

**RELEVÉ RÉCAPITULATIF
DES MESURES EN VIGUEUR RELATIVES À DES ÉLÉMENTS DE
RÉMUNÉRATION OU À CARACTÈRE INDEMNITAIRE
ISSUES DES ACCORDS CONCLUS DANS LE CADRE DES NAO DE 2014 À 2023
À LA CAISSE D'ÉPARGNE RHÔNE ALPES**

Préambule

La Caisse d'Épargne Rhône Alpes a conclu un certain nombre d'accords dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) qui se sont succédées depuis 2014.

Compte tenu de leur nombre et de la variété de leurs objets, portant principalement sur des éléments de rémunération, et du fait que certaines étaient devenues sans objet car remplacées par des mesures plus favorables aux collaborateurs, les partenaires sociaux ont partagé le constat de la nécessité, pour une meilleure lisibilité par les collaborateurs de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes, de consolider dans un document l'ensemble des mesures relatives à la rémunération ou à caractère indemnitaire propres à la Caisse d'Épargne Rhône Alpes issues des accords NAO de 2014, 2015, 2016, 2017, 2019, 2020, 2021, 2022 et 2023.

Les dispositions contenues dans le présent document ne remettent pas en cause les accords signés et ne constituent qu'une synthèse des mesures conventionnelles existantes et encore en vigueur en matière de mesures salariales ou à caractère indemnitaire issues de ces accords NAO. L'objet du présent relevé récapitulatif est simplement de faire le constat objectif des mesures applicables en l'état du corpus conventionnel local existant à ce jour, de les reprendre et de les compiler, et le cas échéant, les adapter aux vus des accords collectifs nationaux intervenus dans l'intervalle, dans un seul et même document pour une mise à disposition facilitée des collaborateurs de la CERA.

Article 1 – Salaire minimum

Article 1.1 – Salaires minimum pour les classifications de D à G (article 2 de l'accord NAO 2023)

Tout salarié embauché ou nommé avec une classification de D à G perçoit à compter du 1^{er} mars 2023 un salaire annuel brut* base temps plein d'a minima :

- ✓ 29 500 euros bruts pour la classification D
- ✓ 30 700 euros bruts pour la classification E
- ✓ 31 800 euros bruts pour la classification F
- ✓ 34 800 euros bruts pour la classification G.

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'au 30 juin 2025 et cessent de s'appliquer de plein droit à cette même date.

Article 1.2 – Salaire minimum pour les salariés appartenant à la catégorie des cadres (article 3 de l'accord NAO 2023)

Tout salarié embauché ou nommé relevant de la catégorie « cadres » (soit à partir de la classification H) perçoit à compter du 1^{er} mars 2023 un salaire annuel brut* d'a minima 38 000 euros base temps plein.

Cette disposition s'applique jusqu'au 30 juin 2025 et cesse de s'appliquer de plein droit à cette même date.

Article 1.3 – Salaire minimum pour les salariés occupant un emploi de gestionnaire de clientèle / gestionnaire de clientèle agence en ligne / gestionnaire de clientèle OCF / gestionnaire de clientèle MBL (article 4 de l'accord NAO 2023)

Tout salarié embauché ou nommé sur un emploi de Gestionnaire de Clientèle / Gestionnaire de Clientèle Agence en Ligne / Gestionnaire de Clientèle OCF / Gestionnaire de Clientèle MBL perçoit à compter du 1^{er} mars 2023 un salaire annuel brut* de :

- 31 000 euros bruts a minima base temps plein à la classification E
- 32 000 euros bruts a minima base temps plein à la classification F

Cette mesure ne s'applique pas aux salariés dits « en mission ».

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'au 30 juin 2025 et cessent de s'appliquer de plein droit à cette même date.

* Le salaire annuel brut s'entend du salaire annuel de base et des avantages individuels acquis, le cas échéant.

Article 1.4 – Salaire minimum pour les salariés occupant un emploi de gestionnaire de clientèle patrimoniale (article 5 de l'accord NAO 2023)

Tout salarié embauché ou nommé sur un emploi de Gestionnaire de Clientèle Patrimoniale perçoit à compter du 1^{er} mars 2023 un salaire annuel brut* d'a minima 36 000 euros bruts base temps plein.

Cette mesure ne s'applique pas aux salariés dits « en mission ».

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'au 30 juin 2025 et cessent de s'appliquer de plein droit à cette même date.

Article 1.5 – Salaire minimum pour les salariés occupant un emploi de chargé d'affaires professionnels / chargé d'affaires professionnels agence en ligne appartenant à la catégorie des techniciens (article 6 de l'accord NAO 2023)

Tout salarié embauché ou nommé sur un emploi de Chargé d'Affaires Professionnels / Chargé d'Affaires Professionnels Agence en Ligne, appartenant à la catégorie des techniciens (non cadres), perçoit à compter du 1^{er} mars 2023 un salaire annuel brut* d'a minima 36 300 euros bruts base temps plein.

Cette mesure ne s'applique pas aux salariés dits « en mission ».

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'au 30 juin 2025 et cessent de s'appliquer de plein droit à cette même date.

Article 1.6 – Salaire minimum pour les salariés occupant un emploi de chargé d'affaires entreprises appartenant à la catégorie des techniciens (article 7 de l'accord NAO 2023)

Tout salarié embauché ou nommé sur un emploi de Chargé d'Affaires Entreprises, appartenant à la catégorie des techniciens (non cadres), perçoit à compter du 1^{er} mars 2023 un salaire annuel brut* d'a minima 36 500 euros bruts base temps plein. Cette mesure ne s'applique pas aux salariés dits « en mission ».

Cette disposition s'applique jusqu'au 30 juin 2025 et cesse de s'appliquer de plein droit à cette même date.

* Le salaire annuel brut s'entend du salaire annuel de base et des avantages individuels acquis, le cas échéant.

