

ACCORD CONCLU
DANS LE CADRE DES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES
AU TITRE DE L'ANNÉE 2023
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 Caisse d'Épargne Rhône Alpes ou CERA ou entreprise

D'une part,

Et,

- L'organisation syndicale CGT représentée par Monsieur Éric GOUBIER, en sa qualité de délégué syndical de la CERA,
- L'organisation syndicale SNE-CGC représentée par Monsieur Thierry RIOU, en sa qualité de délégué syndical de la CERA,
- L'organisation syndicale SU-UNSA représentée par Monsieur Éric LARRAS, en sa qualité de délégué syndical de la CERA,
- L'organisation syndicale SUD représentée par Madame Véronique LOMBARDI, en sa qualité de déléguée syndicale de la CERA,

D'autre part,

IL A ÉTÉ ARRÊTÉ ET CONVENU CE QUI SUIT :

PRÉAMBULE

Les parties ont engagé une négociation collective sur la rémunération et le partage de la valeur ajoutée relevant de la négociation obligatoire au titre de l'année 2023, et portant sur les thèmes suivants :

- a) les salaires effectifs ;
- b) le suivi de la mise en œuvre de mesures visant à supprimer les écarts de rémunérations et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Ces négociations ont été ouvertes, comme prévu dans l'accord du 19 mai 2022 conclu au titre des négociations obligatoires pour 2022, le 7 octobre 2022, et se sont déroulées au cours de 6 réunions, les 21 octobre 2022, 10 novembre 2022, 18 janvier 2023, 24 janvier 2023 et le 1^{er} février 2023.

Il est rappelé que la Caisse d'Épargne Rhône Alpes a mis en œuvre les mesures résultant de l'accord collectif national conclu en date du 3 octobre 2022 au titre des négociations annuelles obligatoires sur les salaires de la branche Caisse d'Épargne pour l'année 2023 :

- ✓ une augmentation générale de 2,8 %, avec un plancher fixé à 1 000 euros bruts annuels. Cette mesure a été mise en œuvre à effet au 1^{er} janvier 2023 ;
- ✓ l'octroi, sous conditions, d'une prime de partage de la valeur de 1 000 euros bruts, qui a été versée en octobre 2022.

Cet accord prévoit également pour l'année 2023, l'affectation aux augmentations individuelles d'une enveloppe globale minimale de 1,5% calculée sur le montant :

- du salaire annuel de base apprécié au 31 décembre 2022 et versé à l'ensemble des salariés en contrat à durée indéterminée sur l'intégralité de l'exercice 2022,
- et des éléments figurant sous l'intitulé AIA (avantages individuels acquis) des bulletins de salaires des salariés concernés, versés sur l'année 2022.

Les parties souhaitent également faire application en 2023 des mesures temporaires prévues dans la loi de finance rectificative pour 2022 en date du 16 août 2022 concernant les trajets domicile – lieu de travail des collaborateurs utilisant soit les transports publics, soit un véhicule personnel à moteur.

Il est également indiqué qu'une actualisation du relevé récapitulatif des mesures encore en vigueur issues des NAO précédentes ainsi que celles issues du présent accord sera diffusée après signature du présent accord.

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

ARTICLE 1 : PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR POUR 2023

L'entreprise procédera au versement d'une prime de partage de la valeur à l'ensemble des salariés de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes dont la rémunération brute des 12 mois précédant son versement était inférieure ou égale à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale 2023 et présents dans les effectifs à la date de dépôt du présent accord. Elle sera également octroyée aux salariés mis à disposition de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes dans le cadre d'une mission d'intérim par les entreprises de travail temporaire, présents à la date de dépôt du présent accord.

Le montant de la prime de partage de la valeur est fixé à 1 500 euros bruts pour tous les salariés ayant été effectivement présents, à temps plein, au sein de l'entreprise sur l'intégralité des 12 mois précédant son versement.

Ce montant sera toutefois modulé, dans les mêmes conditions que celles prévues à la dernière phrase du deuxième alinéa du III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, en fonction du temps contractuel et du temps de présence effective des bénéficiaires sur les 12 derniers mois. Il est néanmoins précisé que les congés liés à la parentalité prévus au chapitre V du Titre II du Livre II de la première partie du code du travail seront assimilés à des périodes de présence effective.

