

ÉDITORIAL

Cher(ère) collègue,

Le monde est en perpétuelles mutations, nos entreprises le sont également. Les technologies, les relations humaines, les crises sanitaires sont autant de facteurs qui influent sur notre société.

Notre entreprise n'échappe pas à ces profondes transformations et nous amène à initier des accords et réécrire des pans de notre histoire professionnelle.

L'essentiel de nos droits version 2019 fait peau neuve avec l'édition 2020 afin d'être en parfaite cohérence avec les nouveaux accords de la Caisse d'Epargne Normandie et les évolutions liées à la loi AVENIR.

Ce livret reprend l'ensemble de vos droits que le Syndicat Unifié défend au quotidien et s'attache à faire respecter.

Agir pour construire, vous pouvez compter sur nous !

Bien syndicalement,

Les élus du Syndicat Unifié - Unsa





SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA

■ LE SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA

Le **Syndicat Unifié-Unsa** est la première organisation syndicale du Groupe. Une confiance du personnel jamais démentie depuis sa création.

- > Le **Syndicat Unifié-Unsa** est né au moment où une crise profonde secouait le monde syndical en 1947, avec la scission de la CGT et la création de Force Ouvrière. Les salariés des caisses d'épargne de l'époque, refusant les divisions et les arbitrages politiques, ont préféré se regrouper sur ce qui les rassemblait plutôt que de se déchirer sur ce qui les différençait.

Ils créèrent une Organisation Syndicale prônant la liberté d'opinion et d'expression, l'indépendance et le progrès social. Cet état d'esprit continue d'animer aujourd'hui les adhérents et les militants du Syndicat Unifié.

- > Le Syndicat Unifié a rejoint l'Unsa (Union nationale des syndicats autonomes) en 2004. Cette affiliation s'est faite sur la base de valeurs communes : la laïcité, la démocratie, la solidarité, l'humanisme et la justice sociale.
- > Depuis près de 70 ans, le **Syndicat Unifié-Unsa** est un acteur déterminant de la vie sociale du Groupe. Il milite sans relâche pour garantir le meilleur contrat de travail possible. Aujourd'hui encore, dans cette période de régression sociale, le Syndicat Unifié se bat pour préserver l'essentiel. Le contenu de la présente brochure en atteste.

Comme syndicat du privé le plus important de cette union nationale, le **Syndicat Unifié-Unsa** anime la fédération Banques, Assurances et Sociétés financières.

Si vous désirez en savoir plus, contactez-nous :

Syndicat Unifié-Unsa Normandie

151, rue d'Uelzen
76230 BOIS GUILLAUME
Tél : 02.35.59.43.04

ÊTRE ADHÉRENT C'EST BÉNÉFICIER

> D'information

Outre la diffusion de comptes-rendus de réunion à jour J, de flash infos, les délégués syndicaux et élus sont disponibles pour partager et échanger avec les adhérents et faire valoir leurs revendications.

> D'une écoute personnalisée et bienveillante

> Chaque adhérent, au cours de sa vie professionnelle, peut avoir besoin d'un accompagnement personnel et/ou de soutien dans ses démarches d'évolution de carrière. Les militants du Syndicat Unifié-Unsa sollicitent les interlocuteurs concernés.

> Des réseaux de connaissances à tous les niveaux de l'entreprise

Présent à tous les échelons de l'entreprise, le Syndicat Unifié-Unsa bénéficie des compétences et des savoirs faire de ses militants et adhérents. Le sentiment d'appartenance à notre syndicat est un lien fort qui profite à tous et enrichit les rapports humains.

> De compétences et d'aides dans sa vie professionnelle

L'expérience de nos militants, leur capacité à collecter les informations, leur connaissance des rouages de l'entreprise et des lois qui nous régissent sont des atouts importants au service de nos adhérents.

> De la protection juridique professionnelle (PJVP)

En tant qu'adhérent du Syndicat Unifié-Unsa, vous bénéficiez de ce contrat d'assurance dont l'objet est la défense des intérêts de l'assuré (en demande comme en défense) dans le cadre d'un litige lié à votre activité professionnelle salariée.

Les domaines de la garantie s'appliquent en cas de :

- Licenciement.
- Sanctions disciplinaires.
- Sanctions non disciplinaires.
- Harcèlement moral.

