

Accord sur les frais professionnels et avantages divers au personnel

Entre les soussignés

- ▶ La Caisse d'Épargne Loire-Centre dont le siège social est situé à ORLEANS, 7 rue d'Escures, représentée par Madame Dominique LANGUILLAT en sa qualité de Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

D'une part,

les Organisations Syndicales :

- ▶ CFDT, représentée par :
M _____, Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne Loire-Centre
- ▶ CFTC, représentée par :
M _____, Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne Loire-Centre
- ▶ CGT, représentée par :
M _____, Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne Loire-Centre
- ▶ FO, représentée par :
M _____, Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne Loire-Centre
- ▶ SNE-CGC, représentée par :
M _____, Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne Loire-Centre
- ▶ SUD, représentée par :
M _____, Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne Loire-Centre
- ▶ SU/UNSA, représentée par :
M _____, Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne Loire-Centre

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'harmonisation du socle social de la nouvelle Caisse d'Epargne Loire-Centre issue de la fusion des Caisses d'Epargne Centre Val de Loire et Val de France-Orléanais, conformément aux dispositions de l'article L 2261-14 du code du travail.

Il définit les indemnités et avantages divers consentis aux salariés dans le cadre de l'exercice de leur activité.

Il s'inscrit dans le cadre des obligations légales sociales, fiscales et réglementaires.

Le présent accord se substitue à l'ensemble des dispositions ayant le même objet précédemment applicables aux salariés ex-CECVL et ex-CEVFO.

Chapitre 1 : Frais de déplacements professionnels

Les salariés amenés à se déplacer dans le cadre de déplacements professionnels à la demande ou avec l'accord de l'employeur, bénéficient d'un défraiement sur justificatif selon les conditions suivantes :

Article 1 : Utilisation d'un véhicule personnel et indemnités kilométriques

Pour les déplacements nécessités par les besoins de l'entreprise, l'utilisation du parc de véhicules de services mis à disposition en "libre service" est prioritaire avant d'utiliser le véhicule personnel.

Les kilomètres réalisés par le salarié pour les besoins de l'entreprise avec son véhicule personnel au départ du lieu d'affectation (lorsque le salarié est déjà à son poste de travail) ou les kilomètres effectivement parcourus en cas de départ de son domicile (lorsque le salarié n'a pas à se rendre au préalable à son lieu de travail) sont indemnisés sur la base du barème publié par l'administration fiscale plafonné à la puissance fiscale de 8 CV. Ce barème est actualisé chaque année, dans le mois qui suit la parution du barème fiscal de l'année en cours. Il est mis en œuvre avec effet rétroactif au 1^{er} janvier de l'année considérée.

Pour bénéficier des conditions d'indemnisation ci-dessus, le salarié devra justifier la nature et la distance de son déplacement professionnel et attester sur l'honneur qu'il a bien utilisé un véhicule personnel à des fins professionnelles et supporté les frais dont il demande le remboursement.

Les frais de parking et d'autoroutes sont remboursés sur présentation des justificatifs.

L'entreprise souscrit une police d'assurance "auto-mission collaborateur" dite "tous risques" avec prise en charge de la franchise par l'entreprise.

Par ailleurs, pour des raisons de sécurité, les collaborateurs qui utilisent leur véhicule personnel pourront être amenés à justifier de la possession de leur permis de conduire.

Article 2 : Utilisation d'un transport en commun

L'entreprise prend en charge sur présentation des justificatifs 50% du coût des titres d'abonnements aux transports collectifs (2^{ème} classe) souscrits par les salariés pour se déplacer entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Article 3 : Frais de repas et d'hébergement

Les salariés qui se déplacent professionnellement de manière ponctuelle et à l'initiative de l'employeur pour participer à une réunion, une formation ou dans le cadre d'un déplacement spécifique de courte durée sortant du cadre habituel de leurs activités, que ces déplacements aient lieu à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la Caisse d'Epargne Loire-Centre, bénéficient du remboursement des frais de repas et d'hébergement, sur la base des justificatifs et dans la limite des forfaits fixés par l'entreprise. Ces forfaits sont réexaminés lors de la négociation annuelle obligatoire.

Pour les salariés disposant de titres restaurant, le remboursement donne lieu à déduction d'un titre restaurant.

Lorsque le déplacement professionnel sur le territoire de Loire-Centre est inhérent au métier exercé, les salariés utilisent un titre restaurant pour le paiement de leur frais de repas.

Article 4 : Indemnité de remplacement ponctuel

Lorsqu'un salarié effectue un déplacement professionnel dans le cadre d'un remplacement inter-agences ponctuel et « au pied levé », il bénéficie d'une indemnité journalière de remplacement brute de 20 euros.

Chapitre 2 : Les titres restaurants

A défaut de l'accès à un restaurant d'entreprise, chaque salarié peut bénéficier, pour chaque jour de travail effectif, de l'attribution d'un titre restaurant, dans les conditions prévues par les dispositions de l'ordonnance du 27 septembre 1967 et du décret du 22 décembre 1967, dès lors que le déjeuner est compris dans l'amplitude horaire de travail.

