

# ACCORD DE SUBSTITUTION. RELATIF AU VOLET SOCIAL.

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La Caisse d'Epargne ILE-DE-FRANCE PARIS, dont le siège social est sis 19 rue du Louvre.75001 Paris, représentée par Monsieur Jean Pierre DECK , en sa qualité de membre du Directoire,

D'UNE PART,

ET :

Les Organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise désignées ci-après :

Confédération Française Démocratique du Travail.  
Confédération Française des Travailleurs Chrétiens.  
Confédération Générale du Travail.  
SNP/Confédération Générale du Travail Force Ouvrière.  
Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres.  
Le Syndicat Unifié /UNSA.  
SUD /Union Syndicale Solidaires.

D'AUTRE PART,

IL A ETE CONVENU LE PRESENT ACCORD :

## PREAMBULE.

Le présent accord se substitue à tous les accords en vigueur à la Caisse d'Epargne Ile-de-France et à ceux des anciennes Caisses Ile-de-France Nord (CEIFN) et Ile-de-France Ouest (CEIFO).

## TITRE I. DISPOSITIONS LOCALES DE REMUNERATION.

### Article 1. Comparaison avec la rémunération annuelle minimale (RAM).

Le niveau de la rémunération brute annuelle, hors heures supplémentaires et complémentaires, d'un salarié en CDI de la CEIDF travaillant à temps complet doit être au moins égal à la rémunération brute annuelle minimale du niveau de classification de l'emploi occupé fixé par les accords de branche.

Le salaire de base mensuel de chaque salarié de la CEIDF, dont celui des nouveaux embauchés, équivalent temps plein, majoré des éventuels échelons d'ancienneté, ne peut être inférieur au 1/13<sup>ème</sup> de la RAM de la classification de l'emploi confié majoré de 265 euros bruts afin de tenir compte du surcoût de la vie en région parisienne.

*JMB*  
*A*

*M*

*AD*  
*JPG*

*DM*  
*JPJ*  
*BP*  
*BT*

## Article 2. Effets de la validation du cursus Parcours Nouvel Entrant (PNE)

Pour les salariés en CDI du réseau d'agence de la Banque de détail dont la classification de l'emploi confié est T2 ou T3, l'obtention du PNE a pour conséquence, dans le mois qui suit la remise du certificat de validation du parcours :

- pour les salariés dont l'emploi confié est T2 : une nomination sur un emploi de classification T3,
- pour les T2 et les T3 : une majoration du salaire de base mensuel de 270 € (deux cent soixante dix euros) bruts sur une base d'un temps complet.

Pour les salariés hors réseau d'agence de la Banque de détail, dont la classification de l'emploi confié est inférieure à TM4, l'obtention du PNE a pour seule conséquence, dans le mois qui suit la remise du certificat de validation du parcours, une majoration du salaire de base mensuel de 270 € (deux cent soixante dix euros) bruts sur une base d'un temps complet

## Article 3. IPRICAS.

Les salariés de la CEIDF en CDI affectés dans un emploi dont la classification est CM8, CM9 et CM10, ainsi que les membres du Comité exécutif et du Directoire, bénéficient de l'adhésion au régime de l'IPRICAS.

## Article 4. Prime pour travaux.

En cas de travaux importants, tout salarié qui devra travailler dans les travaux pendant au moins 5 jours sur une durée d'un mois bénéficiera d'une prime accordée sur proposition de sa hiérarchie directe à hauteur de 8 € bruts par journée d'impact.

## Article 5. Prime de mariage ou de PACS.

L'employeur assure à chaque salarié qui se marie ou conclut un PACS le paiement d'une prime dite prime de mariage ou de PACS. Cette prime de 1000 € (mille euros) bruts est versée dans le mois qui suit la demande motivée par la production du livret de famille ou du PACS. Dans l'attente de modifications de la réglementation, chaque salarié qui conclut un PACS bénéficie d'une journée de congé exceptionnelle.

