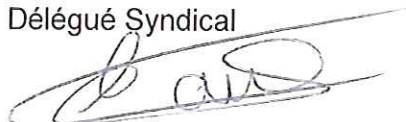


C. CAMPANILE.

Pour FO
Délégué Syndical



Pour SUD
Délégué Syndical



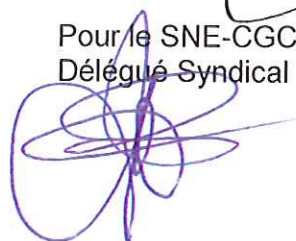
Accord NAO 3 avril 2014

Pour la CGT
Délégué Syndical



P. GALLO

Pour le SNE-CGC
Délégué Syndical



Pour le SU-UNSA
Délégué Syndical



M. Dumollard