



ACCORD SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE AU TITRE DE L'ANNEE 2009

PREAMBULE :

A l'issue de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, il a été convenu ce qui suit entre :

La Caisse d'Epargne Provence Alpes Corse dont le siège social est situé Place Estrangin Pastré – BP 108 – 13006 MARSEILLE, représentée par Monsieur Serge DERICK, Membre du Directoire en charge du pôle Ressources dite CEPAC dans le texte,

Et,

Les Organisations Syndicales représentatives dans cette même Caisse,

ARTICLE 1 – Dispositions sur les prêts au personnel

Il est convenu de modifier les dispositions de l'accord du 15 juin 2006 emportant diverses dispositions sur les prêts au personnel comme suit :

Article 1-1 : Taux des prêts immobiliers

- **Le taux des prêts immobiliers agents (PIA)** est le taux barème plancher « smac » moins 0.20 ; sans pouvoir être supérieur ni au taux BPCE arrondi au 0.10 inférieur ni au TCI moins 0.10.
Le taux du PIA Concepto est le taux ci-dessus calculé plus 0.10.
Cette disposition emporte modification de l'article 1.1.1 de l'accord susnommé.
- **Le taux des prêts immobiliers pour la résidence secondaire** (hors PIA) est le taux barème plancher « smac » ; sans pouvoir être supérieur ni au taux BPCE arrondi au 0.10 inférieur ni au TCI moins 0.10.
Le taux de ce prêt hors PIA Concepto est le taux ci-dessus calculé plus 0.10.
Cette disposition emporte modification de l'article 1.1.2 de l'accord susnommé.

Ces dispositions relatives au taux immobiliers sont valables pour une durée de douze mois, un bilan relatif à ce nouveau barème sera présenté lors de la prochaine négociation annuelle obligatoire (au titre de l'exercice 2010)

Article 1-2 : Autres dispositions

- Le plafond des prêts objets divers agents (PODA) est porté de 41 200 € à 50 000 €.
Cette disposition emporte modification de l'article 4 de l'accord susnommé.
- Il ne sera pas demandé de garantie sur les prêts immobiliers inférieurs à 50 000€ sur une durée inférieure à 10 ans.

ARTICLE 2 – Le Chèque Emploi Service Universel (CESU)

Depuis l'exercice 2007, des dispositions à durée déterminée permettant aux salariés de bénéficier de chèques emploi service universel (CESU) avaient été instaurées.

Le présent accord reprend les mesures définies pour l'exercice 2008 et les proroge pour une durée de deux ans, soit pour les exercices 2010 et 2011.

A savoir :

Ce dispositif s'applique à tout salarié de la CEPAC ayant six mois d'ancienneté continue à l'effectif à la date de la demande.

Chaque collaborateur éligible pourra bénéficier au maximum de 34 chèques de 15€ soit 510€ dont :

- 255€ financés par l'employeur (50%)
- 255€ à la charge du salarié (50%)

Avant chaque ouverture de commande, il sera procédé à une information générale du personnel par brève. L'ensemble du dispositif et des informations utiles sur les CESU est disponible dans l'intranet RH Pratique.

ARTICLE 3 – Dispositions relatives à l'égalité professionnelle

Article 3-1 : Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Afin de respecter les exigences légales et de se conformer aux dispositions de l'accord national sur l'égalité professionnelle du 23 novembre 2007, la CEPAC procédera à compter du mois de juin 2010 :

- à la détermination des éventuels écarts de rémunération conformément aux critères définis par l'article 4-4-2 de l'accord national (emploi, ancienneté, compétence professionnelle par diplôme et/ou formation interne et expérience, parcours professionnel comparable),
- à la détermination des écarts inexpliqués par des éléments objectifs,
- à la correction de l'ensemble de ces écarts inexpliqués avant le 31 décembre 2010.

Les éléments permettant d'analyser les situations individuelles et d'expliquer par des motifs objectifs et non liés au sexe de la personne les écarts constatés seront présentés dans le cadre d'une commission spéciale composée de représentants de la DRH et de deux représentants par organisations syndicales signataires du présent accord. Au sein de cette même commission sera également évoqué le choix que l'employeur effectuera entre les différents éléments salariaux qui serviront de base aux comparaisons.

Dans un second temps, les mesures correctrices identifiées seront présentées à la commission « Egalité professionnelle » du comité d'entreprise.

