



Accord collectif

Négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail, et le partage de la valeur ajoutée de l'entreprise 2017

A l'issue de la négociation annuelle prévue à l'article L 2242-5 du code du travail, il a été convenu ce qui suit entre :

- **La Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes** représentée par **Monsieur Bernard DURAND** en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines d'une part,
- **Les Organisations Syndicales Représentatives** au sens de l'article L 2122-1 du Code du Travail et signataires du présent accord d'autre part.

Article 1 – Objet de l'accord

Le présent accord retrace les points de convergence entre les parties à l'occasion de la négociation sur le temps de travail, la rémunération et le partage de la valeur ajoutée de l'entreprise engagée au sein de la Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes au titre de l'exercice 2017.

Chapitre 1 – Mesures salariales

Soucieuses de maintenir une politique salariale conjuguant mesures collectives et mesures individuelles, les parties signataires ont convenu d'allouer un budget dédié à l'ensemble de ces dispositions au titre de l'exercice 2017 représentant **1,5% de la masse salariale** (DADS N-1).

Ce budget comprend :

- 1-1 La prime versée en février 2017 résultant de la négociation menée au niveau de la branche Caisse d'Épargne (d'un montant de 350 euros bruts, base temps plein, pour les salariés inscrits à l'effectif du 31 décembre 2016 au 1^{er} février 2017 inclus et dont le salaire de base de référence est inférieur ou égal à 35 000 euros).
- 1-2 L'ensemble des mesures salariales individuelles distribuées au cours de l'année 2017.
- 1-3 La revalorisation du salaire d'embauche des salariés recrutés en contrat à durée indéterminée sur un emploi de conseiller clientèle :

A compter du 1^{er} avril 2017, les salariés recrutés en contrat à durée indéterminée sur un emploi de conseiller clientèle seront classés C et bénéficieront d'un salaire annuel minimal d'embauche de 23 000 euros bruts.

Cette mesure est également étendue aux salariés en contrat à durée indéterminée occupant un poste d'assistant clientèle à la signature du présent accord.

NDJ NH



1-4 Versement d'un acompte de part variable la première année pour les nouveaux embauchés du réseau BDD :

Les nouveaux salariés du réseau recrutés en contrat à durée indéterminée, occupant soit l'emploi d'assistant clientèle, soit l'emploi de conseiller clientèle, soit l'emploi de gestionnaire de clientèle particulier, se verront verser un acompte de part variable selon les modalités suivantes :

- Montant de l'acompte :
 - Assistant Clientèle / Conseiller Clientèle : 300 €
 - Gestionnaire de Clientèle : 400 €
- Planning de versement de l'acompte :

Date d'entrée	Acompte	Solde
1 ^{er} trimestre 2017	Septembre 2017	Avril 2018
2 ^{ème} trimestre 2017	Novembre 2017	Avril 2018
3 ^{ème} trimestre 2017	Février et septembre 2018	Avril 2019
4 ^{ème} trimestre 2017	Avril et Novembre 2018	Avril 2019

La Direction des Ressources Humaines opérera, éventuellement, une reprise sur salaire au moment du calcul final de la part variable si l'acompte a été supérieur au montant total dû au titre de la part variable.

Une restitution de l'utilisation de l'ensemble de ce budget de mesures salariales sera faite au Comité d'Entreprise, au cours du premier trimestre 2018.

Chapitre 2 - Versement d'un supplément d'intéressement

Compte tenu des performances réalisées et de l'absence de participation au titre de l'année 2016, et conformément aux possibilités offertes par l'article L 3314-10 du code du travail, il a été convenu de verser un supplément d'intéressement collectif au titre de l'exercice clos.

Les parties conviennent des modalités suivantes de répartition de ce supplément d'intéressement :

2.1 Bénéficiaires

Les salariés bénéficiaires sont ceux définis à l'article 5 de l'accord d'intéressement aux résultats de l'entreprise 2014-2015-2016 du 30 juin 2014.

2.2 Montant et Répartition du supplément d'intéressement entre les bénéficiaires

L'enveloppe globale qui sera redistribuée aux salariés dans le cadre du supplément d'intéressement, versé au titre de l'exercice 2016, est arrêtée à 1,5 millions d'euros.

