

# Accord sur la revalorisation de la rémunération des salariés occupant un emploi de classification T2

## ENTRE LES SOUSSIGNEES :

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

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

d'une part,

- et, les Organisations Syndicales représentées par :

..... Claude CERQUELIS .....pour la CFDT,

..... Rodolphe JOUANNEN .....pour la CGC,

.....pour le SU-UNSA,

.....pour SUD,

d'autre part,

## IL A ÉTÉ ARRÊTÉ ET CONVENU CE QUI SUIT :



## PREAMBULE

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire menée au titre de l'année 2014, les organisations syndicales représentatives ont formulé des demandes visant à revaloriser la rémunération des salariés.

La Direction de la CEBPL a tenu partiellement compte de cette demande en ouvrant des négociations portant sur la rémunération des salariés occupant des emplois de classification T2 ; quatre réunions ont eu lieu les 26 mars, 16 avril, 29 avril et 4 juin 2014.

### 1 OBJET

Compte tenu de l'activité et de l'organisation de la CEBPL, un certain nombre d'embauches est réalisé sur des emplois d'assistant clientèle et d'assistant multi médias, de classification T2. Conformément aux dispositions des accords collectifs nationaux, le niveau de rémunération est au moins égal à la rémunération annuelle minimale obligatoire. Dans le respect de ces minimas, le niveau de salaire de la majorité des salariés occupant un emploi de classification T2 et principalement celui des nouveaux embauchés est proche de la rémunération annuelle minimale.

L'écart de rémunération entre les emplois de classification T2 et ceux de classification T3 est, à la date de conclusion de l'accord, égal à un montant de 3 500 euros bruts annuels. Les parties aux négociations ont convenu que cet écart était important et qu'un niveau intermédiaire pouvait être envisagé.



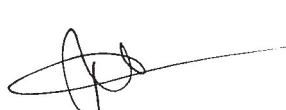
Dans le cadre de la politique de ressources humaines de la CEBPL visant notamment à fidéliser les salariés et à reconnaître leurs compétences, le présent accord a pour objet de déterminer l'évolution possible de la rémunération de salariés occupant un emploi de classification T2 quel que soit leur contrat de travail, hors les contrats de travail pour lesquels les modalités de rémunération sont définies par la loi (exemple : contrat d'apprentissage).

### 2 EVOLUTION DE LA REMUNERATION DE SALARIÉS OCCUPANT UN EMPLOI DE CLASSIFICATION T2

#### 2.1 Fixation du niveau : principe général

Au terme de six mois d'ancienneté de travail effectif sur un emploi de classification T2, la rémunération du collaborateur sera portée à 22 000 euros bruts annuels, sous réserve de l'appréciation réalisée par la hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines, sur la base de critères objectifs liés à la montée en compétences en lien avec l'emploi confié et avec l'ancienneté acquise. Cette appréciation sera formalisée par écrit, avec un rappel des principes précités. Une information rappelant le process de valorisation salariale et les principes propices aux conditions d'exercice du métier sera réalisée à chaque embauche, auprès de la hiérarchie par la Direction des Ressources Humaines.

L'augmentation de la rémunération interviendra alors sur la paie du septième mois suivant l'embauche.

 2  

## 2.2 Précisions pour les salariés nouvellement embauchés

Par exception, dans l'hypothèse où les conclusions de l'étude aboutiraient à l'absence d'augmentation de la rémunération, un plan d'actions serait élaboré par la hiérarchie visant à accompagner le collaborateur pour lui permettre d'évoluer dans son emploi. Si besoin, dans le cadre du plan d'actions, un accompagnement peut être mis en place (via une action de monitorat, le management, des binômes avec des collaborateurs plus expérimentés). Une nouvelle étude portant sur l'appréciation du plan d'actions et la situation salariale serait menée 6 mois plus tard.

En cas de nouveau refus d'augmentation de rémunération, un nouveau plan d'actions sera réalisé et un bilan effectué à minima tous les 6 mois pendant une période de 2 ans, débutant à la date d'embauche du salarié. Au-delà, la situation du salarié sera revue dans le cadre classique des revalorisations salariales et du dispositif d'appréciation.

## 2.3 Modalités pour les salariés occupant, à la date de conclusion de l'accord, un emploi de classification T2

Une étude sur la situation salariale des salariés occupant un emploi de classification T2 à la date de signature de l'accord dont l'ancienneté au sein de la CEBPL est supérieure à six mois et dont la rémunération annuelle brute est inférieure à 22 000 euros sera effectuée par la Direction des Ressources Humaines d'ici fin 2014, en lien avec la hiérarchie.