Les salariés ayant rejoint la Caisse d'Épargne Rhône Alpes au cours de l'année 2023 dans le cadre d'une mobilité Groupe se verront attribuer la prime en fonction de leur ancienneté Groupe.

Les salariés embauchés au cours de l'année 2023 dans le prolongement d'une mission d'intérim réalisée au sein de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes se verront attribuer la prime en fonction de leur durée de présence effective, mission d'intérim comprise.

Selon les mêmes modalités de modulation, pour les salariés dont la rémunération brute des 12 mois précédant le versement de la prime est inférieure à 3 fois la valeur annuelle brute du salaire minimum de croissance, une majoration de 300 euros sera appliquée au montant de 1 500 euros, portant ainsi pour ces salariés le montant de la prime de partage de la valeur à 1 800 euros.

Ce versement interviendra avec le traitement des salaires de mars 2023.

ARTICLE 2 : SALAIRES MINIMUM POUR LES CLASSIFICATIONS DE D À G

Tout salarié embauché ou nommé avec une classification de D à G perçoit à compter du 1^{er} mars 2023 un salaire annuel brut* base temps plein d'a minima :

- ✓ 29 500 euros bruts pour la classification D
- ✓ 30 700 euros bruts pour la classification E
- ✓ 31 800 euros bruts pour la classification F
- ✓ 34 800 euros bruts pour la classification G.

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

Les parties conviennent également que le bénéfice de ce salaire minimum est étendu à effet du 1^{er} mars 2023 aux salariés présents dans l'Entreprise à la date d'effet du présent accord, qui percevraient une rémunération annuelle brute inférieure à ces minima bruts base temps plein pour chaque classification.

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'au 30 juin 2025 et cessent de s'appliquer de plein droit à cette même date.

ARTICLE 3 – SALAIRE MINIMUM POUR LES SALARIÉS APPARTENANT À LA CATÉGORIE DES CADRES

Tout salarié embauché ou nommé relevant de la catégorie « cadres » (soit à partir de la classification H) perçoit à compter du 1^{er} mars 2023 un salaire annuel brut* d'a minima 38 000 euros base temps plein.

Les parties conviennent également que le bénéfice de ce salaire minimum est étendu à effet du 1^{er} mars 2023 aux salariés présents dans l'Entreprise à la date d'effet du présent accord, qui percevraient une rémunération annuelle brute inférieure à ce minima brut base temps plein pour ces classifications.

Cette disposition s'applique jusqu'au 30 juin 2025 et cesse de s'appliquer de plein droit à cette même date.

ARTICLE 4 – SALAIRE MINIMUM POUR LES SALARIÉS OCCUPANT UN EMPLOI DE GESTIONNAIRE DE CLIENTÈLE / GESTIONNAIRE DE CLIENTÈLE AGENCE EN LIGNE / GESTIONNAIRE DE CLIENTÈLE OCF / GESTIONNAIRE DE CLIENTÈLE MBL

Tout salarié embauché ou nommé sur un emploi de Gestionnaire de Clientèle / Gestionnaire de Clientèle Agence en Ligne / Gestionnaire de Clientèle OCF / Gestionnaire de Clientèle MBL perçoit à compter du 1^{er} mars 2023 un salaire annuel brut* de :

- 31 000 euros bruts a minima base temps plein à la classification E
- 32 000 euros bruts a minima base temps plein à la classification F

Les parties conviennent également que le bénéfice de ce salaire minimum est étendu à effet du 1^{er} mars 2023 aux salariés présents dans l'Entreprise à la date d'effet du présent accord, qui percevraient une rémunération annuelle brute inférieure à ce minima brut base temps plein.

Cette mesure ne s'applique pas aux salariés dits « en mission ».

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'au 30 juin 2025 et cessent de s'appliquer de plein droit à cette même date.

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

ARTICLE 5 – SALAIRE MINIMUM POUR LES SALARIÉS OCCUPANT UN EMPLOI DE GESTIONNAIRE DE CLIENTÈLE PATRIMONIALE

Tout salarié embauché ou nommé sur un emploi de Gestionnaire de Clientèle Patrimoniale perçoit à compter du 1^{er} mars 2023 un salaire annuel brut* d'a minima 36 000 euros bruts base temps plein.

