



**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AUX
AVANTAGES SOCIAUX ET INDEMNITES DIVERSES**

Entre les soussignés,

- **La Caisse d'Épargne Nord France Europe**, dont le siège est situé à LILLE, 12 place Saint Hubert, représentée par Monsieur **Jean MERELLE**, Président du Directoire

d'une part,

et

- Les organisations syndicales représentatives :

CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO, SU, SUD

d'autre-part,

Il a été préalablement exposé :

PREAMBULE

La Caisse d'Épargne Nord France Europe accorde des avantages sociaux à ses salariés en tenant compte des dispositions légales, réglementaires et déontologiques régissant les avantages accordés par une entreprise à son Personnel.

Les dispositions du présent accord ayant pour objet de définir les modalités de mise en œuvre d'avantages sociaux et indemnités diverses au sein de la nouvelle Caisse d'Épargne Nord France Europe, les dites dispositions se substituent à la date d'entrée en vigueur du présent accord aux avantages portant sur ces thèmes nés, d'accords ou d'usages, au sein de la Caisse d'Épargne de Flandre, de la Caisse d'Épargne du Pas-de-Calais et de la Caisse des Pays du Hainaut.

ARTICLE 1 - AVANTAGES SOCIAUX

ARTICLE 1.1 – CONDITIONS PREFERENTIELLES ACCORDEES AU PERSONNEL

La Caisse d'Épargne Nord France Europe accorde à ses salariés un ensemble de produits et services bancaires à des conditions préférentielles.

Les conditions préférentielles consenties aux membres du personnel ne peuvent l'être que lorsqu'il existe un contrat de travail, mais ne sont en aucune façon un élément constitutif de ce contrat.

Ces conditions sont réservées aux salariés de la Caisse d'Épargne Nord France Europe et des autres entreprises du Groupe Caisse d'Épargne, sous réserve qu'ils n'en bénéficient pas ailleurs et qu'ils justifient d'une ancienneté de deux mois dans le Groupe Caisse d'Épargne.

ARTICLE 1.1.1. – REMUNERATION DU COMPTE COURANT

Le compte de dépôt à vue du salarié ouvert à la Caisse d'Épargne de Nord France Europe et sur lequel est versé son salaire, ouvre droit à des intérêts bruts.

Le taux de rémunération brute de ce compte est celui du livret A.

Ce taux de référence ne peut, en tout état de cause, être supérieur au taux maximum fixé par la direction de la réglementation et des orientations du recouvrement, taux de

référence permettant l'exonération de cotisations de sécurité sociale, de CSG et de CRDS.

ARTICLE 1.1.2. – DECOUVERT PERMANENT MAXIMUM

Sous réserve de respecter les conditions d'octroi et de risque applicables aux clients, un découvert autorisé est accordé à tout salarié de CENFE qui en fait la demande auprès de son agence.

Le montant de ce découvert est égal au maximum à 100 % d'un mois de salaire net, hors primes, majoré au maximum de 75 % des autres revenus réguliers domiciliés sur le compte.

Le taux du découvert est fixé à 70 % du barème client.

ARTICLE 1.1.3 – TARIFICATION DES PRODUITS ET SERVICES

Le coût unitaire de tarification au personnel des produits et services est fixé à 70 % de la tarification clientèle ou au prix coûtant, à l'exception des tarifications liées à des incidents de fonctionnement de compte (Frais de forçage,...), facturés au tarif clientèle.

Les frais liés à une gestion contentieuse des emprunts souscrits sont facturés au tarif clientèle.

ARTICLE 1.1.4. – PRETS IMMOBILIERS ET PERSONNELS

Conditions d'octroi

Les prêts au personnel sont accordés dans le cadre de la Politique Risques définie pour la Clientèle et devront respecter les règles habituelles d'octroi des prêts (Critères d'attribution des différents prêts, normes d'endettement, quotité de financement, prise de garantie, ...).

Le dossier de prêt d'un salarié ne peut pas être instruit et constitué par le salarié lui-même.

Les durées minima et maxima des prêts immobiliers et mobiliers sont les durées proposées à la clientèle.

Un prêt relais peut être consenti sur une durée d'un an, renouvelable avec une durée maximum globale de deux ans.

Bénéficiaires

Les bénéficiaires sont les salariés de la Caisse d'Epargne Nord France Europe, des GIE BOPA et DERN et du Centre Technique Régional.

Ces conditions préférentielles ne s'appliquent pas aux SCI, hormis lorsqu'elles sont constituées du salarié et exclusivement de parents directs.