> Du réseau COULEURS CE UNSAVANTAGE

Des offres pour le cinéma, les spectacles, les parcs et zoo, les musées, le shopping, les vacances... L'offre Unsavantage est cumulable avec l'offre proposée par le comité des œuvres sociales de la Caisse d'épargne Normandie.



SOMMAIRE

■	ÉDITORIAL	3
■	SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA	5
■	SOMMAIRE	7
■	CONTRAT DE TRAVAIL	9
■	MALADIE	17
■	RÉMUNÉRATIONS	19
■	DURÉE DU TRAVAIL	27
■	AGRESSION	31
■	CONGÉS	35
■	AVANTAGES TARIFAIRES AUX PERSONNELS	47
■	AVANTAGES TARIFAIRES	51
■	AVANTAGES ET SERVICES AUX SALARIÉS	47
■	FORMATION	51
■	MUTUELLE	53
■	PRÉVOYANCE	59
■	RETRAITE	63
■	MÉDICO-SOCIAL	65
■	COMITÉ SOCIAL ÉCONOMIQUE	67
■	CULTURE/SPORT	69
■	VOYAGES	71
■	LES MEMBRES DU CSE ET DE LA CSSCT	73
■	AUTRES INSTANCES	75
■	SANCTIONS	77
■	SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA	79



CONTRAT de TRAVAIL

Trois éléments caractérisent le contrat de travail :

- > La fourniture d'un travail.
- > Le paiement d'une rémunération.
- > L'existence d'un lien de subordination juridique.

Ce contrat doit obligatoirement faire figurer l'emploi, la classification, la rémunération et les horaires de travail.

■ CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

Il est fixé sans détermination de durée. L'employeur peut confirmer par écrit les clauses essentielles du contrat : salaire, durée et lieu du travail, convention collective applicable, etc...

■ PÉRIODES D'ESSAI

La période d'essai pendant laquelle les deux parties peuvent rompre le contrat est de :

- > Pour les techniciens : emploi classé de A à G : 3 mois.
- > Pour les cadres : emploi classé de H à K : 4 mois.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, lorsque le salarié est recruté en CDI (article L 1221-21 du Code du travail), ne peut aucunement dépasser 4 mois pour les ouvriers et les employés, 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens et 8 mois pour les cadres.

La durée du renouvellement ne peut excéder la durée de la période d'essai initiale.

■ PÉRIODE D'ESSAI ET ARRÊT DE TRAVAIL

L'arrêt maladie entraîne la suspension du contrat de travail. Durant l'arrêt maladie, le contrat de travail n'est donc que partiellement exécuté. Cette période n'est pas considérée comme du temps de travail effectif.

CONTRAT DE TRAVAIL

■ PRÉAVIS

Les durées de préavis suivantes doivent être respectées.

DÉMISSION

- > Pour les techniciens de A à G : 1 mois.
- > Pour les cadres de H à K : 3 mois.

Dans le cas où le salarié avait déjà donné son préavis avant d'être en arrêt maladie, celui-ci n'est pas interrompu par l'arrêt et court donc durant toute sa durée. S'il reste quelques jours à effectuer avant la fin du préavis, ces jours doivent donc être effectués.

Le préavis de démission court à compter de la date de réception par l'employeur de la lettre de démission (lettre recommandée).

LICENCIEMENT

- > Pour les techniciens de A à G :
 - > Ancienneté de moins de 2 ans : 1 mois.
 - > Ancienneté de 2 ans et plus : 2 mois.
- > Pour les cadres de H à K : 3 mois.

Il débute à la date de première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement. Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour faute grave ou lourde du salarié.

■ CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL (Accord du 13/09/2019)

Le temps partiel est ouvert à tout salarié en contrat CDD ou CDI. L'accord ne s'applique pas aux cadres au forfait dont le temps de travail est décompté en jours, mais ils peuvent bénéficier d'un forfait en jours réduit.

Pour tout CDI à temps complet une présence de deux ans minimum est nécessaire pour bénéficier éventuellement d'un temps partiel.