Pour bénéficier des conditions d'exonération des cotisations sociales, la participation de l'employeur ne pourra dépasser les limites fixées annuellement par la loi de finances.

Ainsi au premier mars 2009, la valeur faciale du ticket restaurant est portée à 8,65 euros avec une participation de l'employeur à hauteur de 60% maximum, soit 5,19 euros.

Chapitre 3 : Les primes de diplôme

En ce qui concerne les parcours de formation nationaux, il est fait application des dispositions prévues par l'accord collectif national du 10/06/2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

S'agissant des formations ITB et DESS de Gestion privée et en cas de réussite aux examens professionnels, une prime d'un montant équivalent à 11% de la RAM de TM5 sera versée aux salariés concernés.

Chapitre 4 : Les médailles du travail

La médaille d'honneur du travail est destinée à récompenser les années de service effectuées par toute personne salariée, sous réserve des conditions d'ancienneté définies par le décret du 17 octobre 2000.

A l'occasion de la remise de la médaille aux salariés bénéficiaires, l'employeur :

- Prend à sa charge les coûts liés à la frappe des médailles,
- Verse une gratification fonction de l'échelon et calculée au prorata du temps de présence dans l'entreprise, ainsi que dans une ou plusieurs entreprises du Groupe des Caisses d'Epargne, selon le tableau ci-après avec un plancher de 200 euros.

Médaille du travail	Base	Montant versé
Médaille d'Argent : 20 ans	560 euros	560 X temps de présence en mois / 240
Médaille de Vermeil : 30 ans	865 euros	865 X temps de présence en mois / 360
Médaille d'Or : 35 ans	1170 euros	1170 X temps de présence en mois / 420
Médaille Grand OR : 40 ans	1400 euros	1400 X temps de présence en mois / 480

Chapitre 5 : Dispositions d'application

Article 5.1 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de la signature du présent contrat.

Toutes dispositions législatives, réglementaires et/ou contentieux de nature administratifs et fiscaux modifiant les dispositions du présent accord ou leurs modalités d'application rendront caduque de plein droit les dispositions de cet accord.

Article 5.2 – Substitution

Comme mentionné en préambule, le présent accord est un accord d'adaptation conclu dans le cadre des dispositions de l'article L 2261-14 du Code du Travail visant à harmoniser le régime des avantages complémentaires consenti à l'ensemble du personnel de la Caisse d'Epargne Loire-Centre.

A ce titre, le présent accord dans le cadre de l'application des dispositions de l'article L.2261-14 du Code du Travail a vocation à se substituer à l'ensemble des accords d'entreprise, usages et mesures unilatérales jusqu'alors en vigueur au sein de ex VFO et ex CVL et traitant des mêmes sujets.

Ainsi cet accord se substitue à "l'accord d'entreprise portant sur les déplacements professionnels" du 13/05/2005, "l'accord d'entreprise portant sur les titres restaurant" 13/12/2003 et "l'accord d'entreprise sur les gratification et prime d'activité professionnelle" du 13/05/2005 de ex CVL et des dispositions de "l'accord d'entreprise relatif aux avantages complémentaires liés à l'activité professionnelle" du 20/12/2002 et de son avenant du 23 mars 2006 de ex VFO traitant des mêmes sujets.

Article 5.3 – Révision

Chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti à un accord dans un délai de 3 mois à compter de la première réunion sera réputée caduque.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'employeur et aux salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aurait été expressément convenue, soit à partir du jour qui suivra son dépôt auprès des services compétents.

Article 5.4 – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé totalement ou partiellement par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes et selon les modalités suivantes.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie signataire et déposée auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes.

Elle précisera obligatoirement, dans l'hypothèse d'une dénonciation partielle, le ou les articles qui feront l'objet de cette dénonciation.

Elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle, et entraînera l'obligation pour les parties signataires de se réunir au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, l'accord restera applicable dans toutes ses dispositions et sans aucun changement.

A l'issue de ces négociations sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés feront l'objet de formalité de dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles dénoncées, avec pour prise d'effet, soit la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui verra son dépôt auprès des services compétents.

En cas de procès verbal constatant le défaut d'accord, l'accord ou les dispositions ainsi dénoncés resteront applicables sans aucun changement pendant une année qui commencera à courir à l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois conformément aux dispositions de l'article L 2261-14 du code du travail.

Pour l'application du présent article, sont considérés comme signataires, d'une part, l'employeur et d'autre part, l'ensemble des organisations syndicales signataires ou y ayant adhéré. Le présent accord pourra être dénoncé totalement ou partiellement par l'une ou l'autre des parties signataires.

Article 5.5 – Publicité

Ce présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires, dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi compétente et au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes concerné.

Fait à Orléans, le 16 février 2009

En dix exemplaires

- ▶ **Pour la Direction de la Caisse d'Epargne Loire-Centre**
Madame Dominique LANGUILLAT, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

- ▶ **Pour les organisations syndicales représentatives de la Caisse d'Epargne Loire-Centre**

Pour la CFDT
M

Pour la CFTC
M

Pour la CGT
M

Pour FO
M

Pour SNE-CGC
M

Pour SUD
M

Pour SU/UNSA
M