Article 3-2 : Mesures relatives aux objectifs d'égalité dans l'entreprise

o Concernant l'organisation des réunions dans l'entreprise

Dans un souci réel de respect des horaires de travail des équipes et afin de ne pas compliquer, même inconsciemment, l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle de chacun, la CEPAC souhaite que l'ensemble des responsables hiérarchiques de l'entreprise s'engage à veiller au strict respect des principes suivants :

- les réunions et entretiens sont organisés sur le temps de travail et au sein des horaires collectifs,
- le brief du mardi soir est un temps d'échange dont la durée est précisément normée et ne doit pas entraîner de dépassement d'horaire,
- à l'exception de ce brief, il est demandé aux responsables d'unité de toutes les filières d'éviter autant que possible l'organisation de réunion ou d'entretien en fin de journée (c'est-à-dire dans l'heure qui précède l'horaire de départ des collaborateurs)

Ces mesures peuvent s'appliquer de façon assouplie pour les populations de cadre au forfait jours ; mais la nécessaire prise en compte de contraintes familiales légitimes ne doit pas être perdue de vue y compris pour ces collaborateurs.

o Concernant les collaborateurs PACSés

La CEPAC décide d'étendre les droits au congé spécial « mariage de l'agent » prévu à l'article 62 des Statuts des Caisses d'Epargne aux collaborateurs qui se « pacsent ».

Ce congé est d'une semaine (soit 5 jours ouvrés)

Les bénéficiaires devront produire les justificatifs utiles à la DRH.

Il est précisé que dans le cas où un mariage suivrait la conclusion d'un PACS (pour une union entre les mêmes partenaires) et pour des collaborateurs ayant initialement bénéficié dudit congé, il ne sera pas autorisé un nouveau congé au titre de l'article 62.

Cette mesure s'appliquera à tous les PACS signés à compter du 1^{er} janvier 2010.

- **Concernant la gestion des promotions et des revalorisations salariales**

Il est rappelé que depuis la NAO conclue au titre de l'exercice 2007, la disposition suivante a été mise en œuvre :

« Il est intégré un nouvel indicateur dit d'égalité salariale au niveau du fichier d'aide à la décision qui est mis à la disposition des managers, lors de la campagne annuelle de revalorisation salariale.

Cet indicateur permettra aux managers d'avoir une vision précise au sein de leur unité de travail de l'impact de leur décision en matière d'égalité professionnelle.

En outre, la DRH s'assurera de la cohérence globale des mesures salariales au regard des dispositions sur l'égalité professionnelle.

Elle veillera également à ce que le temps partiel ne soit pas un frein à l'évolution salariale. »

Afin de poursuivre et d'améliorer cette démarche, la Direction des Ressources Humaines va désormais assurer un contrôle de ces décisions en amont de leur mise en œuvre et pourra corriger les décisions managériales qui ne seraient pas en conformité avec les objectifs ci-dessus rappelés.

Cette correction s'imputera sur l'enveloppe allouée au manager ; en conséquence, il devra effectuer de nouveaux arbitrages afin de respecter son budget initial.

- **Concernant les formations**

Il est ici rappelé les dispositions de l'accord national sur l'égalité professionnelle (article 4.3.5) qui prévoit une prise en charge de frais de garde d'enfant supplémentaires induits par les cursus de formation. Cette prise en charge est de 50% à la CEPAC (sur fourniture de justificatif)

En outre, la DRH s'engage à réaliser sur demande et en amont de l'inscription aux parcours diplômants ou qualifiants une étude individuelle pour les collaborateurs faisant état de situation personnelle spécifique. L'objectif sera de déterminer des mesures permettant de concilier la vie personnelle et l'accès à la formation envisagée.

ARTICLE 4 – Disposition relatives aux salariés affectés dans les Départements d'Outre Mer

Article 4-1 : Création d'un groupe de travail sur l'insularité

Il est décidé qu'à la fin du premier semestre 2010 sera constitué un groupe de travail sur l'insularité dans les DOM.

Il sera composé de représentants de la DRH et de deux délégués syndicaux au maximum par organisation syndicale.

