



**ACCORD D'ENTREPRISE COMPRENANT
DIVERSES MESURES DANS LE CADRE
DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2013**

Le présent accord a été convenu entre les soussignés,

La Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées, dont le siège social est à Toulouse, 10 avenue Maxwell 31023, représentée par Madame Françoise MARCOURT Membre du Directoire en charge du pôle Ressources,

D'une part,

Et,

Le Syndicat SPB/CGT

représenté par François LACOSTE

Le Syndicat CFTC

représenté par François SAUZIN

Le Syndicat SNE/CGC

représenté par ~~Jacques PECHON~~ CAROLUS TUTOJ

Le Syndicat FO

représenté par Claude RUP

Le Syndicat SU/UNSA

représenté par Véronique FABRIES

Le Syndicat SUD

représenté par Jean Paul CAPELA

D'autre part

PREAMBULE

Les parties ont, conformément à l'article L. 2242-1-8-9 du code du Travail, engagé la négociation sur les thèmes obligatoires relevant de la NAO.

Les parties se sont rencontrées à trois reprises, les 8 janvier 2013 et 1^{er} et 7 février 2013, pour traiter des différents thèmes se rapportant à la négociation annuelle obligatoire.

Les organisations syndicales ont fait état de leurs revendications.

Les parties constatent qu'au terme de la négociation du 7 février 2013, elles ont pu parvenir à un accord sur plusieurs points objet des discussions.

Aussi, il est établi le présent accord.



ARTICLE 1/ LES MESURES SALARIALES

□ JEUNES EMBAUCHES A LA RAM T2/T3

- Versement d'une prime de 500€ dans les trois mois révolus suivant le recrutement en CDI.

La session des contrats de professionnalisation titularisés en novembre 2012 bénéficiera d'une prime de trois cent euros versée sur le salaire du mois de mars 2013.

Cette mesure est effective du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2013.

□ GESTIONNAIRE DE CLIENTELE

- Une analyse particulière de la rémunération des Gestionnaires de Clientèle qui ont au moins cinq ans d'ancienneté en CEMP, sera conduite lors de la revue de Direction 2013, afin de les amener à une rémunération fixe brute annuelle (tout compris AIA) de vingt huit mille euros brut, sous réserve de l'appréciation managériale de l'adéquation du Gestionnaire de Clientèle au métier.

Cette mesure est effective du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2013.

□ DIRECTEUR D'AGENCE DE PROXIMITE QUI ENCADRE AU MOINS 2 COLLABORATEURS DEPUIS 12 A 18 MOIS D'EXERCICE SUR LEUR POSTE

- Une analyse particulière de la rémunération des Directeurs d'Agence de Proximité encadrant au moins 2 ETP et ayant au moins 12 à 18 mois d'ancienneté sur leur poste sera conduite lors de la revue de Direction 2013. Cette analyse à pour objectif de les amener à une rémunération brute fixe annuelle (tout AIA compris) à trente deux mille euros brut, sous réserve de l'appréciation managériale de l'adéquation du Directeur d'Agence de Proximité au métier.

Cette mesure est à durée indéterminée.

□ DIRECTEUR ADJOINT DE SECTEUR ET SECTEUR PLUS

- Une attention particulière sera portée à la situation des Directeurs Adjoins de Secteur en vue de vérifier la cohérence compétence/ complexité du secteur/ niveau de rémunération.
- Concernant les nominations à compter du 1^{er} janvier 2013 de collaborateurs déjà en CM6 sur la fonction de Directeurs Adjoint de Secteur Plus, l'augmentation minimale mensuelle est de cent euros*13 mois.

Cette mesure est à durée indéterminée.

□ CADRE CM6 AU FORFAIT JOUR

- La rémunération fixe brute annuelle (tout AIA compris) des CM6 actuellement en forfait jour, est examinée afin de la porter à minima à la RAM de CM6 + 10 %.

Cette mesure est effective du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2013.



- Pour toute promotion sur un poste **CM6 en forfait jour**, l'assiette prise en compte pour le calcul minimum est : la RAM actuelle de CM6 + 2000 €. En conséquence, le minimum de $35\% \times (RAM\ CM6 - RAM\ TM5)$ passe à $35\% \times ((RAM\ actuelle\ CM6 + 2000\ €) - RAM\ TM5)$.