CONTRAT DE TRAVAIL

- > Le salarié doit formuler sa demande :
 - > Par écrit (courrier AR) adressé à la Direction des Ressources Humaines 3 mois avant la date souhaitée.
- > Le courrier doit contenir :
 - > Le motif de la demande.
 - > La durée de travail hebdomadaire (90 %, 80 % ou 70 %).
 - > Le ou les jours non travaillés.
 - > La date d'effet souhaitée (au moins 3 mois après la demande).
- > La DRH, après concertation avec la hiérarchie, dispose d'un délai de 2 mois, à compter de la date de réception, pour répondre. La direction peut imposer le ou les jours non travaillés.
- > La situation de travail à temps partiel fait l'objet d'un avenant. L'avenant est signé pour une durée déterminée comprise entre 1 et 3 ans maximum.
- > Les collègues ont la possibilité de cotiser aux caisses de retraite sur la base d'un temps plein.
- > Ils bénéficient de plein droit des avantages du CE, même si les éléments de rémunérations sont calculés au prorata temporis.

Dans l'hypothèse où le salarié souhaite renouveler son temps partiel à l'issue de l'échéance fixée, il lui appartient de renouveler sa demande avant les trois mois de la date d'échéance.

■ TEMPS PARTIEL SENIORS

Dispositifs possibles d'aménagement des temps de travail en fin de carrière, pour les salariés de 58 ans et plus.

- > Dispositif temps partiel fin de carrière (retraite progressive).
- > Aménagement du temps de travail sous forme d'un congé fin de carrière (*accord GPEC 12/2017*) :

Ce dispositif est établi pour une durée de 24 mois précédant impérativement le départ en retraite. Il ne peut être mis en œuvre que sur demande exclusive du salarié et sous réserve de l'acceptation de l'entreprise. Il donne lieu, avant sa mise en œuvre à la formalisation

CONTRAT DE TRAVAIL

d'un avenant spécifique au contrat de travail, matérialisant les engagements réciproques des parties et l'acceptation d'un Congé de Fin de Carrière.

Pour ce dispositif spécifique, la rémunération brute annuelle de base est calculée sur la base de 60 % d'un temps complet. Les salariés qui optent pour ce dispositif disposent, à titre dérogatoire, d'une majoration de 7 % de leur rémunération brute annuelle de base proratisée. Ces éléments sont fixés dans le cadre de l'avenant au contrat de travail du salarié.

Pour les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours, le dispositif est appliqué dans les mêmes proportions.

Ce congé de fin de carrière sera composé de deux périodes successives, respectivement de 14 mois et de 10 mois qui s'organiseront selon les modalités suivantes:

- Une première période travaillée à 100% (14 mois) suivie d'une seconde période de dispense totale d'activité (10 mois)
- Un maintien de la rémunération pendant toute la durée du dispositif correspondant au taux de rémunération contractuel tel que fixé par avenant.

Accord 06/01/2020 :

Par dérogation de l'accord GPEC du 2 décembre 2017, les parties conviennent que ce dispositif peut être également établi pour une durée de 12 mois.

Il sera donc composé de deux périodes successives, respectivement de 7 mois et de 5 mois qui s'organiseront selon les modalités suivantes : une période travaillée à 100 % (7 mois) suivie d'une seconde période de dispense totale d'activité (5 mois).

Un maintien de la rémunération pendant toute la durée du dispositif correspondant au taux de rémunération contractuelle telle que fixée par avenant.

- Utilisation de l'indemnité de départ à la retraite.

La CEN offre la possibilité aux salariés qui le souhaitent de convertir l'indemnité de départ en jours d'absence autorisée payée afin de partir physiquement de façon anticipée de l'entreprise.

■ ACCORD EXPÉRIMENTAL DE TÉLÉTRAVAIL À DOMICILE. *Accord du 11/07/2019*

Le dispositif de télétravail est ainsi potentiellement réservée aux salariés de l'entreprise qui répondent aux critères d'éligibilité cumulatifs suivants :

> Critères liés à la personne :

Être volontaire et formaliser sa demande.

Avoir à minima deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Avoir un temps de travail supérieur ou égal à 80 %.

Maîtriser son poste de travail (compétence et performance).

Faire preuve d'autonomie dans la gestion et l'organisation de son activité.

Maîtriser l'utilisation à distance des nouvelles technologies.

> Critères liés à la faisabilité technique :

Disposer d'un espace de travail dédié à domicile compatible avec la concentration et la discrétion nécessaire, ainsi que d'un mobilier adapté à de bonnes conditions de travail.

