



**CAISSE D'ÉPARGNE**  
**NORMANDIE**

**ACCORD COLLECTIF RELATIF A  
LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO)**

Entre les soussignés :

La **Caisse d'Épargne Normandie** (ci-après « CEN ») dont le siège social est situé 151, rue d'Uelzen – 76230 BOIS GUILLAUME, représentée par Madame Maryse VEPIERRE, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

D'une part,

Et les Organisations Syndicales Représentatives:

La **CFDT** (Confédération Française Démocratique du Travail) représentée par : *Christophe COWLEY*

La **CFTC** (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens) représentée par : *Thierry ALLIAUD*

Le **SNE CGC** (Syndicat National de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres) représenté par : *Laurent DAILLY*

Le **Syndicat Unifié / UNSA** représenté par : *Pascal BIVET*

D'autre part.

*LD* *JA* *PD* *W*  
Page 1/7  
*CC*

## PREAMBULE

Conformément aux articles L2242-1 et L2242-2 du Code du travail, la direction et les organisations syndicales représentatives se sont réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire les 15 novembre 2018, 14 et 20 décembre 2018 et 8 janvier 2019.

Les parties signataires ont partagé l'importance qu'elles accordent tout à la fois

- au développement commercial et à la satisfaction des clients,
- à la qualité de vie au travail des collaborateurs,
- à la performance économique et financière de l'entreprise.

La poursuite conjointe de ces orientations étant nécessaire à un développement durable pour la Caisse d'Epargne Normandie (CEN), les attentes et propositions exprimées par les organisations syndicales ont été étudiées dans ce cadre.

Au terme de 4 réunions, les parties ont donc abouti à la conclusion de cet accord qui prévoit plusieurs mesures permettant d'associer les collaborateurs aux progrès réalisés, et à poursuivre, dans le cadre des projets en cours. Ces différentes mesures concernent

- L'évolution des rémunérations
- L'incitation à la transition énergétique
- La gestion et l'équilibre des temps de vie
- Les mesures en faveur des personnes en situation de handicap
- Le dialogue social

Certaines de ces dispositions feront l'objet d'un accord dédié.

## 1. EVOLUTION DES REMUNERATIONS

### 1.1 Rappel de l'accord de branche Caisse d'Epargne « NAO sur les salaires 2019 »

Les dispositions prévues par l'accord collectif national « négociation annuelle obligatoire sur les salaires 2019 » de la Branche des Caisses d'Epargne signé le 21 décembre 2018 seront mises en œuvre au sein de la CEN.

Ainsi l'ensemble des salariés présents aux effectifs le 31 décembre 2018 bénéficiera d'une prime exceptionnelle.

Le montant de cette prime sera, pour un salarié à temps plein, présent toute l'année 2018, de 1.000 euros bruts. Cette prime sera calculée au prorata du temps de travail effectif sur l'année 2018. Elle sera versée en une seule fois sur le mois de janvier 2019 si les dispositions législatives et réglementaires ont été arrêtées pour cela.

D'autre part, une mesure d'augmentation générale pérenne sera également mise en œuvre sur la paye de février 2019 à effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

- 400€ bruts annuels base temps plein pour les salariés dont la base de référence telle que définie ci-dessous est inférieure ou égale à 40 000€ bruts pour un temps plein.
- 0.8% pour les salariés dont la base de référence telle que définie ci-dessous est supérieure à 40 000 € bruts pour un temps plein.

*[Handwritten signatures and initials]*

Il est précisé que la base de référence est un montant purement théorique établi en application de la formule suivante : (Salaire brut de base mensuel du mois de janvier 2019 + éventuels avantages acquis du mois de janvier 2019) x 13.

## 1.2 Augmentations individuelles 2019

Au-delà des mesures prévues dans l'accord de branche, la CEN prévoit le versement au cours de l'année 2019 d'un niveau de mesures salariales individuelles de 1% du salaire de base au titre de promotions ou d'augmentations (y compris garanties salariales).

Ces mesures s'ajoutent au niveau des augmentations à hauteur de 0.8% mises en œuvre à l'occasion des évolutions professionnelles réalisées dans le cadre de la nouvelle organisation de la relation clients en décembre 2018.

