

ACCORD SUR LE VOLET SOCIAL DE LA NOUVELLE CAISSE D'ÉPARGNE P.A.C.
--

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

OBJET DE L'ACCORD
DISPOSITIONS TRANSITOIRES
GARANTIE DE CLASSIFICATION

CHAPITRE II - EMPLOI

MESURES PONCTUELLES D'ACCOMPAGNEMENT LIEES À LA FUSION
MESURES PERMANENTES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE
GEOGRAPHIQUE DANS LA CAISSE PAC
PLAN DE DEVELOPPEMENT SOCIAL

CHAPITRE III - DUREE DU TRAVAIL ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

DURÉE DU TRAVAIL
CONGÉS PAYÉS
CONGÉS D'ANCIENNETE
CALENDRIER DE FERMETURE

CHAPITRE IV - STRUCTURES DE REMUNERATIONS ET AVANTAGES DIVERS

STRUCTURE DE REMUNERATIONS
INTERESSEMENT ET PARTICIPATION
AVANTAGES DIVERS

CHAPITRE V - FORMALITES

DATE D'APPLICATION
DUREE
MODIFICATIONS ET DÉNONCIATION
PUBLICITE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre défini par l'article 7 de l'accord du 14/03/91, conclu en Commission Paritaire Nationale.

Du fait de la fusion et conformément à l'article 6 du dit accord, le présent accord se substitue dès signature, aux accords et usages en vigueur dans les Caisses d'Épargne qui constitueront la Caisse PAC.

Tous les accords et usages locaux actuellement en vigueur dans ces mêmes Caisses d'Épargne et non remis en cause par le présent accord continueront à s'appliquer localement dans les mêmes conditions.

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 : OBJET DE L'ACCORD

Cet accord vise à trouver les adaptations nécessaires aux dispositions conventionnelles ou usages en vigueur en vue d'aboutir à un statut collectif global des salariés de la caisse PAC.

Dans ce cadre là, des négociations sont engagées sur l'ensemble des points prévus à l'article 7 de l'accord cadre national du 14 Mars 1991.

Le présent accord prévoira un calendrier sur l'ensemble des thèmes abordés pour la mise en place des dispositions arrêtées, constituant le nouveau statut collectif des salariés de la Caisse PAC.

La régularisation des différends concernant l'application des régies statutaires n'entre pas dans le cadre des dites négociations. Les différends non réglés au sein de chacune des Caisses à la date de la fusion seront examinés dans le cadre de la nouvelle entité avec les partenaires sociaux.

ARTICLE 2 : DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Dans la période transitoire allant de la négociation actuelle à la création de la nouvelle Caisse PAC, le Chef de Projet, en accord avec les mandataires sociaux des Caisses d'Epargne concernées, s'engage à ne pas dénoncer les accords locaux et à maintenir le niveau des rémunérations effectives et à appliquer les modalités de l'article 3 ci-après au personnel concerné par les modifications qui seraient consécutives à une réorganisation liée à la fusion.

ARTICLE 3 : GARANTIES DE CLASSIFICATION

Suivant les dispositions de l'accord cadre du 14 Mars 1991, la Caisse d'Epargne PAC s'engage à maintenir les niveaux de classification des agents tels que définis à l'article 4 al.b et c dudit accord.

Il sera procédé dans le cadre d'une Commission Locale, à l'examen des recours déposés en C.T.N. Cette Commission sera composée de 9 membres, soit 6 représentants des organisations syndicales (1 par organisation) et 3 représentants de l'employeur. Cette Commission aura pour mission le recensement et l'examen des recours maintenus. Elle sera chargée de faire des propositions sous forme de conclusions à la Direction. La première réunion aura lieu en octobre 1991.

CHAPITRE II - EMPLOI

ARTICLE 4 : MESURES PONCTUELLES D'ACCOMPAGNEMENT LIEES A LA FUSION

4.1. Garantie de l'emploi

4.1.1.

L'employeur s'engage au maintien des contrats de travail en cours tel qu'il résulte de l'article L.122.12 al.2 du Code du Travail, qu'ils s'agissent de contrats à durée déterminée ou de contrats à durée indéterminés.

Seront également maintenus les contrats de travail suspendus à la date de la fusion qu'elle qu'en soit la cause.

4.1.2.

L'emploi de chaque salarié du Réseau qui intégrera la Caisse PAC (CTIR/SOREFI/CENCEP/Organismes Communs) est obligatoirement garanti.