CC

3.0

8n

Article 4-2 : Mesures d'accompagnement pour les collaborateurs originaires des DOM en mobilité professionnelle en Métropole

Afin d'accompagner les mobilités entre les DOM et la Métropole, il est décidé de mettre en place le dispositif suivant :

- **collaborateur éligible** : collaborateur originaire des DOM et ayant travaillé à la CEPAC sur un des trois départements concernés durant une durée d'au moins 12 mois à la date de la mobilité et faisant l'objet d'une mobilité vers La Métropole ;
- **Principe** : le salarié ainsi que sa famille (conjoint, concubin déclaré et enfants non mariés fiscalement à charge) bénéficiera d'une participation annuelle de l'employeur à hauteur de 25% du billet aller retour en classe économique ; cette participation est définie par année civile.
- Le bénéfice de ce système non-demandé une année est cumulable sur les quatre années suivantes, avec un plafond fixé à 80% du prix des billets.
- Au bout de quatre années postérieures à celle de cette mobilité, ce dispositif cessera de produire ses effets.

Une note de service sur le détail de la présente procédure sera prochainement mise en ligne sur l'intranet (Espace RH) et complétera les dispositifs déjà en vigueur dédiés aux collaborateurs des DOM.

Article 4-3 : Mise en œuvre des accords interprofessionnels du « plan outre-mer »

Vus les accords régionaux interprofessionnels (ARI) suivants :

- ARI sur les salaires en Guadeloupe (accord Jacques BINO) du 26 février 2009, étendu le 3 avril 2009 ;
- ARI sur les rémunérations des salaires du secteur privé en Martinique du 11 mars 2009, étendu le 29 juillet 2009 ;
- ARI de La Réunion du 25 mai 2009, étendu le 27 juillet 2009 ;

1. Concernant la Région Guadeloupe

Les dispositions ci-dessous s'appliquent sur l'ensemble du territoire de la Région Guadeloupe :

- o **Pour les salariés dont la rémunération est inférieure ou égale à 1.4 SMIC**

Un bonus exceptionnel de 100 euros nets mensuels est versé pour une base temps plein.

L'Etat versera les 100 euros complémentaires afin d'atteindre les 200 euros de revalorisation mentionnés dans l'accord susnommé.

CC J.O. SM

- **Pour les salariés dont la rémunération est comprise entre 1.4 et 1.6 SMIC**

Il est décidé par le présent accord de leur verser un bonus exceptionnel de 6% du salaire brut annuel.

- **Pour les salariés dont la rémunération est supérieure à 1.6 SMIC**

Il est décidé par le présent accord de leur verser un bonus exceptionnel de 3% du salaire brut annuel.

- **Dispositions communes**

Quelle que soit la situation salariale, il est convenu que :

- Ces bonus sont exonérés de charges patronales et salariales à l'exception de la CSG et de la CRDS,
- Les salariés à temps partiel perçoivent ces sommes au prorata de leur temps de travail conformément à la rédaction de l'ARI,
- Les bonus exceptionnels sont versés proportionnellement au temps de présence effective dans l'entreprise (au sens de notre accord d'intéressement)
- Ces sommes seront versées une fois par an, en janvier de l'année n+1, en tenant compte du temps de présence et de la rémunération sur l'année concernée des collaborateurs,
- Elles sont versées sur la base de 12 mensualités,
- Concernant l'année 2009, le versement s'effectuera au mois de juin 2010 avec effet au 1^{er} mars 2009,
- Ces sommes sont plafonnées à 1500 euros annuels,
- Au terme du délai d'aide de l'état, l'augmentation de 100 euros versées à ceux dont le salaire est inférieur à 1.4 SMIC, sera portée à 200 euros nets,
- Pour les CDI et CDD quittant l'entreprise en cours d'année, le bonus sera versé avec le solde de tout compte,
- Pour les salariés en contrat de professionnalisation, le bonus sera versé au prorata du salaire versé et du temps de présence dans l'entreprise

2. Concernant la Région Martinique

Les dispositions ci-dessous s'appliquent sur l'ensemble du territoire de la Région Martinique :

- ***Pour les salariés dont la rémunération est inférieure ou égale à 1.4 SMIC***

Une contribution employeur dite « prime exceptionnelle de vie chère » de 100 euros nets par mois est versée pour une base temps plein.

L'Etat versera les 100 euros complémentaires afin d'atteindre les 200 euros de revalorisation mentionnés dans l'accord susnommé.

- **Pour les salariés dont la rémunération est comprise entre 1.4 et 1.6 SMIC**

Il est décidé par le présent accord de leur verser une « prime exceptionnelle de vie chère » de 4% du salaire brut annuel.

CL

3.9.

SM

○ **Pour les salariés dont la rémunération est supérieure à 1.6 SMIC**

Il est décidé par le présent accord de leur verser une « prime exceptionnelle de vie chère » de 2% du salaire brut annuel.

