

**ACCORD SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE
AU TITRE DE L'ANNEE 2016 AU SEIN DE LA CELR**

Entre d'une part, la Caisse d'Epargne du Languedoc Roussillon dont le siège social est 254, rue Michel TEULE, 34000 Montpellier représentée par Monsieur Pierre AÏTELLI, Membre du Directoire,

Et d'autre part les Organisations Syndicales :

- C.F.D.T. représentée par M. Eric DUMAS
- C.F.T.C. représentée par M. ~~Thierry CHAUVET~~ *Richard Roux*
- S.U.U.N.S.A. représenté par M. Jean-Philippe BIAU
- S.U.D-Solidaires représenté par M. Patrick SAVOURET

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

A l'issue de la négociation annuelle obligatoire au titre de l'année 2016, telle que prévue aux articles L 2242-1-1° et L 2242-5 et suivants du Code du travail, les parties ont convenu des dispositions fixées dans le présent accord.

Article 1 : Mesures salariales

L'employeur et les partenaires sociaux ont convenu de mettre en place, pour l'année 2016, deux mesures salariales spécifiques concernant les Gestionnaires de clientèle en TM4 ayant au minimum 5 ans d'ancienneté dans l'emploi et les Responsables d'agence en TM5 ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'emploi.

1.1 Mesure relative à la rémunération des Gestionnaires de clientèle en TM4 ayant au minimum 5 ans d'ancienneté dans l'emploi

Une mesure spécifique sera mise en œuvre sur l'année 2016 afin de porter la rémunération annuelle brute des Gestionnaires de clientèle ayant au minimum 5 ans d'ancienneté dans l'emploi à un montant de 28 000 € annuels bruts (base temps complet).

La rémunération prise en compte s'entend tout élément confondu (intégrant les éventuels avantages individuels acquis) hors les sommes éventuellement versées au titre de la participation, de l'intéressement ou de la part variable.

Une analyse de la situation des Gestionnaires de clientèle en poste sera réalisée le 31 décembre 2016 avec prise d'effet rétroactive à la date de signature de l'accord pour les salariés remplissant la condition d'ancienneté requise à cette date, ou à date anniversaire pour les salariés atteignant 5 ans d'ancienneté dans l'emploi entre la date de signature de l'accord et le 31 décembre 2016.

1.2 Mesure relative à la rémunération des Responsables d'agence en TM5 ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'emploi

Une mesure spécifique sera mise en œuvre sur l'année 2016 afin de porter la rémunération annuelle brute des Responsables d'agence ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'emploi à un montant de 32 000 € annuels bruts (base temps complet).

La rémunération prise en compte s'entend tout élément confondu (intégrant les éventuels avantages individuels acquis) hors les sommes éventuellement versées au titre de la participation, de l'intéressement ou de la part variable.

RR

PS

- 1 -

[Signature]

[Signature]

Une analyse de la situation des Responsables d'agence en poste sera réalisée le 31 décembre 2016 avec prise d'effet rétroactive à la date de signature de l'accord pour les salariés remplissant la condition d'ancienneté requise à cette date, ou à date anniversaire pour les salariés atteignant 1 an d'ancienneté dans l'emploi entre la date de signature de l'accord et le 31 décembre 2016.

Ces deux mesures salariales seront mises en œuvre uniquement sur l'année 2016 et ne seront pas renouvelées pour les salariés qui répondraient aux critères définis après le 31 décembre 2016.

Article 2 : Dispositions spécifiques sur la répartition d'une enveloppe de supplément d'intéressement au titre de l'exercice 2015

En application des dispositions de la loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et l'actionnariat salarié (article L 3314-10 du Code du travail), le Directoire de la CELR a décidé de verser un supplément d'intéressement au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont convenu de dispositions spécifiques sur les modalités de répartition de ce supplément d'intéressement.

2.1 : Objet

Les présentes dispositions ont pour objet de déterminer la répartition du supplément d'intéressement tel que prévu par l'article L 3314-10 du Code du travail, ainsi rédigé :

« Le conseil d'administration ou le directoire peut décider de verser un supplément d'intéressement collectif au titre de l'exercice clos, dans le respect des plafonds mentionnés à l'article L. 3314-8 et selon les modalités de répartition prévues par l'accord d'intéressement ou par un accord spécifique conclu selon les modalités prévues à l'article L. 3312-5. »

Dans ce cadre, le versement du supplément d'intéressement tel que prévu par le présent accord est conditionné par le versement d'une enveloppe d'intéressement au titre de l'exercice 2015 en application de l'accord d'intéressement en vigueur au sein de l'entreprise. A défaut, aucun supplément d'intéressement ne serait versé.

