

**ACCORD CONCLU DANS LE CADRE
DES NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
AU TITRE DE L'ANNÉE 2019
À LA CAISSE D'ÉPARGNE RHÔNE ALPES**

ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

-
- La Caisse d'Épargne Rhône Alpes, dont le siège social est situé à Lyon – Tour Incity – 116 Cours Lafayette, représentée par Monsieur Guillaume ISERENTANT, en sa qualité de Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources Humaines, ci-après dénommée CERA



D'une part

Et,

- L'organisation syndicale CFDT représentée par Frédérique LEVRET, en sa qualité de déléguée syndicale de la CERA,
- L'organisation syndicale CGT représentée par Patricia GALLO, en sa qualité de déléguée syndicale de la CERA,
- L'organisation syndicale SNE-CGC représentée par Christian MIGNOT, en sa qualité de délégué syndical de la CERA,
- L'organisation syndicale SU-UNSA représentée par Thierry DUMOLLARD, en sa qualité de délégué syndical de la CERA,

D'autre part

IL A ÉTÉ ARRÊTÉ ET CONVENU CE QUI SUIT :

PG 
G. F. 

PRÉAMBULE

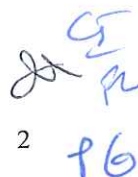
Les négociations annuelles obligatoires au titre de l'année 2019 pour la Caisse d'Épargne Rhône Alpes au titre des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail ont été ouvertes le 9 janvier 2019, et se sont déroulées au cours de 8 réunions les 9 et 31 janvier, 15 février, 6 et 21 mars, 19 avril, 10 et 28 mai 2019.

Parallèlement, la Caisse d'Épargne Rhône Alpes a mis en œuvre les mesures résultant de l'accord collectif national, en date du 20 décembre 2018, conclu au titre des négociations annuelles obligatoires concernant les salaires de la branche Caisses d'Épargne pour l'année 2019, à savoir :

- ✓ une augmentation de 0,8 % pour les salariés dont la rémunération était supérieure à 40 000 euros bruts avec une augmentation générale de 400 euros bruts pour les salariés dont la rémunération était inférieure ou égale à 40 000 euros bruts. Cette mesure a été mise en œuvre avec le salaire du mois de février 2019.

- ✓ L'octroi, aux salariés de l'entreprise présents au 31 décembre 2018, d'une prime de pouvoir d'achat de 1 000 € bruts dont le Directoire de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes a souhaité étendre le bénéfice à l'ensemble des collaborateurs (salariés et intérimaires) ayant perçu en 2018 une rémunération annuelle brute inférieure à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale 2018. Cette prime a été proratisée en fonction du temps contractuel et du temps de présence effective, étant précisé que les absences ayant donné lieu au versement d'une rémunération au cours de l'année 2018 et les absences liées à la parentalité n'ont pas été déduites. Les salariés ayant rejoint la Caisse d'Épargne Rhône Alpes au cours de l'année 2018 dans le cadre d'une mobilité Groupe se sont vu attribuer cette prime en fonction de leur ancienneté groupe. Les salariés embauchés au cours de l'année 2018 dans le prolongement d'une mission d'intérim réalisée à la Caisse d'Épargne Rhône Alpes se sont vu attribuer cette prime en fonction de leur durée de présence effective, mission d'intérim comprise. Cette décision unilatérale a fait l'objet d'une information au comité économique et social (CSE) lors de la réunion du 17 janvier 2019.

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


2 16

ARTICLE 1 : GARANTIE DE RÉMUNÉRATION AU TERME D'UNE ANNÉE D'ANCIENNETÉ EFFECTIVE POUR LES SALARIÉS CLASSÉS B A G

Au terme d'une année d'ancienneté effective, les salariés classés de B à G, hors alternants, perçoivent a minima 110 % du SAMB (salaire annuel minimal de branche) de leur niveau de classification, au prorata de leur temps de travail contractuel. Cette mesure est applicable à compter du 1^{er} juillet 2019, sans effet rétroactif.

Tout salarié, hors alternant, bénéficiant de la classification D et ayant acquis une ancienneté d'un an bénéficie d'un salaire annuel brut (*) d'a minima 26 500 euros base temps plein.