Cette mesure d'application au 1^{er} janvier 2013 est pérenne tant que le niveau des RAM n'a pas été modifié.

- Les évolutions professionnelles à intervenir à compter du 1^{er} janvier 2013 du niveau CM6 non forfait, sur un poste CM6 au forfait jour se traduit par une augmentation de 2000 € annuel.

Cette mesure est pérenne tant que le niveau des RAM n'a pas été modifié.

EGALITE HOMMES / FEMMES

- Il sera procédé à la vérification des écarts de rémunération hommes / femmes et à la régularisation des écarts non expliqués.

PARCOURS ESSEC ET ITB

- Versement d'une prime de mille cinq cent euros après l'obtention du parcours.

Cette mesure à durée indéterminée est applicable à compter du 1^{er} janvier 2013.

Ces sept mesures s'inscrivent dans une enveloppe d'augmentation globale d'un niveau de 2.2 % en année pleine de la masse salariale CDI au 1^{er} janvier 2013 comprenant les augmentations individuelles et collective ainsi que dans l'enveloppe prime de 150 k€. Le restant des enveloppes après application de ces sept mesures est consacré aux promotions et aux mesures salariales dans le cadre de la Revue de Direction 2013.

ARTICLE 2/ LES MESURES PERIPHERIQUES

PRET IMMOBILIER AGENT

- Le taux client pris dans la base de calcul du taux du PIA, sera le taux moyen entre le taux mini et le taux référence. Un abattement de 30 % sera appliqué à ce taux moyen.

PERCO-I

- Engagement de mise en place d'un Plan Epargne pour la Retraite Collectif sur le Dispositif Groupe PERCO-I. Cette mise en place s'accompagne d'un abondement de 20% sur l'alimentation jusqu'à 5 jours de congés non pris, niveau d'abondement fixé dans le cadre des mesures gouvernementales actuelles.



□ ACTIONS GRATUITES NATIXIS

- L'entreprise prend en charge les frais relatifs à la levée des actions gratuites Natixis sur la base du tarif internet. Les modalités seront précisées ultérieurement.

Cette mesure à durée indéterminée est applicable à compter du 1^{er} janvier 2013.

□ HANDICAP

- Une ½ journée est accordée par an sur justificatif aux parents d'enfant en situation de handicap (attestation MDPH / carte invalidité ...) à charge fiscalement, pour participer à une réunion de suivi de l'équipe éducative et ou médicale.
(Ex : pour un enfant en intégration justificatif convocation de référent médical).

Cette mesure à durée indéterminée est applicable à compter du 1^{er} janvier 2013.

□ AUTRES AJUSTEMENTS

- Le calcul pour l'application de la garantie salariale 8 ans (ACN 25/06/2004) est effectué au mois de janvier de chaque année. La période de référence de 8 ans débute pour tous les collaborateurs au 01/01/2000, date fixée par l'ACN.
Il est toutefois convenu que le versement de la garantie salariale intervient à effet rétroactif, le mois suivant le mois anniversaire d'entrée dans le réseau.
Cette mesure à durée indéterminée est applicable pour les garanties salariales traitées à compter du 1^{er} janvier 2013.
- L'attribution du (des) jour supplémentaire pour ancienneté s'effectuera dorénavant dès le dès le 1^{er} janvier de l'année anniversaire d'entrée dans l'entreprise.

Cette mesure à durée indéterminée est applicable à compter du 1^{er} janvier 2013.

ARTICLE 3/ PRISE D'EFFET

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues à l'article L 2231-10 du Code du travail.

ARTICLE 4 / FORMALITES DE DEPOT

Le présent accord est établi en dix exemplaires originaux, dont un original sera déposé à la DIRECCTE, un exemplaire original sera déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes et un sera adressé à la BPCE.

Il pourra être consulté sur l'intranet.



Le dépôt interviendra après un délai de huit jours, délai courant à compter de la date de notification du texte aux organisations syndicales.

A Toulouse, le vendredi 22 février 2013

Françoise MARCOURT
Membre du Directoire
en charge du pôle Ressources

Les Organisations Syndicales

Le Syndicat FO

Le Syndicat CFTC

Le Syndicat SNE CGC

Le Syndicat SPB CGT

Le Syndicat Unifié UNSA

Le Syndicat SUD