En ce sens les contrats de travail en cours seront maintenus au sein de l'entité PAC conformément aux dispositions arrêtées dans le cadre des négociations spécifiques de chacune de ces entités.

4.2- Situation des contrats à durée déterminée

Lors de la mise en place de la réorganisation, dans le cas où un besoin en effectif sous contrat à durée indéterminée serait nécessaire, les agents sous contrat de travail à durée déterminée bénéficieront d'une priorité à l'embauche dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, sous réserve de leur adéquation à l'emploi à pourvoir.

En Outre, la Caisse d'Epargne s'engage à limiter pour l'avenir le recours à ce type d'emploi précaire.

4.3. Mobilité fonctionnelle

4.3.1. Bénéficiaires

En complément des mesures prises par l'accord national du 14 mars 1991 les dispositions de cet article s'appliquent aux salariés concernés par les mutations fonctionnelles effectuées au sein de la Caisse PAC dans le cadre des fusions, et présents à la date de la signature des statuts de la nouvelle Caisse d'Epargne.

4.3.2. Définition de la mobilité fonctionnelle

La mobilité fonctionnelle est définie comme une évolution ou une mutation consécutive à la suppression ou à la modification substantielle d'un emploi selon le dispositif précisé dans l'accord cadre article 4 al.b et c, distinguant les emplois classés A à D et les emplois classés E, F et G.

4.3.3. Modalités de mise en oeuvre

4.3.3.1. Principes

Tout salarié dont le poste de travail serait supprimé ou substantiellement modifié comme précédemment défini, se verra proposer un contrat d'adaptation interne comprenant les éléments suivants :

- un bilan professionnel à réaliser sur la base du volontariat dans un délai de 3 mois. A ce titre, le bilan professionnel prévu sera effectué avec le concours de cabinets extérieurs ou de consultants choisis sur une liste qui aura été présentée au Comité d'Entreprise. Ne pourront être retenus que les Cabinets ou Consultants pour lesquels le Comité d'Entreprise n'aura pas émis d'avis défavorable motivé.
- des propositions d'emplois en adéquation avec ou sans le bilan professionnel dans un délai de 3 mois.

- une formation d'une durée maximum de 500 heures incluant un crédit d'heures individuel pour les travaux personnels. Ce programme alternera des stages mis en place par le service de formation et la pratique sur le poste de travail suivie par ledit service. Le programme de formation privilégiera la qualité de son contenu plus que sa durée, ceci en vue d'accélérer le processus de reconversion.

La liste des emplois supprimés ou modifiés sera transmise aux organisations syndicales dès qu'elle sera réalisée, accompagnée de l'avis motivé du ou des Comités d'Entreprise avant le 31 décembre 1991.

Tout salarié occupant un emploi classé de niveau A à D se voit appliquer les dispositifs arrêtés par l'article 4 alinéa b de l'accord cadre du 14 mars 1991.

Tout salarié occupant un emploi classé de niveau E à G se voit appliquer les dispositifs prévus par l'article 4 al.c du même accord.

Le démarrage du programme de formation interviendra dans un délai compatible avec le processus de reconversion et au plus tard dans un délai de 6 mois.

Les emplois disponibles de même niveau de classification que celui occupé précédemment par le salarié seront proposés en priorité à tous les salariés touchés par la mobilité fonctionnelle

4.3.3.2. préavis

Les mutations fonctionnelles prévues dans le cadre du présent accord se réaliseront sous réserve d'un préavis de 2 mois. Ce délai pourra être réduit avec l'accord de l'agent concerné.

4.3.3.3. Information des délégués du personnel

Aux Délégués du personnel sera transmis pour information et pour avis le plan d'affectation des salariés touchés par la mobilité fonctionnelle. En outre, ils assureront le suivi de la reconversion des salariés concernés et en établiront un bilan.

4-4 Mobilité géographique

4.4.1. Définition de la mobilité géographique

La mobilité géographique s'entend de tout changement du lieu d'affectation de 40 kms minimum. Cette distance s'appréciant du lieu d'affectation au moment de la fusion par rapport au nouveau lieu d'affectation. Le lieu d'affectation est le lieu de travail où l'agent exerce habituellement son emploi.

Pour les agents dont le contrat de travail est suspendu, l'affectation de référence correspond au lieu de travail où l'agent exerçait habituellement son emploi à la date de la suspension du contrat.