## Article 6. Prime de naissance ou d'adoption.

L'employeur assure à chaque salarié père ou mère d'un nouvel enfant ou adoptant un mineur, le paiement d'une prime dite prime de naissance ou d'adoption. Cette prime de 500 € (cinq cents euros) bruts est versée dans le mois qui suit la demande motivée par la production du livret de famille, de l'acte de naissance ou d'un document d'adoption. Cette prime ne peut être versée qu'à un seul des deux parents s'ils travaillent tous deux à la CEIDF.

## Article 7. Prime de médailles du travail.

L'employeur assure à chaque salarié de la CEIDF en CDI et bénéficiaire d'un diplôme de médaille du travail une prime dite prime de médaille du travail après 25 (vingt cinq) et 35 (trente cinq) ans d'ancienneté dans le groupe des Caisses d'épargne.

Cette prime est versée dans le mois qui suit la remise par le salarié du diplôme délivré par les autorités publiques compétentes. Le montant de la prime est fixé à un mois de salaire de base à temps plein et échelons d'ancienneté pour 25 ans d'ancienneté et un mois et demi de salaire de base à temps plein et échelons d'ancienneté pour 35 ans d'ancienneté.

IMB

M

JPG

FG → M  
JPJ  
13 37

**Article 8. Dispositions pour les salariés nés dans un pays extérieur à l'Union Européenne ou dans les départements et territoires d'outre mer.**

Les salariés en CDI de la CEIDF nés, dans un pays extérieur à l'Union Européenne (hors la Suisse et le Liechtenstein) ou dans les départements et territoires d'Outre mer, et ayant conservé des parents jusqu'au second degré dans ses pays, départements ou territoires d'Outre mer, ont la possibilité de cumuler leurs congés annuels (hors jours ARTT) sur une ou plusieurs années, dans la limite de trois ans, après prise effective d'un minimum de 10 (dix) jours de congés par an.

Ces salariés bénéficient, en outre, d'un délai de route correspondant à la durée du transport aérien dès lors que celui-ci est supérieur à 4 heures.

Les salariés dont le conjoint a conservé des parents jusqu'au second degré dans les pays identifiés ci-dessus, départements ou territoires d'outre mer ont la possibilité de cumuler leurs congés annuels comme indiqué au 1<sup>er</sup> alinéa.

**Article 9. Dispositions pour les salariés dont un ascendant direct, descendant direct, conjoint ou « pacsé » est gravement malade.**

En plus des dispositions légales, réglementaires et des accords de branche, les salariés en CDI dont un ascendant direct, descendant direct, conjoint ou « pacsé » est gravement malade bénéficient d'un droit ouvert de 5 (cinq) jours par an pour être auprès du malade. Ce droit est ouvert sur production d'un certificat médical. En cas de besoin, il est possible d'accoler à cette période des jours ARTT. De plus, le DRHS examinera les cas particuliers à la demande de l'Assistante sociale.

**Article 10. Femmes enceintes.**

Les femmes enceintes bénéficient à partir du 4<sup>ème</sup> mois de grossesse d'une entrée retardée et d'une sortie avancée ne pouvant excéder ensemble une heure par jour travaillé.

**Article 11. Sur - complémentaire santé.**

Les salariés de la CEIDF ont la possibilité de souscrire un contrat complémentaire au contrat obligatoire groupe. La cotisation de cette mutuelle complémentaire facultative est prise en charge intégralement par le salarié assuré.

**Article 12. Acompte sur 13<sup>ème</sup> mois.**

Chaque salarié peut, à partir du mois de juin, demander un acompte sur son 13<sup>ème</sup> mois. Le montant de cet acompte ne peut excéder la part du 13<sup>ème</sup> mois déjà acquise au prorata temporis.

**Article 13. Avance sur salaire.**

Chaque salarié peut obtenir une avance sur salaire à hauteur d'un mois de salaire de base. Cette avance est remboursée par prélèvement sur le salaire mensuel en 10 échéances.

**Article 14. Titres- restaurant.**

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2008, tout salarié de la CEIDF travaillant à temps plein peut bénéficier de 208 titres-restaurant par année de travail effectif. Ce forfait annuel est ajusté proportionnellement au temps de travail effectif par rapport à la base de 208 jours travaillés annuellement.

