



ACCORD DE METHODE d'ADAPTATION des EFFECTIFS / COMPETENCES - DEPARTS VOLONTAIRES -

Le présent accord a été convenu entre les soussignés,

La Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées, dont le siège social est à Toulouse, 42 Rue du Languedoc représentée par Madame Françoise MARCOURT, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources,

D'une part,

Et,

Le Syndicat CFTC	représenté par Monsieur Gaétan QUINQUIRY
Le Syndicat SPB/CGT	représenté par Monsieur François LACOSTE
Le Syndicat SNE/CGC	représenté par Monsieur Didier JEULIER Joseph LEANON
Le Syndicat SU/UNSA	représenté par Monsieur Frédéric MONLONG
Le Syndicat SUD	représenté par Monsieur Daniel GILOT
Le Syndicat FO	représenté par Monsieur Claude RUP

PREAMBULE

Depuis de nombreuses années, le secteur bancaire connaît de fortes évolutions : transformations économiques, réglementaires, technologiques. Ce contexte est rendu aujourd'hui plus difficile pour les Caisses d'Épargne :

- La perte du monopole de la distribution du Livret A et la diminution significative des commissions versées sur cette collecte font peser sur le modèle de fonctionnement des Caisses d'Épargne un risque accru.
- Enfin la crise financière de 2007 qui a émergé sur le marché des crédits immobiliers aux Etats-Unis et qui s'est transformée en crise mondiale économique et sociale ne facilite pas la pérennisation de ce modèle.

La nécessaire adaptation des Caisses d'Épargne afin de maintenir leur rentabilité les conduit à opérer des évolutions parfois importantes de leurs organisations :

- amélioration des processus afin de réduire les coûts,
- amélioration de l'organisation et du fonctionnement interne des entreprises permettant de réaliser des gains de productivité,

Ce J.R. FM



- le développement de la force de vente, avec des profils et des compétences adaptés au regard des stratégies de la Banque de détail et de la Banque du développement régional,
- la constitution de plateformes de services (CRC, production bancaire) visant à améliorer à la fois le service au client et le coût du service.

Ces transformations de l'entreprise, pouvant avoir des conséquences sur l'emploi, impliquent une nécessaire adaptation professionnelle des salariés.

C'est dans ce contexte que la CEMP a souhaité offrir à chaque salarié des outils d'adaptation et qu'elle a négocié un dispositif de GPEC. Dans la suite logique, l'entreprise et les partenaires sociaux ont engagé des discussions pour aboutir à la signature du présent accord visant à adapter les effectifs/compétences par un plan de départ volontaire.

Cette démarche traduit la volonté de l'entreprise de rechercher le plus en amont possible les solutions sociales de gestion de ses effectifs en vue de protéger les salariés. Il s'agit de :

- recourir uniquement aux départs volontaires pendant la durée de l'accord,
- puis de procéder, en fonction du nombre de départs de façon optimisée aux adaptations organisationnelles.

Cette approche, partagée avec les partenaires sociaux, fait l'objet du présent accord dont les fondamentaux, face aux exigences économiques et financières de l'entreprise, permettent de favoriser la poursuite de ses efforts de rationalisation, dans le respect du corps social.

el J.P. FM² H



1. L'ETAT du MARCHE de la BANQUE de DETAIL en FRANCE

1.1. Le contexte économique

- L'année 2008 restera marquée par une **crise financière majeure** sans précédent depuis celle de 1929. Le début de la crise financière date de l'été 2007, avec le début de la crise des subprimes aux Etats-Unis, mais elle a atteint son paroxysme à la fin de l'été 2008 avec l'annonce mi-septembre de la faillite de la banque d'affaires américaine Lehman Brothers.

Dans ce contexte, **la volatilité** des différents marchés et indices a sensiblement augmenté et **des tensions extrêmes sont apparues sur le marché de la liquidité interbancaire.**

Face à ce traumatisme, de nombreuses actions ont été entreprises pour tenter de normaliser la situation financière. Ainsi les banques centrales ont procédé à des injections massives de liquidités et ont fortement baissé leurs taux directeurs. De plus, dans le cadre du plan d'action européen, le gouvernement français a adopté en octobre 2008 un ensemble de mesures destinées à restaurer la confiance dans le système bancaire. Celles-ci s'articulent autour de deux volets, le premier visant l'amélioration de l'accès à la liquidité, le second permettant le renforcement des fonds propres des banques.

Au niveau économique, la zone euro et le Japon sont entrés en **récession** (PIB de la zone euro en hausse de 0,7% pour 2008 mais en recul de -1,5% sur le seul 4^{ème} trimestre) dans la foulée des Etats-Unis.

- L'année économique 2009 est une année de « purgatoire », dans un contexte mondial en pleine tourmente et la France reste touchée.

La croissance française sera négative, comprise entre - 1 et - 2%. La France serait également marquée par une forte hausse du chômage. Les tensions inflationnistes laisseraient place à une période de très faible inflation avec même la crainte d'une possible période de déflation. La baisse des taux courts initiée par la BCE fin 2008 s'est poursuivie début 2009 restaurant la pentification de la courbe des taux.

1.2. La banque de détail : un secteur saturé hautement concurrentiel

1.2.1. Un nombre d'acteurs croissant sur le marché

L'ouverture du marché bancaire a depuis plusieurs années intensifié la concurrence sur le territoire français qui doit désormais compter avec de grands groupes tant européens qu'internationaux.

Face aux banques internationales et aux banques de financement et d'investissement, les banques de détail n'enregistrent qu'une faible croissance.

Le marché a vu apparaître récemment :

- de nouveaux acteurs spécialistes : création de banques en ligne (ING Direct, APRIL, Paypal Monabanq, Boursorama...) qui captent une partie de la marge et de l'activité avec des structures de coûts plus légères,

El J.P. F.A 3 AP



- des réseaux structurés : création de LCL en août 2005, suite à l'OPE du Crédit Agricole sur le Crédit Lyonnais, extension d'activité de la Banque Postale qui a ouvert ses guichets le 2 janvier 2006 et qui enregistre désormais 750 000 comptes, soit une croissance nette de stock de plus de 175 000 comptes au total,
- la présence croissante des grands distributeurs au croisement de la gestion de la relation client et des moyens de paiement (sans commission bancaire) : 3 millions de clients Accord pour Auchan France et 2,7 millions pour Pass Carrefour,
- la mise en oeuvre du SEPA qui crée un nouveau statut d'intervenants qui pourront gérer des moyens de paiement sans être une banque (rupture du modèle Gestion des moyens de paiement – collecte des dépôts – offre de crédits) ce qui ouvre aussi la voie aux sociétés de télécommunications pour s'implanter via le paiement mobile,
- des intervenants étrangers qui s'intéressent à une clientèle rentable et s'orientent vers la gestion privée et la gestion de fortune (HSBC, Lloyds TBC, Barclays, Crédit Suisse ...).

