



CAISSE D'EPARGNE
NORMANDIE

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

Entre les soussignés :

La **Caisse d'Epargne 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.

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

Maryse Vepierre

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

Catherine BLANCHE

D'autre part.

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 le 12 novembre 2019 et les 11 et 19 décembre 2019.

Au cours de ces 3 réunions, l'ensemble des thèmes de négociation mentionnés aux articles L 2242-15 et suivants a été évoqué par les partenaires sociaux.

Lors des discussions, les parties signataires ont partagé l'importance à accorder 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 des 3 réunions, les parties ont abouti à la conclusion de cet accord qui prévoit différentes mesures concernant

- L'évolution des rémunérations
- Le temps de travail
- La transition énergétique
- Le budget des activités sociales
- La mobilité professionnelle des salariés

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 2020 »

Augmentation générale :

Les dispositions prévues par l'accord collectif national « négociation annuelle obligatoire sur les salaires 2020 » de la Branche des Caisses d'Epargne signé le 13 décembre 2019 seront mises en œuvre au sein de la CEN.

La CEN versera ainsi une augmentation générale de 0.5% aux salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise le 31 décembre 2019 et dont le niveau de classification se situe de A à K inclus.

A titre exceptionnel et uniquement pour l'année 2020, ce pourcentage de revalorisation est calculé sur le montant du salaire de base, et des éléments de la ligne figurant sous l'intitulé AIA (avantages individuels acquis) du bulletin de salaire des salariés concernés par ces éléments de rémunération. Les montants pris en compte pour ce calcul sont ceux mentionnés sur le bulletin de salaire de décembre 2019. L'augmentation qui en résulte est intégrée au salaire de base.

La mise en œuvre de cette mesure interviendra sur le bulletin de paie du mois de janvier 2020.

Augmentations individuelles :

En 2020, la CEN affectera une enveloppe minimale de 1% aux augmentations individuelles. Cette enveloppe est calculée sur le montant

- du salaire annuel de base apprécié au 31 décembre 2019 et versé à l'ensemble de ses salariés en contrat à durée indéterminée sur l'intégralité de l'exercice 2019.

- et des éléments figurant sous l'intitulé AIA (avantages individuels acquis) des bulletins de salaires des salariés concernés, versées sur l'année 2019.

Cette enveloppe inclut les mesures dédiées à l'égalité salariale femmes/hommes dont le montant est estimé à 0,03% à la date de signature du présent accord. Ce montant sera recalculé selon les modalités prévues par l'accord relatif à l'égalité professionnelle et la promotion de la mixité du 26 janvier 2018.

1.2 Supplément d'intéressement

Dans le cadre des négociations engagées en 2019, un nouvel accord d'intéressement a été signé pour les années 2019, 2020, 2021 afin de calculer l'intéressement sur des critères reflétant les ambitions du nouveau projet d'entreprise #Conquérants 2021.

Afin de reconnaître les efforts et l'engagement de l'ensemble des salariés de l'entreprise pour mettre en œuvre la nouvelle organisation de la relation client (NORC) sur l'année 2019, le Directoire souhaite, à titre exceptionnel, verser, conformément aux dispositions de l'article L 3314-10 du Code du travail, un supplément d'intéressement au titre de l'exercice 2019 d'un montant global de 1 million d'euros bruts.

Ce supplément d'intéressement serait versé concomitamment à la prime d'intéressement payée au titre de l'année 2019 en application de l'accord d'entreprise relatif à l'intéressement 2019-2020-2021 du 18 juin 2019.

Dans cette hypothèse, les parties prévoient de se réunir en début d'année 2020 afin de formaliser, par un accord spécifique, une répartition de ce supplément entre les salariés bénéficiaires de façon égalitaire en fonction de leur durée de présence au cours de l'exercice 2019.

Cette disposition s'appliquera pour une durée déterminée, uniquement pour l'année 2020 au titre de l'exercice 2019. Elle prendra fin automatiquement le 31 décembre 2020, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une quelconque dénonciation.

2. MESURES SPECIFIQUES LIEES AU TEMPS DE TRAVAIL

2.1 Autorisation d'absence payée en faveur des personnes en situation de handicap ou ayant un enfant en situation de handicap

Conformément à l'article 2.2.2 de l'accord de branche Caisse d'épargne en faveur de l'emploi et de l'égalité des chances des personnes en situation de handicap du 2 octobre 2019, les parties souhaitent faciliter, au regard de leur complexité et/ou méconnaissance par les salariés, les démarches de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur handicapé (R.Q.T.H.).