2.2 : Bénéficiaires

Les salariés bénéficiaires du présent accord sont ceux définis par l'article 1 de l'accord d'intéressement 2014-2016 du 11 juin 2014.

2.3 : Durée

Les présentes dispositions s'appliquent uniquement au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2015, et ne concernent qu'un seul supplément d'intéressement. Elles cesseront de produire tout effet au-delà de la date de versement du supplément d'intéressement au titre de l'exercice 2015.

2.4 : Montant et répartition du supplément d'intéressement

Le montant du supplément d'intéressement est de 1 100 € par salarié pour une présence à temps plein sur toute l'année 2015 et sera calculé selon les modalités précisées ci-dessous.

2.4.1 : Durée de présence

Les signataires conviennent de retenir comme définition de la Durée de présence pour le supplément d'intéressement (comme pour la partie de l'intéressement répartie sur une base égalitaire) :

- le cumul annuel des heures attestation Sécurité Sociale,
- diminué des heures supplémentaires,

- diminué du cumul annuel des heures d'absences non répertoriées aux articles L1225-17, L1225-35, L 1225-37, et L 1226-7 du Code de Travail, constatées du 1er janvier au 31 décembre, avec une franchise en heures correspondant à 10 jours ouvrés.

2.4.2 : Répartition

Le montant individuel est le résultat du nombre d'unités allouées au salarié multiplié par la valeur de l'unité.

Nombre d'unités

Chaque salarié bénéficiera d'une unité pondérée par le coefficient correspondant au pourcentage de sa durée de présence, telle que définie à l'article 2.4.1, par rapport à l'horaire annuel en vigueur au sein de la Caisse d'Epargne.

Valeur de l'unité

La valeur de l'unité résulte du rapport entre le montant du supplément d'intéressement réparti égalitairement et le nombre total d'unités pondérées :

$$\text{Valeur de l'unité} = \frac{\text{Montant du supplément d'intéressement réparti égalitairement}}{\text{Nombre total d'unités pondérées}}$$

2.5 : Date de versement

Le supplément d'intéressement sera versé à l'issue de l'exercice ouvrant droit au dit intéressement après certification par les Commissaires aux Comptes et approbation par l'Assemblée Générale annuelle d'arrêté des comptes de la CELR.

Le salarié pourra demander le versement de tout ou partie du supplément d'intéressement ou son affectation sur le plan d'épargne entreprise (PEE). A défaut de demande expresse, la somme attribuée sera affectée au PEE selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2.6 : Nature des sommes versées

Les sommes versées au titre de l'accord du supplément d'intéressement n'ont pas le caractère d'éléments de salaire. Elles sont exonérées de cotisations sociales. Elles sont soumises à la CSG et CRDS.

Les sommes qui ne sont pas directement affectées au plan d'épargne entreprise sont incluses en fin d'exercice sur le document « Traitements, Salaires et Avantages » servant à la déclaration des revenus imposables à déclarer à l'administration fiscale.

Les sommes directement affectées au plan d'épargne entreprise bénéficient d'une exonération spécifique.

2.7 : Information individuelle des salariés

Une communication sociale reprenant les dispositions de cet accord sera diffusée à l'ensemble des salariés.

Lors du versement du montant du supplément d'intéressement, les salariés recevront une fiche individuelle établie selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur et rappelant notamment la possibilité et les modalités de versement de ce supplément d'intéressement ou, à défaut de demande expresse, son affectation sur le PEE.

Article 3 : CESU

Dans le cadre de la politique salariale, l'employeur a mis en place depuis 2007 le Chèque Emploi Service Universel (CESU). Ce titre de paiement pré-identifié au nom du salarié permet de financer tout ou partie d'une prestation de service à la personne ou directement un salarié dans trois domaines de la vie quotidienne : l'Enfance, la Dépendance et l'Habitat.

A ce jour, l'entreprise prend à sa charge 50 % de la valeur faciale des CESU dans la limite de 250 euros par an et par salarié pour une commandé de CESU à hauteur de 500 euros.

Il est convenu, dans le cadre du présent accord, de faire évoluer le montant maximum de la commande annuelle et de le porter à 600 euros.

Ainsi, à compter de la signature du présent accord, l'entreprise prendra à sa charge 50 % de la valeur faciale des CESU dans la limite de 300 euros par an et par salarié pour une commande de CESU à hauteur de 600 euros.

Ces dispositions ne remettent pas en cause la commande additionnelle ouverte aux parents d'enfants de moins de 6 ans, selon les montants et conditions fixés par l'article 3 de l'accord sur la NAO 2015 du 3 mars 2015.

Les modalités de mise en œuvre de la présente mesure seront précisées par note de service.

