

**Accord professionnel**

**CAISSE D'ÉPARGNE**

---

**PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 7 MARS 2014**

RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450467M

Le présent procès-verbal a été établi à l'issue de la négociation annuelle obligatoire (NAO) de branche Caisse d'épargne, organisée en application de l'article L. 2241-1 du code du travail.

La NAO de branche s'est déroulée au cours de deux réunions programmées aux dates suivantes :

- mardi 19 novembre 2013 ;
- jeudi 13 février 2014.

Le présent procès-verbal de désaccord a été communiqué par messagerie électronique aux organisations syndicales le 25 février 2014 pour être proposé à la signature jusqu'au 4 mars 2014.

Préalablement à la réunion du 19 novembre 2013, les organisations syndicales ont reçu les documents prévus par l'article L. 2241-2 du code du travail mentionnés ci-après :

- « Eléments d'information. – Données sociales 2012 » ;
- « Autres éléments d'information » ;
- « Perspectives macroéconomiques 2014 ».

Lors de cette première réunion, le document relatif aux prévisions économiques a fait l'objet d'une présentation par BPCE. Puis un document relatif aux principales informations de contexte social, communiqué par messagerie électronique aux sept organisations syndicales le 20 novembre 2013, a été présenté et commenté. Les échanges qui ont suivi ont permis l'expression de questions et de réponses sur l'ensemble de ces documents.

Le dernier état des propositions des délégations sur les thèmes de négociation qui ont été abordés, en application des articles L. 2241-1 et L. 2241-9, au cours des deux réunions est le suivant.

**Propositions de BPCE**

Un texte, reprenant les propositions effectuées lors de la CPN du 13 février 2014, a été communiqué par mail aux membres de la CPN le 14 février 2014 en leur demandant de se positionner pour le 21 février 2014 au plus tard afin d'organiser les modalités d'une éventuelle signature.

Ce texte contient les propositions suivantes.

Augmentation générale au titre de 2014 :

Dans le cadre de la politique nationale sur l'évolution des rémunérations au titre de l'année 2014, l'augmentation générale des salaires bruts de base est fixée à 0,7 % de façon rétroactive, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, pour les salariés inscrits à l'effectif d'une entreprise de la branche à la fois le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et le jour de signature du présent accord, avec un minimum de 200 € brut pour un temps plein.

Le minimum est calculé proportionnellement au temps de travail pour les salariés travaillant à temps partiel.

Ce pourcentage de revalorisation est calculé sur le montant du salaire de base et, à titre exceptionnel et uniquement pour l'année 2014, sur le montant des ex-primes familiale, de durée d'expérience et de vacances, figurant sous l'intitulé AIA du bulletin de salaire des salariés concernés par ces éléments de rémunération (ceux présents au 22 octobre 2002).

Les montants pris en compte pour ce calcul sont ceux mentionnés sur le bulletin de paie du mois de janvier 2014.

L'augmentation qui en résulte est intégrée au salaire de base.

La régularisation relative au mois de janvier 2014 sera réalisée sur le bulletin de paie au plus tard en mars 2014.

Egalité entre les femmes et les hommes :

Les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de maintenir toute leur attention quant au respect de l'objectif d'égalité professionnelle femmes-hommes, dans la mise en œuvre de leur politique salariale.

#### Propositions du syndicat CFDT

Sur les augmentations générales :

Le syndicat revendique l'application d'une mesure d'augmentation générale pérenne, concernant tous les salariés, maintenant le pouvoir d'achat et permettant sa progression pour les plus bas salaires.

Autres demandes :

- une revalorisation de la RAM ;
- une augmentation de 100 % de l'écart de RAM en cas de promotion ;
- une relance des négociations sur les carrières et sur les conditions de travail.

#### Propositions du syndicat CFTC

Sur les augmentations générales :

- augmentation générale collective de 2 % au titre de 2014 ;
- augmentation de 2 % au titre du rattrapage salarial pour les 2 années passées.