Ce montant sera réparti selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 6 de l'accord d'intéressement aux résultats de l'entreprise 2014-2015-2016 du 30 juin 2014.

A ce titre, la répartition se fera pour 60% en fonction du salaire de référence mensuel des bénéficiaires et pour 40% égalitaire, le tout au prorata du temps de présence du salarié au cours de l'exercice de référence à l'exception des salariés visés dans l'accord relatif à l'accompagnement des salariés dans le cadre de la restructuration de la DSB BDD du 2 mai 2011, à l'article 2.1.3.

La rémunération de référence correspond au salaire de base mensuel, hors avantages individuels acquis et éléments aléatoires (part variable, toute prime, bonus ou éléments exceptionnels), valeur temps plein, du dernier mois travaillé de l'année concernée.

Par convention, il est convenu que la rémunération de référence minimum est fixée à 1824 euros bruts.



2.3. Date de versement du supplément d'intéressement et information du personnel

Le supplément d'intéressement sera versé concomitamment à la prime d'intéressement payée au titre de l'exercice 2016.

Le présent dispositif est mis en place uniquement au titre de l'exercice clos du 31 décembre 2016, et ne concerne qu'un seul supplément d'intéressement.

Lors du versement du supplément d'intéressement, les bénéficiaires seront informés, dans les mêmes conditions que la prime d'intéressement, de la possibilité d'opter pour un versement immédiat de la somme et/ou pour un placement dans le PEE, tel que le prévoit l'article 8 de l'avenant à l'accord d'intéressement 2014-2015-2016 du 1^{er} avril 2016.

Chapitre 3 - Mesure en faveur de l'égalité professionnelle Hommes/Femmes

Au vu des éléments remis lors de cette négociation, il a été constaté qu'à ancienneté équivalente et à classification égale, il n'existe pas d'écart significatif de rémunération entre les Hommes et les Femmes.

Toutefois, la CEAPC maintiendra une vigilance particulière afin de s'assurer de la juste répartition des mesures salariales entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

Chapitre 4- Mesures destinées à faciliter les déplacements des salariés

Les parties conviennent de la mise en place à compter du 1^{er} avril 2017 de mesures visant à faciliter et à optimiser les déplacements domicile-lieu de travail des salariés en favorisant l'usage des modes de transport alternatifs à la voiture individuelle.

Article 4.1 Valorisation de la prise en charge des frais de transport en commun

Les parties entendent porter à **60 %** la prise en charge du remboursement des **frais de transport** pour les salariés utilisant les transports en commun pour leurs déplacements entre leur résidence principale et leur lieu de travail.

Les transports en commun concernés sont les services de transport public suivants : bus, tramway, train et les services publics de location de vélo.

Par ailleurs, il est précisé que seules les cartes d'abonnement sont prises en charge par l'employeur, qu'elles soient annuelles, mensuelles ou hebdomadaires. Les titres de transport achetés à l'unité ne sont pas remboursables.

La prise en charge s'effectue mensuellement sur la base d'un tarif 2^{ème} classe.

La prise en charge des frais de transport collectif est exonérée d'impôt sur le revenu et exclue de l'assiette de calcul des cotisations sociales, ainsi que de la CSG et de la CRDS, dans la limite de la prise en charge obligatoire de l'employeur (soit 50% conformément à la réglementation en vigueur à la date de signature de l'accord).

Cette mesure est cumulable avec les dispositions des articles 4.2 et 4.3 selon les modalités définies dans ceux-ci.



Article 4.2 Participation financière à l'achat d'un deux ou trois roues électrique

La CEAPC souhaite faciliter l'acquisition par les salariés d'un deux ou trois roues électrique en mettant en place une aide à l'achat.

La participation financière de la CEAPC est fixée à **50% du prix d'achat dans la limite de 500€ bruts** pris en charge.

Le remboursement sera réalisé par la CEAPC sur présentation de la facture.

En cas de démission, de départ à la retraite ou de rupture conventionnelle dans les 12 mois suivant l'obtention de la participation financière, le salarié s'engage à rembourser à l'entreprise 50% du montant accordé.

