

**PROCES VERBAL DE DESACCORD SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE AU
TITRE DE L'ANNEE 2023**

Conformément aux articles L 2242-1 et suivants du Code du travail, la direction de la Caisse d'Épargne CEPAC et les organisations syndicales représentatives se sont réunies dans le cadre de la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise le 15 décembre 2022 puis les 11 et 17 janvier 2023. Une entrevue avec la Présidente et le Mandataire en charge du pôle ressources et les représentants des quatre organisations syndicales représentatives le 18 janvier 2023.

A l'issue de ces rencontres aucun accord n'est intervenu.

Ainsi, la Caisse d'Épargne CEPAC dont le siège social est situé Place Estrangin Pastré – BP 108 – 13006 MARSEILLE, représentée par Monsieur Hervé D'HARCOURT, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources, formalise par le présent texte le déroulé de ce processus et les décisions unilatérales que seront mises en œuvre.

PREAMBULE :

Lors des réunions de négociation la Direction a rappelé la mise en œuvre des mesures prévues dans l'accord collectif national de la Branche Caisse d'Epargne relatif à la NAO 2023 à savoir :

- Une **augmentation générale de 2,8 %** avec un plancher de 1 000€ bruts (appliquée au 1er janvier 2023).
- Et une **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat de 1 000 euros bruts** (versée en octobre 2022).

C'est dans ce contexte que s'est engagée la négociation le 15 décembre 2022 avec un partage de calendrier. Lors de la 2^{ème} réunion le calendrier prévisionnel a été revu avec une fin de de négociation avancée au 18 janvier 2023.

ARTICLE 1 – Les revendications syndicales

1. Revendications de l'intersyndicale CFTD, SNE/CGC et SU/UNSA

- Une Prime de Partage de la Valeur à hauteur de 6 000 €.
- Plancher à 1 500 € de la mise en œuvre de l'augmentation générale de 2,8 %

Lors de la réunion du 17 janvier 2023, il a été demandé une prime de partage de la valeur d'au moins 3 000€ pour tous les collaborateurs.

2. Revendications de la délégation CGT/SUNI

- AG de 5 % avec plancher à 1 500€
- PPV de 5 000€
- Versement d'une prime d'insularité pour les territoires insulaires
- Mesures spécifiques pour les collaborateurs missionnés
- Refonte du dispositif de la PV avec une cristallisation d'une partie de la prime
- Qualification évolutions professionnelles
- Participation employeur aux frais de santé à BPCE-mutuelle = participation de l'employeur à hauteur de 75 %
- Mobilité = contrat de mobilité et réévaluation des montants de prise en charge des frais de repas
- Mesure pour les cadres = 2 jours de repos supplémentaires dans le CET
- QVT = journée continue-semaine de 4 jours-télétravail
- Restauration de l'entreprise d'entreprise et aménagement de locaux à usage sportif
- Mesures carbone = aide à l'achat d'un vélo ou trottinette électrique à hauteur de 1 000€
- Prêts agents

3. Revendications complémentaires du SU/UNSA

- L'intégration de la prime d'insularité dans le salaire de base

ARTICLE 2 – Les propositions de la Direction

Lors des réunions de négociations la Direction a proposé les mesures suivantes :

Réunion du 11 janvier 2023 :

- Propositions concernant la prochaine campagne de rémunération
 - Salaires à l'embauche métropole
 - Salaires à l'embauche spécificités OM et Corse
 - Budget promotion : avec toujours une priorité d'évolution des Capro sur le statut Cadre
 - Identification des publics prioritaires
 - Adaptation des budgets de campagne en tenant compte des priorités
 - Engagement à piloter l'égalité hommes femmes pendant la campagne
- Mise en place d'un forfait mobilité durable de 200 € par an et par collaborateur
- Versement d'une Prime de partage de la valeur d'un montant de 1 000 € par collaborateur dont la rémunération est inférieure à 80 k€

Réunion du 18 janvier 2023 avancée au 17 janvier 2023 :

- Versement par paliers de rémunération d'une Prime de partage de la valeur (PPV):
 - o 2 000€ SAT < 40K€
 - o 1 500€ SAT de 40 K€ à 60 K€
 - o 1 000€ SAT > 60 K€
- Substitution du forfait de mobilité durable par une prime de transport supplémentaire de 200€ applicable à tous les collaborateurs pour l'année 2023.
- Intégration de la prime d'insularité dans le salaire de base.
- Une enveloppe supplémentaire de 400 k€ pour des augmentations individuelles est allouée dans le cadre de la campagne de rémunération. Ce budget supplémentaire vient en complément des budgets habituellement distribués dans les directions et permettra notamment de revaloriser des collaborateurs identifiés comme prioritaires :
 - o Gestionnaires de clientèle dont la rémunération est inférieure à 30 000€ en Métropole continentale et inférieure à 33 000€ en Corse et OM.
 - o Gestionnaires de clientèle patrimoniale dont la rémunération est inférieure à 35 000€
- Après une suspension de séance la Direction a fait évoluer la proposition sur la PPV en la portant à 2 000 € pour tous les collaborateurs.