Dans l'hypothèse où les conclusions de l'étude aboutiraient à l'absence d'augmentation de la rémunération, un plan d'actions serait élaboré par la hiérarchie visant à accompagner le collaborateur pour lui permettre d'évoluer dans son emploi. Si besoin, dans le cadre du plan d'actions, un accompagnement peut être mis en place (via une action de monitorat, avec le management, des binômes avec des collaborateurs plus expérimentés). Une nouvelle étude portant sur le bilan du plan d'actions et la situation salariale serait menée au terme de 6 mois.

En cas de nouveau refus, la situation du salarié serait examinée à nouveau tous les 6 mois pendant une période de deux ans, débutant à la date de la première analyse sur la situation salariale prévue par le présent accord. Au-delà, la situation du salarié sera revue dans le cadre classique des revalorisations salariales et du dispositif d'appréciation.

## 3 EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Pour les salariés occupant un emploi d'assistant clientèle ou d'assistant multimédias et ayant bénéficié d'une augmentation, une nouvelle analyse de leurs activités sera réalisée au plus tard 6 mois après cette revalorisation, pour une promotion sur un emploi de classification T3.

Cette analyse se fera également par écrit avec la hiérarchie et la DRH.



3



En l'absence de promotion dans les deux situations précitées, un plan d'actions sera réalisé et un bilan effectué à minima tous les 6 mois pendant une période de 2 ans, débutant à la date d'embauche du salarié. Au-delà, la situation du salarié sera ensuite revue dans le cadre classique de gestion de carrière.

#### **4 SUIVI DE L'ACCORD**

Les parties signataires mettront en place une Commission de suivi composée de deux représentants par organisation syndicale représentative signataire de l'accord, qui se réunira une fois par an pour faire un bilan du présent accord. La première réunion interviendra au cours du premier trimestre 2015.

Dans l'hypothèse où interviendrait un différend d'ordre individuel, une organisation syndicale ou un salarié a la faculté de saisir la Direction des Ressources Humaines, qui traitera la demande et donnera sa position à l'organisation syndicale ou salarié concerné, dans les 30 jours maximum qui suivent la saisine.

En cas de différend d'ordre collectif né de l'application du présent accord, chaque partie signataire s'engage à participer à une tentative de conciliation. Une réunion avec les organisations syndicales signataires sera éventuellement organisée à l'initiative de la Direction dans les 30 jours suivant la demande ou fera l'objet d'une réponse formalisée et circonstanciée. La demande de réunion devra préciser l'objet du différend.

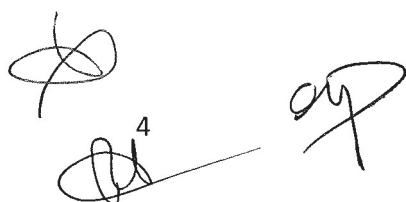
#### **5 DUREE DE L'ACCORD ET MISE EN ŒUVRE**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois et d'en informer chaque signataire par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'accord peut être complété ou modifié par voie d'avenant.

Les signataires du présent accord peuvent en demander la révision conformément à l'article L 2261-7 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 devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

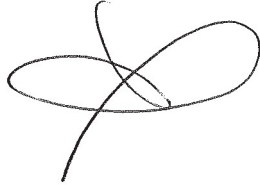


Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. On the left, there is a large, stylized signature. Below it, there is a smaller signature with the number '4' written above it. To the right of these, there is another large, stylized signature.

Fait à Orvault, le 09/08/14.

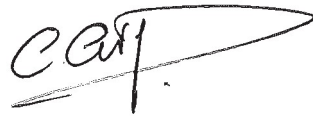
En 7 exemplaires originaux

Pour la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire,  
Frédérique DESTAILLEUR



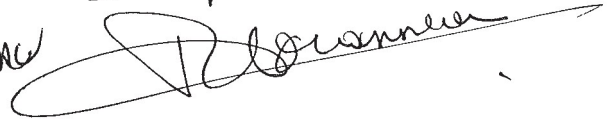
Pour la CFDT

Claude ERQUENS



Pour la CGC

Rodolphe JOUANNENC



Pour le SU-UNSA

Pour SUD

**Adhésion du syndicat SU-UNSA à l'accord sur la  
revalorisation de la rémunération des salariés occupant un  
emploi de classification T2 du 29 août 2014**

- Madame/Monsieur Stéphane Géard agissant en qualité de délégué syndical  
dûment désigné par l'organisation syndicale SU-UNSA

Déclare adhérer à l'Accord sur la revalorisation de la rémunération des salariés occupant un  
emploi de classification T2 du 29 août 2014, en vertu de l'article L.2261-3 du code du travail.

Fait à Orvault, le.

27 février 2015



Copie de l'accord initial signé joint au présent document