



**ACCORD SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE
AU TITRE DE L'ANNEE 2019 AU SEIN DE LA CELR**

Entre d'une part, la Caisse d'Épargne du Languedoc Roussillon dont le siège social est 254, rue Michel TEULE, 34000 Montpellier représentée par Monsieur Jean-Marie NAUTE, Membre du Directoire,

Et d'autre part les Organisations Syndicales :

- C.F.D.T. représentée par M. Eric DUMAS
- S.U-U.N.S.A. représenté par M. Patrice LUNA
- S.U.D-Solidaire représenté par M. Patrick SAVOURET
- S.N.E-C.G.C représentée par M. Thierry LARDEREAU

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-1, L. 2242-13 et L. 2242-15 et suivants du Code du travail, la Direction de la Caisse d'Épargne Languedoc Roussillon a décidé d'engager la négociation annuelle obligatoire portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

Dans ces conditions, s'est tenue le 11 décembre 2018 une première réunion au terme de laquelle ont été arrêtés :

- le lieu et le calendrier des réunions de négociation ;
- les informations remises aux parties à la négociation ;
- les modalités de déroulement de la négociation.

Cette réunion a également permis l'expression des premières revendications syndicales auprès de l'employeur.

La Direction de l'entreprise et les délégations syndicales se sont ensuite rencontrées les 22 janvier et 7 février 2019.

En suite de quoi les partenaires sociaux sont convenus des dispositions ci-après.

Article 1 : Mesures salariales catégorielles

A la suite des réunions organisées avec les organisations syndicales représentatives au 2^{ème} semestre 2018 et dans le cadre de leurs échanges au titre de la négociation annuelle au titre de l'année 2019, les parties sont convenues de la mise en œuvre de mesures salariales catégorielles au sein du réseau commercial.

ED PL TL PS

JM

1.1 Mesure relative aux nouveaux entrants Conseillers Clientèle

En application de l'accord sur la Négociation Annuelle Obligatoire au titre de l'année 2009 et suite à l'entrée en vigueur de l'accord collectif national sur le système de classification au sein de la Branche Caisses d'Épargne du 26 septembre 2016, les recrutements de Conseillers Clientèles en CDI au sein de la filière Vente et Services Clients s'effectuent à minima sur la base du salaire annuel minimum de branche correspondant au niveau D de classification (soit 23 735 € annuels bruts à la date du présent accord).

Par ailleurs, depuis la signature de l'accord relatif à la Négociation Annuelle Obligatoire au titre de l'année 2011, les salariés recrutés en CDI et amenés dans ce cadre à suivre le Parcours de formation Nouvel Entrant (PNE) bénéficient du versement d'une prime de 1 000 euros dans les deux mois suivant la réussite de ce parcours.

Les parties souhaitent valoriser la rémunération minimale de l'emploi de Conseiller Clientèle en fixant cette rémunération minimale à 25 000 euros annuels bruts (base temps complet) à compter de l'obtention du PNE.

A ce titre, les dispositions relatives aux mesures salariales mises en œuvre lors de la validation de ce parcours sont redéfinies comme suit :

Les Conseillers Clientèle validant le PNE à compter du 1^{er} mars 2019 verront leur salaire annuel brut porté à 25 000 euros (base temps complet), avec prise d'effet à compter du mois suivant cette validation.

Les Conseillers Clientèle ayant déjà validé le PNE avant le 1^{er} mars 2019 verront leur salaire annuel brut porté à 25 000 euros (base temps complet) à compter du 1^{er} mars 2019.

Il est par ailleurs convenu que cette mesure s'appliquera aux Conseillers Clientèle missionnés sur un emploi de Gestionnaire de Clientèle. Dans ce cadre, les salariés concernés verront leur salaire porté à 25 000 euros annuels bruts (base temps complet) :

- à compter du 1^{er} mars 2019 pour ceux qui ont déjà validé le PNE à cette date ;
- le mois suivant l'obtention du PNE pour ceux qui le valideront postérieurement au 1^{er} mars 2019.

Enfin, les salariés validant le PNE alors qu'ils ont été nommés sur un autre emploi que celui de Conseiller Clientèle à la date d'obtention percevront une prime de 1 000 euros bruts le mois suivant la réussite du parcours. Cette mesure sera sans effet sur leur salaire annuel brut.

Les dispositions du présent article annulent et remplacent celles prévues par l'article 1 de l'accord relatif à la NAO 2011 du 29 mars 2011.

1.2 Mesure salariale relative aux Gestionnaires de Clientèle Particulier

Les parties conviennent de la mise en œuvre d'une mesure salariale pour les Gestionnaires de Clientèle Particuliers répondant, à la date de signature du présent accord, aux critères ci-dessous :

- 5 ans d'ancienneté dans l'emploi
- Niveau d'appréciation ≥ 3 lors de la dernière campagne d'appréciation (après neutralisation des notes liées au digital)
- Salaire de référence annuel brut* < 34 000 euros

Cette mesure salariale se traduira par une augmentation de 1 000 euros bruts du salaire de base annuel (pour un temps plein) dans la limite de 34 000 euros annuels bruts.