Autres demandes :

- prime de 1 500 € pour tous ;
- revalorisation des RAM et du salaire minimum à l'embauche ;
- en cas de promotion, versement de 100 % de la différence entre la nouvelle et l'ancienne RAM ;
- afin d'améliorer les conditions de travail et de valoriser le travail collectif, transformation de la part variable en prime collective ;
- revalorisation de l'article 80 *bis*, tant sur l'indemnité, que nous souhaitons voir passer de 6 % à 10 %, que sur le nombre d'annuités fixé à 40 et que nous demandons de passer à 45 ;
- intégration de santé plus dans le contrat groupe ;
- prise en charge à hauteur de 100 % de la mutuelle ;
- prise en charge de la nouvelle fiscalité de la part patronale contrat groupe sous forme d'une prime forfaitaire ;
- maintien du salaire en cas d'arrêt de travail dès la fin de la période d'essai ;

- négociation d'un prix préférentiel de la mutuelle pour les salariés retraités évitant leur départ vers d'autres mutuelles ;
- utilisation du CICE pour développer des brigades volantes dans les caisses d'épargne afin d'améliorer les conditions de travail et d'apporter une vraie réponse aux absences non remplacées ;
- augmentation des congés spéciaux de plus de 1 jour – art. 62 du statut du personnel ;
- augmentation du nombre de jours de congés d'ancienneté – art. 55 *bis* (4 jours à 35 ans et 5 jours à 40 ans).

#### Propositions du syndicat CGT

Sur les augmentations générales :

- augmentation générale collective ;
- rattrapage des salaires avec un étalement sur 5 ans.

Autres demandes :

- salaire minimum de 1 700 € net pour T2 et revalorisation de l'ensemble de la grille en conséquence ;
- augmentation de 100 % de l'écart de RAM en cas de promotion ;
- suppression de la part variable par intégration de la moyenne dans les salaires de base ;
- transformation de la participation et de l'intéressement en un quatorzième mois ;
- reprendre les négociations sur les carrières.

#### Propositions du syndicat SNP FO

Sur les augmentations générales :

Augmentation générale collective de 4 %.

Sur les rémunérations annuelles minimales :

Le syndicat FO expose les montants de revalorisation souhaités :

- T1 : + 18 % ;
- T2 : + 15 % ;
- T3 : + 10 % ;
- TM4 : + 8 % ;
- TM5 : + 5 % ;
- autres niveaux : 3 %.

(En euros.)

| NIVEAU | RÉMUNÉRATION BRUTE<br>annuelle minimale |
|--------|---|
| T1     | 21 134                                  |
| T2     | 23 275                                  |
| T3     | 26 109                                  |
| TM4    | 27 982                                  |
| TM5    | 29 559                                  |
| CM6    | 32 470                                  |
| CM7    | 37 147                                  |
| CM8    | 41 656                                  |
| CM9    | 46 314                                  |
| CM10   | 51 004                                  |

Autres demandes :

Le SNP FO propose de modifier la dernière phrase de l'article 2 de l'ACN du 11 décembre 2003 de la façon suivante :

« La rémunération brute annuelle, en dehors des sommes éventuellement versées au titre de la participation, de l'intéressement ou de la part variable de chaque salarié travaillant à temps complet et compte non tenu des éventuelles mesures d'augmentation générale et/ou individuelles dont aurait bénéficié le salarié dans les 12 mois précédant une promotion, doit être au moins égale à la rémunération brute annuelle minimale du niveau de classification de l'emploi occupé (cf. le tableau ci-dessus). »

Il propose également un nouvel article 3, l'ancien article 3 « Révision et dénonciation de l'accord » devenant l'article 4, intitulé « Revalorisation des RAM » et rédigé comme suit :

« Les valeurs des RAM peuvent être revalorisées chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) de la branche. En cas d'échec de cette négociation spécifique et en cas d'augmentation générale, les RAM seront cependant revalorisées *a minima* d'un taux identique à celui de l'augmentation générale. »

Le SNP FO demande le versement de 100 % du différentiel entre les deux RAM en cas de promotion.

Le SNP FO propose une évolution salariale minimale de 3 % sur 5 ans, hors AG et AIA (modification de l'article 8 de l'ACN du 25 juin 2004).

Le SNP FO prône un dispositif d'avancement dans l'emploi (rémunération de la compétence) objectivé sur la base de trois niveaux : débutant, confirmé, expert.

Le SNP FO propose une recommandation nationale pour des accords d'entreprise dérogatoires à la formule minimale de participation.

