



ACCORD SUR LA NEGOCIATION COLLECTIVE OBLIGATOIRE SUR LA DUREE EFFECTIVE ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET SUR LES SALAIRES

Entre les soussignés,

Monsieur Yves BREU, agissant en qualité de Directeur Général de la Banque Populaire de l'Ouest, d'une part,

et les délégués syndicaux de la Banque Populaire de l'Ouest, d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Conformément à l'article L 2242-8 du nouveau code du travail, une négociation s'est engagée entre la Direction et les organisations syndicales représentatives de la Banque Populaire de l'Ouest. Les documents prévus par la loi ont été remis aux délégués syndicaux lors de la première réunion le 17 octobre 2008. Trois séances de négociation se sont ensuite tenues les 12, 25 novembre ainsi que le 11 décembre 2008.

Préambule :

Sur l'environnement économique

Apparue durant l'été 2007, la crise financière a induit des chocs et des ruptures brutales dans l'économie des entreprises internationales, nationales ainsi que régionales, sans donner de repère quant à son accalmie.

La Banque de détail et par conséquent la Banque Populaire de l'Ouest est aujourd'hui touchée par certains aspects de cette crise comme celui de l'accroissement du coût de la Ressource à travers l'évolution de sa marge d'intérêt. L'évolution des commissions est également concernée à travers la désaffection de notre clientèle pour les opérations sur les marchés financiers.

Elle a ainsi vu, pour la première fois, son Produit Net Bancaire évoluer négativement sur les 6 derniers mois.

Compte tenu de son positionnement et de sa volonté d'accompagner ses clients Professionnels et Entreprises, elle a également été sensible à l'élévation du coût du risque sur cette période passant de 17 Millions d'Euros en 2007 à plus de 23 Millions d'Euros en 2008.

Dans un marché bancaire, de plus en plus concurrentiel, avec des marges de plus en plus réduites, la Banque Populaire de l'Ouest a donc souhaité, pour maintenir sa compétitivité, réaffirmer le choix social qu'elle a engagé depuis de nombreuses années tout en veillant à améliorer son efficacité économique.

Pour accompagner sa stratégie de développement, elle a confirmé de manière significative sa politique de recrutement (plus de 120 recrutements en 2008) et son choix de l'apprentissage (72 apprentis et collaborateurs en contrat de professionnalisation en 2008, chiffre n'ayant encore jamais été atteint jusqu'alors) tout en maintenant un effort de formation significatif sur l'année 2008.

Dans ce contexte particulier qui marque une rupture dans l'environnement des banques de détail, la Banque Populaire de l'Ouest a engagé avec les organisations syndicales les Négociations Annuelles Obligatoires en veillant au maintien de la compétitivité de l'entreprise et de sa rentabilité, garantes de sa pérennité. Cette volonté est motivée par deux objectifs :

- **Garantir la compétitivité de l'entreprise et notamment la souplesse et la réactivité requises par les exigences nouvelles liées à cette crise financière dont les effets se sentiront pendant les prochaines années.**
- **Répondre aux attentes et aspirations légitimes des salariés tout en contribuant à l'amélioration de la vie au travail.**

Sur l'environnement social

A la suite des revendications formulées par les organisations syndicales de la Banque Populaire de l'Ouest en matière de mesures générales de salaire, la Direction rappelle que conformément aux accords nationaux relatifs aux salaires signés au titre des exercices précédents, la négociation sur des mesures générales collectives intervient au niveau du Groupe Banque Populaire, afin notamment d'éviter des disparités de traitement entre les collaborateurs des différentes entreprises qui le composent. Cette négociation annuelle 2008 s'est déroulée à l'occasion de plusieurs échanges, le dernier, en date du 02 avril 2008 et s'est achevée sur le constat que les conditions d'un accord ne pouvaient, cette année, être réunies.