4.4.2. Principe

La mobilité géographique s'effectuera sur la base du volontariat après appel de candidature organisé par l'employeur sur des emplois définis avec un lieu d'affectation, un contenu et une classification.

Le maintien d'un emploi confié au lieu où il s'exerce, au moment de la fusion constituera une priorité.

Les salariés volontaires pour un changement d'affectation bénéficient de mesures financières d'accompagnement.

La décision relative au déménagement relève du seul choix du salarié.

En cas de déménagement, tout sera mis en oeuvre pour faciliter le changement d'emploi du conjoint, le cas échéant.

4.4.3. préavis

Les mutations se feront sous réserve d'un préavis de 2 mois. Ce délai pourra être réduit avec l'accord de l'agent concerné.

4.4.4. cadre d'application

Les mesures ci-dessus arrêtées ainsi que les mesures d'accompagnement ci-après définies concernent les mutations qui seront effectuées à l'occasion de la fusion et pour une durée limitée au 31/12/92.

4.4.5. Mesures d'accompagnement

Ces mesures s'appliquent à l'ensemble des salariés sous contrat à durée indéterminée indépendamment de leur niveau de classification.

En cas de déménagement, les deux séries de mesures suivantes sont cumulatives. En l'absence de déménagement, seuls les frais de déplacement dans les conditions ci-dessous définies seront pris en charge.

Dans les deux mois suivant la période de préavis définie au 4.4.3. le salarié devra se prononcer sur le déménagement.

Ces mesures d'accompagnement ne joueront que tout autant que le changement du lieu d'affectation n'est pas dû à une demande du salarié.

4.4.5.1. Frais de déménagement

- La Caisse d'Epargne prendra en charge après accord de la Direction et sur présentation d'au moins deux devis les frais de déménagement.

2 jours de congé seront accordés dans le cadre de ce dernier. Le déménagement devra s'effectuer dans les 18 mois à compter de la date effective de prise de fonction.

- Possibilité de transférer les prêts pour l'acquisition de la nouvelle résidence principale ;

- Mise en place de crédits relais pour la résidence principale (annexe 1)

- Pas de pénalité en cas de remboursements anticipés des prêts accordés pour le financement de la résidence principale.

4.4.5.2. Frais de déplacement

Versement d'une prime forfaitaire de 5.000 francs augmentée de 1 000 francs tous les 10 kms en sus des 40 kms avec un maximum de 20 000 francs. Cette prime sera majorée de 2 000 francs par enfant à charge.

4.4.5.3. Mesures particulières

Les agents déplacés dans le cadre de la mobilité géographique ci-dessus définie, dans des zones à circulation difficile, feront l'objet de mesures particulières examinées au cas par cas, après un entretien avec la Direction des Ressources Humaines qui précisera les conditions d'application des mesures générales.

ARTICLE 5 : MESURES PERMANENTES D'ACCOMPAGNEMENT LIEES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE DANS LA CAISSE PAC

5.1 Affectation permanente

Tout changement d'affectation de 40 kms minimum entre l'ancienne et la nouvelle affectation donne droit aux mesures ci-dessous définies.

Pour les agents embauchés dans le cadre de la nouvelle Caisse, le lieu d'affectation de référence est celui précisé dans le contrat de travail.

Ces mesures s'appliquent à l'ensemble des salariés sous contrat à durée indéterminée indépendamment de leur niveau de classification.

En cas de déménagement, les deux séries de mesures suivantes sont cumulatives. En l'absence de déménagement, seuls les frais de déplacement dans les conditions ci-dessous définies seront pris en charge.

Ces mesures d'accompagnement ne joueront que tout autant que le changement du lieu d'affectation n'est pas dû à une demande du salarié.

5-1.1. Frais de déménagement

- La Caisse d'Epargne prendra en charge après accord de la Direction et sur présentation d'au moins deux devis les frais de déménagement ;

2 jours de congés seront accordés dans le cadre de ce dernier. Le déménagement devra s'effectuer dans les douze mois à compter de la date effective de prise de fonction.

- Possibilité de transférer les prêts pour l'acquisition de la nouvelle résidence principale ;

- Mise en place de crédits relais pour la résidence principale (annexe 1) ;

- Pas de pénalité en cas de remboursements anticipés des prêts accordés pour le financement de la résidence principale.

5.1.2. Frais de déplacement

Versement d'une prime forfaitaire de 5.000 francs augmentée de 1 000 francs tous les 10 kms en sus des 40 kms avec un maximum de 20 000 francs. Cette prime sera majorée de 2 000 francs par enfant à charge.