Ainsi une part grandissante des particuliers délaisse les banques pour se tourner vers d'autres intermédiaires.

Cette compétition est d'autant plus forte que le marché bancaire français est saturé : 98% de la population française est bancarisée et le taux d'équipement est parmi les plus élevés avec 8 produits en moyenne par client dans tous les réseaux pour un client bancarisé principal.

Par ailleurs, les parts de marché sont plutôt stables et la croissance du PNB de la banque commerciale ralentit.

Depuis 10 ans, on constate un ralentissement durable de la croissance du PNB en France. La croissance du « retail » France reste limitée à terme (> 6 % fin des années 1990 jusqu'en 2005, < 1% en 2007), l'équipement produits des clients est arrivé à son apogée et le ralentissement du crédit immobilier et à la consommation pèse sur le développement de l'activité.

L'enjeu pour les banques de détail est donc de savoir profiter des opportunités de bancarisation et d'équipement (Gestion privée, jeunes, ...), de différencier leurs offres et de passer d'une logique « produit » à une logique « client ».

1.2.2. Une clientèle plus mobile

Devant la multiplication des produits et services offerts par les banques, les clients mettent de plus en plus les banques en concurrence, notamment grâce aux courtiers et aux sites comparatifs spécialisés existant sur internet.

La profusion d'offres, d'offres, et la multiplicité des canaux mettent les clients en situation d'arbitrage. Dans ce contexte, ils sont plus mobiles et cherchent, avant tout à optimiser leur placement. Ils ne sont plus contraints de rester dans la même banque.

Ce phénomène de multi-bancarisation a été accentué par l'émergence de nouvelles firmes bancaires, spécialistes ou généralistes, via la diffusion d'internet. Celles-ci profitent de la baisse des barrières à l'entrée et donc d'une structure de coûts allégée pour pénétrer le secteur bancaire. Ces sociétés cherchent à se différencier des banques traditionnelles sur des produits banalisés comme les livrets d'épargne. Leur

al J.P. FM H



stratégie de différenciation repose sur la sur-rémunération d'une épargne totalement liquide, produit préféré des Français. Elles offrent jusqu'à trois points supplémentaires de rémunération sur des produits identiques à ceux proposés par les réseaux traditionnels. Ces différences de taux renforcent, de ce fait, les incitations à la multi-bancarisation, puisqu'après imposition, le rendement de ces produits sans risque est supérieur à ceux des livrets défiscalisés. Ils représentent un moyen supplémentaire de rémunérer des liquidités du compte courant ou placées sur des produits moins avantageux.

L'apparition de ces firmes ainsi que la généralisation des offres sur-rémunérées sont potentiellement un facteur d'accroissement des comportements multi-bancaires de certains clients.

1.2.3. Une clientèle avec de nouveaux besoins auxquels il faut s'adapter

La clientèle est devenue plus exigeante en terme d'innovation.

Avec l'apparition de la e-génération, les banques ont dû proposer une palette de produits, de services et de canaux innovants. Le client désire gagner en autonomie (possibilité de paramétrer des alertes SMS, d'effectuer à toute heure des virements avec son téléphone portable ou exécuter des opérations courantes via internet). Ce faisant, ces nouveaux canaux contribuent au relâchement des liens étroits avec la banque.

Au-delà de la consultation et des opérations courantes, la tendance est au développement des ventes à distance (téléphone, internet) pour les produits financiers et services bancaires. Ceci oblige les acteurs à revoir leur stratégie de distribution, à en optimiser les coûts.

Dans le même temps, la clientèle développe des comportements plus consuméristes et communautaires ; les clients sont plus informés, plus éduqués, moins fidèles. A travers internet, les nouvelles réglementations (lois Châtel, MIFID, ...) et les associations de consommateurs, ils disposent de moyens d'information, d'échanges et d'actions.

Pour les banques de détail, les enjeux portent désormais sur l'information, le conseil et la transparence.

Les clients sont aussi sensibles au développement du low cost dans leurs différents univers de consommation (alimentation, aérien, automobile, ...) ; on constate ainsi que l'émergence de nouveaux acteurs bancaires à bas coûts car ne disposant pas de réseaux et bénéficiant d'une chaîne de valeur optimisée et industrielle (ING Direct, Boursorama Banque, ...).

Cette évolution conduira à la fin de la péréquation tarifaire, à revisiter la logique de package pour évoluer vers une « juste consommation » au meilleur prix.

D'une manière générale, l'évolution des comportements de la clientèle implique une modernisation des canaux de la relation client (téléphone, internet, téléphone portable, agence, ...), un conseil plus personnalisé, mais surtout, sous l'effet de cette concurrence nouvelle et accrue, une pression sur les prix donc sur les coûts de production des établissements bancaires.

Al J.P. FM 5 JP



2. FAITS MAJEURS dans le GCE et à la CEMP

2.1. Effets de la crise des subprimes et de la crise bancaire

La Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées, détenant des titres obligataires Lehman Brothers pour 7 M€ de nominal, a constaté une provision de 6,4 M€ sur ces titres au 31 décembre 2008. Cette dépréciation a été constatée au niveau du coût du risque.

Par ailleurs, le Produit Net Bancaire de la Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées a été impacté par la perte de valeur de marché sur l'exercice (- 5,7 M€) du seul actif de titrisation qu'elle détient en portefeuille.

Plus globalement, le résultat net 2008 a été en recul de près de - 40 % par rapport à 2007 et ne devrait pas progresser en 2009.

2.2. La banalisation du Livret A, enjeu financier à compter de 2009

La commercialisation du *Livret A*, produit d'épargne défiscalisé à taux réglementé, a été réservée aux Caisses d'Épargne et à la Banque Postale jusqu'au 31 décembre 2008. Les fonds collectés sont centralisés par la Caisse des Dépôts qui les utilise pour financer des missions d'intérêt général et en particulier le logement social, les transports collectifs ou les hôpitaux.

Répondant à une exigence des autorités bancaires et pour faire suite à la loi de modernisation de l'économie, la distribution du *Livret A* est, depuis le 1^{er} janvier 2009, banalisée à tous les établissements bancaires.

2.3. Evolutions du Groupe des Caisses d'Épargne

2.3.1. Restructurations du Groupe des Caisses d'Épargne

Le Groupe a poursuivi et intensifié en 2008 les actions de réorganisation amorcées les années précédentes.