Les parties conviennent également que le bénéfice de ce salaire minimum est étendu à effet du 1^{er} mars 2023 aux salariés présents dans l'Entreprise à la date d'effet du présent accord, qui percevraient une rémunération annuelle brute inférieure à ce minima brut base temps plein. Cette mesure ne s'applique pas aux salariés dits « en mission ».

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'au 30 juin 2025 et cessent de s'appliquer de plein droit à cette même date.

ARTICLE 6 – SALAIRE MINIMUM POUR LES SALARIÉS OCCUPANT UN EMPLOI DE CHARGÉ D'AFFAIRES PROFESSIONNELS / CHARGÉ D'AFFAIRES PROFESSIONNELS AGENCE EN LIGNE APPARTENANT À LA CATÉGORIE DES TECHNICIENS

Tout salarié embauché ou nommé sur un emploi de Chargé d'Affaires Professionnels / Chargé d'Affaires Professionnels Agence en Ligne, appartenant à la catégorie des techniciens (non cadres), perçoit à compter du 1^{er} mars 2023 un salaire annuel brut* d'a minima 36 300 euros bruts base temps plein.

Les parties conviennent également que le bénéfice de ce salaire minimum est étendu à effet du 1^{er} mars 2023 aux salariés présents dans l'Entreprise à la date d'effet du présent accord, qui percevraient une rémunération annuelle brute inférieure à ce minima brut base temps plein. Cette mesure ne s'applique pas aux salariés dits « en mission ».

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'au 30 juin 2025 et cessent de s'appliquer de plein droit à cette même date.

ARTICLE 7 – SALAIRE MINIMUM POUR LES SALARIÉS OCCUPANT UN EMPLOI DE CHARGÉ D'AFFAIRES ENTREPRISES APPARTENANT À LA CATÉGORIE DES TECHNICIENS

Tout salarié embauché ou nommé sur un emploi de Chargé d'Affaires Entreprises, appartenant à la catégorie des techniciens (non cadres), perçoit à compter du 1^{er} mars 2023 un salaire annuel brut* d'a minima 36 500 euros bruts base temps plein. Cette mesure 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.

E.h 5 ⁶⁻ JCA
E2

Les parties conviennent également que le bénéfice de ce salaire minimum est étendu à effet du 1^{er} mars 2023 aux salariés présents dans l'Entreprise à la date d'effet du présent accord, qui percevraient une rémunération annuelle brute inférieure à ce minima brut base temps plein.

Cette disposition s'applique jusqu'au 30 juin 2025 et cesse de s'appliquer de plein droit à cette même date.

ARTICLE 8 – SALAIRE MINIMUM POUR LES SALARIÉS OCCUPANT UN EMPLOI D'ADJOINT AU DIRECTEUR D'AGENCE APPARTENANT À LA CATÉGORIE DES TECHNICIENS

Tout salarié occupant un emploi d'Adjoint au Directeur d'agence (y compris AEL) appartenant à la catégorie des techniciens (non cadres), perçoit à compter du 1^{er} mars 2023 un salaire annuel brut* d'a minima 36 700 euros base temps plein.

Les parties conviennent également que le bénéfice de ce salaire minimum est étendu à effet du 1^{er} mars 2023 aux salariés présents dans l'Entreprise à la date d'effet du présent accord, qui percevraient une rémunération annuelle brute inférieure à ce minima brut base temps plein.

Cette mesure ne s'applique pas aux salariés dits « en mission ».

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'au 30 juin 2025 et cessent de s'appliquer de plein droit à cette même date.

ARTICLE 9 – SALAIRE MINIMUM POUR LES SALARIÉS OCCUPANT UN EMPLOI DE RESPONSABLE D'ÉQUIPE DE CHARGÉS D'AFFAIRES PROFESSIONNELS ET ASSOCIATIONS ET DE RESPONSABLE D'ÉQUIPE DE CHARGÉS D'AFFAIRES GESTION PRIVÉE

Tout salarié embauché ou nommé sur un emploi de Responsable d'Équipe de Chargés d'Affaires Professionnels et Associations ou de Responsable d'Équipe de Chargés d'Affaires Gestion Privée perçoit à compter du 1^{er} mars 2023 un salaire annuel brut* d'a minima 38 500 euros base temps plein. Cette mesure ne s'applique pas aux salariés dits « en mission ».