5.1.3. Mesures particulières

Les cas particuliers d'éloignement seront examinés en vue du rapprochement de l'agent de son domicile. Les agents déplacés dans des zones à circulation difficile, feront l'objet de mesures particulières examinées au cas par cas, après un entretien avec la Direction

des Ressources Humaines qui précisera les conditions d'application des mesures générales.

5.2. Déplacements ponctuels

Les frais de mission dans le cadre PAC seront remboursés dans les conditions suivantes :

- Frais de déplacement : remboursement sur la base du barème de l'Administration Publique (6cv fiscaux) ;
- Frais de repas : ils seront pris en charge sur justificatifs dans la limite de 68,00 francs, cette base de remboursement sera revalorisée en fonction des augmentations nationales de

salaire.

ARTICLE 6 : PLAN DE DEVELOPPEMENT SOCIAL

Une politique de gestion prévisionnelle des ressources humaines sera déployée. Elle intégrera un ensemble de domaines étroitement connectés dans lesquels les procédures seront élaborées simultanément :

6.1 les métiers

Ils seront identifiés par famille, en fonction des types d'exigences requises et segmentés en niveaux de savoir, savoir faire et savoir être de façon à disposer des référentiels nécessaires à la gestion de la progression collective et individuelle.

6.2. Les emplois "sensibles"

Les emplois qui, compte tenu des évolutions prévisibles, sont susceptibles de profondes modifications, voire de disparition, seront recensés.

6.3. Les emplois "cibles"

Les emplois qui, compte tenu des évolutions prévisibles, sont susceptibles de nécessiter des degrés d'exigences croissants, voire d'être créés, seront ciblés.

6.4. Les bilans professionnels

Après identification des populations exerçant des emplois "sensibles" ou des emplois "cibles", des bilans professionnels seront réalisés dans les mêmes conditions que celles prévues à l'occasion de la fusion, afin de permettre de préparer l'orientation des personnels concernés.

6.5. Les axes de formation

6.5.1.

Un référentiel portant sur les exigences requises en terme de savoir, savoir faire et savoir être dans les métiers sera bâti.

Il permettra de valider le type et le niveau de connaissance nécessaires pour la gestion de la progression.

6.5.2

Des actions de formation nécessaires à l'orientation des agents occupant des emplois "sensibles" ainsi que des actions de formation adaptées aux emplois "cibles" seront mises en oeuvre.

6.5.3.

Un système d'évaluation des formations sera élaboré sur la base des exigences de chaque programme défini.

6.6. L'appréciation

Un système d'appréciation étroitement connecté aux exigences de chaque métier sera mis en oeuvre.

Il constituera un des éléments de base de la gestion de la progression, notamment grâce à la corrélation avec le référentiel métier.

Enfin, ses conclusions seront utiles pour le recensement des besoins en formation au métier à court terme.

Le plan de développement social sera élaboré et mis en oeuvre dans les trois années à venir, soit jusqu'en 1994.

Une Commission d'Etude, composée de représentants de la Direction et de salariés sera réunie quadrimestriellement pour réaliser une mise au point sur l'avancée du plan.

Trois représentants de la Direction et Un représentant par organisation syndicale composeront cette commission. Un bilan global des emplois supprimés sera remis à la Commission au plus tard le 31/12/91.

CHAPITRE III – DUREE DU TRAVAIL ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 7 : DUREE DU TRAVAIL

7.1. Durée hebdomadaire du travail

L'objectif de la nouvelle Caisse PAC est d'harmoniser la durée du travail à 36 Heures par semaine. Cette réduction du temps de travail se réalisera sans baisse de rémunération.

Toutefois pour tenir compte de la nouvelle organisation à mettre en place, pendant une période transitoire allant jusqu'au 30/09/92 la durée du travail actuellement applicable à chaque Caisse est maintenue à son niveau actuel.

Cette dualité transitoire d'horaires n'ayant aucune incidence sur les rémunérations

7-2. Aménagement du temps de travail

7.2.1.

La répartition du temps de travail en vigueur dans chaque Caisse d'Epargne d'origine est maintenue jusqu'au 31 décembre 1993 dans toutes les unités existantes de la nouvelle Caisse PAC.

Les principes actuels de repos hebdomadaires suivant les cas étant :

- 2 jours consécutifs,
- 2,5 jours consécutifs ou alternés.

Les horaires journaliers dans la limite du temps de travail hebdomadaire sont fixés par l'employeur suivant les dispositions légales en vigueur.