Il est précisé que les salariés répondant à ces critères et ayant bénéficié d'une mesure salariale individuelle sur l'exercice 2018 ne sont pas concernés par cette mesure, sauf si l'augmentation perçue en 2018 est inférieure à 1 000 euros annuels bruts, auquel cas ils seront augmentés à due concurrence du différentiel, dans la limite de 34 000 euros annuels bruts.

Cette augmentation sera mise en œuvre à compter du 1^{er} mars 2019 uniquement pour les salariés répondant aux critères définis à cette date.

**Le salaire de référence annuel brut retenu pour la présente mesure est un montant théorique établi en application de la formule suivante (Montant du salaire brut de base mensuel du mois de janvier 2019 avant augmentation générale + montant brut des éventuels avantages individuels acquis du mois de janvier 2019) x 13*

1.3 Mesure salariale relative aux Gestionnaires de Clientèle Professionnels

Les parties conviennent de la mise en œuvre d'une mesure salariale pour les Gestionnaires de Clientèle Professionnels répondant, à la date de signature du présent accord, aux critères ci-dessous :

- 3 ans d'ancienneté dans l'emploi
- Niveau d'appréciation ≥ 3 lors de la dernière campagne d'appréciation (après neutralisation des notes liées au digital)
- Salaire de référence annuel brut* < 45 000 euros

Cette mesure salariale se traduira par une augmentation de 1 500 euros bruts du salaire de base annuel (pour un temps plein) dans la limite de 45 000 euros annuels bruts.

Il est précisé que les salariés répondant à ces critères et ayant bénéficié d'une mesure salariale individuelle sur l'exercice 2018 ne sont pas concernés par cette mesure, sauf si l'augmentation perçue en 2018 est inférieure à 1 500 euros annuels bruts, auquel cas ils seront augmentés à due concurrence du différentiel, dans la limite de 45 000 euros annuels bruts.

Cette augmentation sera mise en œuvre à compter du 1^{er} mars 2019 uniquement pour les salariés répondant aux critères définis à cette date.

**Le salaire de référence annuel brut retenu pour la présente mesure est un montant théorique établi en application de la formule suivante (Montant du salaire brut de base mensuel du mois de janvier 2019 avant augmentation générale + montant brut des éventuels avantages individuels acquis du mois de janvier 2019) x 13*

1.4 Mesure salariale relative aux Chargés d'Affaires Gestion Privée

Les parties conviennent de la mise en œuvre d'une mesure salariale pour les Chargés d'Affaires Gestion Privée répondant, à la date de signature du présent accord, aux critères ci-dessous :

- 3 ans d'ancienneté dans l'emploi
- Niveau d'appréciation ≥ 3 lors de la dernière campagne d'appréciation (après neutralisation des notes liées au digital)
- Salaire de référence annuel brut* < 45 000 euros

Cette mesure salariale se traduira par une augmentation de 1 500 euros bruts du salaire de base annuel (pour un temps plein) dans la limite de 45 000 euros annuels bruts.

ED PL TL PS

W

Il est précisé que les salariés répondant à ces critères et ayant bénéficié d'une mesure salariale individuelle sur l'exercice 2018 ne sont pas concernés par cette mesure, sauf si l'augmentation perçue en 2018 est inférieure à 1 500 euros annuels bruts, auquel cas ils seront augmentés à due concurrence du différentiel, dans la limite de 45 000 euros annuels bruts.

Cette augmentation sera mise en œuvre à compter du 1^{er} mars 2019 uniquement pour les salariés répondant aux critères définis à cette date.

**Le salaire de référence annuel brut retenu pour la présente mesure est un montant théorique établi en application de la formule suivante (Montant du salaire brut de base mensuel du mois de janvier 2019 avant augmentation générale + montant brut des éventuels avantages individuels acquis du mois de janvier 2019) x 13*

Article 2 : Mise en œuvre de la garantie salariale

Les parties conviennent de revoir la date de prise d'effet de la garantie salariale prévue par l'article 8 de l'accord collectif national sur la carrière des salariés du 25 juin 2004 (modifié par avenant du 26 septembre 2016).

En effet, au terme de l'accord national, la garantie salariale est calculée une fois par an et prend effet à date fixe déterminée par l'entreprise pour l'ensemble des salariés concernés.

Au sein de la CELR, le calcul de cette garantie est effectué au mois de juin de chaque année sur la base des 8 exercices précédents et prend effet, pour les salariés concernés, le 1^{er} juin.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu que la date d'examen et de calcul demeurera fixée au mois de juin sur la base des 8 exercices précédents, dans le cadre des mesures de politique salariale.

En revanche, les mesures d'augmentation en résultant pour les salariés concernés prendront effet de façon rétroactive au 1^{er} janvier de la même année.