Article 1.7 – Salaire minimum pour les salariés occupant un emploi d’adjoint au directeur d’agence appartenant à la catégorie des techniciens (article 8 de l’accord NAO 2023)

Tout salarié occupant un emploi d’Adjoint au Directeur d’agence (y compris AEL) appartenant à la catégorie des techniciens (non cadres), perçoit à compter du 1^{er} mars 2023 un salaire annuel brut* d’a minima 36 700 euros base temps plein.

Cette mesure ne s’applique pas aux salariés dits « en mission ».

Les dispositions du présent article s’appliquent jusqu’au 30 juin 2025 et cessent de s’appliquer de plein droit à cette même date.

Article 1.8 – Garantie de classification pour les chargés d’affaires gestion privée (article 5 de l’accord NAO 2020)

Il est convenu que toute nomination ou embauche sur l’emploi de Chargé d’Affaires Gestion Privée emporte attribution du statut cadre et de la classification H, et du salaire minimum conventionnel qui lui est attaché.

Les dispositions du présent article s’appliquent jusqu’au 31 décembre 2023 et cessent de s’appliquer de plein droit à cette même date.

Article 1.9 – Salaire minimum pour les salariés occupant un emploi de responsable d’équipe de chargés d’affaires professionnels et associations et de responsable d’équipe de chargés d’affaires gestion privée (article 9 de l’accord NAO 2023)

Tout salarié embauché ou nommé sur un emploi de Responsable d’Équipe de Chargés d’Affaires Professionnels et Associations ou de Responsable d’Équipe de Chargés d’Affaires Gestion Privée perçoit à compter du 1^{er} mars 2023 un salaire annuel brut* d’a minima 38 500 euros base temps plein. Cette mesure ne s’applique pas aux salariés dits « en mission ».

Cette disposition s’applique jusqu’au 30 juin 2025 et cesse de s’appliquer de plein droit à cette même date.

Article 1.10 – Salaire minimum pour les salariés occupant un emploi de directeur d’agence (article 10 de l’accord NAO 2023)

Tout salarié embauché ou nommé sur un emploi de Directeur d’agence perçoit à compter du 1^{er} mars 2023 un salaire annuel brut* d’a minima 39 800 euros base temps plein. Cette disposition ne s’applique pas aux salariés dits « en mission ».

Cette disposition s’applique jusqu’au 30 juin 2025 et cesse de s’appliquer de plein droit à cette même date.

* Le salaire annuel brut s’entend du salaire annuel de base et des avantages individuels acquis, le cas échéant.

Article 2 – Garanties d'évolution salariale

Article 2.1 – Garanties d'évolution salariale en cas de promotion

Article 2.1.1 – Garantie d'évolution salariale minimale en cas de promotion (article 14 de l'accord NAO 2023)

Il est convenu de garantir un minima de revalorisation salariale pour toute promotion (à un niveau de classification supérieur) selon les modalités suivantes :

Tout salarié dont la promotion s'accompagne d'un changement d'emploi bénéficiera a minima d'une revalorisation (base temps plein) correspondant au montant le plus favorable des deux montants ci-après indiqués :

- 1 850 euros bruts
- L'évolution salariale prévue par l'article 2 de l'avenant n°1 en date du 26 septembre 2016 ayant modifié l'article 6 de l'accord national du 25 juin 2004 sur la carrière des salariés : 50% du différentiel entre le salaire annuel minimal de Branche (SAMB) du niveau de classification qu'occupait le salarié avant sa promotion et celui de son nouveau niveau de classification.

Tout salarié promu dans son emploi bénéficiera a minima d'une revalorisation (base temps plein) correspondant au montant le plus favorable des deux montants ci-après indiqués :

- 1 700 euros bruts
- L'évolution salariale prévue par l'article 2 de l'avenant n°1 en date du 26 septembre 2016 ayant modifié l'article 6 de l'accord national du 25 juin 2004 sur la carrière des salariés : 35% du différentiel entre le salaire annuel minimal de Branche (SAMB) du niveau de classification qu'occupait le salarié avant sa promotion et celui de son nouveau niveau de classification.

Cette mesure prend effet à compter du 1^{er} mars 2023.

Il est expressément précisé que le présent article se substitue intégralement à l'ensemble des dispositions conventionnelles, accords atypiques, engagements unilatéraux ainsi qu'aux pratiques et usages d'entreprise relatifs ayant trait au thème traité dans le présent article à savoir l'évolution salariale minimale en cas de promotion qui existent et pourraient exister à la date de signature du présent accord, comme notamment l'accord conclu dans le cadre des NAO au titre de l'année 2014 du 3 avril 2014, sans qu'il ne soit nécessaire de procéder à leur dénonciation.

Cette disposition s'applique jusqu'au 30 juin 2025 et cesse de s'appliquer de plein droit à cette même date.

Article 2.1.2 – Garantie de promotion sans changement d’emploi pour les adjoints au directeur d’agence au sein d’une agence multi-marchés ou d’une agence en ligne classés G (article 6 de l’accord NAO 2020 et article 12 de l’accord NAO 2023)

Jusqu’au 30 juin 2023, au terme de 18 mois d’ancienneté effective sur un emploi d’adjoint au Directeur d’agence au sein d’une agence Multi Marchés, les salariés classés G bénéficient d’une promotion sans changement d’emploi et se voient attribuer le statut cadre avec la classification H. Ils bénéficient de la revalorisation salariale minimale conventionnelle afférente

A compter du 1^{er} juillet 2023, au terme de 12 mois d’ancienneté effective sur un emploi d’adjoint au Directeur d’agence au sein d’une agence multi-marchés ou d’une agence en ligne (AEL), les salariés classés G bénéficient, sans effet rétroactif, d’une promotion sans changement d’emploi et se voient attribuer le statut cadre avec la classification H. Ils bénéficient de la revalorisation salariale minimale conventionnelle afférente.