Il demande l'engagement de discussion sur la part variable afin de la transformer en un élément pérenne. En effet, la part variable est notamment un facteur de risques psychosociaux.

Il suggère l'ouverture d'une négociation de branche afin de réviser l'accord du 24 novembre 2005 sur les frais de soins de santé pour porter la participation employeur à 80 % (art. 4).

Le SNP FO préconise que les TM5 puissent cotiser volontairement à l'AGIRC, comme cela est possible dans le secteur privé par les agents de maîtrise en catégorie ETAM. Cela permettrait aux salariés qui le souhaitent de pouvoir bénéficier de la retraite complémentaire AGIRC et ainsi de compenser au moins partiellement la disparition du dispositif « maintien de droits ».

Le SNP FO propose que soit établie dans chaque entreprise de la branche une série d'indicateurs en complément du bilan social, rendant compte de la situation détaillée des femmes dans l'entreprise, dont nous demandons qu'elle soit suivie par le comité d'entreprise, à l'instar du rapport de situation comparée (RSC) hommes-femmes. Afin d'éviter de tout mélanger et de donner le champ libre à des interprétations erronées, il demande que soient établis des indicateurs détaillés par générations de population (cohortes), suivies chaque année et portant sur :

- la situation des femmes dans l'entreprise en termes de postes, de classification, de formation et de qualification ;
- les évolutions de carrière (promotion, ancienneté au moment de la promotion, niveau de promotion, etc.) ;
- la politique de recrutement et de formation de l'entreprise ;
- l'évolution des rémunérations par type de rémunération en lien avec les différentes situations envisageables (avec ou sans promotion, avec ou sans mobilité fonctionnelle ou géographique, etc.).

L'idée générale est de créer des ensembles homogènes de population hommes-femmes en affinant progressivement l'étude, mais en conservant tous les niveaux de « l'entonnoir », c'est-à-dire par

exemple – et en fonction de ce qui est pertinent – donner les informations hommes-femmes par classification, puis hommes-femmes par classification dans le même type de métier, puis hommes-femmes par classification dans le même type de métier et de la même tranche d'ancienneté... et descendre ainsi jusqu'au plus fin possible, et ensuite d'analyser si le même événement a les mêmes conséquences en termes de promotion, de rémunération, etc.

Une fois cette batterie d'indicateurs mis en place, il faut qu'un accord collectif de branche fixe des objectifs chiffrés d'amélioration en définissant les moyens mis en œuvre.

En outre, une étude sur les rémunérations dans chacune des caisses d'épargne devra être mise en œuvre. La teneur et la portée de cette étude devant faire l'objet d'une concertation, puis d'un accord, avec les organisations syndicales représentatives dans la branche.

Le SNP FO signale que l'article 5 de l'accord « Formation » du 10 juin 2005 prévoit une clause de revoyure et que le délai mentionné est largement dépassé.

Il estime enfin que le dispositif de classification doit être revu et amélioré. L'article L. 2241 du code du travail nous en donne l'occasion.

#### Propositions du syndicat SNE CFE-CGC

Sur les augmentations générales :

Le syndicat revendique l'attribution d'une augmentation générale de 2 %.

Autres demandes :

- salaire minimum des directeurs d'agence de 2 000 € net sur 13 mois ;
- salaire d'embauche de 1 500 € net sur 13 mois (niveau T3) ;
- négociation concernant la part variable ;
- prise en charge d'une « mutuelle plus » à 55 % ;
- création d'une classification CM5 pour les responsables point de vente.

#### Propositions du syndicat unifié UNSA

Sur les augmentations générales :

Augmentation générale de 1,8 % appliqué sur tous les éléments composant le salaire avec un plancher de 45 € brut mensuel.