Article 3 : Don de jours de congés enfant ou conjoint gravement malade

Dans le cadre de la négociation annuelle au titre de l'année 2016, les partenaires sociaux étaient convenus de la mise en place d'un dispositif de don de jours de congés en cas d'enfant gravement malade. Ces dispositions, conclues pour une durée déterminée de 3 ans, ont pris fin le 31 décembre 2018.

Soucieux de porter 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 parties conviennent par le présent accord de redéfinir un dispositif de don de jours de congés en cas d'enfant gravement malade tel que défini par les articles L 1221-65-1 et suivants du Code du travail et de l'étendre aux salariés aidant leur conjoint dans les mêmes conditions.

Ce dispositif vient compléter les dispositions légales et conventionnelles en vigueur pour les situations rendant indispensable la présence soutenue du ou des parents auprès d'un enfant ou du conjoint gravement malade et des soins contraignants.

ED RL TL PS

3.1 Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié sans condition d'ancienneté (CDI ou CDD).

Elles concernent les situations de maladie, handicap ou accident d'une particulière gravité d'un enfant âgé de moins de 20 ans dont le salarié assume la charge ou du conjoint du salarié*, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

(*) Le lien avec l'enfant ou le conjoint est établi par la présentation du livret de famille, de l'acte de mariage, du PACS ou, s'agissant de concubins, d'un justificatif faisant état d'un domicile commun.

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.

Conformément aux dispositions légales, la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé établi par le médecin qui suit l'enfant ou le conjoint concerné. Ce certificat doit également indiquer la durée prévisible de la présence nécessaire.

Le salarié bénéficiaire doit avoir consommé au préalable toutes les possibilités d'absences, qu'elles soient ou non directement liées à la pathologie de l'enfant ou du conjoint (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...).

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 ou du conjoint qui ne rendrait plus indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

3.2 Modalités du don

Salariés donateurs

Tout salarié titulaire d'un CDI ou d'un CDD ayant acquis un nombre de jours pouvant être cédés a la possibilité de faire un don de jours de repos, sur la base du volontariat.

ED PL TL PS

dr

- 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
 Chaque salarié a la possibilité de faire un don d'au maximum 5 jours entiers par année civile, toute nature confondue.
 Le nombre global de jours cédés par les salariés est plafonné à 65 jours ouvrés par situation déclenchant l'appel au don.
- 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 15 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 salarié donateur ne peut obtenir de l'employeur ou du salarié bénéficiaire aucune indemnisation ni rétribution spécifique.

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 de 65 jours ouvrés.

Dans le cas où le nombre de jours cédés 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.

3.3 Modalités de prise et régime des jours de congés

La prise de jours de repos cédés s'effectue par journées entières pour la durée fixée par le certificat médical et dans la limite de 40 jours ouvrés pour un même évènement. En cas de besoin, cette période de 40 jours ouvrés pourra être renouvelée une fois sur présentation d'une nouvelle attestation médicale. La période pourra ainsi durer jusqu'à 80 jours ouvrés, dans la limite du nombre de jours cédés et abondés, pour un même évènement.

Ces jours pourront être posés de manière séquencée sur une période déterminée, sur la base d'un calendrier prévisionnel défini en accord 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.

ED PL TL PS

M

La valorisation des jours donnés se fait en temps. Par conséquent, 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.

Article 4 : Durée de l'accord, révision, dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf en ce qui concerne les articles 1.2, 1.3 et 1.4 relatifs aux augmentations salariales catégorielles, lesquelles ne s'appliqueront qu'une fois avec effet au 1^{er} mars 2019 et ne sont pas renouvelables au-delà de cette date.

L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise.

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou les Organisations syndicales qui y sont habilitées en application de l'article L. 2261-7-1 du code du travail.

Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision, par courrier recommandé avec accusé de réception.

Dans ce cas, les parties s'engagent à se rencontrer dans un délai de 2 mois suivant la demande afin d'examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

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.

Article 5 : Suivi de l'accord

Un suivi de l'accord sera réalisé par l'entreprise et les organisations syndicales signataires de l'accord à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire.

Article 6 : Clause de rendez-vous

Les parties signataires se rencontreront à l'occasion de la négociation annuelle conformément à l'article L. 2242-1 du Code du travail.

ED PC TL PS

N

Article 7 : Communication de l'accord et publicité

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Il donnera lieu à dépôt auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Occitanie dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, sur la plateforme de Téléaccords dédiée. Un exemplaire sera communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Montpellier.

Il sera par ailleurs mis en ligne sur l'intranet de l'Entreprise aux fins d'information de l'ensemble des collaborateurs.

Conclu à Montpellier le 22 Février 2019

P/CELR
Jean-Marie NAUTE
Membre du Directoire

P/C.F.D.T.
Eric DUMAS
Délégué syndical

P/S.N.E-C.G.C
Thierry LARDEREAU
Délégué Syndical

P/S.U-UNSA.
Patrice LUNA
Délégué Syndical

P/S.U.D-Solidaires
Patrick SAVOURET
Délégué Syndical