Les périodes de suspension de contrat de travail, notamment maladie, congés sans solde, congés spéciaux, sont décomptées pour l’appréciation de la condition d’ancienneté effective, au-delà de 30 jours d’absence cumulés par an. En revanche les périodes de congés maternité/paternité/accueil de l’enfant/adoption et maladie professionnelle sont assimilées à du temps de travail effectif pour l’application de cette mesure.

Le changement de classification et la revalorisation salariale en résultant prennent effet le 1^{er} jour du mois suivant la date d’acquisition de la condition d’ancienneté effective, sans effet rétroactif.

Cette mesure ne s’applique pas aux salariés dits « en mission ».

Les dispositions du présent article s’appliquent jusqu’au 30 juin 2025 et cessent de s’appliquer de plein droit à cette même date.

Article 2.2 Garantie de rémunération hors promotion

Article 2.2.1 – Garantie de rémunération au terme de 24 mois d’ancienneté sur un emploi de gestionnaire de clientèle / gestionnaire de clientèle agence en ligne / gestionnaire de clientèle OCF / gestionnaire de clientèle MBL (article 11 de l’accord NAO 2023)

Au terme de 2 ans d’ancienneté effective sur un emploi de Gestionnaire de Clientèle / Gestionnaire de Clientèle Agence en Ligne / Gestionnaire de Clientèle OCF / Gestionnaire de Clientèle MBL à la **classification F**, les salariés perçoivent à compter du 1^{er} mars 2023 d’un salaire annuel brut* d’a minima 34 500 euros base temps plein.

Les périodes de suspension de contrat de travail, notamment maladie, congés sans solde, congés spéciaux, sont décomptées pour l’appréciation de la condition d’ancienneté effective, au-delà de 30 jours d’absence cumulés par an. En revanche les périodes de congés

maternité/paternité/accueil de l'enfant/adoption et maladie professionnelle sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'application de cette mesure.

Les éventuelles revalorisations salariales en résultant prennent effet le 1^{er} jour du mois suivant la date d'acquisition de la condition d'ancienneté effective, sans effet rétroactif.
Cette mesure ne s'applique pas aux salariés dits « en mission ».

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'au 30 juin 2025 et cessent de s'appliquer de plein droit à cette même date.

Il est rappelé que la plage de classification de l'emploi de Gestionnaire de Clientèle s'étend jusqu'à la classification G et qu'en conséquence, les salariés affectés sur cet emploi avec la classification F peuvent également bénéficier d'une promotion sans changement d'emploi.

Article 2.2.2 – Garantie de rémunération au terme de quatre années d'ancienneté sur un emploi de gestionnaire de clientèle / gestionnaire de clientèle agence en ligne (article 4 de l'accord NAO 2020)

Au terme de quatre années d'ancienneté effective sur un emploi de Gestionnaire de Clientèle / Gestionnaire de Clientèle Agence en Ligne, les salariés **classés E** bénéficient d'un salaire annuel brut* d'a minima 31 200 euros. Les parties conviennent que cette mesure est également applicable aux salariés occupant ou ayant occupé préalablement un emploi de Responsable de Clientèle Particuliers.

Les périodes de suspension de contrat de travail, notamment maladie, congés sans solde, congés spéciaux, sont décomptées pour l'appréciation de la condition d'ancienneté effective, au-delà de 30 jours d'absence cumulés par an. En revanche les périodes de congés maternité/paternité/accueil de l'enfant/adoption et maladie professionnelle sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'application de cette mesure.

Les éventuelles revalorisations salariales en résultant prennent effet le 1^{er} jour du mois suivant la date d'acquisition de la condition d'ancienneté effective, sans effet rétroactif.

Cette mesure ne s'applique pas aux salariés dits « en mission ».

Cette disposition s'applique jusqu'au 31 décembre 2023 et cesse de s'appliquer de plein droit à cette même date.

* Le salaire annuel brut s'entend du salaire annuel de base et des avantages individuels acquis, le cas échéant.

Article 2.2.3 – Garantie de rémunération au terme de deux années d’ancienneté sur un emploi de directeur d’agence (article 6 de l’accord NAO 2022 et article 13 de l’accord NAO 2023)

Jusqu’au 30 juin 2023, au terme de deux années d’ancienneté effective sur un emploi de Directeur d’Agence, les salariés bénéficient à compter du 1^{er} juin 2022 d’un salaire annuel brut* d’a minima 40 500 euros.

A compter du 1^{er} juillet 2023, au terme de deux années d’ancienneté effective sur un emploi de Directeur d’Agence, les salariés bénéficient d’un salaire annuel brut* d’a minima 41 800 euros. Les périodes de suspension de contrat de travail, notamment maladie, congés sans solde, congés spéciaux, sont décomptées pour l’appréciation de la condition d’ancienneté effective, au-delà de 30 jours d’absence cumulés par an. En revanche les périodes de congés maternité/paternité/accueil de l’enfant/adoption et maladie professionnelle sont assimilées à du temps de travail effectif pour l’application de cette mesure. Les éventuelles revalorisations salariales en résultant prennent effet le 1^{er} jour du mois suivant la date d’acquisition de la condition d’ancienneté effective, sans effet rétroactif. Cette mesure ne s’applique pas aux salariés dits « en mission ».

Les dispositions du présent article s’appliquent jusqu’au 30 juin 2025 et cessent de s’appliquer de plein droit à cette même date.

Article 2.2.4 – Garantie de revalorisation salariale (article 5 de l’accord NAO 2014)

Tout salarié doit avoir bénéficié, au terme de 7 années consécutives de travail effectif, d’une évolution de son salaire de base au moins équivalente à 2,5% du SAMB de son niveau de classification, à l’exclusion des augmentations générales et des effets salariaux liés à la modification de son temps de travail.

A défaut, il lui est versé le différentiel constaté entre l’évolution réelle de son salaire de base et l’évolution garantie ci-dessus.

La revalorisation est calculée au prorata du temps de travail contractuel.