En effet, le premier semestre a vu se réaliser la finalisation du processus de fusion juridique de plusieurs Caisses d'Épargne, dont le nombre passe de 29 à 17 en un an et demi. De même, le projet Performance SI s'est concrétisé sur l'année par les migrations informatiques réussies de trois Caisses d'Épargne.

Le coût 2008 de ce dernier projet s'est élevé à 7,1 M€ pour la Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées.

2.3.2. Rapprochement de la Banque Fédérale des Banques Populaires et de la Caisse Nationale des Caisses d'Épargne

Le projet de rapprochement repose sur la création d'un Nouvel Organe Central (créé par la loi du 18 juin 2009), commun aux réseaux des banques populaires et des caisses d'épargne et de prévoyance, et détenu à parité entre les deux groupes, comprenant leurs principales filiales dans le domaine de la banque de détail et leurs structures de production (Natixis, Société Marseillaise de Crédit, SIBP (hors VBI), Financière Océor, GCE Assurances, BCP France, BCP Luxembourg, DV Holding et la participation indirecte de 17,7% dans la CNP).

qr J.P. FM ° JF



Les moyens techniques et humains de la BFBP et de la CNCE nécessaires à l'exercice des missions de l'organe central sont également rassemblés dans cette nouvelle entité : BPCE qui se substitue aux organes centraux existants : la Caisse Nationale des Caisses d'Epargne (CNCE) et la Banque fédérale des Banques Populaires (BFBP).

Le nouveau groupe s'appuie sur deux réseaux autonomes complémentaires, dans le respect des deux marques. Il compte environ 34 millions de clients et plus de 7 millions de sociétaires et un maillage dense du territoire, au travers de 7 700 agences, pour un total de près de 110 000 collaborateurs.

Le nouveau groupe qui disposera de fonds propres Tier 1 de 38 Md€ et de 22% du total des dépôts des banques françaises se positionne clairement comme un financeur de premier plan de l'économie (particuliers, professionnels, PME-PMI et grandes entreprises).

Par ailleurs, le plan de transformation de Natixis sera poursuivi.

Ce nouvel ensemble à caractère mutualiste constituera le deuxième acteur bancaire français.

QQ J.P. FM JP



3. Les PERSPECTIVES de la CEMP

3.1. L'environnement local en Midi-Pyrénées

Dans ce contexte économique peu favorable, l'industrie régionale aéronautique (Airbus) et spatiale (Astrium, EADS) fait encore face. Cette activité dominante pourrait cependant générer des difficultés économiques sur toute la région en cas de renversement de conjoncture. Les perspectives sont moins favorables pour d'autres secteurs tels le bâtiment et les services.

Les flux migratoires toujours favorables devraient permettre de maintenir le marché immobilier toulousain à un niveau correct, mais à partir de la 2^{ème} couronne toulousaine, et pour les autres départements de Midi-Pyrénées, les perspectives sont moins florissantes.

3.2. L'activité commerciale

3.2.1. Activité de la Banque de Détail (marchés des particuliers et professionnels)

▪ La collecte

La fin du monopole du livret A effective dès le 1^{er} janvier 2009 constitue le défi majeur de la Caisse d'Epargne de Midi-Pyrénées pour 2009 mais également pour les années suivantes.

Ainsi la collecte assurance vie devrait retrouver le chemin de la croissance grâce à la « repentification » de la courbe des taux. Les autres produits de placement moyen terme devraient connaître des évolutions comparables avec un accent particulier mis sur les emprunts Ecureuil et les parts sociales.

A l'inverse, les baisses successives au 1^{er} février et au 1^{er} août du taux de l'épargne réglementée (Livret A, LDD, LEP) entament la collecte sur ces supports.

Enfin, la situation difficile des marchés boursiers et la baisse des taux courts (SICAV monétaires) pourraient avoir un impact défavorable sur la collecte OPCVM.

A fin août 2009, la collecte cumulée est de - 163,1 M€ alors qu'à fin août 2008, elle était de + 457,5 M€.

▪ Le crédit

Après 10 années euphoriques, l'immobilier connaît un fort ralentissement.

Les accédants autant que les investisseurs voient leurs intentions d'achat se replier. Les crédits immobiliers nouveaux diminueraient d'au moins 10 % en 2009. Il est peu probable que la baisse des taux conjuguée avec une baisse des prix (10% environ) et des mesures fiscales incitatives puissent inverser cette tendance.

Al J.P. FM S



L'évolution négative du marché de l'automobile et le caractère durable de la crise économique pourraient entraîner le marché du crédit à la consommation dans une spirale baissière en 2009.

Enfin, la baisse de la consommation des ménages aura nécessairement un impact sur l'activité et la situation financière des professionnels. En dehors des professions libérales qui pourraient être davantage épargnées par la crise, les besoins en crédit de ces acteurs économiques devraient sensiblement reculer en 2009.

Au global, la production de crédits de la banque de détail s'inscrit en baisse sensible en 2009.

▪ La bancarisation

A fin juin 2009, les ventes de forfait sont en baisse de -51% depuis un an, et le stock de clients domiciliés est en baisse de -1.20% depuis le début de l'année.

Des efforts commerciaux importants seront déployés fin 2009 et 2010 pour accélérer le développement de relations bancaires globales avec nos clients que ce soit pour le marché des particuliers que celui des professionnels : l'objectif étant une nouvelle augmentation du stock de forfaits et une évolution des commissions de mouvements sur les comptes des professionnels. L'apport de la nouvelle organisation commerciale est déterminant dans l'atteinte de ces objectifs.

3.2.2. Activité de la Banque du Développement Régional

Le Développement Régional ne peut échapper aux conséquences de la crise économique dans laquelle le monde est entré depuis plusieurs mois.

Ses premiers signes perceptibles ont d'abord touché les secteurs d'activités liés à l'immobilier, deuxième pilier de l'activité en région Midi-Pyrénées, qui bénéficiaient jusqu'alors de la dynamique des flux migratoires qui se sont réduits depuis 12 mois.

Sur les marchés des professionnels de l'immobilier, la CEMP restera ouverte au financement d'opérations de promotion immobilière bien ciblées par rapport à l'environnement économique et traitera les dossiers difficiles issus des opérations en stock.

Le taux de défaillance des entreprises s'est fortement accéléré, notamment dans les domaines du bâtiment, du transport et des services, au cours du dernier semestre et les perspectives de l'année à venir sont peu encourageantes.

Dans ce contexte morose et exposé, de nombreuses raisons permettent néanmoins de rester raisonnablement optimistes sur le marché des Entreprises grâce à une :

- organisation nouvelle, totalement tournée vers le client,
- offre de produit et service aujourd'hui à la hauteur de nos concurrents,
- volonté forte et réaffirmée du groupe d'être un acteur majeur sur ce marché,
- gestion rigoureuse du risque qui doit nous permettre de nous consacrer à notre développement.

al J.R FM 'JP



Le marché de l'Economie Sociale, porteur de valeurs qui lui permettront de mieux traverser la crise financière, n'échappera pas à tous ces impacts du fait, de la diminution des soutiens financiers des partenaires institutionnels et de l'Etat, de la diminution des revenus d'adhésions et de l'augmentation de ses coûts de gestion.