*Handwritten initials: JB, SMB, R*

*Handwritten mark: R*

*Handwritten initials and marks: AD, JPG, FG, JM, BS, PB*

Le niveau du titre restaurant est fixé à 10,08 € (dix euros et huit centimes), il est cofinancé à 50% par l'employeur et le salarié.

Le choix d'adhérer ou de renoncer est ouvert annuellement.

#### Article 15. Prime de roulement.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet, les Assistants de gestion commerciale et les Responsables de gestion commerciale affectés dans les Groupes et qui exercent, au titre de leur mission, leurs activités entre plusieurs agences, perçoivent une prime mensuelle de 250 € (deux cents cinquante euros) bruts sur 13 mois pour une année de travail effectif à temps plein. Ils bénéficient de la prise en charge, selon la réglementation fiscale, de leurs frais de déplacement entre la Direction de Groupe à laquelle ils sont rattachés et l'agence où s'effectue leur activité.

Pour les salariés bénéficiant au moment de la fusion dans une des trois Caisses fusionnantes :

- d'une prime dite de roulement
- dont l'affectation à la CEIDF est sur un poste fixe,

il sera intégré à leur salaire de base mensuel, de juillet 2008, le montant mensuel de la prime effectivement perçu.

#### Article 16. Evolution du montant des primes locales et des titres restaurant.

L'évolution éventuelle du niveau individuel des dispositions locales salariales ci-dessus est négociée lors de la Négociation Annuelle Obligatoire prévue aux articles L 2242-1 à L 2242-4 (anciens L132-27 à L132-29) du Code du travail.

\*  
\* \*

## TITRE II. DISPOSITIONS LOCALES GERÉES PAR LE COMITÉ D'ENTREPRISE.

#### Article 1. Indemnité de garderie.

L'employeur assure à chaque salarié ayant un ou plusieurs enfants de moins de 14 ans, à charge au sens fiscal ou pour lequel il verse une pension alimentaire ou dont il a la garde alternée, le paiement d'une indemnité de garderie.

Cette indemnité est versée mensuellement dans la limite de dix mois et demi par an et ne peut être versée qu'à un seul des deux parents s'ils travaillent tous deux à la CEIDF.

Le montant de l'indemnité mensuelle est égale à 50% des frais réellement engagés dans la limite de 200 € (deux cents euros) bruts pour chaque enfant de moins de 14 ans.

Cette indemnité est majorée de 25% pour les salariés affectés avant la fusion à Cergy, Saint Quentin, Paris, Evry et dont l'affectation, du fait de la fusion, est dans une autre localisation du Siège de la CEIDF. Cette majoration cessera le 31 décembre 2011.

Cette indemnité est aussi versée dans les mêmes conditions aux salariés parents d'un enfant handicapé à charge jusqu'à ses 26 ans révolus sur production d'un justificatif.

Cette indemnité est gérée par le Comité d'entreprise à partir des indications d'état civil fournies par la CEIDF et sur des fonds mis à disposition annuellement par l'employeur qui prend directement en charge les cotisations sociales afférentes.

*[Signature]* SMEA

*[Signature]*

*[Signature]* DM  
JPK / B  
13  
13

### Article 2. Prime vacances enfant.

L'employeur assure à chaque salarié ayant la charge au sens fiscal d'un ou plusieurs enfants ou pour lequel il verse une pension alimentaire ou dont il a la garde alternée, le paiement d'une prime annuelle unique dite prime vacances enfant. Cette prime de 450 € (quatre cent cinquante euros) bruts par enfant est versée en avril de chaque année à tous les salariés présents.

Si les deux parents travaillent à la CEIDF, un seul d'entre eux percevra la prime supra visée. Si deux salariés de la CEIDF bénéficient d'une garde alternée de l'enfant ayant droit, chacun d'entre eux percevra la moitié de la prime supra visée.

