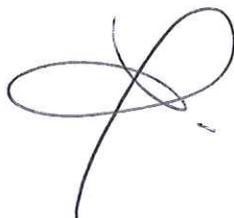


**ACCORD CONCLU DANS LE CADRE
DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2017**

Entre la Caisse d'Épargne Bretagne Pays de Loire, représentée par :

Frédérique DESTAILLEUR, Membre du Directoire en charge des Ressources Humaines,



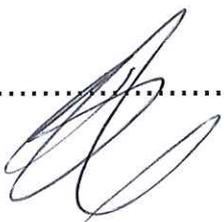
d'une part,

et, les Organisations Syndicales Représentatives représentées par :

..... pour la CFDT,

S. Frayssé..... pour la SNE-CGC,

..... pour SUD SOLIDAIRES BPCE,

B. Escuyer..... ..... pour le SU-UNSA,

d'autre part,

PREAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre de la Négociation annuelle obligatoire au titre de l'année 2017.

Il est rappelé que cet accord a été proposé à la négociation avec les organisations syndicales représentatives lors de la réunion conclusive le 17 février 2017, et à l'issue de trois autres séances de négociations le 22 novembre 2016, le 20 janvier 2017 et le 02 février 2017, sur les différents thèmes prévus par le code du travail dans ce cadre.

Le présent accord a été proposé à la signature des différentes organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

A l'issue de cette négociation, les parties ont prévu d'un commun accord les dispositions suivantes au titre de l'année 2017 :



BE

SF



1. Avantages au personnel

1.1. Valeur du titre restaurant

A compter du mois d'avril 2017, la part employeur sera augmentée au plafond d'exonération sociale, soit 5,38 € et la valeur faciale du titre restaurant sera portée à 9 €.

L'employeur s'engage à appliquer la prochaine revalorisation du plafond d'exonération de la part patronale des titres restaurant dans la limite de la valeur faciale à 9€.

1.2. Avantages produits bancaires

Evolution des avantages bancaires aux salariés à compter du 1^{er} mai 2017, dans le respect des obligations légales, avec la création de nouveaux avantages bancaires aux salariés (ou suppression de certaines conditions d'octroi spécifiques), dans différents domaines : Ouverture et fonctionnement du compte, Moyens et opération de paiement, banque à distance, Forfait, Découvert, Epargne et placement, Autres prestations et services.

Le SABS développera au cours de 2017 une brochure tarifaire collaborateurs qui sera mise à disposition sur Intranet.

Réalisation courant 2017 d'une étude de faisabilité sur l'élargissement de l'habilitation du SABS sur l'ensemble des prêts immobilier et consommation des collaborateurs, et non plus uniquement sur les dossiers de prêt à risque.

2. Frais de déplacement

2.1. Indemnité kilométrique

Courant 2017, prise en charge des frais engagés par les salariés se déplaçant à vélo entre le domicile et le lieu de travail sous la forme d'une indemnité kilométrique vélo, fixée à 0,25€ / km, dans la limite de 200€ / an / salarié.

Les modalités de calcul et de déclaration seront précisées ultérieurement.

2.2. Plan transport

La CEBPL continuera de faire bénéficier en 2017 aux collaborateurs bénéficiaires au 31 décembre 2016 des mesures relatives aux mobilités géographiques sans déménagement qui étaient contenues dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi de 2008.

L'expérimentation de la solution auto partage va être étendue sur les 21 véhicules en pool à Cesson et Orvault. Par ailleurs, une étude sera menée sur le covoiturage interentreprises sur les sites de Cesson et Orvault.

Pour rappel, en décembre 2016, la CEBPL a investi dans l'achat de 2 véhicules électriques sur Nantes et Rennes.

BE

SF

3. Salaires effectifs

3.1. Augmentations individuelles

La Direction appliquera la mesure unilatérale, décidée en l'absence d'accord dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire nationale, en versant, en février 2017, une prime de 350 € (base temps plein) aux salariés ayant un salaire annuel inférieur ou égal à 35 000 € selon les modalités d'application nationales.

La Direction rappelle avoir signé le 29 août 2014 avec des organisations syndicales représentatives, un accord sur la revalorisation de la rémunération des salariés occupant un emploi de classification T2 (nouvelle classification B depuis le 01/01/17).

La Direction appliquera les dispositions conventionnelles relatives au nouveau système de classification Branche Caisse d'Épargne, telles que définies par l'Accord collectif national sur le système de classification du 26 septembre 2016- Avenant à l'accord collectif national du 30.09.2003, l'Avenant n° 1 à l'accord collectif national NAO 2007 du 6 décembre 2007 du 26 septembre 2016 et l'Avenant n° 1 à l'accord collectif national sur la carrière des salariés du 25 juin 2004 du 26 septembre 2016.