Les parties conviennent également que le bénéfice de ce salaire minimum est étendu à effet du 1^{er} mars 2023 aux salariés présents dans l'Entreprise à la date d'effet du présent accord, qui percevraient une rémunération annuelle brute inférieure à ce minima brut base temps plein.

Cette disposition s'applique jusqu'au 30 juin 2025 et cesse de s'appliquer de plein droit à cette même date.

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

ARTICLE 10 – SALAIRE MINIMUM POUR LES SALARIÉS OCCUPANT UN EMPLOI DE DIRECTEUR D'AGENCE

Tout salarié embauché ou nommé sur un emploi de Directeur d'agence perçoit à compter du 1^{er} mars 2023 un salaire annuel brut* d'a minima 39 800 euros base temps plein. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés dits « en mission ».

Les parties conviennent également que le bénéfice de ce salaire minimum est étendu à effet du 1^{er} mars 2023 aux salariés présents dans l'Entreprise à la date d'effet du présent accord, qui percevraient une rémunération annuelle brute inférieure à ce minima brut base temps plein.

Cette disposition s'applique jusqu'au 30 juin 2025 et cesse de s'appliquer de plein droit à cette même date.

ARTICLE 11 – GARANTIE DE RÉMUNÉRATION AU TERME DE 2 ANS D'ANCIENNETÉ SUR UN EMPLOI DE GESTIONNAIRE DE CLIENTÈLE / GESTIONNAIRE DE CLIENTÈLE AGENCE EN LIGNE / GESTIONNAIRE DE CLIENTÈLE OCF / GESTIONNAIRE DE CLIENTÈLE MBL

Au terme de 2 ans d'ancienneté effective sur un emploi de Gestionnaire de Clientèle / Gestionnaire de Clientèle Agence en Ligne / Gestionnaire de Clientèle OCF / Gestionnaire de Clientèle MBL à la classification F, les salariés perçoivent à compter du 1^{er} mars 2023 d'un salaire annuel brut* d'a minima 34 500 euros base temps plein.

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 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.

Cette mesure ne s'applique pas aux salariés dits « en mission ».

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'au 30 juin 2025 et cessent de s'appliquer de plein droit à cette même date.

Il est rappelé que la plage de classification de l'emploi de Gestionnaire de Clientèle s'étend jusqu'à la classification G et qu'en conséquence, les salariés affectés sur cet emploi avec la classification F peuvent également bénéficier d'une promotion sans changement d'emploi.

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

ARTICLE 12 - GARANTIE DE PROMOTION SANS CHANGEMENT D'EMPLOI POUR LES ADJOINTS AU DIRECTEUR D'AGENCE AU SEIN D'UNE AGENCE MULTI MARCHÉS OU D'UNE AGENCE EN LIGNE CLASSÉS G

Au terme de 12 mois d'ancienneté effective sur un emploi d'adjoint au Directeur d'agence au sein d'une agence multi-marchés ou d'une agence en ligne (AEL), les salariés classés G bénéficient à compter du 1^{er} juillet 2023, sans effet rétroactif, d'une promotion sans changement d'emploi et se voient attribuer le statut cadre avec la classification H. Ils bénéficient de la revalorisation salariale minimale conventionnelle afférente.

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 maladie professionnelle sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'application de cette mesure.

Le changement de classification et la revalorisation salariale en résultant prennent effet le 1^{er} jour du mois suivant la date d'acquisition de la condition d'ancienneté effective, sans effet rétroactif.

Cette mesure ne s'applique pas aux salariés dits « en mission ».

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'au 30 juin 2025 et cessent de s'appliquer de plein droit à cette même date.

ARTICLE 13 – GARANTIE DE RÉMUNÉRATION AU TERME DE 2 ANS D'ANCIENNETÉ SUR UN EMPLOI DE DIRECTEUR D'AGENCE

Au terme de deux années d'ancienneté effective sur un emploi de Directeur d'Agence, les salariés bénéficient à compter du 1^{er} juillet 2023 d'un salaire annuel brut* d'au minima 41 800 euros. 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 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.

Cette mesure ne s'applique pas aux salariés dits « en mission ».

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'au 30 juin 2025 et cessent de s'appliquer de plein droit à cette même date.