Rencontre entre les organisations syndicales représentatives et la Direction représentée par la Présidente et le Mandataire en charge du Pôle Ressources

Cette rencontre qui s'est tenue le 18 janvier 2023 avait été sollicitée par les 4 organisations syndicales représentatives de la Caisse d'Epargne CEPAC. Au cours de cette échange la Direction a renouvelé ses dernières propositions et a réaffirmé qu'il n'y en aurait pas de nouvelles.

ARTICLE 3 – Mesures unilatérales

Les parties n'ayant pas pu aboutir à un accord, l'employeur entend appliquer unilatéralement les propositions suivantes conformément à l'article L 2242-5 du Code du travail, à savoir :

3-1 Prime de partage de la valeur

La direction s'engage à verser une prime de partage de la valeur d'un montant de 2 000 € brut à l'ensemble des collaborateurs.

Les modalités de versement de cette prime de partage de la valeur seront précisées par une décision unilatérale. Conformément à l'article 1 de la loi du 16 août 2022 cette décision unilatérale sera soumise, préalablement à sa mise en œuvre, à la consultation du CSE.

3-2 La campagne de rémunération 2023

Une enveloppe supplémentaire de 400 k€ pour des augmentations individuelles est allouée dans le cadre de la campagne de rémunération 2023. Ce budget supplémentaire vient en complément des budgets habituellement distribués dans les directions et permettra notamment de revaloriser des collaborateurs identifiés comme prioritaires.

Enfin la DRH veillera à une répartition équilibrée des mesures salariales proposées (augmentations ou promotions) entre les femmes et les hommes.

Les collaborateurs identifiés comme prioritaires lors de la prochaine campagne de rémunération individuelles sont les suivants :

- o Gestionnaires de clientèle dont la rémunération est inférieure à 30 000 € en Métropole continentale et inférieure à 33 000 € en Corse et OM.
- o Gestionnaires de clientèle patrimoniale dont la rémunération est inférieure à 35 000€

Les revalorisations pourront être proposées sous réserve d'une appréciation favorable des compétences par les managers.

La Direction souhaite poursuivre l'orientation RH de **favoriser la promotion professionnelle** dans le cadre de la campagne de rémunération 2023.

A ce titre, la Direction consacrera **600 K€** à des promotions professionnelles tant pour les métiers commerciaux que pour les métiers des fonctions supports.

Les promotions seront proposées par les managers, et la DRH s'assurera de la cohérence de ces propositions avec l'appréciation des compétences.

3-3 La prime de transport

La Direction s'engage à faire évoluer pour l'année 2023 le dispositif de la prime de transport et cela conformément aux dispositions de la loi de finances rectificative du 16 Août 2022.

Ainsi, il a été décidé pour l'année 2023, de verser une prime de transport supplémentaire de 200 € à tous les collaborateurs (se cumulant avec la prime essence de 200€ déjà versée et de la participation de 60 % aux abonnements transports).

Les modalités de versement de cette prime seront précisées par une note de service.

Cette mesure est applicable pour l'année 2023.

3-4 Mesures spécifiques liées aux territoires ultramarins et Corse

3-4-1 Prime d'insularité

Suite à la dénonciation par la Direction de l'accord d'entreprise du 18 juillet 2003 relatif à la prime d'insularité, il avait été décidé dans le cadre de la NAO du 12 février 2016 de mettre en place une prime de substitution intitulée « subst prime insularité ». Cette prime de 4 000€ figure sur une ligne distincte du bulletin de salaire depuis le 1^{er} février 2016.

La Direction s'engage à l'intégrer dans le salaire de base à compter du 1^{er} février 2023 avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023.

Elle sera donc prise en compte pour le calcul de l'augmentation des 2.8 % prévue par l'accord NAO de branche appliquée.

Cette mesure est à durée indéterminée.

3-4-2 Les salaires à l'embauche des GC recrutés en Outre-Mer et Corse

La Direction s'engage à réévaluer les salaires à l'embauche des GC en Outre-Mer et Corse pour tenir compte des spécificités de ces territoires.

Ainsi le salaire à l'embauche proposé sera majoré de 3000 € bruts par rapport aux salaires proposés à l'embauche des GC recrutés en Métropole Continentale.

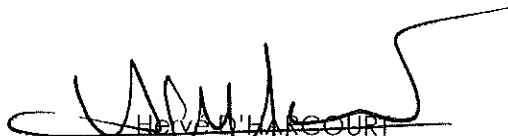
ARTICLE 4 – Publicité

Le présent procès-verbal sera déposé par la Caisse d'Epargne CEPAC en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la DIRECCTE compétente.

Un exemplaire de ce texte sera remis au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Marseille.

Un exemplaire du présent accord sera également transmis à l'adresse numérique de la branche suivante : branchece@bpce.fr

Fait à Marseille le
26 Janvier 2023


HERVÉ LA REOURT
Membre du Directoire