## 1.3 Supplément d'intéressement

Conformément à l'article L.3314-10 du Code du travail, et au regard de l'accord d'intéressement du 9 juin 2017, le versement d'un supplément d'intéressement collectif au titre de l'exercice 2018 sera réalisé selon les modalités suivantes :

### 1.3.1 Enveloppe constituant le supplément d'intéressement

L'enveloppe globale qui sera redistribuée aux collaborateurs dans le cadre du supplément d'intéressement versé au titre de l'exercice 2018 est arrêtée à la somme de : 2 000 000 € bruts (deux millions d'euros)

### 1.3.2 Répartition de l'enveloppe constituant le supplément d'intéressement

Les bénéficiaires de cette enveloppe sont ceux définis à l'article 1.5 de l'accord d'intéressement du 9 juin 2017 :

*« Peuvent seuls bénéficier des droits du présent accord les salariés de la Caisse d'Epargne Normandie, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés à temps partiel, comptant une ancienneté dans l'entreprise de 3 mois.*

*L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice de calcul concerné ou à la date du départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice. La détermination de l'ancienneté est prise en compte conformément aux dispositions légales.*

*Par ancienneté, il convient d'entendre l'appartenance juridique aux effectifs de l'entreprise. En conséquence, la suspension du contrat de travail d'un salarié est sans incidence sur la détermination de l'ancienneté. »*

De même, les modalités de répartition entre les bénéficiaires de cette enveloppe sont celles définies à l'article 3.1 de l'accord d'intéressement du 9 juin 2017 :

- *« une partie proportionnelle aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice de référence, à hauteur de 50% de l'enveloppe globale, Pour les périodes d'absences assimilées à du temps de travail effectif conformément à l'article L 3314-5 du code du travail: congé maternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.*
- *et une autre partie égalitaire en fonction de la durée de présence effective au cours de l'exercice de référence, à hauteur de 50% de l'enveloppe globale. La répartition de la prime d'intéressement sera effectuée en fonction de la durée de présence effective ou assimilée conformément à l'article L 3314-5 du code du travail au cours de l'exercice*

LD 811  
CC TH

*considéré, les titulaires d'un contrat de travail à temps partiel ayant été, au préalable, pris en compte au prorata de l'horaire théorique.  
L'horaire théorique sur l'année sera calculé en fonction de la durée légale hebdomadaire en vigueur sur l'exercice considéré, exclusion étant faite des heures supplémentaires. »*

### 1.3.3 Date de versement du supplément d'intéressement.

Le supplément d'intéressement sera versé concomitamment à la prime d'intéressement payée au titre de l'année 2018 en application de l'accord du 9 juin 2017.

### 1.3.4 Durée

Cette disposition s'appliquera pour une durée déterminée, uniquement pour l'année 2019 au titre de l'exercice 2018. Elle prendra fin automatiquement le 31 décembre 2019, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une quelconque dénonciation.

## **2. INCITATION A LA TRANSITION ENERGETIQUE**

Les parties conviennent de la nécessité d'encourager les salariés à utiliser des moyens de transport plus écologiques pour leurs déplacements.

Ainsi, un nouvel accord est spécifiquement dédié à ce sujet. Il prévoit :

- le versement d'une indemnité kilométrique « vélo » à hauteur de 0.25 euros par kilomètre dans la limite de 200 euros par an en cas d'utilisation du vélo pour se rendre sur son lieu de travail,
- une prime à l'achat d'un vélo à assistance électrique pouvant aller jusqu'à 500 euros,
- une prime à l'achat d'une voiture 100% électrique ou hybride de 1000 euros.

Cet accord, conclu concomitamment au présent accord, s'appliquera pour une durée déterminée de 3 ans, pour les années 2019, 2020 et 2021. Il prendra fin automatiquement le 31 décembre 2021, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une quelconque dénonciation.

## **3. LA GESTION ET L'EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE**

### **3.1 Alimentation et utilisation du compte épargne temps**

Afin d'anticiper et de faciliter la mise en œuvre de projets personnels, d'un départ en retraite, ... il est convenu de permettre

- une alimentation du compte épargne temps (CET) à hauteur de 120 jours au lieu de 110 actuellement ;
- le placement jusqu'à 100% de la part variable et/ou du 13<sup>ème</sup> mois au lieu de 75% actuellement.

La totalité des jours de repos ou éléments de salaire alimentant le CET ne peut excéder 20 jours ouvrés par an.

Le CET peut également permettre d'augmenter le pouvoir d'achat en remplaçant des jours de repos par une rémunération. Dans ce cadre, il est convenu que le rachat de jours de CET puisse s'effectuer dans la limite de 10 jours ouvrés par an au lieu de 7 actuellement.

Le nouvel accord relatif au CET, conclu concomitamment au présent accord, s'appliquera pour une durée déterminée de 2 ans, pour les années 2019 et 2020. Il prendra fin automatiquement le 31 décembre 2020, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une quelconque dénonciation.

### **3.2 Elargissement du champ d'application du don de congés**

La CEN a toujours eu à cœur d'accompagner les collaborateurs se trouvant dans une situation personnelle délicate. Aujourd'hui, la CEN souhaite exprimer davantage les valeurs fortes qui l'animent et notamment, par un nouvel accord sur le don de congé, ses valeurs d'entraide entre les salariés, de solidarité et de générosité.