Toutes les périodes de suspension du contrat de travail, hors congé maternité/adoption/paternité ou accueil de l’enfant, s’imputent sur la période prise en compte pour l’application de la présente mesure et en reporte d’autant ses effets.

Pour mémoire, cette garantie de revalorisation salariale est calculée au mois de janvier de chaque exercice, sans donner lieu à rappel de salaire.

* Le salaire annuel brut s’entend du salaire annuel de base et des avantages individuels acquis, le cas échéant.

Article 3 – Intégration d’une quote part de la part variable dans le salaire de base et nouveau dispositif de part variable (article 8 de l’accord NAO 2022)

Les salariés de la Caisse d’Épargne Rhône Alpes bénéficient d’un dispositif de part variable en application d’un engagement unilatéral de l’Entreprise.

Le montant global de part variable représente un pourcentage du salaire de référence dont le maximum varie selon les filières ou métiers (en règle générale, de 10 à 20%).

Les parties signataires partagent le souhait de rééquilibrer le poids de la rémunération variable dans la rémunération globale des salariés. Il a donc été convenu de diminuer dès l’exercice 2022 les taux potentiels de part variable de l’ensemble des collaborateurs en contrepartie de l’intégration définitive dans leur salaire annuel de base d’un montant correspondant à 5 % de leur rémunération annuelle fixe (« AIA » compris).

3-1 : POUR LES COLLABORATEURS DES FONCTIONS SUPPORTS

Il est convenu de diminuer de 5 points le potentiel de part variable des collaborateurs des fonctions support et assimilés en contrepartie de l’intégration définitive dans leur salaire annuel de base d’un montant correspondant à 5 % de leur rémunération annuelle fixe (« AIA » compris).

À titre d’exemple :

- pour les collaborateurs dont le taux potentiel de part variable est actuellement de 10 %, leur potentiel de part variable est ramené à 5 % ;
- pour les collaborateurs dont le taux potentiel de part variable est actuellement de 15 %, leur potentiel de part variable est ramené à 10 %.

Par ailleurs, l’enveloppe globale de part variable à distribuer aux collaborateurs des fonctions supports et assimilé sera déterminée en fonction du coefficient de performance des collaborateurs des fonctions commerciales.

- Le coefficient de performance des collaborateurs des fonctions commerciales est déterminé chaque année comme suit : $\text{taux constaté} / \text{taux potentiel maximum des collaborateurs éligibles} = \text{COEP}$

L’enveloppe de part variable à distribuer aux collaborateurs des fonctions supports sera déterminée comme suit :

- $\text{Salaires de référence des collaborateurs éligibles} \times \text{taux potentiel de part variable des collaborateurs éligibles} \times \text{COEP} \times 70 \%$

La date de versement de la part variable sera fonction des travaux préalables à la détermination de cette enveloppe.

3.2 : POUR LES COLLABORATEURS DES FONCTIONS COMMERCIALES

Il est convenu de diminuer le potentiel de part variable des collaborateurs des fonctions commerciales BDD et BDR de 5 points, à l'exception des gestionnaires de clientèle, gestionnaires de clientèle AEL, gestionnaires de clientèle OCF, gestionnaires de clientèle MBL, conseillers commerciaux, conseillers banque digitale, gestionnaires commerciaux Web, et les gestionnaires clientèle patrimoniale dont le potentiel de part variable ne sera réduit que de 4 points, en contrepartie de l'intégration définitive dans leur salaire annuel de base d'un montant correspondant à 5 % de leur rémunération annuelle fixe (« AIA » compris).

A titre d'exemple :

- pour les gestionnaires de clientèle, les gestionnaires de clientèle AEL, gestionnaires de clientèle OCF, gestionnaires de clientèle MBL, les conseillers commerciaux, les conseillers banque digitale, gestionnaires commerciaux Web et les gestionnaires clientèle patrimoniale, leur potentiel de part variable est ramené à 8 % contre 12 % actuellement ;
- pour les autres collaborateurs dont le potentiel de part variable est actuellement de 12 %, leur potentiel de part variable est ramené à 7 % ;
- pour les collaborateurs dont le potentiel de part variable est actuellement de 20 %, leur potentiel de part variable est ramené à 15 %.

3.3 : MODALITÉS D'APPLICATION

3-3-1 : Application du nouveau dispositif de part variable

La première application du nouveau dispositif de part variable interviendra dès l'exercice 2022 et à effet au 1^{er} janvier 2022.

3-3-2 : Intégration des 5 points des anciens taux potentiels de part variable

L'intégration définitive de la quote-part de l'ancien taux potentiel de part variable dans le salaire annuel fixe concerne l'ensemble des salariés présents au jour de l'application de cette mesure, soit le 1^{er} juillet 2022. Cette intégration définitive correspondra à 5 % du salaire annuel fixe base temps plein, sans pouvoir être inférieure à 1 800 euros. Elle interviendra avec le traitement des salaires de juillet 2022.

En outre, pour tenir compte de l'application à effet au 1^{er} janvier 2022 du nouveau dispositif de part variable, il est convenu de verser une prime correspondant à 5 % du salaire fixe constaté sur la période rémunérée comprise entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2022.

L'intégration définitive et la prime prévues au présent article seront considérées comme une mesure générale pour l'application des dispositifs de garantie d'évolution salariale légaux, conventionnels locaux ou nationaux.

3-3-3 : Bénéficiaires

Ces mesures s'appliquent à l'ensemble des salariés classés de A à K.

Seront désormais éligibles à une part variable dans les conditions fixées par l'entreprise les collaborateurs présents au 31 décembre de l'exercice de référence sans condition d'ancienneté.

Article 4 – Dispositif de reconnaissance de l'expérience acquise au sein de l'emploi pour les catégories techniciens (article 16 de l'accord NAO 2023)

Chaque année sera examinée la situation des collaborateurs classés de B à G dont le niveau d'évaluation de leurs compétences se situe a minima au niveau « maîtrise de l'emploi », dont l'emploi et la classification n'ont pas évolué depuis 6 ans et qui n'ont pas bénéficié d'une revalorisation salariale individuelle d'au moins 850 euros annuels bruts sur les trois années précédentes (hors revalorisation salariale liée à l'égalité professionnelle).