La démarche de reconnaissance s'effectue à titre individuel, volontaire et confidentiel. Elle permet au salarié qui l'effectue de bénéficier des dispositions prévues au présent accord. Pourtant, de nombreux salariés confrontés à des difficultés de santé durables ignorent qu'ils pourraient initier une demande de reconnaissance de leur situation de handicap ou tout simplement hésitent à le faire.

Aussi, afin de permettre aux salariés qui peuvent y prétendre de bénéficier pleinement de l'accord, les parties conviennent que les salariés seront sensibilisés par divers moyens à l'utilité d'une RQTH.

Dans ce cadre, chaque salarié concerné pourra bénéficier, sur présentation d'un justificatif, d'une autorisation d'absence payée dans la limite de deux jours (fractionnables par demi-journées) pour permettre la réalisation des démarches suivantes : démarches administratives de reconnaissance du handicap, suivi médical lié au handicap, rendez-vous avec un prescripteur de matériel de compensation du handicap.

Cette absence sera considérée comme du temps de travail effectif et en portera tous les effets.

Cette demande d'autorisation d'absence devra être sollicitée auprès du responsable hiérarchique au moins 15 jours avant l'évènement.

Par ailleurs, les parties conviennent d'étendre le dispositif décrit ci-dessus, aux démarches de reconnaissance du handicap du conjoint marié ou pacsé des salariés de la Caisse d'épargne Normandie ou des enfants des salariés de la Caisse d'épargne Normandie. Par conséquent, les salariés de la Caisse d'épargne Normandie pourront bénéficier d'une autorisation d'absence payée dans la limite de deux jours (fractionnables par demi-journées) afin d'effectuer les démarches de reconnaissance du handicap de leur enfant ou de leur conjoint, le suivi médical lié au handicap de leur enfant ou de leur conjoint, ou les rendez-vous avec un prescripteur de matériel de compensation du handicap de leur enfant ou de leur conjoint.

Cette absence sera considérée comme du temps de travail effectif et en emportera tous les effets.

Cette demande d'autorisation d'absence devra être sollicitée auprès du responsable hiérarchique au moins 15 jours avant l'évènement. Un justificatif devra être fourni à la DRH.

Cette disposition ne se cumulera pas avec des dispositions existantes sur le même sujet.

Cette mesure s'appliquera pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une quelconque dénonciation.

2.2 Mesures liées aux déplacements professionnels spécifiques

Ces mesures s'appliqueront pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021. Elles prendront fin automatiquement le 31 décembre 2021, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une quelconque dénonciation.

2.2.1 Les déplacements professionnels de plus de 2 jours de repos hebdomadaires consécutifs ou de plus de 3 jours habituellement travaillés consécutifs

Les parties souhaitent garantir une compensation en temps plus importante dans le cadre d'un déplacement professionnel spécifique.

Cet article du présent accord a uniquement vocation à prévoir une autre compensation que celles prévues par les mesures unilatérales existantes dans l'Entreprise concernant les modalités de compensations liées au trajet professionnel excédant le temps de déplacement normal entre le domicile et le lieu de travail habituel lorsqu'il est effectué en dehors du temps de travail. Cet article du présent accord n'a pas pour conséquence de modifier la nature juridique des mesures unilatérales déjà existantes sur ce thème.

En application du présent article,

- lorsque le déplacement professionnel se situe à plus de 200 kms d'accroissement de distance*, le salarié bénéficiera d'un jour de récupération forfaitaire exclusivement dans l'un ou l'autre des 2 cas suivants, soit :
 - o le déplacement professionnel a lieu sur 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs
 - o le déplacement professionnel a lieu sur 3 jours consécutifs ou plus habituellement travaillés.

Pour bénéficier de cette compensation, le déplacement professionnel en mission et organisé sur plusieurs jours consécutifs devra faire l'objet d'une autorisation préalable du responsable hiérarchique.

Le salarié placé dans cette situation ne pourra pas bénéficier en sus de cette récupération d'une autre contrepartie résultante de tout autre usage ou mesure unilatérale relative à la compensation liée au trajet professionnel en dehors du temps de travail en vigueur dans l'entreprise.

Ce jour de récupération devra être posé exclusivement en journée entière dans les 3 mois suivant le déplacement professionnel via l'outil de gestion des temps de l'entreprise. A l'issue des 3 mois, ce jour sera supprimé des compteurs de suivi.

cc JM CB

Ce dispositif ne concerne pas les cadres au forfait jours.

** Les kilomètres pris en compte sont les kilomètres supplémentaires entre le trajet « domicile / lieu de travail habituel » et le trajet « domicile / lieu de travail temporaire » conformément aux procédures en cours au sein de l'Entreprise.*

2.2.2 Les déplacements professionnels inférieurs à 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs ou inférieurs à 3 jours habituellement travaillés consécutifs

Le temps de trajet professionnel excédant le temps de déplacement normal entre le domicile et le lieu de travail habituel donne droit à une contrepartie en heures à récupérer s'il est réalisé en dehors du temps de travail dans les conditions définies par les règles de l'entreprise.