Les conditions préférentielles ne sont accordées qu'à l'issue de la période d'essai. Dans l'hypothèse d'octroi d'un prêt pendant la période d'essai, un réaménagement aux conditions préférentielles est réalisé lorsque le salarié est confirmé dans son emploi.

Garanties

▪ Pour les prêts personnels

Si l'encours total en crédits consommation est supérieur à 50.000 € et / ou si la note Bâle II est supérieure à 7, une garantie sera demandée.

Dans les autres cas, aucune garantie ne sera prise.

▪ Pour les prêts immobiliers

Si l'encours des crédits immobiliers accordés au collaborateur (résidence principale, résidence secondaire, locative, etc....) dépasse la somme de 300.000 €, et / ou si la note Bâle II est supérieure à 7, une garantie réelle pourra être assortie au prêt. (Nantissement de valeurs du groupe, caution personne morale (SACCEF))

Dans les autres cas, une promesse d'affectation hypothécaire sera donnée. Dans le cas d'un prêt relais, il sera demandé au notaire chargé de la vente du bien un ordre irrévocable de versement des fonds à la Caisse d'Épargne Nord France Europe dès la signature de la vente

Taux et plafond des prêts

Prêts Immobiliers pour résidence principale

Taux fixe

Le taux applicable aux salariés bénéficiaires est égal au taux moyen fixe accordé le mois précédent à la clientèle diminué de 15%.

Ce taux est calculé pour les trois durées suivantes :

- durées \leq 15 ans
- durées $>$ à 15 ans et \leq à 20 ans
- durées $>$ 20 ans

Taux révisable

Le taux applicable aux salariés bénéficiaires est égal au taux moyen révisable accordé le mois précédent à la clientèle diminué de 15%.

Ce taux est calculé pour les trois durées suivantes :

- durées \leq 15 ans
- durées $>$ à 15 ans et \leq à 20 ans
- durées $>$ 20 ans

Prêts immobiliers pour résidence secondaire ou locative

Les taux sont ceux du barème applicable aux salariés pour résidence principale majorés de 10 % en fonction du type de prêt souhaité et de la durée choisie.

Les taux ainsi définis sont limités à deux crédits pour résidence locative.

Prêts Relais

Le taux applicable aux salariés bénéficiaires d'un prêt relais est celui du barème salarié à taux fixe « résidence principale » de durée inférieure ou égale à 15 ans.

Prêts Consommation

Si l'encours des prêts Consommation accordés à un salarié (PPA, PODA, découvert autorisé, crédit revolving) est inférieur ou égal à 30.500 € et la durée du prêt inférieure ou égale à 6 ans, le taux est le taux moyen fixe accordé le mois précédent à la clientèle (toutes durées confondues) diminué de 20%.

Si l'encours des prêts Consommation accordés à un salarié est supérieur à 30.500 € et / ou si la durée est supérieure à 6 ans, le taux accordé ci-dessus est majoré de 10 %.

Règles de réaménagements des Prêts Immobiliers accordés aux salariés.

Il est instauré un barème unique de taux de réaménagement des prêts immobiliers accordés aux salariés pour leur résidence principale qui est le taux du prêt immobilier « résidence principale ».

L'écart de taux pour le réaménagement se calculera entre le taux du crédit et le barème de réaménagement ci-dessus défini.

Les critères cumulatifs de réaménagement retenus sont les suivants:

- Baisse de taux \geq 1%
- Gain total \geq à 750 €
- Délai entre le précédent réaménagement et la nouvelle demande : 2 ans et CRD mini de 4 500 €

- Durée minimum restant à courir : 3 ans

Le réaménagement d'un prêt à taux révisable en taux fixe est unique pour la durée du prêt et interdit toute possibilité ultérieure de réaménagement.

Tarification spécifique applicable à l'ensemble des objets de prêts (principal, secondaire, locatif)

Les frais de dossier applicables aux salariés bénéficiaires sont le taux moyen « objectif » à la clientèle diminué de 30%.

Aucune indemnité n'est due par l'emprunteur en cas de remboursement anticipé d'un prêt.

Départ du salarié

Lors du départ de l'emprunteur du réseau pour une raison quelconque, l'ensemble des prêts sera, au choix de l'intéressé,

- remboursé par anticipation, sans indemnité mais avec intérêts compensateurs en cas de barème progressif,
- renégocié au taux clientèle à la date d'octroi du prêt.

En cas de départ à la retraite, les conditions préférentielles des prêts en cours à la date du départ sont maintenues.