Article 4 : Don de jours de congés enfant malade

Les parties ont souhaité, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire, accorder une attention particulière à l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle des salariés et à la parentalité, dans le cadre de situations personnelles nécessitant des jours de congés ou autorisations d'absence exceptionnelles.

Les présentes dispositions s'inscrivent dans le cadre des articles L 1225-65-1 et suivants du Code du travail ouvrant la possibilité de faire un don de jours de repos au profit d'un autre salarié dont l'enfant est gravement malade. Elles ont pour objet la déclinaison des conditions et modalités de mise en œuvre de ce don de jours au sein de l'entreprise.

Ce dispositif vient compléter les dispositifs légaux et conventionnels en vigueur pour les situations rendant indispensable la présence soutenue du ou des parents auprès d'un enfant et des soins contraignants.

4.1 Bénéficiaires

Peut bénéficier du dispositif tout salarié sans condition d'ancienneté titulaire d'un contrat de travail (CDD ou CDI), parent d'un enfant âgé de moins de 20 ans à charge, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Les conditions ci-dessus sont établies par un certificat médical du médecin qui suit l'enfant au titre de la pathologie en cause.

Le salarié doit avoir consommé au préalable toutes les possibilités d'absences, qu'elles soient ou non directement liées à la pathologie de l'enfant (congés annuels, congés liés à l'ancienneté, jours RTT, jours auto-formation, congés pour soins, utilisation de l'épargne CET pour financer l'absence sans solde dans le cadre d'un congé de présence parentale...).

Les parents salariés de la CELR ne cumulent pas le bénéfice du dispositif. En revanche, les jours reçus peuvent être partagés entre les deux collaborateurs selon un calendrier à définir avec la Direction des Ressources Humaines.

La recevabilité de la demande au regard des dispositions légales est validée par la Direction des Ressources Humaines en lien, le cas échéant, avec l'assistante sociale et/ou le médecin du travail si le salarié choisit de faire transiter sa demande par l'un de ces interlocuteurs.

En tout état de cause, un accompagnement de l'assistante sociale sera systématiquement proposé par la DRH afin d'aider le salarié à mobiliser les dispositifs les plus pertinents au regard de sa situation et de l'accompagner dans les démarches administratives.

Le salarié s'engage à informer la Direction des Ressources Humaines en cas d'amélioration de l'état de santé de l'enfant qui ne rendrait plus indispensable une présence soutenue du parent et des soins contraignants.

4.2 Modalités du don

- Salariés donateurs
Tout salarié titulaire d'un CDI ou d'un CDD ayant acquis un nombre de jours pouvant être cédés, sans condition d'ancienneté, a la possibilité de faire un don de jours de repos, sur la base du volontariat.
- Jours pouvant faire l'objet d'un don :
 - les jours de congés payés au-delà de la 4ème semaine ;
 - les jours d'ancienneté ;
 - les jours RTT acquis et non pris à la date du don ;
 - les jours de repos des cadres au forfait jours.

Le don s'effectue sous forme de journées entières.

- Plafond de jours pouvant être donnés
Les salariés ont la possibilité de faire un don d'au maximum 5 jours entiers par année civile, toute nature confondue.
- Abondement employeur
L'employeur, souhaitant soutenir ce dispositif de solidarité interne, participe à la mesure via l'octroi de jours de congés à hauteur de 25 % des jours donnés par les salariés, dans la limite de 10 jours ouvrés par situation déclenchant l'appel au don.
- Appel au don
Dès lors que la Direction des Ressources Humaines reçoit une demande répondant aux conditions des présentes dispositions, elle formalise un appel au don via le portail intranet. Cette communication est établie après échange avec le salarié concerné afin d'en déterminer le contenu, étant entendu que l'identité du bénéficiaire reste en tout état de cause confidentielle.

Les dons réalisés sont strictement anonymes, sans contrepartie et définitifs. Le nom du bénéficiaire n'a pas vocation à être communiqué et ce dernier n'est pas informé de l'identité des donateurs.

Les jours cédés sont collectés dans l'ordre chronologique des dons jusqu'à l'atteinte du plafond maximum de 60 jours ouvrés (soit dans la limite de 50 jours cédés par les salariés et 10 jours constitués par l'abondement de l'employeur).

Dans le cas où le nombre de jours récoltés serait finalement supérieur au nombre de jours utilisés par le bénéficiaire, les donateurs s'étant manifestés en dernier ne se verraient pas prélever de jours.

4.3 Modalités de prise et régime des jours de congés

La prise de jours de repos cédés s'effectue par journées entières, dans la limite de 20 jours ouvrés pour un même évènement. En cas de besoin, cette période de 20 jours ouvrés pourra être renouvelée jusqu'à deux fois sur présentation d'une nouvelle attestation médicale à chaque renouvellement. La période pourra ainsi durer jusqu'à 60 jours ouvrés pour un même évènement. Ces jours pourront être posés de manière séquencée sur une période déterminée, sur la base d'un calendrier prévisionnel à définir avec la Direction des Ressources Humaines.