Dans un souci d'organisation optimale des agences et des services, les parties ont convenu de mettre en place une possibilité de récupération de cette contrepartie en heures sur une durée plus étendue. Ainsi, le salarié aura la possibilité de récupérer cette contrepartie en heures sur une période de 4 semaines maximum suivant l'évènement déclencheur. La semaine dans laquelle l'élément déclencheur se déroule est comprise dans cette période de 4 semaines.

Le salarié placé dans cette situation ne pourra pas bénéficier en sus de cette récupération d'une autre contrepartie résultante de tout autre usage ou mesure unilatérale relative à la compensation liée au trajet professionnel en dehors du temps de travail en vigueur dans l'entreprise. Les dispositions relatives au point 2.2.1 ne sont pas cumulatives avec les dispositions du point 2.2.2.

Les modalités d'organisation de la récupération de cette compensation en heures seront définies et soumises à l'accord préalable de la hiérarchie et saisies dans l'outil de gestion des temps de l'entreprise.

Les cadres au forfait jour ne sont pas concernés par ce dispositif.

2.3 Les récupérations liées à un phénomène de neige et / ou verglas ou une situation d'urgence encadrée par le Plan d'urgence et de poursuite de l'activité (PUPA)

Un phénomène de neige et / ou verglas important constitue des événements présentant un caractère imprévisible.

De même, une situation d'urgence qui génère la mise en œuvre du Plan d'urgence et de poursuite de l'activité (PUPA) peut nécessiter une organisation des récupérations spécifiques.

Plusieurs situations sont alors possibles :

- Le manager peut être amené à autoriser les arrivées tardives et les départs anticipés.
- Pour les départs et les arrivées dans un cadre non autorisé par le manager, les récupérations pourront être organisées dans les conditions prévues ci-après.
- Pour les cas d'absence totale en journée entière ou demi-journée non autorisée par le manager, après accord du salarié concerné, celui-ci devra communiquer le motif d'absence (congé payé, jour flottant ou jour de repos forfait) ou organiser les récupérations de ces heures perdues dans les conditions prévues ci-après.
- Lorsque le salarié est absent en journée entière ou demi-journée par le fait de la fermeture du lieu d'accueil collectif de son enfant de moins de 12 ans liée au phénomène de neige et / ou verglas (sur justificatif), le manager, après accord du salarié concerné, devra communiquer le motif d'absence (congé payé, jour flottant ou jour de repos forfait) ou organiser les récupérations de ces heures perdues dans les conditions prévues ci-après.

- o En cas de refus de récupération ou de déduction d'un jour de congé, flottant ou repos forfait du salarié, une retenue correspondante à l'absence sera opérée sur la paye du mois suivant.

Afin de faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les parties souhaitent encadrer la possibilité de récupérer les heures d'absence afin de garantir une souplesse plus importante dans le cadre d'un phénomène météorologique de neige et / ou verglas qualifié en vigilance rouge par les services de Météo France (ou toute autre dénomination équivalente venant à modifier cette nomenclature).

Cet article a uniquement vocation à prévoir la récupération des heures perdues dans les conditions cumulatives suivantes :

- le département où se situe le domicile principal et / ou le lieu de travail habituel du salarié doit être qualifié à minima en vigilance neige et / ou verglas rouge par les services de Météo France (la référence retenue par l'entreprise sera le dernier bulletin Météo France communiqué à 16h30 au plus tard la veille) et,
- le salarié doit être dans l'incapacité matérielle de se rendre sur son lieu de travail habituel.

En application du présent article, lorsque les conditions définies ci-dessus sont réunies, et après validation expresse du responsable hiérarchique, le salarié bénéficiera, sur demande expresse d'un solde d'1 journée forfaitaire à récupérer par semaine, soit un maximum de 8 heures de récupération par semaine correspondant aux horaires collectifs de la journée de travail concernée.

Les heures perdues devront être récupérées en unité de 15 minutes minimum par jour et ne peuvent augmenter la durée du travail de plus d'une heure par jour, ni de plus de 5 heures par semaine. Les heures récupérées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Aucune majoration de la rémunération ne s'applique dans ce cadre.

Seules peuvent être récupérées les heures de travail perdues en-deçà de 35 heures par semaine.