Sur les autres demandes :

Revalorisation des RAM :

- T1 - T3 : 5 % ;
- TM4 - CM6 : 4 % ;
- CM7 et plus : 3 % ;
- salaire minimum d'embauche de 25 000 € brut annuel, niveau d'embauche T3 ;
- augmentation de 100 % de l'écart de RAM en cas de promotion ;
- maintien du salaire en cas de congé de paternité ;
- attribution d'une enveloppe dédiée à l'égalité hommes-femmes négociée chaque année ;
- ouverture de négociation d'accords :
  - intéressement groupe ;
  - paliers de progression ;
  - carrière des militants ;
  - révision de l'article 8 de l'accord de juin 2004 portant sur la garantie salariale ;
- augmentation de la part employeur de la cotisation BPCE mutuelle ;
- attribution de parts sociales gratuites aux nouveaux embauchés ;

- fidélisation des jeunes entrants T1 à T3 en instaurant une majoration de la RAM au bout de 1 an ;
- maintien du salaire en cas d'arrêt de travail immédiatement après l'embauche ;
- automatisation de l'augmentation du Ticket-Restaurant.

### Propositions du syndicat SUD

#### 1. Emploi. – Salaires. – Carrière. – Egalité professionnelle. – Mobilité

##### a) Emploi

Opposition à tout licenciement économique ou baisse d'effectifs dans le groupe sous quelque forme que ce soit.

Maintien des emplois et des activités sur les sites. Principe d'une embauche pour un départ. Négociation d'un nouvel accord, volontariste celui-là, pour l'embauche de travailleurs handicapés avec comme base le respect du taux légal de 6 %, sur l'ensemble des métiers et avec de vrais déroulements de carrière.

Opposition aux mutualisations, aux externalisations et aux filialisations.

Création de 10 % de CDI dans chaque entreprise pour pallier le manque d'effectifs chronique en embauchant prioritairement les CDD et les intérimaires et en réduisant au maximum l'appel à prestations externes.

Opposition au principe des fusions d'entreprises ou de groupes bancaires, génératrices de suppressions d'emplois.

Maintien des sites, y compris informatiques, même en cas de fusion, maintien et développement d'un réseau d'agences de proximité.

Création de middle offices de proximité.

##### b) Salaires

Revalorisation des rémunérations minimales à hauteur de 1 700 € net mensuel.

Mise en place d'un système de classification avec comparaison mensuelle.

Rattrapage du pouvoir d'achat des années antérieures par une augmentation de 350 € net mensuel.

Augmentation générale des salaires au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année du montant de l'inflation évaluée et réajustée en fin d'année avec un minimum de 1 %.

Instauration d'une prime de technicité mensuelle de 100 € net tous les 3 ans.

Elargissement d'une prime de transport, y compris pour ceux qui ne peuvent pas faire autrement qu'utiliser leur véhicule personnel.

Refus de la part variable, des enveloppes individuelles et des rémunérations sur produits commissionnés, autres challenges, et remplacement par la mise en place d'une prime annuelle uniforme pour toutes et tous, correspondant à 1 mois de salaire moyen de l'entreprise.

##### c) Carrière

Mise en place d'une garantie d'évolution de carrière.

Mise en place d'un système d'avancement dans l'emploi pour reconnaître l'expérience.

Création de paliers de progression par des niveaux intermédiaires de classification

Mise en place de véritables formations aux métiers de base de la banque, à la technicité des produits et pas seulement aux techniques de vente.

Formation initiale :

- produits/réglementation/sécurité pour tous les nouveaux embauchés (quel que soit le type de contrat) ;
- obligations et risques professionnels.

Formation annuelle de mise à jour sur l'évolution des produits et de la fiscalité.

Principe d'une formation qualifiante avec mise en œuvre d'un vrai plan de carrière avec reconnaissance salariale normée.

Permettre aux seniors d'exercer le métier qu'ils occupent et de le transmettre, jusqu'à leur départ à la retraite, avec des conditions de travail décentes en prônant la relation humaine, le respect des personnes et nos valeurs fondatrices par une autre organisation du travail.

Arrêt des ruptures conventionnelles pour les seniors en fin de carrière et mise en place d'un véritable plan senior, incluant du temps choisi de fin de carrière avec abondement patronal et des conditions de travail spécifiques dans le cadre d'une GPEC digne de ce nom avec embauche compensatrice de jeunes.

Etude de métiers spécifiques aux seniors, afin qu'ils puissent exercer un emploi dans leur intérêt et celui de l'entreprise, dans la mesure où certaines activités ne sont plus en adéquation avec leur formation et leur parcours professionnel, alors qu'elles le sont pour les jeunes (exemple dans l'informatique).

