



**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 : Monsieur Christophe COWLEY

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

Le **Syndicat Unifié / UNSA** représenté par : Madame 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 6 novembre 2020 et les 2 et 17 décembre 2020.

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 particulièrement échangé sur le contexte spécifique lié à la crise sanitaire et ses impacts sur :

- L'organisation et les conditions de travail des collaborateurs,
- L'activité commerciale,
- La situation macroéconomique et ses répercussions sur la situation financière et économique de l'entreprise sur 2020 et sur 2021, notamment sur les incertitudes en terme de risques clients.

Tenant compte de cet environnement, la direction a rappelé les dispositions exceptionnelles prises durant les derniers mois et en particulier :

- Les aménagements de l'organisation et des conditions de travail visant à assurer la protection des salariés et des clients (télétravail, aménagements d'horaires, équipements, ...),
- Une reconnaissance des résultats obtenus au niveau de chaque unité commerciale par la neutralisation exceptionnelle sur une durée de 2 mois des critères servant de base au calcul de la part variable des commerciaux directement impactés par cette période de ralentissement de la production,
- Le lancement d'un plan d'actions pour être acteur de la relance pour l'emploi des jeunes en Normandie.

Au regard de cette situation et des mesures exceptionnelles mises en place, les attentes et propositions exprimées par les organisations syndicales ont été étudiées.

Au terme des 3 réunions, les parties ont abouti à la conclusion de cet accord qui prévoit différentes mesures concernant :

- Les avantages sociaux,
- La transition énergétique,
- Le temps de travail,
- L'organisation du travail,
- Les modalités de mise en œuvre du dispositif de classification des emplois.

Pour faciliter la communication auprès des salariés, il est convenu que certaines de ces dispositions feront l'objet d'un accord dédié en complément du présent accord.

## 1. AVANTAGES SOCIAUX

-

## DUREE INDETERMINEE

### 1.1 Prime d'obtention de diplôme

Les parties conviennent de verser aux salariés en contrat à durée indéterminée inscrits dans le cadre de la formation continue par la Caisse d'Epargne Normandie à une formation permettant l'obtention d'un diplôme de niveau Master 2, une prime exceptionnelle de 1 500 € bruts sous réserve de l'obtention de ce diplôme délivré à l'issue de la formation et sur présentation du justificatif.

## 1.2 Titres restaurant

A compter du 1<sup>er</sup> février 2021, la valeur faciale du titre restaurant sera portée à 9 €.

La prise en charge du titre restaurant par l'employeur de 60 % est donc portée à 5,40 € (3,60 € pour la part salarié).

## 1.3 Médailles du travail

La médaille d'honneur du travail comporte quatre échelons déterminés par le nombre d'années d'activité professionnelle du salarié :

- 20 ans pour la médaille d'argent,
- 30 ans pour la médaille vermeil,
- 35 ans pour la médaille or,
- 40 ans pour la médaille grand or.

Après publication de l'arrêté préfectoral d'obtention de la médaille du travail pour les promotions du 1<sup>er</sup> janvier et du 14 juillet, il est attribué une gratification à chaque salarié de la Caisse d'Epargne de Normandie promu au titre de la médaille d'honneur du travail, sous réserve que l'ancienneté du salarié ait bien été acquise avant le départ de l'entreprise (sortie des effectifs de l'entreprise), que le salarié fournisse la preuve du dépôt de son dossier auprès de l'organisme gestionnaire compétent avant le départ de l'entreprise afin que la médaille d'honneur du travail puisse être obtenue dans les douze mois suivants le départ de l'entreprise.

Les parties rappellent que la CEN n'assure plus le paiement et la remise d'une médaille d'honneur du travail.

La gratification est calculée au prorata du temps de travail au sein du groupe Caisse d'Epargne. Son montant s'élève à :

- 550 € pour la médaille d'argent,
- 700 € pour la médaille vermeil,
- 1 000 € pour la médaille or,
- 1 150 € pour la médaille grand or.

Les dispositions du présent article 1.3 se substituent aux dispositions conventionnelles antérieures ayant le même objet.

## 2. INCITATION A LA TRANSITION ENERGETIQUE : ACHAT D'UN VELO A ASSISTANCE ELECTRIQUE D'OCCASION ACHETE A UN PARTICULIER - DUREE DETERMINEE : 1 AN

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 fixée à 500 € bruts maximum en cas d'acquisition d'un vélo à assistance électrique d'occasion acheté à un particulier.

Les salariés souhaitant bénéficier de cette aide devront respecter les conditions suivantes :

- Le bénéficiaire informera par une déclaration sur l'honneur de l'achat d'un vélo à assistance électrique en y joignant la facture d'achat du vendeur, la preuve du moyen de paiement au vendeur, et une attestation sur l'honneur du vendeur précisant le nom du bénéficiaire de la vente et le prix de vente du vélo.
- Le bénéficiaire s'engage par ailleurs à ne pas le céder dans l'année qui suit son acquisition.