La perte du monopole du Livret A sera prétexte à redistribution d'une partie de nos encours chez nos concurrents prioritairement pour les mono détenteurs de Livret A.

La Caisse Epargne de Midi-Pyrénées entend maintenir sa position d'acteur majeur dans le financement de projets auprès des collectivités locales par l'allocation de ressources à des prix compétitifs.

Premier banquier privé du Logement Social, la Caisse d'Epargne de Midi-Pyrénées est confrontée sur ce marché à une concurrence de plus en plus vive tant en matière de crédit que de collecte.

3.3. Les projets au niveau de la CEMP

Les principaux projets de l'année 2009 sont consécutifs à la réorganisation de la banque de détail et de la banque de développement régional, engagés en 2008.

Au-delà de ces projets d'adaptation structurelle, les actions se poursuivront sur les axes stratégiques de :

- la **qualité** du service et de satisfaction des clients,
- l'évolution des processus avec un objectif de **réduction des charges**, de **maîtrise des risques**, et de **conformité**,
- l'adaptation des techniques de vente, de distribution et de gestion de clientèle, visant le **développement commercial** et l'**accroissement du PNB**.

Le **développement commercial** - et l'**accroissement du PNB** qui en résulte - demeure la première des priorités, sur tous les marchés.

Sur les marchés de la banque de détail, la réorganisation « Vision BDD » est opérationnelle depuis avril 2009.

Les actions de progrès seront progressivement mises en œuvre. Elles visent notamment :

- l'amélioration du fonctionnement, de la qualité et de l'image,
- l'accélération du développement sur le marché des professionnels,
- l'animation du réseau et le développement des compétences,
- l'accroissement des synergies entre les canaux de distribution, les marchés (BDD, BDR, gestion privée), et les filiales.

Sur les marchés de la banque de développement régional, les projets porteront sur les techniques commerciales et de gestion de clientèle, les processus de middle et back-office, et l'amélioration de la satisfaction des clients. L'objectif prioritaire reste sur ces marchés la bancarisation et la captation des flux.

Dans les domaines de la **maîtrise des risques** et de la **conformité**, les actions entreprises en 2008, conditionnant l'homologation Bâle 2, seront poursuivies et amplifiées. Elles visent la qualité des données, et la mise en conformité des dossiers réglementaires clients.

CP J.A. FM 10 SP



Le projet phare dans le domaine de l'**engagement dans la société** réside dans le programme « Bénéfices Futur » dont la mise en œuvre est poursuivie, traduction de la volonté de la Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées d'être la banque de référence en matière de développement durable.

Malgré l'abrogation en 2008, par la loi de modernisation de l'économie, de l'article 512-91 du Code Monétaire et Financier qui imposait aux Caisses d'Épargne d'affecter une partie de leurs résultats à des financements de Projets d'Économie Locale et Sociale (PELS), la Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées poursuivra en 2009 sa politique de **responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE)** en soutenant des actions et des projets répondant à des besoins sociaux sur l'ensemble de la région.

Sur le chapitre de la **maîtrise des charges**, les actions de productivité porteront principalement sur les fonctions support. D'ores et déjà, le ratio effectif commercial / effectif support a franchi en 2008 le cap de 75/25. En cela, la Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées reste fixé sur un objectif à 76.2% à 2011 et à 78/22 à l'horizon 2012 / 2013.

Dans ce contexte d'évolutions permanentes et de forte concurrence, le maintien des parts de marché et la conquête de nouveaux marchés sont indispensables au développement de la CEMP. A la fin de juin 2009 la part de marché collecte avait baissé de 2 % par rapport à fin mars 2009 et le crédit immobilier de - 1.29 %.

La CEMP vise un objectif de croissance du PNB par davantage de moyens au service du développement et des clients. **Cet accroissement de moyens est soutenu par une maîtrise raisonnée des charges. C'est en actionnant ces deux leviers que la CEMP ambitionne de renforcer sa compétitivité, ce qui suppose d'améliorer son coefficient d'exploitation.**

Après une période marquée par un investissement important sur la filière « vente et service clients », la CEMP va poursuivre ses efforts de rationalisation des activités dans les fonctions « support ».

L'objectif est de parvenir une répartition catégorielle de l'effectif d'ici fin 2012 / 2013 de 78 % filière commerciale et 22 % filière support.

En complément, l'augmentation de la productivité commerciale s'effectuera via le renouvellement ou la montée en compétence :

- grâce à l'investissement qui restera conséquent au niveau de la formation
- grâce aux départs naturels.

3.4. Dans ce contexte : négociation d'un accord de méthode de départs volontaires

Face à ces enjeux et défis majeurs, **la CEMP doit accentuer son processus de réorganisation pour maintenir un service clientèle performant et de qualité en développant ses compétences tout en maîtrisant ses charges d'exploitation.**

C'est dans ce contexte que la CEMP a négocié, depuis 2008, la GPEC. L'ensemble des thèmes de la négociation ont été abordés et ont donné lieu à une proposition de texte. Cette négociation sera finalisée dans les prochaines semaines. Toutefois, conscient d'une nécessaire adaptation des effectifs, les **parties ont convenu de recourir uniquement aux départs volontaires.**

CP J.P. FM 11 AP



Le recours aux **départs volontaires** répond à l'intérêt de poursuivre des efforts de rationalisation dans le **respect du corps social** et aux **souhaits des salariés** qui ont un projet personnel, de création/reprise d'entreprise ou qui souhaitent bénéficier du dispositif de pré-retraite de la branche Caisse d'Épargne du groupe BPCE.

Le présent accord fixe les modalités d'accompagnement par la CEMP de ces trois mesures.

Ces départs volontaires n'ont pas pour objet de permettre aux salariés d'accéder au bénéfice des allocations chômage. Un engagement individuel est pris à cet effet.

Le dispositif, qui peut bénéficier à tous les métiers dans les conditions fixées aux articles 4.1.1 ; 4.2.1 et 5.1, est applicable à compter de sa signature et jusqu'au 30 septembre 2010.