#### d) Egalité professionnelle

Mise en œuvre de tous les moyens, y compris juridiques, pour faire respecter la législation sur l'égalité professionnelle et les discriminations avec application sur les trois champs : salaires, carrière et formation.

Négociation nationale d'un accord sur l'avancement et la carrière des militants syndicaux.

#### e) Mobilité

Mise en place d'une véritable mobilité au sein du groupe BPCE basée sur le volontariat, avec création d'une liste d'attente prenant en compte les motivations familiales et professionnelles.

Mise en place d'un accord-cadre pour une mobilité intra-entreprise sur la base du volontariat.

## 2. Temps de travail

Lutte contre l'institutionnalisation des dépassements d'horaires, quelles qu'en soient les raisons. Mettre en œuvre toutes les pratiques syndicales nécessaires à la reconnaissance de tout dépassement d'horaires en négociant systématiquement la mise en place d'un outil infalsifiable et automatisé de mesure de la durée effective du temps de travail.

Saisine des instances administratives et/ou judiciaires compétentes en vue de faire constater et faire sanctionner les entreprises qui effectuent des heures supplémentaires non déclarées.

Partage du travail et lutte contre le chômage par la mise en place de la semaine de 32 heures sur 4 jours pour tous les salariés du groupe avec maintien du salaire.

Veiller à ce que la charge de travail soit obligatoirement en adéquation avec le temps de travail effectif des salariés et, par là même, à ce qu'aucune tâche ne soit réalisée en dehors de celui-ci.

Sauf accord local plus favorable sur les horaires variables, l'amplitude quotidienne ne dépasse pas 10 heures et la journée de travail se termine au plus tard à 18 heures.

Temps partiel choisi pour celles et ceux qui le souhaitent, et ce sans chantage ni blocage des promotions. Les salariés à temps partiel devront être considérés dans les effectifs à la hauteur de leur présence effective et non comme un ETP.



Ces temps partiels devront être compensés par des embauches.

### 3. Santé et conditions de travail

#### a) Organisation du travail

Arrêt du benchmark ou de tout autre système qui organise la mise en concurrence des salariés entre eux ou entre entités. Ce système est source de stress permanent, d'épuisement et de souffrance chez les salariés et retour à des pratiques humaines.

Recréer des sources d'échanges positifs et non de critiques. Interdire les classements individuels et les comparaisons entre les contributions de chacun.

Accompagner les changements et les projets impactant les salariés en prenant en compte le facteur humain. Toute réorganisation est source de stress, se doit d'être anticipée au mieux et d'être accompagnée d'un plan de prévention des risques psychosociaux. Mettre en place un accompagnement personnalisé lors d'un changement de métier ou d'un départ à la retraite sous la forme de binômes.

Définir une politique de remplacement. Remettre en place des « brigades volantes » intervenant sur un périmètre restreint indemnisées par une prime mensuelle en plus de la prise en charge des indemnités de déplacement.

Suite au constat des dégradations de travail sur les postes d'accueil, les renforcer en effectifs et valoriser ce métier essentiel à la qualité de notre image.

Généraliser 1 heure par mois en expression libre sur les RPS et les échanges des pratiques et de partage d'expérience.

Rapprocher les salariés de leur domicile.

#### b) Politique commerciale

Éliminer la notion de portefeuille de clients.

Éliminer la notion de portefeuille ou liste de clients pour les commerciaux classés en deçà de la TM4.

Cesser les changements d'affectation répétitifs et subis par les conseillers.

Rechercher la qualité dans la relation clientèle, sans campagnes produits.

S'opposer à la pratique du chantage vis-à-vis de la clientèle, destructeur de confiance et de pérennité de la relation.

Supprimer les suivis individuels, les contrôles permanents, briefings, débriefings, entretiens d'évaluation bimensuels.

Suppression des challenges et compétitions internes qui autorisent tous les débordements possibles.

Interdiction des commissionnements ou primes liés directement à la vente de produit.

Abolir les tarifications abusives. La gestion des clients en difficulté se fait humainement et doit donner lieu à une tarification à prix coûtant.

Mutualiser les contingents dans une enveloppe globale entreprise.

Simplifier les délégations pour en faciliter la lecture et rapprocher la décision du client.