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

ARTICLE 14 : GARANTIE D'ÉVOLUTION SALARIALE MINIMALE EN CAS DE PROMOTION

Il est convenu de garantir un minima de revalorisation salariale pour toute promotion (à un niveau de classification supérieur) selon les modalités suivantes :

Tout salarié dont la promotion s'accompagne d'un changement d'emploi bénéficiera a minima d'une revalorisation (base temps plein) correspondant au montant le plus favorable des deux montants ci-après indiqués :

- 1 850 euros bruts
- L'évolution salariale prévue par l'article 2 de l'avenant n°1 en date du 26 septembre 2016 ayant modifié l'article 6 de l'accord national du 25 juin 2004 sur la carrière des salariés : 50% du différentiel entre le salaire annuel minimal de Branche (SAMB) du niveau de classification qu'occupait le salarié avant sa promotion et celui de son nouveau niveau de classification.

Tout salarié promu dans son emploi bénéficiera a minima d'une revalorisation (base temps plein) correspondant au montant le plus favorable des deux montants ci-après indiqués :

- 1 700 euros bruts
- L'évolution salariale prévue par l'article 2 de l'avenant n°1 en date du 26 septembre 2016 ayant modifié l'article 6 de l'accord national du 25 juin 2004 sur la carrière des salariés : 35% du différentiel entre le salaire annuel minimal de Branche (SAMB) du niveau de classification qu'occupait le salarié avant sa promotion et celui de son nouveau niveau de classification.

Cette mesure prend effet à compter du 1^{er} mars 2023.

Il est expressément précisé que le présent article se substitue intégralement à l'ensemble des dispositions conventionnelles, accords atypiques, engagements unilatéraux ainsi qu'aux pratiques et usages d'entreprise relatifs ayant trait au thème traité dans le présent article à savoir l'évolution salariale minimale en cas de promotion qui existent et pourraient exister à la date de signature du présent accord, comme notamment l'accord conclu dans le cadre des NAO au titre de l'année 2014 du 3 avril 2014, sans qu'il ne soit nécessaire de procéder à leur dénonciation.

ARTICLE 15 : SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE MESURES VISANT À SUPPRIMER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS ET LES DIFFÉRENCES DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les parties rappellent qu'un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes a été signé le 3 novembre 2021.

Conformément à l'article 7.2 de cet accord, les parties conviennent de fixer à 85 000 euros l'enveloppe qui sera consacrée en 2023 à réduire les éventuels écarts non objectivés de rémunération entre les hommes et les femmes, étant précisé que cette enveloppe s'est montée à 85 000 euros pour 2022.

ARTICLE 16 : DISPOSITIF DE RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE ACQUISE AU SEIN DE L'EMPLOI POUR LES CATÉGORIES TECHNICIENS

Chaque année sera examinée la situation des collaborateurs classés de B à G dont le niveau d'évaluation de leurs compétences se situe a minima au niveau « maîtrise de l'emploi », dont l'emploi et la classification n'ont pas évolué depuis 6 ans et qui n'ont pas bénéficié d'une revalorisation salariale individuelle d'au moins 850 euros annuels bruts sur les trois années précédentes (hors revalorisation salariale liée à l'égalité professionnelle).

Dans ce cadre, une enveloppe sera spécifiquement consacrée à la reconnaissance de l'expérience acquise au sein de leur emploi par ces collaborateurs, objectivée par le niveau d'évaluation de leurs compétences au niveau a minima « maîtrise de l'emploi ». Cette reconnaissance pourra se matérialiser par une promotion sans changement d'emploi ou par une revalorisation salariale qui ne pourra être inférieure à 1 300 euros bruts annuels.

Il est précisé, concernant particulièrement les collaborateurs classés G, dont la promotion sans changement d'emploi induirait le passage en catégorie cadre, que celle-ci pourra s'accompagner d'une réévaluation de leur niveau de délégation, de leurs objectifs quantitatifs ou qualitatifs, ou du niveau d'exigence attendu en termes de connaissances ou compétences.

Le montant de cette enveloppe sera de 40 000 euros, pour chacun des exercices couverts par le présent accord, soit 2023, 2024 et 2025.

Les éventuelles mesures salariales découlant de l'application de ce dispositif prendront effet au plus tard au 1^{er} décembre de l'année au cours de laquelle la situation des collaborateurs aura été examinée.