La Direction de la Banque Populaire de l'Ouest, tenue par le Pacte Social, comme les autres entreprises du Groupe, est prête à ce que les débats entre les partenaires sociaux du niveau Groupe fassent l'objet des explications ou informations éventuellement nécessaires. En revanche, elle ne peut souscrire à la revendication des partenaires sociaux de rouvrir la négociation à ce sujet et ce, d'autant plus :

1. qu'une augmentation générale applicable au 1er mai 2008 a été adoptée par le biais d'une mesure unilatérale. En effet, cette mesure, définie de façon cohérente pour le Groupe, a prévu que :
 - *« Les rémunérations des collaborateurs du Groupe Banque Populaire, relevant de la convention collective de la Banque, des niveaux A à K inclus, présents au 31/12/2007 et au 01/05/2008, seraient augmentées de 1,7 % avec application d'un plancher de 600 € pour les salaires inférieurs ou égaux à 20 000 € et de 500 € au-delà, et d'un plafond de 800 €. (salaire de base brut annuel pris en compte au 30 avril 2008, planchers et plafond calculés sur la base d'un temps plein). »*
2. qu'une mesure catégorielle applicable au 1er juillet 2008 a été adoptée par le biais d'une mesure unilatérale propre à la Banque Populaire de l'Ouest. Cette mesure complémentaire est apparue comme la plus pertinente pour répondre aux préoccupations exprimées lors des mouvements sociaux dans un environnement économique contraint sans interférer sur le domaine de compétence de la négociation Groupe. La Direction a procédé à une augmentation catégorielle pérenne qui a pris la forme suivante :
 - *« application au 01 juillet 2008 d'une augmentation individuelle pérenne de 0.8% du Salaire Annuel Brut pour les collaborateurs présents à cette date dont le Salaire Annuel de Base est inférieur à 25k€, dont l'ancienneté est supérieure à 10 ans et qui n'ont pas bénéficié d'augmentation depuis le 31/12/06. »*
 - *« application au 01 juillet 2008 d'une augmentation individuelle pérenne de 0.6% du Salaire Annuel Brut pour les collaborateurs présents à cette date dont le Salaire Annuel de Base est supérieur ou égal à 25k€, dont l'ancienneté est supérieure à 15 ans et qui n'ont pas bénéficié d'augmentation depuis le 31/12/06. »*

Article 1 – Mesures salariales

Compte tenu du calendrier 2009 des négociations au niveau du Groupe Banque Populaire, le Salaire Annuel de Base (temps plein au 31 décembre 08) des collaborateurs de la Banque Populaire de l'Ouest, relevant de la convention collective de la Banque, des niveaux A à K inclus, présents au 31/12/2008, bénéficiera au 01 janvier 2009 d'une augmentation de 0,5%.

Cette mesure est à valoir sur les mesures salariales Groupe ou de la Profession qui seraient décidées en 2009. Cette mesure ne saurait donc se cumuler avec le montant des augmentations collectives au niveau du Groupe ou de la Profession en 2009.

En l'absence d'accord Groupe en matière salariale, les signataires du présent accord se rencontreront dans le trimestre suivant la dernière réunion de négociation Groupe afin d'évoquer ce thème en fonction de l'environnement économique et social de l'entreprise.

Article 2 – Augmentations individuelles

Une enveloppe globale de 0,7% de la masse salariale 2008 (hors charges patronales) est constituée au titre de l'exercice 2009, afin d'assurer les promotions et augmentations individuelles.

Article 3 – Prime de fin de Plan à Moyen Terme DELTA

La Banque Populaire de l'Ouest envisage de verser une prime de fin de Plan à Moyen Terme DELTA sous forme de supplément d'intéressement dans le cadre de la loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, ce versement sera soumis à une décision du Conseil d'Administration courant janvier 2009.

A l'issue, les signataires du présent accord engageront une négociation afin d'aboutir à la signature d'un accord d'entreprise formalisant ce dispositif.