Cet accord de méthode au sens des dispositions légales du code du travail articles L1233 -21 à 24 a pour objet de favoriser les candidatures aux départs volontaires des salariés dans le cadre :

- du projet personnel
- de la création/reprise d'entreprise.
- du dispositif transitoire et de maintien de droits,

Cet accord fixe les principes :

- De ne recourir qu'aux départs volontaires pendant la durée de l'accord.
- De pouvoir consulter le Comité d'Entreprise qu'au fur et à mesure des solutions d'optimisation qui tireront parti des départs.
- La rupture intervenant d'un commun accord et hors licenciement économique, le salarié candidat au départ ne bénéficie pas de la procédure de reclassement et de la priorité de réembauchage.

CE J.P. FM 12 AP



4. MESURES d'ACCOMPAGNEMENT au DEPART VOLONTAIRE

4.1. LE PROJET PERSONNEL

La CEMP s'engage à ajuster automatiquement le présent dispositif sur tout accord de branche de type « départ volontaire » qui deviendrait postérieurement applicable et dont le contenu serait plus favorable aux présentes dispositions.

Cet engagement est valable jusqu'à la fin de cet accord.

4.1.1. Bénéficiaires

Sont concernés par ce dispositif les salariés, sous contrat à durée indéterminée, ayant au moins 5 ans d'ancienneté et 3 ans d'exercice dans leur métier (pour les salariés ayant entre 5 ans d'ancienneté et 14 ans d'ancienneté inclus) à la date prévisible de leur départ et non éligibles au dispositif transitoire.

Le seuil de 5 ans est justifié par l'investissement important de l'entreprise, en terme de formation et d'accompagnement pour tout nouvel embauché, ou pour toute mobilité fonctionnelle.

L'accès au dispositif est ouvert jusqu'au 1er juin 2010.

La demande est soumise à examen de la DRH et de la hiérarchie concernée avant acceptation.

Le volontariat est motivé par la prise d'un nouvel emploi dans une entreprise extérieure au groupe BPCE non directement concurrente ou par la conduite d'un projet personnel (par exemple : actions dans une association, rapprochement de conjoint ...).

En aucun cas, ce dispositif ne s'adresse à des salariés qui souhaiteraient aller directement bénéficier des assurances chômage.

Le volontariat suppose la manifestation claire et non équivoque du salarié de rompre son contrat de travail, à une date convenue entre ce dernier et l'entreprise.

4.1.2. Conditions financières

Afin d'indemniser le départ du salarié, il est alloué :

- De 5 ans d'ancienneté à 14 ans d'ancienneté inclus : une indemnité de rupture en lieu et place de toute autre indemnité, dont le montant correspond à un mois de salaire mensuel brut de base par année d'ancienneté jusqu'à 3 ans.

Cette indemnité est majorée d'un demi-mois de salaire mensuel brut de base par année d'ancienneté au-delà de 3 ans. L'indemnité de rupture et sa majoration correspondent au plus à un montant total de 8.5 mois de salaire.

- Au-delà de 15 ans d'ancienneté (acquise au cours de l'année 2010): une indemnité de rupture en lieu et place de toute autre indemnité, dont le montant correspond à six mois de salaire mensuel brut de base.

CP J.P. FM 13 JP



Cette indemnité est majorée d'un demi-mois de salaire mensuel brut de base par année d'ancienneté. L'indemnité de rupture et sa majoration correspondent au plus à un montant total de vingt mois de salaire.

Le salaire mensuel brut de base pris en compte est égal au douzième de la rémunération brute annuelle perçue 13ème mois et moyenne des trois dernières parts variables inclus, hors heures supplémentaires, éléments à caractère exceptionnel, aléatoire, ayant ou non le caractère de rémunération.

Pour les salariés de plus de 55 ans, l'indemnité de rupture est majorée de deux mois de salaire mensuel brut de base (cf. définition précitée). Dans ce cas l'indemnité de rupture et ses majorations correspondent au plus à un montant total de vingt deux mois de salaire.

Le nombre de mois de l'indemnité ne pourra pas être supérieur en tout état de cause à 80% du nombre de mois restant à courir jusqu'à l'obtention d'une retraite de base.

Les salariés s'étant trouvés pendant la période de référence en temps partiel pour des raisons d'invalidité ou des motifs thérapeutiques, bénéficient néanmoins d'une assiette de calcul basée sur le salaire mensuel brut de base qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé à temps complet au moment du départ volontaire.

Les salariés qui, postérieurement au 30 septembre 2010, feront 55 ans dans l'année 2010, pourront bénéficier du dispositif à condition d'en faire la demande pendant la durée de l'accord.

Les salariés volontaires peuvent, si nécessaire, bénéficier de formations destinées à mettre en œuvre leur projet professionnel.

A cet effet, un budget individuel par salarié, dans la limite de 4.000 €, peut être alloué pour différents programmes de formation.

Ce budget sera versé au salarié sur présentation de justificatifs (attestation d'inscription définitive à cette formation, facture..).

Les conditions financières seront soumises aux régimes social et fiscal en vigueur au jour de son versement.

4.1.3. Procédure

L'entreprise vérifie la réalité du projet pour tous les salariés.

L'accès à ce dispositif est accordé après examen et validation de la Direction des Ressources Humaines et de la hiérarchie concernée.

Cet examen est fonction de l'application des critères suivants :

- impératifs de service des activités concernées,
- perte de compétence ou de savoir-faire particulier du salarié pour l'entreprise,
- la volumétrie des catégories d'emplois concernés par les demandes doit être compatible avec le fonctionnement de l'entreprise et le maintien de bonnes conditions de travail.

Par ailleurs l'entreprise conserve la possibilité d'étaler les départs dans un délai de six mois après la date de départ souhaitée, afin de prendre en compte les intérêts du service auquel le salarié est affecté. Celui-ci en est informé.

AP J.P. FM 14 JP



Les salariés intéressés doivent faire officiellement la demande de rupture du contrat pour projet personnel au moins trois mois avant la prise d'effet souhaitée de la mesure.

Il est rappelé comme précisé à l'article 4.1.1 que l'accès au dispositif est ouvert jusqu'au 1er juin 2010.

La demande, adressée par courrier (recommandé avec AR) à la Direction des Ressources Humaines accompagnée d'une description du projet personnel, doit préciser la date à laquelle le salarié entend bénéficier du dispositif.

La décision de l'entreprise est portée par écrit à la connaissance de chaque salarié concerné dans un délai de 30 jours ouvrés à compter de la date de réception de la demande du salarié.

Le courrier de la DRH mentionnera la date effective de départ. Si celle-ci ne devait convenir au salarié, il pourra alors annuler sa demande de départ sans préjudice d'aucune sorte.

En cas d'accord par l'entreprise, le contrat de travail du salarié sera rompu dans le cadre d'un accord de résiliation amiable ne comportant pas de préavis.