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2025 et cessent de s'appliquer de plein droit à cette même date.

Il est expressément précisé que le présent article se substitue intégralement à l'ensemble des dispositions conventionnelles, accords atypiques, engagements unilatéraux ainsi qu'aux pratiques et usages d'entreprise relatifs ayant trait au thème traité dans le présent article qui existent et pourraient exister à la date de signature du présent accord, comme notamment l'article 5 de l'accord conclu dans le cadre des NAO au titre de l'année 2021 du 9 juin 2021, sans qu'il ne soit nécessaire de procéder à leur dénonciation.

ARTICLE 17 : VERSEMENT D'UN ABONDEMENT DE L'ENTREPRISE AU PEE POUR L'ANNÉE 2023

Il est convenu que l'Entreprise abondera les sommes investies par les salariés en 2023 au Plan d'Épargne Entreprise (PEE) issues de leur prime d'intéressement au titre de l'année 2022 selon les conditions suivantes :

- être présent aux effectifs au 28 février 2023,
- placer a minima 200 euros (nets) dans le Fonds dédié à la souscription de parts sociales.

L'abondement net de l'entreprise correspondra à 100 % des sommes investies par les salariés en 2023 dans le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) issues de leur prime d'intéressement au titre de l'année 2022 dans la limite globale de 222 euros bruts par salarié, et suivra, à due proportion, la répartition des sommes placées par le salarié. Toutefois, s'agissant de l'investissement en parts sociales, celui-ci ne pouvant porter que sur des parts entières, et dès lors que cette répartition ne permettra pas d'affecter aux fonds de souscriptions de parts sociales une somme correspondant à un montant entier multiple de 20, le rompu d'abondement sera investi sur le fonds NATIXIS ES MONETAIRE (PART 1).

Par ailleurs, pour le salarié dépassant la limite de détention de 2 500 parts sociales (quel que soit les modalités de détention), et sous réserve de sa présence aux effectifs au 28 février 2023, l'abondement net de l'Entreprise correspondra à 100 % des sommes épargnées par le salarié dans la limite de 222 euros bruts, sous réserve que celui-ci investisse a minima 200 euros (nets) sur le fonds NATIXIS ES MONETAIRE (PART 1), et suivra à due proportion, la répartition des sommes placées par le salarié dans le PEE.

ARTICLE 18 : MENSUALISATION DU 13^{ÈME} MOIS

Conformément aux dispositions conventionnelles et usages applicables à la CERA, la rémunération annuelle fixe brute des salariés leur est versée mensuellement par 13^{ème}, le 13^{ème} mois de salaire étant versé en fin d'exercice civil, sous forme d'acompte avec le traitement du salaire du mois de novembre à raison de 11 douzièmes, et le dernier douzième au mois de décembre.

Chaque salarié a néanmoins la possibilité de percevoir un acompte de 13^{ème} mois sur demande.

Pour autant, les parties conviennent d'ouvrir, à compter d'avril 2023, la possibilité aux futurs salariés qui le souhaitent de percevoir mensuellement, sous forme d'acompte, une quote part de leur 13^{ème} mois correspondant à un douzième de celui-ci.

Cette faculté sera également ouverte aux salariés présents aux effectifs au 28 février 2023, sous réserve que leur contrat de travail ne soit pas suspendu, à cette date, pour une quelconque raison. Une information sera faite à ce titre pour une mise en œuvre si possible avec le traitement du salaire du mois d'avril 2023.

Cette option sera irrévocable.

ARTICLE 19 : AUGMENTATION DE LA VALEUR DU TITRE-RESTAURANT

Il est convenu de porter à 11 euros la valeur nominale du titre restaurant à compter du 1^{er} mars 2023. La contribution de la CERA demeure inchangée et correspond 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 légalement.

ARTICLE 20 : INDEMNISATION DES TRAJETS DOMICILE – LIEU DE TRAVAIL DES SALARIÉS POUR L'ANNÉE 2023

ARTICLE 20-1 : PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORTS PUBLICS

La loi de finance rectificative pour 2022 en date du 16 août 2022 a temporairement modifié pour les années 2022 et 2023 les modalités d'application des avantages fiscaux et sociaux attachés à la prise en charge obligatoire par l'employeur des frais de transports publics ou de services publics de location de vélos. En conséquence, la prise en charge du coût des abonnements souscrits par les collaborateurs de la CERA à un service de transports publics ou à un service public de location de vélos est portée pour l'année 2023 à compter du 1^{er} février 2023 à hauteur de :

- 75 % du coût réellement engagé pour les abonnements dont le montant annuel est inférieur ou égal à 1/2 plafond mensuel de sécurité sociale ;
- 62,5 % du coût réellement engagé pour les abonnements dont le montant annuel est supérieur à 1/2 plafond mensuel sécurité sociale.