ARTICLE 2 - PRIMES DIVERSES

ARTICLE 2.1 - PRIME POUR L'OBTENTION DE LA MEDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL

La médaille d'honneur du travail comporte quatre échelons :

- la médaille d'argent accordée après vingt ans de service ;
- la médaille de vermeil accordée après trente années de service ;
- la médaille d'or accordée après trente-cinq années de service ;
- la grande médaille d'or accordée après quarante années de service ;

Il est attribué une prime et une médaille à chaque salarié de la Caisse d'Epargne de Nord France Europe promu au titre de la médaille d'honneur du travail.

La prime est versée au mois de juin ou au mois d'octobre.

Elle s'élève à :

- 600 euros nets pour la médaille d'argent
- 900 euros nets pour la médaille de vermeil
- 1 100 euros nets pour la médaille d'or
- 1 200 euros nets pour la grande médaille d'or.

ARTICLE 3 - AVANTAGES SOCIAUX COMPLEMENTAIRES

Pour compléter les avantages accordés aux salariés de la Caisse d'Epargne Nord France Europe, l'entreprise s'engage à mettre en place dans le courant de l'exercice 2008 le chèque-transport et le chèque emploi service universel.

En raison de la nouveauté du dispositif, la mise en œuvre du chèque transport nécessitera une étude approfondie.

Dans l'attente de la mise en place du chèque transport, les salariés bénéficiaires, au titre de l'accord conclu le 20 décembre 2002 au sein de la CEF, d'une place de parking sur des sites externes, à l'exception du site de ROUBAIX, continuent à en bénéficier dans les conditions existantes à la date du présent accord.

Dans le cadre de sa participation aux frais de repas, l'employeur attribue des titres repas à ses salariés. La valeur de ces titres et la participation de l'employeur peuvent faire l'objet d'une demande de révision lors de la négociation annuelle obligatoire.

Cette possibilité de demande de révision vaut également pour le barème de remboursement des frais kilométriques liés aux missions lors de l'utilisation du véhicule personnel

ARTICLE 4 – MISE EN APPLICATION

Les mesures définies dans le présent accord rentreront en application à compter du 1^{er} décembre 2007. Pour permettre la réalisation des opérations techniques de mise à niveau du paramétrage du système d'information bancaire de l'entreprise, les dispositions relatives aux avantages bancaires entreront en vigueur au plus tard au 1^{er} janvier 2008.

ARTICLE 5 – CONDITIONS DE REVISION ET DE DENONCIATION

ARTICLE 5.1 – CONDITIONS DE REVISION

Les dispositions du présent accord d'entreprise pourront faire l'objet à tout moment de demandes de révision sous forme de lettre recommandée avec avis de réception et moyennant un préavis de trois mois.

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L.132-7 du code du travail.

ARTICLE 5.1 – CONDITIONS DE DENONCIATION

Indépendamment de la procédure de révision énoncée ci-dessus, toutes les dispositions du présent accord sont convenues pour une durée indéterminée, et peuvent à ce titre être dénoncées à tout moment par l'une ou l'autre des parties contractantes, sous forme de lettre recommandée avec avis de réception et moyennant un préavis de trois mois.

Conformément à l'article L.132.8 du code du travail, l'accord dénoncé continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué, ou à défaut pendant une durée de un an à compter de la date d'effet de la dénonciation.

ARTICLE 6 – DATE D'EFFET ET DE PUBLICITE

Le présent accord à durée indéterminée, dit de substitution, a été conclu dans le cadre de l'article L.132-8 du code du travail et prend effet le 1^{er} décembre 2007, date à laquelle l'accord de la Caisse d'Epargne de Flandre du 20 décembre 2002, des usages et des règlements de la Caisse d'Epargne du Pas de Calais et de la Caisse d'Epargne des Pays du Hainaut traitant des sujets ci-dessus cessent définitivement de produire leurs effets.

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Nord et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes du siège de la Caisse d'Epargne Nord France Europe conformément aux dispositions de l'article L.132.10 du Code du Travail.

Le présent accord sera porté à la connaissance du personnel par le biais de l'outil intranet. Un exemplaire sera remis à chaque membre du personnel qui n'y a pas accès et qui en fera la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Fait à Roubaix, le 8 novembre 2007
En 10 exemplaires.

Caisse d'Épargne Nord France Europe	M. Jean MERELLE Président du Directoire
C.F.D.T	M. Délégué Syndical
C.F.T.C.	M. Délégué Syndical
C.G.C	M. Délégué Syndical
C.G.T.	M. Délégué Syndical
F.O.	M. Délégué Syndical
S.U.	M. Délégué Syndical
S.U.D.	M. Délégué Syndical