

**Accord professionnel**

**CAISSE D'ÉPARGNE**

---

AVENANT N° 1 DU 26 SEPTEMBRE 2016

À L'ACCORD DU 25 JUIN 2004

RELATIF À LA CARRIÈRE DES SALARIÉS

NOR : ASET1651010M

Entre :

BPCE

D'une part, et

CFDT

CFTC

UNSA

SNE CGC

SNP FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objectif de réviser les articles 1<sup>er</sup>, 6, 8, 9, 10 et 13 de l'accord collectif national sur la carrière des salariés du 25 juin 2004.

Cet avenant s'inscrit dans le cadre de l'évolution apportée au texte conventionnel en date du 26 septembre 2016 sur le système de classification, laquelle rend nécessaire l'adaptation de certains articles de l'accord collectif national sur la carrière des salariés du 25 juin 2004.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Modification de l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application »*

Le contenu de l'article 1<sup>er</sup> est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises du réseau Caisse d'épargne mentionné à l'article L. 512-86 du code monétaire et financier et à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises, à l'exception des mandataires sociaux et des cadres hors classification :

- dont la nature des responsabilités et la haute technicité impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions dans le cadre d'objectifs directement liés à leur métier et la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement ;
- dont l'importance des fonctions de direction et la nature des responsabilités, de spectre large, impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome et la perception d'une rémunération se situant dans

les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement ».

## **Article 2**

### *Modification de l'article 6 « Promotion »*

Le contenu de l'article 6 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Tout salarié promu au sein de son entreprise à un niveau de classification supérieur bénéficie d'une évolution salariale individuelle.

Pour les salariés dont la promotion s'accompagne d'un changement d'emploi, le montant de cette évolution salariale individuelle minimale est au moins égal à 50 % du différentiel entre le salaire annuel minimal de branche du niveau de classification qu'occupait le salarié avant sa promotion et celui de son nouveau niveau de classification.

Compte tenu de la création de nouveaux niveaux de classifications, ce montant ne pourra être inférieur à :

- 1 223,60 € brut par an pour le passage du niveau B vers le niveau C ;
- 1 223,60 € brut par an pour le passage du niveau C vers le niveau D ;
- 760,90 € brut par an pour le passage du niveau D vers le niveau E ;
- 760,90 € brut par an pour le passage du niveau E vers le niveau F.

Pour les salariés dont la promotion ne s'accompagne pas d'un changement d'emploi, le montant de cette évolution salariale individuelle minimale est au moins égal à 35 % du différentiel entre le salaire annuel minimal de branche du niveau de classification qu'occupait le salarié avant sa promotion et celui de son nouveau niveau de classification.

Le montant de l'évolution est proratisé pour les salariés à temps partiel ».

## **Article 3**

### *Modification de l'article 8 « Garantie salariale »*

A la première phrase, les mots « de la rémunération annuelle minimale du niveau de classification de son emploi » sont remplacés par « du salaire annuel minimal de branche de son niveau de classification ».

## **Article 4**

### *Modification de l'article 9 « Période d'essai »*

Le contenu de l'article 9 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les durées de périodes d'essai prévues ci-après ne visent que les salariés recrutés en CDI, la situation des salariés liés par un CDD étant régie par les règles légales spécifiques en vigueur.

Les durées applicables sont les suivantes :

- pour les techniciens (classification A, B, C, D, E, F, G), la période d'essai est de 3 mois ;
- pour les cadres (classification H, I, J, K), la période d'essai est de 4 mois.

En cas d'arrêté d'extension du présent avenant et de l'accord du 25 juin 2004 relatif à la carrière des salariés, la période d'essai pourra être renouvelée une fois par accord exprès conclu entre l'employeur et le salarié, pour une durée au plus égale à la durée initiale ».

## **Article 5**

### *Modification de l'article 10 « Préavis »*

Le contenu de l'article 10 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les durées de préavis suivantes doivent être respectées pour les salariés en contrat à durée indéterminée au terme de la période d'essai.

### 10.1. Démission

La durée du préavis est fixée comme suit :

- pour les techniciens (classification A, B, C, D, E, F, G) : 1 mois ;
- pour les cadres (classification H, I, J, K) : 3 mois.

Le préavis de démission court à compter de la date de présentation de la lettre de démission.

### 10.2. Licenciement

Le préavis de licenciement est fixé comme suit :

- pour les techniciens (classification A, B, C, D, E, F, G) :
  - ancienneté de moins de 2 ans : 1 mois ;
  - ancienneté de 2 ans et plus : 2 mois ;
- pour les cadres (classification H, I, J, K) : 3 mois.

Le préavis de licenciement débute à la date de première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement.

Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour faute grave ou lourde du salarié ».

## Article 6

### *Modification de l'article 13 « Demande de révision et dénonciation »*

Le contenu de l'article 13 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires ».

## Article 7

### *Durée et date d'entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## Article 8

### *Dépôt et publicité de l'avenant*

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé par BPCE en double exemplaire auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 26 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)