Dans ce cadre, une enveloppe sera spécifiquement consacrée à la reconnaissance de l'expérience acquise au sein de leur emploi par ces collaborateurs, objectivée par le niveau d'évaluation de leurs compétences au niveau a minima « maîtrise de l'emploi ». Cette reconnaissance pourra se matérialiser par une promotion sans changement d'emploi ou par une revalorisation salariale qui ne pourra être inférieure à 1 300 euros bruts annuels.

Il est précisé, concernant particulièrement les collaborateurs classés G, dont la promotion sans changement d'emploi induirait le passage en catégorie cadre, que celle-ci pourra s'accompagner d'une réévaluation de leur niveau de délégation, de leurs objectifs quantitatifs ou qualitatifs, ou du niveau d'exigence attendu en termes de connaissances ou compétences.

Le montant de cette enveloppe sera de 40 000 euros, pour chacun des exercices couverts par le présent accord, soit 2023, 2024 et 2025.

Les éventuelles mesures salariales découlant de l'application de ce dispositif prendront effet au plus tard au 1^{er} décembre de l'année au cours de laquelle la situation des collaborateurs aura été examinée.

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2025 et cessent de s'appliquer de plein droit à cette même date.

Il est expressément précisé que le présent article se substitue intégralement à l'ensemble des dispositions conventionnelles, accords atypiques, engagements unilatéraux ainsi qu'aux pratiques et usages d'entreprise relatifs ayant trait au thème traité dans le présent article qui existent et pourraient exister à la date de signature du présent accord, comme notamment l'article 5 de l'accord conclu dans le cadre des NAO au titre de l'année 2021 du 9 juin 2021, sans qu'il ne soit nécessaire de procéder à leur dénonciation.

Article 5 – Suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunérations et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes (article 15 de l'accord NAO 2023)

Les parties rappellent qu'un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes a été signé le 3 novembre 2021. Conformément à l'article 7.2 de cet accord, les parties conviennent de fixer à 85 000 euros l'enveloppe qui sera consacrée en 2023 à réduire les éventuels écarts non objectivés de rémunération entre les hommes et les femmes, étant précisé que cette enveloppe s'est montée à 85 000 euros pour 2022.

Article 6 – Versement d'une indemnité de zone géographique (article 9 de l'accord NAO 2022)

À compter du 1^{er} juin 2022, les salariés et futurs salariés affectés géographiquement dans les agences du Pays de Gex bénéficient d'une indemnité de zone à hauteur de 6 000 euros bruts annuels, et les salariés affectés géographiquement dans les autres agences du Groupe Les Rives du Léman bénéficient d'une indemnité de zone à hauteur de 4 000 euros bruts annuels. La liste des agences concernées figure en annexe du présent accord.

Cette indemnité, instituée historiquement en raison du coût de la vie et des problématiques de recrutement liées à la très grande proximité géographique avec la Suisse, est versée mensuellement, sur 12 mois, à compter du mois suivant celui au cours duquel le salarié a été affecté sur l'une des communes, au prorata du temps de travail, dès lors que la rémunération annuelle brute (base temps plein) du salarié est inférieure ou égale à 60 000 euros*.

Toute suspension du contrat de travail entraîne la suspension du versement de cette prime, à l'exception :

- des périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1225-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle), des absences pour accident de trajet d'une durée totale inférieure ou égale à un an, des jours RTT, des absences liées au congé paternité, les congés spéciaux légaux et conventionnels donnant lieu à maintien de la rémunération,
- des périodes de maladie inférieures à 6 mois,
- des périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (notamment congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, de conseiller prud'homal),
- des absences non rémunérées liées à l'exercice de la fonction de juré d'assises et les absences liées au service des réservistes militaires dans la limite de 15 jours / an.

* Le salaire annuel brut s'entend du salaire annuel de base et des avantages individuels acquis, le cas échéant.

Ce dispositif vise à améliorer ou conforter l'attractivité de ces zones géographiques pour les salariés ou futurs salariés de la CERA.

Ce dispositif se substitue à tout autre dispositif ayant le même objet quel que soit son fondement juridique initial (accord, mesure unilatérale, usage...) et son intitulé. Les partenaires sociaux indiquent expressément qu'il se substitue à la prime issue de l'accord NAO de 2017 ainsi qu'à la prime issue de la décision unilatérale de janvier 2020.

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'au 30 juin 2025 et cessent de s'appliquer de plein droit à cette même date.

Article 7 – Versement d'une prime de diplôme (article 10 de l'accord NAO 2022)

Il est versé une prime dite de diplôme aux salariés, hors contrat d'apprentissage et de professionnalisation, qui, postérieurement à leur embauche à la Caisse d'Épargne Rhône Alpes, et tout en exerçant leur activité professionnelle et en lien avec celle-ci, suivent l'un des cursus de formation diplômante ou certifiante figurant en annexe du présent accord. Le versement de cette prime est subordonné à la validation préalable et expresse de la direction des ressources humaines à l'inscription en formation, à la signature, le cas échéant, d'une clause de dédit formation, et à l'obtention du diplôme ou certificat visé.

Le montant de cette prime est fixé à :

- ✓ 1 500 euros bruts pour les lauréats d'un diplôme ou certificat de catégorie 1,
- ✓ 1 750 euros bruts pour les lauréats d'un diplôme ou certificat de catégorie 2,
- ✓ 2 000 euros bruts pour les lauréats d'un diplôme ou certificat de catégorie 3.

La prime de diplôme est versée dans les 4 mois qui suivent l'obtention du diplôme ou du certificat, sous réserve que le bénéficiaire soit toujours salarié de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes et que la cessation de son contrat de travail ne soit pas engagée.