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% du SAMB applicable.


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 périodes de congés maternité / paternité / accueil de l'enfant / adoption et les absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'application de cette mesure.

Les éventuelles revalorisations salariales en résultant prennent effet le 1^{er} jour du mois suivant la date d'acquisition de la condition d'ancienneté effective, sans effet rétroactif.

ARTICLE 2 : MISE EN PLACE D'UN SALAIRE MINIMUM POUR LES SALARIÉS EMBAUCHÉS SUR UN EMPLOI DE GESTIONNAIRE DE CLIENTÈLE / GESTIONNAIRE DE CLIENTÈLE AGENCE EN LIGNE

Il est convenu que tout salarié embauché sur un emploi de Gestionnaire de Clientèle / Gestionnaire de Clientèle Agence en Ligne percevra à compter du 1^{er} juillet 2019 un salaire annuel brut (*) d'a minima 29 000 euros bruts base temps plein.

Les parties conviennent également que le bénéfice de ce salaire minimum sera étendu à effet du 1^{er} juillet 2019 aux salariés déjà présents dans l'Entreprise qui occupent un emploi de Responsable de Clientèle Particuliers, de Gestionnaire de Clientèle ou de Gestionnaire de Clientèle Agence en Ligne et qui percevraient une rémunération inférieure à 29 000 euros bruts base temps plein. Ce bénéfice est étendu sans condition d'ancienneté, ni de classification. Il ne s'applique pas aux salariés dits « en mission ».



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

ARTICLE 3 : GARANTIE DE RÉMUNÉRATION AU TERME DE QUATRE ANNÉES D'ANCIENNETÉ SUR UN EMPLOI DE GESTIONNAIRE DE CLIENTÈLE / GESTIONNAIRE DE CLIENTÈLE AGENCE EN LIGNE

Au terme de quatre années d'ancienneté effective sur un emploi de Gestionnaire de Clientèle / Gestionnaire de Clientèle Agence en Ligne, les salariés bénéficient d'un salaire annuel brut (*) d'a minima 30 500 euros base temps plein. Cette mesure est applicable à compter du 1^{er} juillet 2019, sans effet rétroactif. Les parties conviennent que cette mesure est également applicable aux salariés occupant un emploi de Responsable de Clientèle Particuliers.

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 périodes de congés maternité / paternité /accueil de l'enfant / adoption et les absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'application de cette mesure.

Les éventuelles revalorisations salariales en résultant prennent effet le 1^{er} jour du mois suivant la date d'acquisition de la condition d'ancienneté effective, sans effet rétroactif.

ARTICLE 4 : MISE EN PLACE D'UN SALAIRE MINIMUM POUR LES SALARIÉS EMBAUCHÉS SUR UN EMPLOI DE GESTIONNAIRE DE CLIENTÈLE PATRIMONIALE

Il est convenu que tout salarié embauché sur un emploi de Gestionnaire de Clientèle Patrimoniale percevra à compter du 1^{er} juillet 2019 un salaire annuel brut (*) d'a minima 33 800 euros bruts base temps plein.

Les parties conviennent également que le bénéfice de ce salaire minimum sera étendu à effet du 1^{er} juillet 2019 aux salariés déjà présents dans l'Entreprise au jour de la signature du présent accord, qui occupent un emploi de Gestionnaire de Clientèle Patrimoniale et qui percevraient une rémunération inférieure à 33 800 euros bruts base temps plein. Ce bénéfice est étendu sans condition d'ancienneté, ni de classification. Il ne s'applique pas aux salariés dits « en mission ».

ARTICLE 5 : MISE EN PLACE D'UN SALAIRE MINIMUM POUR LES SALARIÉS EMBAUCHÉS SUR UN EMPLOI DE CHARGÉ D'AFFAIRES PROFESSIONNELS / CHARGÉ D'AFFAIRES PROFESSIONNELS AGENCE EN LIGNE NON CADRES

Il est convenu que tout salarié embauché sur un emploi de Chargé d'Affaires Professionnels / Chargé d'Affaires Professionnels Agence en Ligne, non cadre, percevra à compter du 1^{er} juillet 2019 un salaire annuel brut (*) d'a minima 33 800 euros bruts base temps plein.