Il sera possible de cumuler cette mesure avec celles prévues aux articles 4.1 et 4.3 du présent accord dans la limite de 8 mois par an et avec un engagement de non-bénéfice pendant 5 ans de toute autre mesure issue de cet accord liée aux transports.

Article 4.3 Prise en charge des indemnités kilométriques vélo :

La CEAPC prendra en charge une partie des frais engagés par les salariés se déplaçant à vélo ou à vélo à assistance électrique entre leur résidence principale et leur lieu de travail, sous la forme d'une indemnité kilométrique.

Le montant de cette indemnité est fixé à **25 centimes d'euros par kilomètre dans la limite de 200€ par an**. Cette prise en charge est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu sur présentation d'une attestation sur l'honneur.

Le trajet pris en compte pour le calcul de la prise en charge des frais engagés pour se déplacer en vélo correspond à la distance la plus courte en kilomètres.

L'outil de référence pour le calcul en kilomètres sera le site internet Mappy (option « J'ai un vélo »).

La prise en charge des indemnités kilométriques s'effectuera mensuellement.

Il sera possible de bénéficier de cette mesure en alternance avec un abonnement de transport en commun aux conditions définies à l'article 4.1 du présent accord.

Chapitre 5 - Titres restaurants

Les parties conviennent de l'augmentation de la part patronale des titres restaurants à **hauteur de 5,38 euros**, à compter du 1^{er} avril 2017 et, **par dérogation à l'article 2 de l'avenant 3 de révision à l'accord sur les avantages au personnel et périphériques sociaux de la CEAPC du 26/08/2014**, la valeur faciale du titre restaurant **est fixée à 9 euros**.

Chapitre 6 - Mesure en faveur du Handicap

La Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes s'engage à appliquer les dispositions de l'accord collectif national en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap du 25 novembre 2016. Pour mémoire, en 2016, la CEAPC a plus que rempli son obligation légale avec un taux d'emploi de 7,25 %.

NH
107



Le Département Responsable Employeur sera particulièrement attentif sur le maintien en emploi des personnes en situation de handicap en travaillant en étroite collaboration avec les managers et les médecins du travail.

La CEAPC a aussi pour objectifs 2017 de poursuivre le développement des achats dans le secteur adapté et protégé. Elle maintiendra par ailleurs sa présence dans les salons et sites de recrutements dédiés.

Les parties conviennent d'une participation maximale de l'entreprise à hauteur de **50%** pour chaque CESU acquis par les salariés de la Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes ayant le statut de travailleur handicapé et par les salariés ayant au moins une personne handicapée à leur charge, dans la limite maximum annuelle de **1200€**, soit une contribution annuelle maximum de **600 euros, sur présentation d'un justificatif.**

Cette mesure s'appliquera à compter du 1^{er} avril 2017 jusqu'au 31 décembre 2017.

L'ensemble des actions 2017 envisagées seront présentées au Comité d'Entreprise en même temps que le bilan de l'année 2016.

Article 2 – Durée et application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin au 31 décembre 2017.

A cette échéance, le présent accord cessera de valoir droit sans autre formalité.

Article 3 – Publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires :

- une version sur support papier signée des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception auprès de la DIRECCTE de BORDEAUX (118 Cour du Maréchal Juin),
- une version sur support électronique à la DIRECCTE (dd-33.accord-entreprise@direccte.gouv.fr)
- Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes de BORDEAUX (Place de la République).

Un exemplaire du présent accord sera également transmis à l'adresse numérique de la branche.

Fait à Bordeaux, le 16 mars 2017, en 7 exemplaires.

Pour la CEAPC, Représentée par Monsieur Bernard DURAND

Pour les organisations syndicales

- L'organisation syndicale RSP CEAPC, Représentée par Monsieur Bruno FACHAUX
- L'organisation syndicale SNE-CGC, Représentée par Madame Nathalie MIRANDE



➤ **L'organisation syndicale SUD**, Représentée par Madame Christel PERSONNE

➤ **L'organisation syndicale SU-UNSA**, Représentée par Madame Nathalie HURTAUD