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

### 3. MESURES SPECIFIQUES LIEES AU TEMPS DE TRAVAIL

#### 3.1 Le congé de fin de carrière - Durée déterminée : 1 an

L'accord relatif à la Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences du Groupe BPCE du 22 décembre 2017, d'une durée initiale de 3 ans, a été reconduit pour une durée d'un an, jusqu'au 31 décembre 2021.

Aussi, les dispositions de l'article 4.4.4.1 prévoyant que 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, sont applicables jusqu'au 31 décembre 2021.

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

Compte tenu de ce qui précède, les parties conviennent de reconduire les dispositions dérogatoires à cet accord groupe, permettant que ce dispositif de congé de fin de carrière 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 2021 Elle prendra fin automatiquement le 31 décembre 2021, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une quelconque dénonciation.

#### 3.2 Les congés payés - Durée indéterminée

Les parties conviennent de modifier la période de référence d'acquisition et de pose des congés payés.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, la période de référence pour l'acquisition et la prise des congés payés sera la même, celle de l'année civile du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Les congés ne pourront pas être pris par anticipation par rapport à l'acquisition de droit pendant la période d'essai des nouvelles recrues.

De manière exceptionnelle, les jours de congés payés acquis et non pris à la fin de l'année 2021 pourront être pris jusqu'à la fin de l'année 2026.

Période transitoire du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2026 :

La nouvelle période de référence pour le calcul des droits à congés sur l'année civile nécessite la mise en œuvre d'un dispositif transitoire permettant une prise étalée dans le temps :

- Des congés acquis sur la période de référence du 1<sup>er</sup> juin 2020 au 31 mai 2021 et non soldés au 31 décembre 2021,
- Des congés acquis sur la période de référence du 1<sup>er</sup> juin 2021 au 31 décembre 2021 et non pris au 31 décembre 2021.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les salariés présents disposeront d'une information individuelle sur :

1. Le reliquat des congés payés à prendre, acquis du 1er juin 2020 au 31 mai 2021 et du 1<sup>er</sup> juin 2021 au 31 décembre 2021
2. Leur droit complet prévisionnel de congés payés à prendre jusqu'au 31 décembre 2022 au titre d'une acquisition sur 2022

Le premier compteur correspondant au reliquat devra être soldé pour le 31 décembre 2026 au plus tard par une pause de congés pouvant représenter jusqu'à 5 jours par an. La planification de ces jours de congés sera organisée et validée par chaque responsable hiérarchique.

#### **4. ORGANISATION DU TRAVAIL - DUREE DETERMINEE : 1 AN**

La direction animera au cours du premier semestre 2021 un groupe de travail afin de mener une réflexion relative à l'évolution du travail. Ce groupe de travail sera constitué de 4 représentants nommément désignés par chaque organisation syndicale parmi les titulaires d'un mandat de représentant du personnel. Les mêmes représentants participeront aux différentes réunions. Cette réflexion portera en particulier sur l'organisation du temps de travail et du lieu de travail (exemples : télétravail, horaires...) ainsi que sur la mobilité géographique.

#### **5. CLASSIFICATION DES EMPLOIS - DUREE DETERMINEE : 1 AN**

La direction animera au cours de l'année 2021 un groupe de travail afin d'envisager les modalités de déclinaison dans l'entreprise des dispositions de l'accord collectif national du 26 septembre 2016 sur le système de classification au sein de la Branche Caisse d'Epargne. Ce groupe de travail sera constitué de 4 représentants nommément désignés par chaque organisation syndicale parmi les titulaires d'un mandat de représentant du personnel. Les mêmes représentants participeront aux différentes réunions.

#### **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 1 et 3.2 qui sont à durée indéterminée, cet accord est conclu pour une durée déterminée sur la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2021 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](http://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.

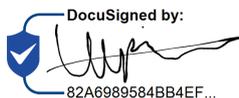
Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties et sera communiqué à l'ensemble du personnel par le biais des règles en vigueur dans l'Entreprise.

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

Fait à Bois-Guillaume, le 31 décembre 2020

### Pour la Caisse d'Epargne Normandie :

**Maryse VEPIERRE**, Membre du Directoire en charge du pôle Ressources

DocuSigned by:  
  
82A6989584BB4EF...

### Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

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

DocuSigned by:  
  
8E461BE290704CA...

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

DocuSigned by:  
  
8ADC1E53FCA74FE...

Le **Syndicat Unifié / UNSA**  
représenté par : Madame Catherine BLANCHE

DocuSigned by:  
  
449AF0BA506F47F...