Ce nouvel accord prévoit un élargissement du champ d'application du don de jours de repos. Ainsi, le bénéficiaire est désormais un salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans ou d'un proche (conjoint, partenaire lié par un Pacs, ascendant, descendant) souffrant d'un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Cet accord, conclu concomitamment au présent accord, est à durée indéterminée.

### **3.3 Utilisation de l'indemnité de départ à la retraite**

L'accord portant sur l'indemnité de départ à la retraite vise à offrir la possibilité aux collaborateurs qui le souhaitent de convertir le montant de l'indemnité de départ à la retraite (IDR) en jours d'absence autorisée payée afin de partir physiquement de façon anticipée de l'entreprise.

Il est convenu que l'ensemble des salariés de la CEN, âgés de 58 ans et plus ayant la possibilité de faire valoir leurs droits à la retraite dans les trois ans, pourront, s'ils le souhaitent, bénéficier de ce dispositif, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel.

Cet accord conclu concomitamment au présent accord, est à durée indéterminée.

### **3.4 Droit à la déconnexion**

Les parties conviennent de la nécessité de maintenir à titre expérimental les mesures définies dans l'accord sur les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et les dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques en vigueur depuis le 1er juillet 2017.

Cet accord, conclu concomitamment au présent accord, s'appliquera pour une durée déterminée d'un an, jusqu'à la fin de l'année 2019. Il prendra fin automatiquement le 31 décembre 2019, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une quelconque dénonciation.

## **4. MESURES EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

Les parties conviennent de la nécessité de maintenir les mesures permettant de faciliter les démarches de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur handicapé (R.Q.T.H.).

Ainsi, les collaborateurs qui le souhaitent pourront continuer à bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée pour effectuer les démarches nécessaires à la reconnaissance ou au renouvellement de leur qualité de travailleur handicapé. Cette autorisation d'absence pourra être scindée en 2 demi-journées.

Cet accord, conclu concomitamment au présent accord, s'appliquera pour une durée déterminée d'un an, uniquement pour l'année 2019. Il prendra fin automatiquement le 31 décembre 2019, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une quelconque dénonciation.

LD P D  
CC CK

W

## 5. DIALOGUE SOCIAL

Les parties conviennent de se réunir afin d'engager des négociations sur les thèmes suivants :

- Au second trimestre 2019 :
  - o L'intéressement collectif
- A compter de juin 2019 :
  - o Le télétravail
  - o Le temps partiel
- A compter du 4<sup>ème</sup> trimestre 2019 :
  - o Le droit à la déconnexion et les dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques
  - o Le Handicap
  - o La diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise

## 6. DUREE DE L'ACCORD ET REVISION

Il est rappelé que les dispositions prévues aux articles 2 à 5 font l'objet d'accords dédiés.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et se substitue à l'ensemble des dispositions conventionnelles, usages et mesures unilatérales en vigueur au sein de la CEN ayant le même objet.

Il s'appliquera pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2019.

Il cessera de plein droit à l'échéance de ce terme. A cette date, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise, quel que soit le nombre de votants ainsi qu'à la signature dans les mêmes conditions des 6 autres accords d'entreprise proposés dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire portant sur les mesures suivantes :

- Accord portant sur les mesures favorisant la transition énergétique
- Accord portant sur le compte épargne temps
- Accord portant sur le don de congé
- Accord portant sur l'indemnité de départ à la retraite
- Accord portant sur le handicap
- Accord portant sur le droit à la déconnexion et les dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques

Le présent accord pourra être dénoncé, en totalité ou le cas échéant par article, par un commun accord entre la direction et l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires ou y ayant adhéré.

Il pourra aussi être révisé pendant sa période d'application en tout ou partie, à tout moment, par voie d'avenant.

Toute demande de révision devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre devra indiquer les points concernés par la demande de révision et devra 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 afin d'examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Pour le reste, il sera fait application des dispositions de l'article L 2261-7 et suivants du code du travail.

## 7. DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera, à la diligence de la direction de la Caisse d'Epargne Normandie, déposé à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) de Rouen, via la plateforme de téléprocédure Téléaccords, accessible depuis le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) dans les 15 jours suivant sa signature. Un exemplaire sera également déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Rouen.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties et sera communiqué à l'ensemble du personnel par le biais des règles en vigueur dans l'Entreprise.

Enfin, un exemplaire du présent accord sera également transmis à l'adresse numérique de la branche

Fait à Bois-Guillaume, le 08/07/2019

En 9 exemplaires originaux

**Pour la Caisse d'Epargne Normandie :**

Maryse VEPIERRE, Membre du Directoire en charge du pôle Ressources

**Pour les Organisations Syndicales Représentatives :**

La CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail) représentée par : Christophe Cawley

La CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens) représentée par : Thierry Anciaon

Le SNE CGC (Syndicat National de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres) représenté par : Laurent Ailly

Le Syndicat Unifié / UNSA représenté par : Pascal Biver

Biver  
7  
RD TA CC