Ces heures doivent être récupérées au plus tôt dans la même semaine et au plus tard dans les 3 mois suivant leur perte via l'outil de gestion des temps de l'entreprise. Si ces heures perdues ne sont pas récupérées dans les 3 mois, celles-ci seront déduites de la rémunération sur la paye du mois suivant.

Il n'est pas possible de répartir les heures de récupération uniformément sur toute l'année.

Les cadres au forfait jours ne sont pas concernés par ce dispositif.

Cette mesure s'appliquera pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021. Elle prendra fin automatiquement le 31 décembre 2021, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une quelconque dénonciation.

2.4 Fermeture collective les après-midi des 24 et 31 décembre

Les parties conviennent de la fermeture collective des agences et sites de la Caisse d'épargne Normandie les 24 et 31 décembre après-midi suivant les horaires collectifs, dès lors que ces journées sont travaillées.

Ces 2 demi-journées ne seront pas décomptées des jours de congé attribués aux salariés.

Cette mesure s'appliquera pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021. Elle prendra fin automatiquement le 31 décembre 2021, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une quelconque dénonciation.

2.5 Congés de fin de carrière

Conformément à l'article 4.4.4.1 de l'accord relatif à la Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences du Groupe BPCE du 22 décembre 2017, les salariés de 58 ans et plus, peuvent bénéficier d'un aménagement du temps de travail sous forme d'un congé de fin de carrière.

Ce dispositif est établi pour une durée de 24 mois précédant impérativement le départ en retraite dans les conditions prévues par l'accord susvisé.

Par dérogation à cet accord, les parties conviennent que ce dispositif pourra également être établi pour une durée de 12 mois (7 mois + 5 mois) précédant impérativement le départ en retraite dans les conditions prévues par l'accord susvisé.

Cette mesure s'appliquera pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020. Elle prendra fin automatiquement le 31 décembre 2020, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une quelconque dénonciation.

3. 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, en complément des dispositions prévues par l'accord portant sur des mesures en faveur de la transition énergétique du 8 janvier 2019, les parties conviennent que l'ensemble des salariés ayant plus d'un an d'ancienneté, quelle que soit la nature de son contrat de travail, pourra bénéficier d'une prime en cas de location avec option d'achat (LOA) ou de location longue durée (LLD) d'une voiture 100% électrique ou hybride d'un montant de 500 €.

Cette mesure s'appliquera selon les conditions prévues par l'accord portant sur des mesures en faveur de la transition énergétique du 8 janvier 2019.

Cette mesure s'appliquera pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une quelconque dénonciation.

4. BUDGET ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Les parties conviennent de porter la contribution destinée à financer les activités sociales et culturelles d'un montant équivalent à 1,25% de la masse salariale brute de l'entreprise telle que définie par les dispositions légales.

Les conditions de versement de cette contribution s'effectueront dans les conditions prévues à l'article 7.1 de l'accord collectif relatif à la mise en place du comité social et économique du 19 juillet 2018.

Cette mesure s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2021 pour une durée indéterminée.

5. LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Les parties conviennent de se réunir au cours de l'année 2020 afin d'engager des négociations sur le thème de la mobilité géographique traitée dans l'accord sur la mobilité géographique du 25 septembre 2008 qui pourrait être révisé le cas échéant.

6. DUREE DE L'ACCORD ET REVISION

L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à la signature par plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Hormis les dispositions des articles 2.2, 2.3, 2.4 et 3 qui s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2021, les dispositions prévues à l'article 2.1 qui s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2022, et les dispositions de l'article 4 qui sont à durée indéterminée, cet accord est conclu pour une durée déterminée sur la période allant du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020 et se substitue à l'ensemble des dispositions conventionnelles, usages et mesures unilatérales en vigueur au sein de la CEN ayant le même objet.

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 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 dans les 15 jours suivants 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 en sera communiqué à l'ensemble du personnel par le biais des règles en vigueur dans l'Entreprise.

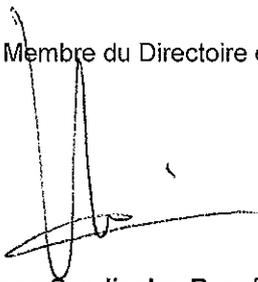
Enfin, un exemplaire du présent accord sera également transmis à l'adresse numérique de la branche.

Fait à Bois-Guillaume, le 6 janvier 2020

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 :

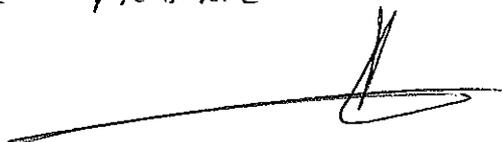
La CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail) représentée par :

Christophe Cowley,



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

MARLINE FARDON



Le Syndicat Unifié / UNSA représenté par :

Catherine BLANCHE