La Caisse d'Épargne Rhône Alpes pourra en outre décider l'octroi d'une prime de 1 500 euros bruts à un salarié obtenant un diplôme via le dispositif de VAE (validation des acquis de l'expérience) s'il est accompagné par l'Entreprise dans ce projet.

La liste des cursus de formation donnant lieu au versement d'une prime est définie et annexée au présent accord. Toutefois, compte tenu de la diversité des intitulés des formations, la Caisse d'Épargne Rhône Alpes pourra, après examen, décider le versement d'une prime lorsque le cursus suivi peut être assimilé à l'un des cursus visés dans la liste annexée.

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'au 30 juin 2025 et cessent de s'appliquer de plein droit à cette même date.

Article 8 – Revalorisation de l’indemnisation des frais générés par les déplacements professionnels (article 11 de l’accord NAO 2022)

Les parties conviennent de la revalorisation à compter du 1^{er} juin 2022 de l’indemnité kilométrique forfaitaire versée au titre des frais de déplacements professionnels occasionnés par l’utilisation du véhicule personnel sur la base de 0,50 euros / km (référence barème fiscal, tranche des 12 500 km, puissance du véhicule 7 CV) révisable annuellement en fonction de ce barème.

Les dispositions du présent article s’appliquent jusqu’au 30 juin 2025 et cessent de s’appliquer de plein droit à cette même date.

Article 9 – Indemnisation des trajets domicile – lieu de travail des salariés pour l’année 2023 (article 20 de l’accord NAO 2023)

ARTICLE 9-1 : PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORTS PUBLICS

La loi de finance rectificative pour 2022 en date du 16 août 2022 a temporairement modifié pour les années 2022 et 2023 les modalités d’application des avantages fiscaux et sociaux attachés à la prise en charge obligatoire par l’employeur des frais de transports publics ou de services publics de location de vélos. En conséquence, la prise en charge du coût des abonnements souscrits par les collaborateurs de la CERA à un service de transports publics ou à un service public de location de vélos est portée pour l’année 2023 à compter du 1^{er} février 2023 à hauteur de :

- 75 % du coût réellement engagé pour les abonnements dont le montant annuel est inférieur ou égal à 1/2 plafond mensuel de sécurité sociale ;
- 62,5 % du coût réellement engagé pour les abonnements dont le montant annuel est supérieur à 1/2 plafond mensuel sécurité sociale.

Les autres conditions prévues en la matière dans l’accord relatif à l’indemnisation des déplacements professionnels et des trajets domicile-lieu de travail à la Caisse d’Epargne Rhône Alpes en date du 21 juin 2018 prolongé par l’avenant du 24 janvier 2023 demeurent applicables.

ARTICLE 9-2 : PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORTS PERSONNELS

La loi de finance rectificative pour 2022 en date du 16 août 2022 a également modifié pour les années 2022 et 2023 la limite d’exonération de la participation par l’employeur aux frais d’utilisation par les salariés de leur véhicule personnel. En conséquence, le montant de la prise en charge des frais de transports personnels sera temporairement pour l’année 2023 à compter du 1^{er} février 2023, celui décrit ci-dessous.

La Caisse d'Épargne Rhône Alpes prend en charge 50 % des frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques des salariés qui utilisent leur véhicule personnel, calculés sur la base d'une indemnité kilométrique de 0,06 euros/km et dans la limite de :

- 400 euros annuels pour les collaborateurs bénéficiant d'une offre de transports collectifs leur permettant de se rendre de leur domicile à leur lieu de travail dont l'utilisation induit un temps de trajet supérieur à une heure aller simple alors que l'utilisation du véhicule personnel induit un temps de trajet plus court.
- 600 euros annuels pour les collaborateurs ne bénéficiant pas d'une offre de transports collectifs leur permettant de se rendre de leur domicile à leur lieu de travail ou dont les horaires de travail ne sont pas compatibles avec cette offre, sans autre condition.

Cette mesure ayant potentiellement pour effet de porter à plus de 400 euros annuels le montant de l'indemnité kilométrique, il est expressément indiqué, en l'état actuel de la réglementation applicable pour l'année 2023, que le surplus est assujéti à cotisations sociales et vient majorer le salaire net fiscal du bénéficiaire.

Les collaborateurs travaillant dans l'une des cinq agglomérations principales de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes sont présumés bénéficier d'une offre de transports collectifs. En conséquence, ils ne sont éligibles à la prise en charge partielle de leurs frais de carburant, et dans la seule limite de 400 euros pour 2023, selon les modalités ci-dessus exposées, qu'à la condition de justifier soit d'un temps de trajet supérieur à une heure, soit d'horaires de travail incompatibles avec l'utilisation des transports collectifs.

Ces dispositions ne s'appliquent que pour l'exercice 2023.

Les autres conditions prévues en la matière dans l'accord relatif à l'indemnisation des déplacements professionnels et des trajets domicile-lieu de travail à la Caisse d'Épargne Rhône Alpes en date du 21 juin 2018 prolongé par l'avenant du 24 janvier 2023 demeurent applicables.

Article 10 – Titres restaurant (article 8 de l'accord NAO 2014 et article 19 de l'accord NAO 2023)

Depuis 2014 et pour une durée indéterminée, pour une valeur nominale donnée du titre restaurant, la contribution de la CERA correspond au plafond de la prise en charge par l'employeur limitée cumulativement :

- à 60% de la valeur nominale du titre,
- et au seuil d'exonération prévu réglementairement.

A compter du 1^{er} mars 2023, la valeur nominale du titre restaurant est portée à 11 euros. Cette revalorisation est valable jusqu'au 30 juin 2025.

Article 11 – Mensualisation du 13^{ème} mois (article 18 de l'accord NAO 2023)

Conformément aux dispositions conventionnelles et usages applicables à la CERA, la rémunération annuelle fixe brute des salariés leur est versée mensuellement par 13^{ème}, le 13^{ème} mois de salaire étant versé en fin d'exercice civil, sous forme d'acompte avec le traitement du salaire du mois de novembre à raison de 11 douzièmes, et le dernier douzième au mois de décembre.