Cette prime est gérée par le Comité d'entreprise à partir des indications d'état civil fournies par la CEIDF et sur des fonds mis à disposition annuellement par l'employeur qui prend directement en charge les cotisations sociales afférentes.

### Article 3. Participation d'enfants de salariés de la CEIDF à des colonies de vacances prises en charge par le Comité d'entreprise.

L'employeur verse annuellement au Comité d'entreprise 1,5 millions € (un million cinq cent mille euros) pour le financement de colonies de vacances destinées aux enfants de salariés de la CEIDF ou dont ils ont la charge au sens fiscal.

### Article 4. Evolution du montant des dispositions locales gérées par le comité d'entreprise.

L'employeur n'est en aucun cas tenu d'augmenter sa contribution au titre des dispositions locales gérées par le Comité d'entreprise ci-dessus du fait d'une décision du Comité d'entreprise. La revalorisation annuelle des dispositions locales gérées par le Comité d'entreprise décrites ci-dessus est négociée lors de la Négociation Annuelle Obligatoire prévue aux articles L 2242-1 à L 2242-4 (anciens L132-27 à L132-29) du Code du travail.

\*  
\*   \*   \*

## TITRE III. APPLICATION DE L'ACCORD

### Article 1. Conditions spécifiques d'entrée en vigueur.

L'accord est applicable à la date de sa signature, sauf opposition exprimée dans les formes et délais légaux. Dans ce dernier cas, conformément aux dispositions légales, l'accord sera réputé non écrit.

### Article 2. Durée de l'accord.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans.

### Article 3. Révision.

A la demande de l'une des parties signataires ou d'une organisation syndicale non signataire y ayant adhéré ultérieurement conformément à l'article L 2261-3 (ancien L.132-9) du Code du travail, le présent accord collectif pourra faire l'objet d'une révision.

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signatures and initials: FG, DM, JPS, PB, etc.]*

Dans cette hypothèse, la(les) partie (parties) signataire(s) de l'accord initial et/ou le(s) syndicat(s) y ayant adhéré, qui demande(nt) la révision de l'accord adressera (ont) un projet d'avenant. Cette question sera alors inscrite à l'ordre du jour d'une réunion paritaire qui sera organisée sur l'initiative de l'employeur, dans le mois suivant la réception du projet. Lors de cette réunion, les parties décideront de l'opportunité de conclure ou non quelque avenant de révision au présent accord, cette révision pouvant affecter l'une quelconque de ses dispositions. Les parties signataires conviennent que les autres conditions de révision du présent accord ainsi que le droit d'opposition qu'il peut éventuellement faire naître sont régis par les dispositions du Code du travail, notamment ses articles L 2222-5, L2261-7, L2261-8 (ancien L. 132-7).

**Article 4. Dépôt et publicité de l'accord.**

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires originaux que nécessaire ; chaque Organisation Syndicale représentative signataire dispose d'un exemplaire original. Conformément aux dispositions des articles L2231-6, L2261-1, L2262-8, D2231-1, D2231-2, D2231-4 du Code du travail (anciens L.132-10 et R.132-1), le présent accord sera déposé, par la Direction, en 2 exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Le dépôt du présent accord s'accompagne d'une copie du procès-verbal du recueil des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles. Un exemplaire original sera également adressé au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Paris,

Le 22 juillet 2008

Pour la Caisse d'Epargne Ile de France Paris

Monsieur Jean Pierre DECK

Pour les Organisations Syndicales :

Confédération Française Démocratique du Travail.

*Kenneth Guichet*

JANAUDY

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens.

Bernard PARISETTI

Regina

Confédération Générale du Travail.

D AUGN O -

Edouard Spindler

JMB

R

AD  
JPG / HS  
FG - DM  
JMB  
87

**SNP/Confédération Générale du Travail Force Ouvrière.**

**Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres.**

E. UEST

D. MONGAS

**Le Syndicat Unifié /UNSA.**

A. DUFRENEVE

A. DUPRE

J.P. GRUSON

**SUD / Union Syndicale Solidaires.**

P. BONJERGENT

LARRY . G

LARRY G