Le montant de cette prime sera défini après connaissance du montant de l'enveloppe totale de l'intéressement au titre de l'exercice 2008. Compte tenu des prévisions, le montant global au niveau banque sera de l'ordre de 1 100 000 € bruts comprenant la contribution patronale de 2%.

Cette prime sera versée de façon égalitaire à l'ensemble des collaborateurs bénéficiaires de l'intéressement au titre de l'exercice 2008 quelle que soit leur catégorie. Néanmoins, conformément à l'accord d'intéressement en date du 30 juin 2007, les collaborateurs travaillant à temps partiel percevront cette prime « au prorata de leur temps de travail dans l'entreprise sur l'année considérée. »

Article 4 – Mesure spécifique

Les actions réalisées depuis 2001 ont permis de réduire le nombre de collaborateurs n'ayant pas eu d'augmentation depuis au moins 5 ans, en dehors des mesures dites collectives.

A ce titre et afin de rester attentif aux évolutions et attentes de cette population, la Direction des Ressources Humaines proposera à chaque collaborateur restant dans cette situation (sans prise en compte de la mesure catégorielle du 01 juillet 2008) un entretien avec un RRH et le Directeur en charge de son unité.

Cet entretien a vocation à analyser la situation du collaborateur et les éventuels résultats ou changements attendus afin de réviser le salaire de celui-ci. Ainsi, lors de sa formalisation, cet entretien pourra conclure, à titre d'exemple, à :

- la révision de situation salariale du collaborateur
- la mise en place d'actions de formation
- une évolution professionnelle,...

Le bilan des actions arrêtées lors de ces entretiens sera communiqué aux partenaires sociaux dans le cadre du bilan global du présent accord.

Article 5 - Primes liées à la Famille

a. supplément familial

Le supplément familial est porté à 20,5 €uros par enfant, soit une augmentation de 2,7% par enfant et par mois.

Cette prime est versée jusqu'à 25 ans sous les conditions suivantes :

- poursuite des études
- contrat d'apprentissage (professionnalisation, alternance)

b. Prime de scolarité

Les montants individuels des primes de scolarité attribuées en fonction de l'âge des enfants scolarisés ou le cas échéant du niveau d'étude suivi, sont portés pour l'année 2009 aux niveaux suivants :

↳ < 6 ans :	119 €uros	↳ 6 ans à < 11 ans :	237 €uros
↳ 11 ans à < 19 ans :	342 €uros	↳ 19 ans à < 26 ans :	455 €uros

Article 6 – Chèque de table

A compter du 1^{er} janvier 2009, la participation de l'entreprise au Chèque de Table est portée à 5,1 Euros soit une augmentation de 6,25% afin de porter à 8,5 €uros la valeur faciale du titre.

Dans le même temps, la participation de l'entreprise au bénéfice des collaborateurs utilisant le système Restaurant d'Entreprise de MONTGERMONT est portée à 5,1 Euros.

Article 7 – Révision Annuelle des Rémunérations

Dans le cadre de l'analyse de la performance lors des révisions de situation du 01 janvier et du 01 juillet de chaque année, le montant minimum de l'augmentation individuelle octroyé sera de 1 000 Euros bruts annuels quelle que soit la catégorie.

Article 8 – Complémentaire Santé

Conformément à la volonté exprimée par les membres du Comité d'Entreprise, le montant de la cotisation versée à PREVADIES augmentera de 2% à compter du 1^{er} janvier 2009.

Cette augmentation sera répartie uniformément auprès de chacun des cotisants, à savoir :

- pour la mutuelle obligatoire pour chaque collaborateur : augmentation de 2% de la cotisation prise en charge par la Banque, par le collaborateur et par le Comité d'entreprise.
- pour la mutuelle facultative : augmentation de 2% de la cotisation du collaborateur

Cette hausse des cotisations permettra une augmentation corrélative des garanties offertes par le contrat de complémentaire santé notamment en terme de prise en charge des soins dentaires, des honoraires de chirurgie anesthésie et des soins d'ostéopathie.