Les jours donnés doivent obligatoirement être pris dans le cadre prévu par le présent accord. Ils ne peuvent notamment pas alimenter le compte épargne temps, ni faire l'objet d'une indemnité compensatrice de congés payés en cas de départ du salarié de l'entreprise.

Un jour donné par un salarié correspond à un jour d'absence justifiée payée pour le salarié bénéficiaire.

La rémunération et la couverture frais de santé et prévoyance du salarié bénéficiaire seront maintenues pendant la période couverte par le nombre de jours de repos effectivement cédés.

Cette période sera assimilée à du temps de travail pour l'acquisition des jours de congés payés et pour le calcul de l'ancienneté.

La période d'absence sera également considérée comme une période de présence pour le calcul de la participation et de l'intéressement selon les règles en vigueur concernant ces dispositifs.

Par ailleurs, et selon le dispositif de part variable en vigueur, il sera attribué au salarié, pour la période d'absence lié à la prise des jours donnés, un montant calculé sur le taux de performance moyen des salariés de sa classification de la filière VSC ou des filières supports (selon sa filière d'appartenance).

Il est précisé que le congé de présence parentale, indemnisé dans le cadre de l'utilisation du CET préalablement à une action d'appel au don de jours de congés, sera assimilé à du temps de travail pour le calcul de l'ancienneté, dans la limite de la période ainsi indemnisée.

La rémunération versée dans le cadre de l'utilisation du CET au titre de ce congé sera également prise en compte pour le calcul de l'intéressement et de la participation.

4.4 Durée et suivi

Les partenaires sociaux conviennent de l'intérêt d'une période d'expérimentation de ce dispositif, permettant d'en dresser un bilan avant toute reconduction éventuelle. Les présentes dispositions sont en conséquence conclues pour une durée déterminée prenant fin le 31 décembre 2018.

Un bilan sera réalisé à l'issue de l'application de ces dispositions avec les organisations syndicales signataires.

Article 5 : Groupe de travail sur la carrière des seniors

L'évolution de la structure des effectifs au sein de l'entreprise et des dispositions sur l'âge et les modalités de départ en retraite rendent pertinente l'ouverture d'une réflexion sur la gestion de carrière des salariés âgés de 55 ans et plus.

Les parties conviennent de constituer un groupe de travail dans l'objectif d'analyser et réfléchir sur les mesures susceptibles d'être mises en œuvre afin de permettre le maintien dans l'emploi des seniors et la transmission des compétences entre les différentes générations. Une première réunion de ce groupe de travail sera fixée avant le 30 juin 2016.

Ces réflexions s'inscriront dans le respect des dispositions légales et de l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du Groupe BPCE du 20 janvier 2015.

Article 6 : Durée de l'accord, révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sous réserve des durées déterminées spécifiques prévues pour différentes mesures. Il est notamment rappelé que les mesures salariales prévues par l'article 1 n'ont vocation à être mise en œuvre que pour les situations concernées au cours de l'année 2016. De même, l'article 2 relatif à la répartition d'un supplément d'intéressement au titre de l'exercice 2015 cessera de produire tout effet au-delà du versement du supplément d'intéressement dans les conditions définies. Enfin, les dispositions de l'article 4 relatives au don de jours de congés sont mises en œuvre pour une durée déterminée prenant fin le 31 décembre 2018 et cesseront de produire tout effet au-delà de cette date.

Cet accord prend effet à sa date de conclusion.

Les signataires (ou adhérents) du présent accord peuvent en demander la révision conformément à l'article L 2261-7 du Code du travail, selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée ainsi que des propositions écrites ;

RR

RS

M

OPS

- Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.
- Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord, qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord dans les conditions prévues à l'article L 2261-9 du Code du travail, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Article 7 : Publicité

Le présent accord est établi en :

- Deux exemplaires déposés à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), dont un exemplaire papier signé par les parties et un exemplaire sur support électronique ;
- Un exemplaire communiqué au Greffe du Conseil des Prud'hommes ;
- Un exemplaire pour chacune des organisations syndicales.

Mention de cet accord figurera sur les tableaux d'affichage de la Direction, une Communication Sociale retraçant l'essentiel sera diffusée au personnel.

Conclu à Montpellier le 5 avril 2016

P/CELR

Pierre AITELLI
Membre du Directoire

P/CFDT

Eric DUMAS

P/C.F.T.C.

Thierry CHAUVET Richard ROUX

P/S.U.-U.N.S.A.

Jean-Philippe BIAU

P/S.U.D.-Solidaires

Patrick SAVOURET