7.2.2.

Un groupe de travail sera mis en place pour étudier et proposer différentes hypothèses d'aménagement et de répartition du temps de travail et des horaires journaliers en adéquation avec :

- Les effectifs des unités de production administratives et commerciales ;
- Les conditions de travail et de sécurité ;
- Les besoins de la clientèle et des salariés ;
- L'organisation et les besoins de l'entreprise.

Ce groupe intégrera également les besoins en temps partiel, horaire variable, journée continue et particularités locales, dans sa réflexion sur l'aménagement du temps de travail. Les conclusions de ce groupe feront l'objet d'une négociation avec les Organisations Syndicales de PAC.

La première réunion est prévue courant octobre 1991. Chaque groupe sera constitué de deux représentants par Organisations Syndicales et par régions.

ARTICLE 8 : CONGES PAYES

A compter de la période d'acquisition des congés payés du 01/06/92 au 31/05/93, le nombre de jours de congés est de 26 jours ouvrés pour l'ensemble des salariés de la nouvelle Caisse P.A.C. Pour la période d'acquisition en cours, soit du 01.06.91 au 31.05.92, le droit au congés se fera sur les bases existantes dans chaque caisse.

ARTICLE 9 : CONGES D'ANCIENNETE

Les congés d'ancienneté sont fixés selon la grille suivante :

De 1 à 5 ans	= 1 jour	De 5 à 10 ans	= 2 jours
de 10 à 15 ans	= 3 jours	de 15 à 20 ans	= 4 jours
de 20 à 25 ans	= 5 jours	+ de 25 ans	= 6 jours

Ce barème annule et remplace tous les barèmes locaux existants et ne se cumule pas avec le dispositif national.

Les jours de congé d'ancienneté effectivement acquis par des salariés ayant bénéficié de l'application de mesures plus favorables leur restent acquis.

Ce calendrier est applicable à compter du 01/01/1992.

L'ouverture des droits est effective au 01.06.92. L'ancienneté s'apprécie au 31 mai de l'année de référence ; son point de départ étant le jour de l'entrée dans l'entreprise.

ARTICLE 10 : CALENDRIER DE FERMETURE

Dans le cadre du calendrier des jours de fermeture, il est accordé un forfait de 5 journées chômées mobiles en sus des jours fériés légaux.

Ces journées se substituent aux jours habituellement accordés en plus des jours fériés légaux lors de l'élaboration des précédents calendriers de fermeture.

Leur positionnement s'effectuera par la Direction en tenant compte du particularisme local après consultation du ou des Comités d'Entreprises. Ce calendrier est applicable à compter du 01.01.92

ARTICLE 11 : AUTORISATION D'ABSENCE

Tout déménagement ouvre droit à deux jours de rémunérés.

CHAPITRE IV - STRUCTURES DE REMUNERATION ET AVANTAGES DIVERS

A l'occasion de la fusion, la rémunération effective de chaque salarié est garantie (art. 3 de l'accord-cadre du 14.03.91).

ARTICLE 12

ARTICLE 13 : INTERESSEMENT ET PARTICIPATION

Les accords d'intéressement et de participation en vigueur à la Caisse d'Epargne des Bouches du Rhône et de la Corse sont étendus à l'ensemble de la Caisse PAC (textes annexés).

ARTICLE 14 : AVANTAGES DIVERS

L'ensemble des salariés titulaires sont affiliés à la MNCE, option I du Contrat Groupe. La Caisse d'Epargne prendra en charge 85 % du montant de la cotisation selon l'échéancier progressif :

75 % au 01.01.92

85 % au 01.01.93

- assurance invalidité décès CNP

Cette assurance obligatoire est étendue à l'ensemble de la caisse P.A.C. selon les conditions actuellement en vigueur (annexe 2).

- Les avantages annexes accordés au Personnel de la Caisse d'Epargne des Bouches du Rhône et de la Corse sont étendus aux salariés de la Caisse PAC selon les conditions actuellement en vigueur (annexe 3).

Ces avantages feront l'objet d'une négociation avant le 31.12.92.

- Ticket restaurant : à compter du 30 septembre 1992, le ticket restaurant est étendu à l'ensemble de la Caisse PAC, la part patronale est fixée à 15,00 francs. Durant la période intermédiaire, les accords locaux subsistent.