Mettre la qualité du travail, les relations clientèle entre collègues au cœur de nos activités.

La pratique du phoning est exceptionnelle et non intrusive. Elle s'exerce pendant le temps de l'horaire collectif de travail.



### c) Pratiques managériales

Le manager est un salarié ordinaire à qui l'on veut faire croire qu'il ne l'est pas. Il est donc nécessaire :

- de retrouver le manager de proximité qui participe à l'effort collectif et accompagne les salariés plutôt que le manager « releveur de compteurs » indifférent aux difficultés des êtres humains qu'il dirige. Il doit avoir la liberté de promouvoir l'autonomie fonctionnelle et délégataire dans son équipe ;
- de cesser l'infantilisation des salariés ;
- de soutenir les salariés par des actions de valorisation des compétences, positiver les progrès, mettre en place des partages d'expérience en interchangeant les rôles ;
- d'apporter une aide systématique aux salariés en situation difficile ;
- de sensibiliser à l'importance du partage de leurs acquis, de leur savoir-faire ;
- de recréer les conditions de l'émulation purement collective ;
- de développer les compétences en accompagnant et en soutenant les demandes de formation des collègues ;
- d'instituer des règles claires et connues de tous dans l'évolution de l'emploi de manager ;
- de privilégier dans le cadre de l'appréciation la notion de qualité ;
- de rappeler l'importance de la relation humaine dans la dimension managériale ;
- de proscrire de la communication l'usage des mots guerriers ou relevant du monde sportif ;
- de former les managers, comme l'ensemble du personnel, aux RPS tant au niveau social que juridique, leur faire connaître le rôle des acteurs relais et les dispositifs internes ;
- de prendre en compte la souffrance au travail des managers ;
- de respecter un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- de former les managers lors de la prise de fonction.

### d) Santé au travail

Aider à l'expression des salariés soit individuellement, soit collectivement avec le soutien des médecins du travail et assistantes sociales. Encourager le travail de terrain de ces intervenants totalement indépendants de l'entreprise, avec des actions de sensibilisation aux risques psychosociaux et aux addictions diverses.

Mettre en place une structure opérationnelle afin de gérer les conflits individuels et d'agir dans les situations d'urgence.

Adapter l'organisation du travail afin de tenir compte du temps de traitement des appels téléphoniques, des mails, etc., qui sont en augmentation constante.

Faire connaître l'usage du droit d'alerte de retrait.

Combattre juridiquement toutes les formes de harcèlement, pour faire avancer la jurisprudence en ce qui concerne le harcèlement institutionnel organisé par les politiques d'objectifs et de suivi d'activité.

### e) Incivilités

Toutes les incivilités doivent être remontées aux services sécurité et au CHSCT *via* un outil simple à renseigner par chaque personne concernée, qu'elle soit dans le réseau commercial ou dans les services supports. Même si elles sont inévitables, tout doit être mis en œuvre pour sécuriser les postes d'accueil en exigeant des gâches aux portes d'entrée, en remplaçant les « plots d'accueil » par des guichets d'accueil avec portiques, etc.

Le CHSCT prendra toutes les dispositions nécessaires pour les traiter afin d'améliorer les conditions de travail qui en découlent.

Classement des causes afin de vérifier quelles réponses sont apportées, notamment par le document unique.

Accompagner les salariés pour porter plainte ou, *a minima*, pour établir une main courante et faire une déclaration d'accident du travail.

Lutter contre la banalisation des agressivités verbales dont font l'objet les salarié(e)s et particulièrement sur les postes d'accueil.

*f)* Risques ondes électromagnétiques

Mise en place dans toutes les entreprises du groupe de mesures précises des niveaux d'émission des ondes électromagnétiques.

Retour à un niveau d'émission conforme à la réglementation européenne.

Interdiction de déploiement de tout système émettant ces ondes.

Le texte adressé par BPCE à l'issue de la séance du 13 février 2014 ne recueille la signature d'aucune organisation syndicale au terme du délai de réflexion défini, les sept organisations syndicales ayant déclaré chacune être non signataire des dispositifs.

En conséquence, constatant l'absence d'accord, BPCE retire ses propositions.

Fait à Paris, le 7 mars 2014.

**Organisation patronale :**

BPCE.