Les autres conditions prévues en la matière dans l'accord relatif à l'indemnisation des déplacements professionnels et des trajets domicile-lieu de travail à la Caisse d'Épargne Rhône Alpes en date du 21 juin 2018 prolongé par l'avenant du 24 janvier 2023 demeurent applicables.

ARTICLE 20-2 : PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORTS PERSONNELS

La loi de finance rectificative pour 2022 en date du 16 août 2022 a également modifié pour les années 2022 et 2023 la limite d'exonération de la participation par l'employeur aux frais d'utilisation par les salariés de leur véhicule personnel. En conséquence, le montant de la prise en charge des frais de transports personnels sera temporairement pour l'année 2023 à compter du 1^{er} février 2023, celui décrit ci-dessous.

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 :

- 400 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.
- 600 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 400 euros annuels le montant de l'indemnité kilométrique, il est expressément indiqué, en l'état actuel de la réglementation applicable pour l'année 2023, que le surplus est assujetti à cotisations sociales et vient majorer le salaire net fiscal du bénéficiaire.

Les collaborateurs travaillant dans l'une des cinq agglomérations principales de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes sont présumés bénéficier d'une offre de transports collectifs. En conséquence, ils ne sont éligibles à la prise en charge partielle de leurs frais de carburant, et dans la seule limite de 400 euros pour 2023, selon les modalités ci-dessus exposées, qu'à la condition de justifier soit d'un temps de trajet supérieur à une heure, soit d'horaires de travail incompatibles avec l'utilisation des transports collectifs.

Les autres conditions prévues en la matière dans l'accord relatif à l'indemnisation des déplacements professionnels et des trajets domicile-lieu de travail à la Caisse d'Épargne Rhône Alpes en date du 21 juin 2018 prolongé par l'avenant du 24 janvier 2023 demeurent applicables.

Il est par ailleurs rappelé que l'accord conclu dans le cadre des NAO 2022 du 19 mai 2022 a porté à 0,50 euros/km l'indemnité applicable en matière de déplacement professionnel réalisé à l'aide du véhicule personnel du salarié.

ARTICLE 21 : 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.

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'au 30 juin 2025 et cessent de s'appliquer de plein droit à cette même date.

ARTICLE 22 : DURÉE DE L'ACCORD ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur au jour de sa signature et prendra fin de plein droit le 30 juin 2025. Il est expressément convenu qu'il ne pourra perdurer au-delà de sa date d'échéance ni avoir valeur d'accord ou avenant à durée indéterminée.

Il est également expressément convenu que les dispositions du présent accord se substituent à toute autre disposition ou dispositif ayant le même objet quel que soit son fondement juridique initial (accord, mesure unilatérale, usage...) et son intitulé.

ARTICLE 23 : SUIVI DE L'ACCORD

Les parties conviennent qu'un bilan de cet accord sera fait dans le cadre des négociations obligatoires des exercices 2024 et 2025.

ARTICLE 24 : RÉVISION DE L'ACCORD

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 30 jours suivant la date de 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 25 : FORMALITÉS DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ

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

Il sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes.

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.

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

Fait à Lyon, le 8 février 2023

En 6 exemplaires originaux.

Pour la Caisse d'Épargne Rhône Alpes

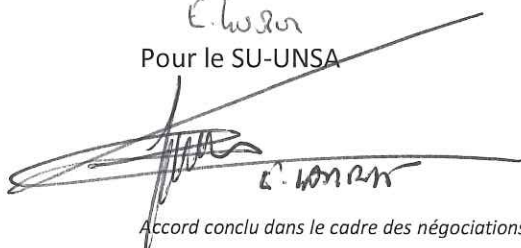


Pour la CGT



E. LORON

Pour le SU-UNSA



E. LORON

Pour le SNE-CGC



Pour SUD

T. RIOU