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

JA
4
FC
PG

Les parties conviennent que le bénéfice de ce salaire minimum sera étendu à effet du 1^{er} juillet 2019 aux salariés déjà présents dans l'Entreprise au jour de la signature du présent accord, qui occupent un emploi de Chargé d'Affaires Professionnels / Chargé d'Affaires Professionnels Agence en Ligne et qui percevraient une rémunération inférieure à 33 800 euros bruts base temps plein. Ce bénéfice est étendu sans condition d'ancienneté, ni de classification. Il ne s'applique pas aux salariés dits « en mission ».

ARTICLE 6 : MISE EN PLACE D'UN SALAIRE MINIMUM POUR LES SALARIÉS OCCUPANT UN EMPLOI DE DIRECTEUR D'AGENCE ADJOINT NON CADRE

Il est convenu que tout salarié occupant un emploi de Directeur d'agence adjoint non cadre percevra à compter du 1^{er} juillet 2019 un salaire annuel brut (*) d'a minima 34 000 euros base temps plein. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés dits « en mission ».

ARTICLE 7 : MISE EN PLACE D'UN SALAIRE MINIMUM POUR LES SALARIÉS OCCUPANT UN EMPLOI DE DIRECTEUR D'AGENCE

Il est convenu que tout salarié occupant un emploi de Directeur d'agence percevra à compter du 1^{er} juillet 2019 un salaire annuel brut (*) d'a minima 38 000 euros base temps plein. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés dits « en mission ».

ARTICLE 8 : POSSIBILITÉ DE COTISER À TEMPS PLEIN POUR LES SALARIÉS TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL ET BÉNÉFICIAIRE D'UNE RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Il est convenu que pour tout salarié exerçant son activité à temps partiel et bénéficiant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à temps plein, comme le prévoit l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale.

Sous réserve que le salarié en fasse préalablement la demande écrite à la direction des ressources humaines, la mise en place de ce dispositif fait l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'entreprise, daté et signé par les deux parties.

Le maintien d'assiette cesse d'être applicable à partir du premier jour du mois suivant celui au cours duquel :

- ✓ soit le salarié dénonce par écrit l'accord auprès de la direction des ressources humaines ;
- ✓ soit le salarié cesse de remplir les conditions fixées.

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

PG 5

ARTICLE 9 : PRIME DE DIPLOME

Il est versé une prime dite de diplôme aux salariés, hors contrat d'apprentissage et de professionnalisation, qui, postérieurement à leur embauche à la Caisse d'Épargne Rhône Alpes, et tout en exerçant leur activité professionnelle et en lien avec celle-ci, suivent l'un des cursus de formation diplômante ou certifiante figurant en annexe du présent accord.

Le versement de cette prime est subordonné à la validation préalable et expresse de la direction des ressources humaines à l'inscription en formation, à la signature, le cas échéant, d'une clause de dédit formation, et à l'obtention du diplôme ou certificat visé.

Le montant de cette prime est fixé à :

- ✓ 1 500 euros bruts pour les lauréats d'un diplôme ou certificat de catégorie 1,
- ✓ 1 750 euros bruts pour les lauréats d'un diplôme ou certificat de catégorie 2,
- ✓ 2 000 euros bruts pour les lauréats d'un diplôme ou certificat de catégorie 3.

La prime de diplôme est versée dans les 4 mois qui suivent l'obtention du diplôme ou du certificat, sous réserve que le bénéficiaire soit toujours salarié de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes et que la cessation de son contrat de travail ne soit pas engagée.

Cette mesure est applicable dès le 1^{er} juillet 2019 aux salariés inscrits dans l'une des formations figurant en annexe ou qui obtiennent le diplôme ou certificat correspondant à ces formations postérieurement au 31 décembre 2018.

La Caisse d'Épargne Rhône Alpes pourra en outre décider l'octroi d'une prime de 1 500 euros bruts à un salarié obtenant un diplôme via le dispositif de VAE (validation des acquis de l'expérience) s'il est accompagné par l'Entreprise dans ce projet.