Chaque salarié a néanmoins la possibilité de percevoir un acompte de 13^{ème} mois sur demande.

Pour autant, les parties conviennent d'ouvrir, à compter d'avril 2023 et jusqu'au 30 juin 2025, la possibilité aux futurs salariés qui le souhaitent de percevoir mensuellement, sous forme d'acompte, une quote part de leur 13^{ème} mois correspondant à un douzième de celui-ci.

Cette faculté sera également ouverte aux salariés présents aux effectifs au 28 février 2023, sous réserve que leur contrat de travail ne soit pas suspendu, à cette date, pour une quelconque raison. Une information sera faite à ce titre pour une mise en œuvre si possible avec le traitement du salaire du mois d'avril 2023.

Cette option sera irrévocable.

Article 12 – Mise en place d'une garantie de rémunération pour les salariés bénéficiant d'un congé de formation économique, sociale et syndicale (article 4 de l'accord NAO 2015)

L'Entreprise maintient l'intégralité du salaire du bénéficiaire d'un congé de formation économique, sociale et syndicale prévu par les articles L.2145-1 et suivants du code du travail (anciens articles L.3142-7 et suivants).

Toutefois, ce type de formation n'étant pas organisé par l'Entreprise, ce maintien de rémunération n'est dû que pour autant que le congé se déroule durant le temps de travail habituel du salarié et celui-ci ne saurait exiger aucune contrepartie en salaire ou en temps de repos si le congé se déroulait en tout ou partie en dehors de son horaire habituel.

Article 13 – Maintien du salaire dans le cadre du congé paternité et de l'accueil de l'enfant (article 9 de l'accord NAO 2021)

Dans le cadre de l'allongement de la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant applicable à compter du 1^{er} juillet 2021 (25 jours calendaires pour la naissance d'un enfant ou 32 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples), les parties conviennent de garantir le maintien de la rémunération fixe à 100% pendant toute la durée de ce congé de paternité et d'accueil de l'enfant (sous réserve que la CERA puisse être subrogée dans les droits du salarié au titre de la perception des indemnités journalières servies par la CPAM).

Les parties signataires du présent accord précisent que l'absence du collaborateur pour congé de paternité et d'accueil de l'enfant sera assimilée à du temps de travail effectif au regard du

calcul de l'ancienneté, de la participation, de l'intéressement et des congés payés. Les parties signataires ajoutent que cette liste est limitative.

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'au 14 novembre 2024 et cessent de s'appliquer de plein droit à cette même date.

Article 14 – Autorisations d'absences rémunérées précédant un congé d'adoption internationale (article 9 de l'accord NAO 2020)

Les dispositions légales en vigueur au jour du présent accord prévoient que le salarié titulaire de l'agrément en vue d'adoption, délivré par le service d'aide sociale à l'enfance, a le droit à un congé d'adoption internationale d'une durée maximale de 6 semaines par agrément, s'il se rend à l'étranger pour adopter. Toutefois, ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur. Il est donc décidé d'accorder au salarié titulaire de l'agrément en vue d'adoption, délivré par le service d'aide sociale à l'enfance, 10 jours d'autorisations d'absences rémunérées destinés au(x) séjour(s) préparatoire(s) à l'adoption.

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2023 et cessent de s'appliquer de plein droit à cette même date.

Article 15 : Autorisations d'absences rémunérées pour l'accompagnement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (article 10 de l'accord NAO 2020)

L'Accord collectif national en faveur de l'emploi et de l'égalité des chances des personnes en situation de handicap du 2 octobre 2019 prévoit, afin d'aménager les situations de travail et accompagner la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), des autorisations d'absences rémunérées dans la limite de deux jours (fractionnables par demi-journées) pour permettre la réalisation des démarches suivantes : démarches administratives de reconnaissance du handicap, suivi médical lié au handicap, rendez-vous avec un prescripteur de matériel de compensation du handicap. La Caisse d'Epargne Rhône Alpes s'inscrit dans le cadre de cet accord qui précise que chaque entreprise de la Branche Caisse d'Epargne est libre de porter ce volume à 3 jours et il est donc décidé que les salariés concernés ont droit à des autorisations d'absences rémunérées dans la limite de trois jours par an (fractionnables par demi-journées, sur justificatifs) pour permettre la réalisation des démarches susvisées.

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2023 et cessent de s'appliquer de plein droit à cette même date.

Article 16 : Autorisations d'absences rémunérées pour un salarié proche aidant (article 7 de l'accord NAO 2021)

Les parties conviennent d'accorder des autorisations d'absences rémunérées dans la limite de trois jours par proche aidé, sur toute la durée de la carrière du salarié au sein de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes (fractionnables par demi-journées, sur justificatifs) pour permettre la réalisation des démarches suivantes : démarches administratives pour le placement du proche aidé, suivi médical concernant le proche aidé, rendez-vous avec la CAF au sujet du congé de proche aidant. Le bénéfice de ces autorisations d'absence sera subordonné à la production des justificatifs identiques à ceux nécessaires pour le bénéfice du congé proche aidant.

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2023 et cessent de s'appliquer de plein droit à cette même date.

Article 17 : Don de jours de repos (article 8 de l'accord NAO 2021)

Il est rappelé qu'au jour de la signature du présent accord, la loi distingue plusieurs hypothèses de don de jours de repos entre salariés, dont :

- a) Le cas du salarié parent d'un enfant gravement malade, de moins de vingt ans victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident d'une particulière gravité qui nécessite des soins et une présence continue.
- b) Le cas du salarié parent d'un enfant de moins de 25 ans décédé ou ayant eu à charge de manière effective et permanente un proche de moins de 25 ans décédé.
- c) Le cas du salarié proche aidant :
 - * avec au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - * qui vient en aide à un proche en situation de handicap (avec une incapacité permanente d'au moins 80 %) ou un proche âgé et en perte d'autonomie.