○ **Dispositions communes**

Quelle que soit la situation salariale, il est convenu que :

- Ces primes sont exonérées de charges patronales et salariales à l'exception de la CSG et de la CRDS,
- Les salariés à temps partiel perçoivent ces sommes au prorata de leur temps de travail conformément à la rédaction de l'ARI,
- Les primes sont versées proportionnellement au temps de présence effective dans l'entreprise (au sens de notre accord d'intéressement)
- Ces sommes seront versées une fois par an, en janvier de l'année n+1, en tenant compte du temps de présence et de la rémunération sur l'année concernée des collaborateurs,
- Elles sont versées sur la base de 12 mensualités,
- Concernant l'année 2009, le versement s'effectuera au mois de juin 2010 avec effet au 1^{er} mars 2009,
- Pour les CDI et CDD quittant l'entreprise en cours d'année, le bonus sera versé avec le solde de tout compte,
- Pour les salariés en contrat de professionnalisation, le bonus sera versé au prorata du salaire versé et du temps de présence dans l'entreprise

Il est également convenu, eu égard aux différences de forme et de fond des deux accords de la région antillaise, que des notes techniques d'application pourront être rédigées afin de clarifier la mise en œuvre de certaines mesures. Ces notes seront soumises à la consultation du Comité d'entreprise avant toute mise en application.

3. Concernant la Région Réunion

Les dispositions ci-dessous s'appliquent sur l'ensemble du territoire de la Région Réunion :

○ **Pour les salariés dont la rémunération est inférieure ou égale à 1.4 SMIC**

Un bonus exceptionnel de 50 euros mensuels est versé pour une base temps plein.

○ **Pour les salariés dont la rémunération est comprise entre 1.4 et 2 SMIC**

Un bonus exceptionnel de 60 euros mensuels est versé pour une base temps plein.

○ **Pour les salariés dont la rémunération est supérieure à 2 SMIC**

Un bonus exceptionnel de 55 euros mensuels est versé pour une base temps plein.

○ **Dispositions communes**

Quelle que soit la situation salariale, il est convenu que :

CC

J.O.

SM

- Ces primes sont exonérées de charges patronales et salariales à l'exception de la CSG et de la CRDS,
 - Les salariés à temps partiel perçoivent ces sommes au prorata de leur temps de travail conformément à la rédaction de l'ARI,
 - Les primes sont versées proportionnellement au temps de présence effective dans l'entreprise (au sens de notre accord d'intéressement)
 - Ces sommes seront versées une fois par an, en janvier de l'année n+1, en tenant compte du temps de présence et de la rémunération sur l'année concernée des collaborateurs,
 - Elles sont versées sur la base de 12 mensualités,
 - Concernant l'année 2009, le versement s'effectuera au mois de juin 2010 avec effet au 1^{er} mai 2009,
 - Pour les CDI et CDD quittant l'entreprise en cours d'année, le bonus sera versé avec le solde de tout compte,
 - Pour les salariés en contrat de professionnalisation, le bonus sera versé au prorata du salaire versé et du temps de présence dans l'entreprise,
 - Ce dispositif est conclu pour une durée déterminée qui prendra fin le 31 décembre 2011 (versement en janvier 2012 de la prime 2011)
- En l'absence de dispositif législatif de substitution, les parties conviennent de se rencontrer dans le courant du second semestre 2011 afin d'étudier tous les moyens de sortie du dispositif.

ARTICLE 5 – Durée et révision

A l'exception de l'article 1.1 et de l'article 2 et article 4.3 alinéa 3, le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et se substitue à l'ensemble des dispositions conventionnelles, usages et mesures unilatérales en vigueur à la Caisse d'Epargne Provence Alpes Corse et ayant le même objet.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivant du Code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties ouvriront une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ; celui-ci sera formalisé par un avenant qui se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

cc

J.P.

SM

ARTICLE 6 – Publicité

Le texte de l'accord sera déposé par la Caisse d'Epargne Provence Alpes Corse en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Marseille.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au Secrétariat du Greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Fait à Marseille le 24 février 2010

P/ La Caisse d'Epargne
Provence Alpes Corse

P/Le Syndicat Unifié

P/Le Syndicat C.F.D.T.

P/Le Syndicat S.U.D.

P/Le Syndicat F.O.

P/Le Syndicat C.F.T.C.

P/Le Syndicat C.G.C.

P/Le Syndicat C.G.T