La liste des cursus de formation définie et annexée au présent accord pourra faire l'objet d'un réexamen périodique en lien avec la Commission de l'Emploi, des Compétences, de la Formation, de l'Égalité Professionnelle et des Conditions de Vie au Travail, sans qu'il faille réviser le présent accord. L'actualisation de la liste fera l'objet d'une communication aux différents acteurs intervenant dans l'application du présent accord.

ARTICLE 10 : ENGAGEMENT D'OUVERTURE DE NÉGOCIATIONS

Les discussions engagées dans le cadre des négociations annuelles obligatoires au titre de l'année 2019 ont amené les parties à aborder la situation spécifique des collaborateurs travaillant sur certaines zones géographiques, eu égard en particulier au coût du logement.

L'Entreprise ouvrira au quatrième trimestre 2019 des discussions avec les organisations syndicales représentatives sur ce thème.

ARTICLE 11 : MODALITÉS D'INFORMATION DES SALARIÉS

Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes via l'espace RH de l'Intranet de l'Entreprise.

ARTICLE 12 : DURÉE DE L'ACCORD ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra effet le 1^{er} juillet 2019 et cessera de plein droit le 30 juin 2022.

Il est expressément convenu qu'il ne pourra perdurer au-delà de sa date d'échéance ni avoir valeur d'accord à durée indéterminée.

ARTICLE 13 : SUIVI DE L'ACCORD

Les parties conviennent qu'un bilan de cet accord sera fait dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires de 2020 à 2023.

ARTICLE 14 : RÉVISION

Le présent accord est révisable au gré des parties, conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du code du travail.

Tout signataire introduisant une demande de révision devra obligatoirement l'accompagner d'un projet écrit sur les points de l'accord qu'il souhaite voir modifier. Des discussions devront alors s'engager dans les 60 jours suivant la date de la demande de la révision.

D'une manière plus générale, les signataires du présent accord conviennent de se revoir en cas d'évolution législative et / ou réglementaire de nature à impacter l'équilibre du présent accord, étant précisé qu'à défaut de consensus recueilli par voie d'avenant ou d'accord de substitution, les dispositions légales ou réglementaires s'appliqueront de droit.

ARTICLE 15 : FORMALITÉS DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ

Le présent accord sera déposé en un exemplaire sur support électronique à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente et en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes.

PG 7 JA

Conformément aux dispositions applicables, il est expressément convenu que le présent accord fera l'objet d'une publication, notamment dans la base de données nationale, dans une version anonymisée.

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, il sera également notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera également communiqué à la Branche Caisse d'Épargne.

Fait à Lyon, le 28 mai 2019

En 6 exemplaires originaux.

Pour la Caisse d'Épargne Rhône Alpes



Pour la CFDT

F. LEVREZ



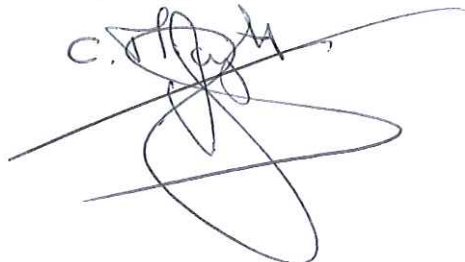
Pour la CGT

P. GILLO



Pour le SNE-CGC

C. PLOUHA



Pour le SU-UNSA

ANNEXE 1

LISTE DES DIPLÔMES OU CERTIFICATS ÉLIGIBLES À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 8 DU PRÉSENT ACCORD

Diplômes ou certificats de catégorie 1 :

- ✓ CFPB - Bachelor Conseiller Patrimonial Agence
- ✓ CFPB / EVOCIM - Bachelor Conseiller Bancaire Clientèle de Professionnels

Diplômes ou certificats de catégorie 2 :

- ✓ CFPB - Diplôme de management bancaire de l'ITB - 2

Diplômes ou certificats de catégorie 3 :

- ✓ AUREP - Diplôme Expert en Gestion de Patrimoine
- ✓ ESCP Europe - Certificat « Piloter la transformation et le changement »
- ✓ Université Paris Dauphine - Certificat aux relations sociales - (accord Groupe GPEC du 22 décembre 2017)

AN
9
PB
CE