La Direction s'engage à organiser le don de jours de repos à la demande d'un salarié qui justifiera de l'un des critères d'éligibilité prévus légalement, sous réserve qu'il ait précédemment utilisé les jours épargnés dans son compte épargne temps, le cas échéant, ou les dispositifs d'absences prévus légalement ou conventionnellement.

Chaque salarié pourra donner jusqu'à 2 jours de repos, toute nature confondue, y compris en provenance du Compte Epargne Temps, par appel au don.

Le nombre de jours de repos obtenu par le biais de ce dispositif ne pourra dépasser 50 jours par an par bénéficiaire.

Par ailleurs, la Direction s'engage à abonder à concurrence de 10 jours par an l'appel au don formulé par les collaborateurs dont la situation correspond aux cas indiqués ci-dessus.

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2023 et cessent de s'appliquer de plein droit à cette même date.

Article 18 : Chèque Emploi Service Universel (CESU) (article 6 de l'accord NAO 2021)

Il est convenu qu'à compter de l'exercice 2021, les conditions d'attribution du CESU sont les suivantes :

- ✓ 500 euros par an financés par l'entreprise à hauteur de 50 % ;
- ✓ 750 euros par an financés par l'entreprise à hauteur de 50 % pour les salariés parents d'enfants âgés de 6 ans et de moins de 12 ans ;
- ✓ 1 000 euros par an financés par l'entreprise à hauteur de 70 %, pour les salariés reconnus travailleurs handicapés ou parents d'un enfant de moins de 6 ans, ou parents d'un enfant mineur handicapé ;

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2023 et cessent de s'appliquer de plein droit à cette même date.

Article 19 : Versement d'un abondement de l'entreprise au PEE pour l'année 2023 (article 17 de l'accord NAO 2023)

Il est convenu que l'Entreprise abondera les sommes investies par les salariés en 2023 au Plan d'Épargne Entreprise (PEE) issues de leur prime d'intéressement au titre de l'année 2022 selon les conditions suivantes :

- être présent aux effectifs au 28 février 2023,
- placer a minima 200 euros (nets) dans le Fonds dédié à la souscription de parts sociales.

L'abondement net de l'entreprise correspondra à 100 % des sommes investies par les salariés en 2023 dans le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) issues de leur prime d'intéressement au titre de l'année 2022 dans la limite globale de 222 euros bruts par salarié, et suivra, à due proportion, la répartition des sommes placées par le salarié. Toutefois, s'agissant de l'investissement en parts sociales, celui-ci ne pouvant porter que sur des parts entières, et dès lors que cette répartition ne permettra pas d'affecter aux fonds de souscriptions de parts sociales une somme correspondant à un montant entier multiple de 20, le rompu d'abondement sera investi sur le fonds NATIXIS ES MONETAIRE (PART 1).

Par ailleurs, pour le salarié dépassant la limite de détention de 2 500 parts sociales (quel que soit les modalités de détention), et sous réserve de sa présence aux effectifs au 28 février 2023, l'abondement net de l'Entreprise correspondra à 100 % des sommes épargnées par le salarié dans la limite de 222 euros bruts, sous réserve que celui-ci investisse a minima 200 euros (nets) sur le fonds NATIXIS ES MONETAIRE (PART 1), et suivra à due proportion, la répartition des sommes placées par le salarié dans le PEE.

Article 20 : Possibilité de cotiser à temps plein pour les salariés travaillant à temps partiel et bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (article 21 de l'accord NAO 2023)

Il est convenu que pour tout salarié exerçant son activité à temps partiel et bénéficiant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à temps plein, comme le prévoit l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale.

Sous réserve que le salarié en fasse préalablement la demande écrite à la direction des ressources humaines, la mise en place de ce dispositif fait l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'entreprise, daté et signé par les deux parties.

Le maintien d'assiette cesse d'être applicable à partir du premier jour du mois suivant celui au cours duquel :

- ✓ soit le salarié dénonce par écrit l'accord auprès de la direction des ressources humaines ;
- ✓ soit le salarié cesse de remplir les conditions fixées.

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'au 30 juin 2025 et cessent de s'appliquer de plein droit à cette même date.

Lyon, le 21 mars 2023

ANNEXE 1 ACCORD NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES POUR 2022

Liste agences Groupe Les Rives du Léman hors Pays de Gex

Annemasse Centre
Annemasse Livron
Bellegarde sur Valserine
Bonne sur Menoge
Bons en Chablais
Douvaine
Evian Les Bains
Reignier
Saint Julien en Genevois
Thonon Les Arts
Thonon La Grangette
Thonon Pasteur
Valleiry
Ville La Grand

Liste agences Pays de Gex

Gex
Divonne Les Bains
Ferney Voltaire
Saint Genis Pouilly

ANNEXE 2 ACCORD NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES POUR 2022

Liste indicative des diplômes et certificats ouvrant droit à l'obtention d'une prime

Diplômes ou certificats de catégorie 1 :

- ✓ Bachelor Conseiller Patrimonial Agence
- ✓ Bachelor Conseiller Bancaire Clientèle de Professionnels

Diplômes ou certificats de catégorie 2 :

- ✓ Certificat « Parcours nouveau Chargé d'Affaires Entreprise : conseiller l'entreprise et son dirigeant dans un environnement bancaire »

Diplômes ou certificats de catégorie 3 :

- ✓ Diplôme de management bancaire ITB – 2
- ✓ Diplôme Expert en conseil patrimonial
- ✓ Certificat « Parcours d'excellence Chargé d'Affaires Entreprise »
- ✓ Certificat « Gestion internationale du patrimoine »
- ✓ Certificat « Ingénierie patrimoniale du chef d'entreprise »
- ✓ Certificat « Piloter la transformation et le changement »