Ces nouvelles modalités seront mises en place par un accord d'entreprise.

Compte tenu de l'évolution des frais de santé et du coût de la complémentaire santé, un appel d'offres auprès des organismes de complémentaire santé sera réalisé durant le premier semestre 2009.

Article 9 - Calendrier 2009

A l'exception de contraintes d'activités nous obligeant à laisser un service minimum pour répondre à la clientèle dans des services limités, dont la liste fera l'objet d'une information au plus tard lors du Comité d'Entreprise de février 2009, l'entreprise sera fermée en 2009 les jours suivants :

- vendredi 02 et samedi 03 janvier 2009
- lundi 1^{er} juin 2009 (*lundi de pentecôte-journée de solidarité*)
- samedi 02 mai 2009
- samedi 09 mai 2009
- samedi 26 décembre 2009

Ces jours de fermeture seront à prendre sur des jours liés à la réduction du temps de travail.

Les collaborateurs concernés par ce service minimum se verront appliquer le régime de l'accord d'entreprise relatif au travail des jours fériés dans le cadre du système Target et de l'ouverture de la Bourse.

Les soldes des jours RTT, acquis au titre de l'année 2008, pourront exceptionnellement être positionnés sur les jours de fermeture des vendredi 2 et samedi 3 janvier 2009.

Article 10 - Mixité Professionnelle

Dans le prolongement de la loi du 23 mars 2006 relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, la Loi sur le handicap du 11 février 2005 et l'accord Groupe relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap du 08 octobre 2007, les partenaires sociaux affirment leur attachement au principe de la mixité dans les emplois et les métiers ainsi que dans les catégories professionnelles.

10.1- Insertion des personnes en situation de handicap

Depuis de nombreuses années, la Banque s'est engagée dans des actions favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Afin d'accompagner l'adéquation des compétences des personnes handicapées au secteur bancaire, et plus largement faciliter leur insertion professionnelle au marché de l'emploi, la Banque s'est d'ores et déjà engagée à réserver chaque année un poste sous contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation à un jeune ou non reconnu travailleur handicapé, au sens de l'article L 5212-13 du code du travail.

En sus de ce recrutement, la Banque s'engage à réserver chaque année un poste sous contrat à durée indéterminée à un candidat reconnu travailleur handicapé, au sens de l'article L 5212-13 du code du travail.

10.2- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de salaire tel que définie aux nouveaux articles L 3221-2 à L 3221-5 du code du travail, entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel de même valeur.

Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a d'ores et déjà été engagée courant de l'année 2008.

Malgré les mesures engagées suite au précédent accord du 17 décembre 2007, un écart objectivement observable reste constaté sur l'emploi d'Assistant Prestations Clientèle et Technicien Prestations Clientèle pour des tranches d'âges données.

L'enveloppe spécifique de 60 000 €uros (soixante mille €uros) bruts (hors charges patronales) prévue pour l'année 2008 dans le cadre d'une révision éventuelle de la situation des collaborateurs est reconduite pour l'année 2009.

Article 11 - Bilan de l'accord

La Direction Générale s'engage à communiquer dans le courant du mois de juin 2009 aux signataires du présent accord le résultat des dispositions retenues.

Article 12 - Publicité de l'accord

Le présent accord est conclu pour l'année 2009.

La direction de la société notifiera, sans délai, par courriel avec accusé de réception, le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes dont relève le siège social de la société.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties. Un exemplaire en sera remis à chacun des signataires.

Fait à RENNES, le

Les délégués syndicaux

Yves BREU

Directeur Général de la Banque Populaire de l'Ouest

Pour la CFDT :

Pour la CFTC :

Pour la CGT :

Pour la CGT-FO :

Pour le SNB-CFE/CGC :