4.2. LA CREATION D'ENTREPRISE ET LA REPRISE D'ENTREPRISE

La CEMP s'engage à ajuster automatiquement le présent dispositif sur tout accord de branche de type « départ volontaire » qui deviendrait postérieurement applicable et dont le contenu serait plus favorable aux présentes dispositions. Cet engagement est valable jusqu'à la fin de cet accord.

4.2.1. Bénéficiaires

Sont concernés par ce dispositif les salariés, sous contrat à durée indéterminée, ayant au moins 5 ans d'ancienneté et 3 ans d'exercice dans leur métier (pour les salariés ayant entre 5 ans d'ancienneté et 14 ans d'ancienneté inclus) à la date prévisible de leur départ et non éligibles au dispositif transitoire.

Le seuil de 5 ans est justifié par l'investissement important de l'entreprise, en terme de formation et d'accompagnement pour tout nouvel embauché, ou pour toute mobilité fonctionnelle.

L'accès au dispositif est ouvert jusqu'au 1er juin 2010.

La demande est soumise à examen de la DRH et de la hiérarchie concernée avant acceptation.

Le volontariat est motivé par le projet de créer ou de reprendre une entreprise par le salarié qui crée ainsi son propre emploi. L'activité non salariée créée ou reprise peut être une activité artisanale, agricole, commerciale, à but non lucratif, exercée en tant que personne physique, en société, en association ou sous forme d'activité libérale.

En aucun cas, ce dispositif ne s'adresse à des salariés qui souhaiteraient aller directement bénéficier des assurances chômage.

Le volontariat suppose la manifestation claire et non équivoque du salarié de rompre son contrat de travail, à une date convenue entre ce dernier et l'entreprise.

CP J.P. FM 15 JP



4.2.2. Conditions financières

Afin d'indemniser le départ du salarié, il est alloué :

- De 5 ans d'ancienneté à 14 ans d'ancienneté inclus : une indemnité de rupture en lieu et place de toute autre indemnité, dont le montant correspond à un mois de salaire mensuel brut de base par année d'ancienneté jusqu'à 3 ans.

Cette indemnité est majorée d'un demi-mois de salaire mensuel brut de base par année d'ancienneté au-delà de 3 ans. L'indemnité de rupture et sa majoration correspondent au plus à un montant total de 8.5 mois de salaire.

- Au-delà de 15 ans d'ancienneté (acquise au cours de l'année 2010): une indemnité de rupture en lieu et place de toute autre indemnité, dont le montant correspond à six mois de salaire mensuel brut de base.

Cette indemnité est majorée d'un demi-mois de salaire mensuel brut de base par année d'ancienneté. L'indemnité de rupture et sa majoration correspondent au plus à un montant total de vingt mois de salaire.

Le salaire mensuel brut de base pris en compte est égal au douzième de la rémunération brute annuelle perçue 13ème mois et moyenne des trois dernières parts variables inclus, hors heures supplémentaires, éléments à caractère exceptionnel, aléatoire, ayant ou non le caractère de rémunération.

Pour les salariés de plus de 55 ans, l'indemnité de rupture est majorée de deux mois de salaire mensuel brut de base (cf. définition précitée). Dans ce cas l'indemnité de rupture et ses majorations correspondent au plus à un montant total de vingt deux mois de salaire.

Les salariés qui, postérieurement au 30 septembre 2010, feront 55 ans dans l'année 2010, pourront bénéficier du dispositif à condition d'en faire la demande pendant la durée de l'accord.

Le nombre de mois de l'indemnité ne pourra pas être supérieur en tout état de cause à 80% du nombre de mois restant à courir jusqu'à l'obtention d'une retraite de base.

Le versement de cette indemnité se fait dès l'inscription au registre du commerce ou des métiers ou à l'Urssaf, sur présentation des justificatifs nécessaires.

Les salariés s'étant trouvés pendant la période de référence en temps partiel pour des raisons d'invalidité ou des motifs thérapeutiques, bénéficient néanmoins d'une assiette de calcul basée sur le salaire mensuel brut de base qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé à temps complet au moment du départ volontaire.

- L'entreprise verse au salarié une indemnité maximale de création ou reprise d'entreprise de quinze mille euros pour ses frais d'installation et d'équipement sur présentation de justificatifs. La demande du salarié devra parvenir au plus tard dans les 6 mois suivant la date de rupture de contrat.
- Une indemnité de soutien à la création d'emploi est allouée au salarié ayant créé ou repris une entreprise qui embauche, au sein de cette entreprise, dans les 6 mois

GQ J.P. FM 16 JP



suivant la création de l'entreprise un autre salarié de la CEMP. Le montant de cette indemnité forfaitaire est de trois mille euros par salarié embauché à temps plein (plafonné à 3 embauches, soit neuf mille euros pour 3 emplois créés). Cette indemnité lui est versée après la rupture du contrat de travail du salarié ainsi embauché et sur présentation de la déclaration préalable à l'embauche adressée à l'Urssaf.

- Les salariés volontaires peuvent, si nécessaire, bénéficier de formations destinées à mettre en œuvre leur projet professionnel ou bénéficier d'une prestation d'accompagnement d'un professionnel (cabinet conseil). A cet effet, un budget individuel par salarié, dans la limite de 8000 euros, peut être alloué sur présentation des justificatifs correspondants (document attestant l'inscription définitive du salarié, facture ...). La demande du salarié devra parvenir au plus tard dans les 6 mois suivant la date de rupture du contrat.
- Les salariés pourront également bénéficier de l'accompagnement des spécialistes de la BDR (montage dossier...)
- L'entreprise, ancien employeur ayant accordé des aides au salarié, ne peut être tenue responsable d'un éventuel échec de la viabilité de l'activité créée ou reprise.

Les conditions financières seront soumises aux régimes social et fiscal en vigueur au jour de son versement.

4.2.3. Procédure

L'entreprise vérifie la réalité du projet pour tous les salariés.

L'accès à ce dispositif est accordé après examen et validation de la Direction des Ressources Humaines et de la hiérarchie concernée.

Cet examen est fonction de l'application des critères suivants :

- impératifs de service des activités concernées,
- perte de compétence ou de savoir-faire particulier du salarié pour l'entreprise,
- la volumétrie des catégories d'emplois concernés par les demandes doit être compatible avec le fonctionnement de l'entreprise et le maintien de bonnes conditions de travail.

Par ailleurs l'entreprise conserve la possibilité d'étaler les départs dans un délai de six mois après la date de départ souhaitée, afin de prendre en compte les intérêts du service auquel le salarié est affecté. Celui-ci en est informé.

Les salariés intéressés doivent faire officiellement la demande de rupture du contrat pour projet personnel au moins trois mois avant la prise d'effet souhaitée de la mesure.