En 2017, l'enveloppe consacrée aux augmentations individuelles sera de 900 K euros. La part de cette enveloppe consacrée à la campagne d'avril 2017 à destination des directeurs sera pour partie dédiée aux priorités suivantes :

- rattrapages de salaires liés à des différences salariales injustifiées entre les femmes et les hommes.
Une liste de noms sera transmise aux directeurs pour analyse avec la DRH.
- Fidélisation des potentiels sur 2 publics prioritaires : les nouveaux embauchés (1 à 5 ans d'ancienneté) et les Responsables et Directeurs d'Agence.
Une liste de noms sera transmise aux directeurs pour analyse avec la DRH.

La recommandation donnée aux directeurs est de proposer une revalorisation à minima de 50% de leur liste.

Un bilan sera réalisé fin 2017 avec une commission ad hoc composée de 2 membres par organisation syndicale signataire.

3.2. Epargne salariale :

L'accord relatif à l'intéressement a pris fin le 31.12.2016. La Direction engagera à compter du mois de mai 2017 des négociations avec les organisations syndicales représentatives pour un nouvel accord d'intéressement aux performances de l'entreprise 2017-2018-2019.

Compte tenu du niveau des résultats financiers de l'année 2016, fruit de l'investissement des commerciaux quels que soient les marchés et des fonctions supports, un régime de versement complémentaire de l'entreprise (abondement), tel que prévu par l'article 4.2 du règlement du PEE de la CEBPL, pour les seuls versements effectués par les salariés en 2017 au titre de l'exercice 2016 est mis en œuvre selon les modalités suivantes :

Le versement complémentaire de l'entreprise est exclusivement égal à 300% du montant de l'intéressement annuel placé et épargné sur le PEE en 2017, dans la limite de 900 euros bruts pour tout montant de 300 euros bruts de l'intéressement annuel placé et épargné sur le PEE en 2017.

Le versement complémentaire versé par la Société ne peut en aucun cas se substituer à un quelconque élément de rémunération, au sens de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans la Société au moment de l'entrée en vigueur du Plan d'Epargne d'Entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles sauf si un délai de 12 mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération et le versement de l'abondement de la Société.

Par ailleurs, il est rappelé que le versement complémentaire ainsi distribué ne peut dépasser 8% du plafond annuel de la sécurité sociale comme prévu à l'article L 241-3 du code de la sécurité sociale.

Les bénéficiaires du présent accord relatif à l'abondement sont les mêmes que ceux mentionnés à l'article 1 du règlement du PEE de la CEBPL.

4. Egalité Professionnelle

En 2017, l'enveloppe consacrée aux augmentations individuelles sera de 900 K euros. La part de l'enveloppe des augmentations individuelles consacrée à la campagne d'avril 2017 à destination des directeurs sera pour partie dédiée au rattrapage de salaires liés à des différences de salaires injustifiées entre les femmes et les hommes. Une liste de noms sera transmise aux directeurs, pour analyse avec la DRH, avec une recommandation de proposer une revalorisation à minima de 50% de cette liste.

Un bilan sera réalisé fin 2017 avec une commission ad hoc composée de 2 membres par organisation syndicale signataire.

5. Autres dispositions suite aux demandes des organisations syndicales représentatives

5.1. Assurance individuelle accident souscrite par la CEBPL au profit des salariés

Création, au cours du 1er semestre 2017, d'un espace Juridique sur Intranet, facilitant ainsi l'accès aux informations relatives aux assurances.

Par ailleurs, une présentation des différentes assurances dont bénéficient les salariés CEBPL sera réalisée auprès du Comité Entreprise et du CHSCT le 17 mars 2017.

5.2. Travail pendulaire

Afin de promouvoir et faciliter l'accès aux modalités d'application du travail pendulaire, la Direction mettra en place un espace dédié sur Intranet courant 2017.

5.3. Frais de déplacements

Une révision de la rédaction sera réalisée afin de faciliter la bonne compréhension des modalités actuellement applicables.

 BE SF

5.4. Congés soutien familial et dons de RTT :

Ouverture d'une négociation sur le 2nd semestre 2017, au cours de laquelle sera également abordé le traitement apporté aux congés payés pendant un arrêt maladie.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an. Il cessera de produire ses effets le 31 décembre 2017. En aucun cas, il ne pourra produire à l'échéance ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L2222-4 du code du travail.

Dépôt du présent accord

Une séance de signature a été organisée le 1^{er} mars 2017.

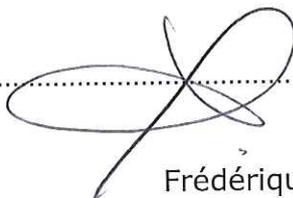
Le présent accord est notifié par la CEBPL à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives.

Le présent accord sera déposé en double exemplaire (dont un exemplaire sur support électronique) auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Loire-Atlantique.

Un exemplaire sera, en outre, déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

Fait à Orvault, le 01/03/2017

Pour la CEBPL,



Frédérique DESTAILLEUR
Membre du Directoire en charge des Ressources Humaines

Pour la CFDT,

Pour la SNE CGC..... *S. Frayssé*



Pour SUD SOLIDAIRES BPCE,.....

Pour le SU-UNSA :



B. Ewya