CHAPITRE V - FORMALITES

ARTICLE 15 : DATE D'APPLICATION

Cet accord est applicable, sauf dates spécifiques prévues, à compter de la fusion effective, entendue après agrément de celle-ci par le Comité des Etab1issements de Crédit.

ARTICLE 16 : DUREE

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée pour toutes les mesures permanentes non liées à la mise en place de la fusion, et hors mesures prévoyant une durée déterminée d'application.

ARTICLE 17 : MODIFICATIONS ET DENONCIATION

Cet accord pour les dispositions conclues à durée indéterminée pourra être modifié sous forme d'avenants par l'ensemble des parties signataires.

Compte tenu du caractère spécifique de chacune d'entre elles, chaque partie signataire pourra procéder à une dénonciation partielle sous réserve d'un préavis de trois mois.

ARTICLE 18 : PUBLICITE

Cet accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi ainsi qu'au Greffe du Conseil des Prud'Hommes du siège de la nouvelle Caisse PAC.

Conformément à l'article 7 de l'accord-cadre, cet accord sera annexé à la convention de fusion et sera transmis pour avis à la Commission Paritaire Nationale.

Fait en autant d'exemplaires que de parties signataires.

À Marseille, le 30 juin 1991.

Accord conclu entre

D'une part,

La Caisse d'Epargne PAC

Et, d'autre part,

**Le Syndicat Force Ouvrière,
Le Syndicat Unifié,
Le Syndicat C.F.D.T.,
Le Syndicat C.F.T.C.,
Le Syndicat C.G.C.**

ANNEXE 1

CREDITS RELAIS

DUREE	2 ans maximum
TAUX	6 % d'intérêts payés in-fine
MONTANT	85 % de la valeur de la résidence principale vendue hors créances extérieures au Réseau, avec plafond de 400 000,00 francs.
FRAIS DE DOSSIER	néant

ANNEXE 2

PRESTATIONS GARANTIES EN CAS DE DECES OU D'INVALIDITE PERMANENTE OU DEFINITIVE

En cas de décès ou d'invalidité permanente et définitive, la CNP garantit le paiement d'un capital fixé forfaitairement à 150 000,00 francs.

Celui-ci est doublé si le décès ou l'invalidité permanente et définitive est consécutive à un accident corporel et triplé dans le cas d'un accident de la circulation. L'incapacité permanente et absolue n'est reconnue qu'après que l'assuré ait subi un contrôle médical par un des médecins assermentés de la CNP.

ANNEXE 3

1 - BENEFICIAIRES

Les membres du personnel titulaires.

2 - SERVICES OUVRANT DROIT A AVANTAGES

2.1 Compte chèque

- o Un seul compte rémunéré (compte joint éventuellement) au taux du livret A ;
- o Le départ volontaire, décès ou mise à pied interrompt le droit à la rémunération.

2.2 Carte bancaire

- o Gratuite
- o Demi-tarif pour les conjoints ou les concubins déclarés au Service du Personnel (avec certificat)

2.3 Carte Express

- o Gratuite pour les membres du personnel, titulaires.
- o Les conjoints ou concubins déclarés auprès de la DRH bénéficieront du demi-tarif sur les comptes joints.

2.4 Découverts négociés

- o Taux préférentiels
- o 12,5 % en découvert permanent
- o 13 % en découvert ponctuel

2.5 Sicav

Tarif préférentiel = tarif public diminué des droits d'entrée

2.6 Eparvie

Application d'un barème spécifique aux agents.

2.7 Assureuil

- o Réduction sur tarif Formule 1 = 15 %
- o Réduction sur tarif Formule 2 = 20 %

2.8 Chèques de voyage en devise

Remise de 1 % sur le cours

2.9 Europ Assistance

Par rapport au tarif conventionnel, première déduction de 15 % (tarif spécial Europ Assistance) ; puis deuxième déduction sur le résultat de 22 % (abandon commission Caisse d'Épargne).

2.10 Coffre

Existence d'une table de correspondance permettant d'appliquer des tarifs préférentiels.

2.11

3 - MEDAILLES DU TRAVAIL

3.1 Médailles légales du travail

20 ans = 1 500,00 francs

30 ans = 2 200,00 francs

38 ans = 3 500,00 francs

43 ans = 7 000,00 francs

L'ancienneté s'apprécie chez 4 employeurs maximum.

3.2 Médailles du travail Caisse d'Epargne

30 ans = 2 200,00 francs

40 ans = 3 500,00 francs

L'ancienneté s'apprécie uniquement à la Caisse d'Epargne.