Il est rappelé comme précisé à l'article 4.1.1 que l'accès au dispositif est ouvert jusqu'au 1^{er} juin 2010.

La demande, adressée par courrier (recommandé avec AR) à la Direction des Ressources Humaines accompagnée d'une description du projet de création/reprise d'entreprise doit préciser la date à laquelle le salarié entend bénéficier du dispositif.

La décision de l'entreprise est portée par écrit à la connaissance de chaque salarié concerné dans un délai de 30 jours ouvrés à compter de la date de réception de la demande du salarié.

al J.P. FM 17 JP



Le courrier de la DRH mentionnera la date effective de départ. Si celle-ci ne devait convenir au salarié, il pourra alors annuler sa demande de départ sans préjudice d'aucune sorte.

En cas d'accord par l'entreprise, le contrat de travail du salarié sera rompu dans le cadre d'un accord de résiliation amiable ne comportant pas de préavis.

5. MESURES d'ACCOMPAGNEMENT au DEPART VOLONTAIRE : **l'ACCOMPAGNEMENT des SALARIES ELIGIBLES au DISPOSITIF** **TRANSITOIRE et de MAINTIEN de DROITS**

La CEMP s'engage à ajuster automatiquement le présent dispositif sur tout accord de branche qui serait postérieurement applicable et dont le contenu serait plus favorable aux présentes dispositions.

5.1. Bénéficiaires

Sont concernés par ce dispositif d'aide au départ les salariés sous contrat à durée indéterminée qui :

- sont éligibles au dispositif transitoire prévu par l'article 19 du règlement du régime de maintien de droits arrêté au 31 décembre 1999 du 18.11.99 (et déterminés aux articles 20, 21 et 23 dudit règlement), ci-après dénommé le « dispositif transitoire »,
- peuvent faire valoir leurs droits en 2009 et/ou 2010.

Pour mémoire, les conditions d'éligibilité au dispositif transitoire sont les suivantes :

- avoir moins de 60 ans au jour de la demande de liquidation de la prestation du dispositif,
- justifier de 30 années d'ancienneté dans le Groupe Caisse d'Épargne,
- justifier d'une ouverture de droits selon les conditions suivantes :

<i>Année de naissance</i>	<i>Age d'ouverture des droits</i>
1948 et avant	55 ans
1949	56 ans
1950	57 ans
1951	58 ans

Pour les femmes ayant cotisé, avant le 17 mai 1990 au régime de la CGR en vigueur jusqu'au 31 décembre 1999, l'âge d'ouverture des droits est le suivant :

<i>Année de naissance</i>	<i>Age d'ouverture des droits</i>
1950 et avant	50 ans
1951	52 ans
1952	54 ans
1953	56 ans
1954	58 ans

GP J.P. FM 18 JP



Pendant la durée du présent accord les femmes nées en 1954 pourront exprimer leur volontariat jusqu'en septembre 2010, en vue de s'inscrire dans le bénéfice du dispositif transitoire.

Par ailleurs d'ici le départ effectif de l'entreprise, si la situation personnelle de l'intéressée devait être modifiée en raison de circonstances exceptionnelles, il est convenu qu'elle puisse adresser à la DRH une demande motivée en vue de se rétracter du bénéfice du dispositif transitoire. La rétractation est de droit.

L'accès au dispositif est ouvert jusqu'à fin septembre 2010. Le salarié pourra exercer son activité à 80 % durant les 3 derniers mois précédant son départ avec maintien de la rémunération à 100%. Cette mesure est sans impact sur le décompte du temps de travail.

5.2. Engagements des salariés

Le salarié peut accéder au dispositif transitoire sous réserve des engagements préalables suivants :

- adhérer volontairement au dispositif transitoire,
- s'engager, sur l'honneur et par écrit, à ne pas faire valoir de droits aux allocations chômage auprès des ASSEDIC pendant toute la période de bénéfice du dispositif de la période transitoire,
- s'engager à faire valoir ses droits à la retraite dès qu'il pourra justifier des conditions requises pour bénéficier d'une pension de retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein,
- remettre à la Direction des Ressources Humaines de son entreprise, l'état de situation de carrière professionnelle mis à jour et complet délivré par la CNAVTS.

Le non respect de l'un de ces engagements entraînera de facto la perte du bénéfice du dispositif transitoire.

5.3. Conditions financières

Au moment de son entrée dans le dispositif transitoire, le salarié perçoit une indemnité destinée à compenser le préjudice lié à la cessation d'activité.

Cette indemnité de départ est calculée de façon à assurer au salarié 80% de son salaire annuel net perçu au cours des douze derniers mois précédant la cessation de son contrat.

Ce montant de 80% du salaire annuel net inclut l'indemnité de départ en retraite et les sommes versées au titre du régime transitoire sous forme de rente.

Ce montant ne peut être inférieur à l'indemnité de départ en retraite bonifiée (IDR légale ou conventionnelle multipliée par 1,5).

L'indemnité de rupture ainsi calculée est versée en une fois, à la date d'entrée dans le dispositif, pour la période s'écoulant entre sa date de départ effectif de l'entreprise et sa date de liquidation de la pension de retraite de base (régime général).

Cette indemnité est soumise aux régimes social et fiscal en vigueur au jour de son versement.

cd J.P. FM 19 JP



Le salaire annuel net moyen du collaborateur pris en compte pour ce calcul correspond au salaire net mensuel de base des 12 derniers mois, y compris le 13^{ème} mois, la moyenne des trois dernières parts variables, hors heures supplémentaires, éléments à caractère exceptionnel, aléatoire, ayant ou non le caractère de rémunération.

Pour le calcul de cette indemnité, les salariés s'étant trouvés pendant la période de référence en temps partiel pour des raisons d'invalidité ou des motifs thérapeutiques, bénéficient néanmoins d'une assiette de calcul basée sur la rémunération nette qu'ils auraient perçue s'ils avaient travaillé à temps complet.

Le versement des indemnités prévues par le présent article sera exclusif de toutes autres indemnités, quels qu'en soient le fondement et la nature.

5.4. Protection sociale du salarié optant pour le départ volontaire dans le dispositif transitoire

5.4.1. Assurance maladie complémentaire

Les salariés qui le souhaitent pourront adhérer à titre personnel, pendant la durée du bénéfice du dispositif transitoire, à la MNCE, afin de bénéficier d'une couverture maladie complémentaire dans le cadre du contrat groupe national.

Dans ce cas, la moitié des cotisations afférentes seront prises en charge par l'entreprise et ce, jusqu'à ce que le salarié bénéficiaire totalise le nombre de trimestres nécessaires à l'obtention de la retraite sécurité sociale à taux plein. Cette prise en charge est versée sous la forme d'un capital complémentaire calculé et payé lors de son entrée dans le dispositif transitoire. Le salarié devra adresser à l'employeur au moment de son départ le dernier revenu fiscal.

Le salarié qui le souhaite pourra choisir de compléter les garanties offertes par la MNCE en souscrivant ou en maintenant son adhésion, à titre individuel, à la couverture santé proposée par Santé Plus.

L'adhésion et le règlement des cotisations s'effectuent directement par le salarié, sans intervention financière et administrative de l'entreprise.

Préalablement à son départ de l'entreprise, le salarié recevra de son employeur une information sur les formalités d'adhésion à Santé Plus (délai, informations à transmettre à l'assureur..), ainsi que les tarifs et garanties qui lui sont applicables.

5.4.2. Assurance vieillesse

Conformément au règlement du régime de maintien de droits arrêté au 31 décembre 1999 du 18.11.99, le salarié cotisera aux régimes de l'assurance vieillesse du régime général et aux régimes de retraite complémentaire ARRCO et/ou AGIRC sur l'assiette et selon les règles définies dans le dispositif transitoire (article 26 du règlement).

5.4.3. Assurance décès

Le bénéficiaire du dispositif transitoire pourra bénéficier d'une assurance décès, s'il en fait la demande avant l'entrée dans le dispositif transitoire, pour une durée maximum de 60 mois à compter de son entrée dans le dispositif transitoire, et au plus tard jusqu'à ce qu'il totalise le nombre de trimestres nécessaires à l'obtention de la retraite sécurité sociale à taux plein.

al J.P. FM 20 JP



A cette fin, une assurance décès, cofinancée par l'employeur, sera mise en place pour la population concernée par le dispositif transitoire, afin de garantir, en cas de décès du bénéficiaire, le versement à ses ayants droit ou aux personnes qu'il aura désignées, d'un capital égal à une année de salaire de référence défini ci-dessous.

Cette assurance entraînera le versement de cotisations prises en charge par l'entreprise à hauteur de 67% et ce sous forme d'un capital complémentaire calculé et versé lors de son entrée dans le dispositif transitoire.

Le taux de cotisations se fera sur la base du salaire de référence défini ci-dessous.

Le Salaire de référence : correspond au salaire mensuel brut de base qui est égal au douzième de la rémunération brute annuelle perçue 13ème mois et moyenne des trois dernières parts variables inclus, hors heures supplémentaires, éléments à caractère exceptionnel, aléatoire, ayant ou non le caractère de rémunération.

Les versements prévus dans ces différents articles ne seront pas susceptibles de revalorisation, les éventuelles évolutions de cotisations ne seront pas prises en charges par l'entreprise.

5.5. Procédure

Sous réserve d'un délai de prévenance de trois mois, les modalités pratiques de départ sont déterminées comme suit.

Les salariés désirant faire valoir leur droit à la retraite dans le cadre du régime transitoire en bénéficiant des mesures précédemment décrites doivent faire une demande écrite de liquidation auprès de la Direction des Ressources Humaines 3 mois avant la date souhaitée de départ.

La candidature au départ volontaire devra être envoyée en LRAR à la direction des ressources humaines.

L'octroi de l'indemnité financière complémentaire est conditionné à un accord entre le salarié et l'entreprise sur la date de départ, notamment au regard des impératifs de service. L'entreprise se réserve, à titre exceptionnel, la faculté de différer la date de départ souhaitée par le salarié de 6 mois maximum.

Le délai de prévenance de 3 mois, comme la possibilité de différer à titre exceptionnel la date de départ dans un délai maximal de 6 mois, ne doivent pas avoir pour effet de faire perdre le bénéfice du départ (avoir moins de 60 ans au jour de la liquidation de la prestation visée au dispositif).

Le dispositif de départ dans le dispositif transitoire ne prévoyant pas de préavis, celui-ci n'est, en conséquence, ni effectué, ni payé.

La période ouverte au volontariat interviendra au terme du processus d'information consultation du CE.

En conséquence, le contrat de travail sera rompu d'un commun accord entre le salarié et l'entreprise dans le cadre d'une convention.

af J.P. FM 21 JJ



6. AIDE au DEPART VOLONTAIRE en RETRAITE

Pour les collaborateurs souhaitant partir dans le cadre du régime général et qui liquideront leur pension de retraite de base (régime général) avant le 31 décembre 2010, l'entreprise versera en sus de l'indemnité de départ en retraite légale ou conventionnelle (actuellement article 80 bis des statuts du personnel des Caisses d'Épargne ou, si cela s'avère plus favorable, par l'article 6 de l'accord sur la mensualisation du 19 janvier 1978), une indemnité de rupture du contrat.

Celle-ci sera égale à la moitié de l'indemnité légale ou conventionnelle mentionnée ci-dessus.

Les salariés qui souhaitent bénéficier de ce dispositif devront en faire la demande par courrier LRAR devant parvenir à la Direction des Ressources Humaines au plus tard le 30 septembre 2010.

7. MISE EN ŒUVRE ET CALENDRIER PREVISIONNEL

La mise en œuvre effective de l'accord de méthode d'adaptation des effectifs compétences signé (appel au volontariat - départs volontaires) n'interviendra qu'à l'issue de la procédure légale de consultation du Comité d'Entreprise au sens de l'article L1233.61 du code du travail qui suivra au travers de deux réunions distinctes de Comité d'Entreprise espacées d'au moins sept jours.

Lors de la consultation du Comité d'Entreprise le nombre de départs maximum que l'entreprise pourra supporter sera déterminé.

8. AUTRE

Une commission de suivi sera mise en place au terme de la procédure d'information consultation du Comité d'Entreprise.

La commission de suivi sera composée d'un membre par organisation syndicale représentative.

Un suivi trimestriel sera remis pour information au CE.

9. FORMALITES

9.1. Durée et prise d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 septembre 2010. Il sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues à l'article L 2231-6 du Code du travail.

Il est convenu que les parties signataires se retrouveront 3 mois avant l'échéance du terme du présent accord pour analyser son éventuelle reconduction ou révision.

CP J.P. FM 22 JJ



9.2. Formalités de dépôt

Le présent accord est établi en dix exemplaires originaux, dont un sera déposé à la Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, un exemplaire original sera déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes et un sera adressé à la BPCE.

Le dépôt interviendra après un délai de huit jours, délai courant à compter de la date de notification du texte aux organisations syndicales.

A Toulouse, le jeudi 5 novembre 2009

Françoise MARCOURT
Membre du Directoire
en charge du Pôle Ressources

Les Organisations Syndicales

Le Syndicat CFTC

Le Syndicat SNE CGG

Le Syndicat SPB/CGT

Le Syndicat FO

Le Syndicat Unifié UNSA

Le Syndicat SUD