Faire valider la conformité électrique de cet espace par un diagnostic électrique indépendant, le coût de ce diagnostic sera pris en charge selon les modalités définies lors de la mise en œuvre de l'accord.

Faire parvenir une attestation d'assurance multirisque du collaborateur le couvrant pour l'exercice d'une activité professionnelle à domicile.

Bénéficier d'un accès à Internet à haut débit.

CONTRAT DE TRAVAIL

> Critères liés aux activités :

Les activités non éligibles sont celles qui ne peuvent pas être réalisées à domicile dans les mêmes conditions de sécurité et d'efficacité que sur le lieu de travail.

Une période d'adaptation pour le salarié est prévue celle-ci est de trois mois. En dehors de la période d'adaptation, l'entreprise ou le salarié en situation de télétravail peut décider de mettre fin à cette forme d'organisation du travail de façon unilatérale. L'exercice de ce droit doit être notifié par écrit en respectant un préavis de deux mois.

Le télétravail à domicile sera limité pour chaque télétravailleur à un jour fixe par semaine.

■ CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

Le contrat de travail des salariés en CDD doit comporter les clauses suivantes :

- > Le motif des recours (remplacement, surcroît d'activité...).
- > La durée du contrat ou date d'échéance.
- > La période d'essai éventuelle.
- > L'emploi occupé.
- > La rémunération et ses différentes composantes (primes, tickets restaurant...).
- > Le lieu de travail.
- > Le statut collectif.

À défaut de contrat écrit ou si une clause fait défaut, il est réputé à durée indéterminée. La requalification en CDI peut être obtenue devant le Conseil des Prud'hommes.

Le principe du CDD est l'égalité complète des droits avec les salariés en CDI, au prorata du temps de présence.

CONTRAT DE TRAVAIL

Le salarié en CDD bénéficie des mêmes droits à congés payés que le salarié en CDI. Toutefois, s'il ne prend pas ses congés, l'indemnité représente 10 % de la rémunération totale pendant la période travaillée.

L'indemnité de fin de contrat pour compenser la précarité s'élève à 10 % de tous les salaires perçus pendant la période travaillée, y compris les congés payés.

Les collègues en CDD bénéficient de la plupart des avantages et activités du CE.

Un CDD peut être rompu en cas de faute grave, force majeure ou accord des parties.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

La CEN a décidé d'utiliser ce contrat comme filière d'embauche. Il a pour objectif l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et adultes. Le contrat de professionnalisation peut être conclu dans le cadre d'un CDD ou CDI. Il permet l'acquisition, dans le cadre de la formation continue, d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'Etat et/ou la branche.

- > Il est ouvert aux :
 - > Jeunes âgés de moins de 25 ans, afin de compléter leur formation initiale.
 - > Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.
 - > Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).
 - > Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé (contrat unique d'insertion - CUI).



MALADIE

■ MALADIE ET CONGÉS

- > Les périodes de maladies consécutives supérieures à 30 jours ne donnent pas lieu à l'acquisition de jours de congés payés.
- > Si un salarié est arrêté au moment du départ en congés, il conserve son droit à congé et peut demander à en bénéficier ultérieurement.
- > Si un salarié a un arrêt de travail pendant ses congés, le salarié ne pourra bénéficier d'aucun report, ni d'aucune prolongation de ses congés.
- > Une carence de 3 jours est appliquée en cas de maladie pour tout salarié ayant moins d'un an d'ancienneté au sein de la CEN ; il n'y a plus de carence appliquée à partir de la 2^e année.
- > Les arrêts de travail doivent être envoyés à l'adresse suivante :

Caisse Epargne Normandie
DRH - 151, rue d'Uelzen
76230 BOIS-GUILLAUME

*L'information doit être communiquée à l'employeur
sous 48 heures*

MALADIE

■ LONGUE MALADIE

En cas d'absence prolongée pour maladie, le salarié bénéficie, après 1 an d'ancienneté, de :

- > 6 mois glissants de congés à plein traitement.
- > 6 mois glissants de congés à demi-traitement.

Durant cette seconde période, la Caisse Générale de Prévoyance (CGP) intervient et verse une allocation complémentaire permettant d'atteindre 75 % du salaire ou 85 % en cas de VMA ou maladies listées par la Sécurité sociale.

■ ACCIDENT DU TRAVAIL

Lorsqu'un accident survient pendant le travail, sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail, ou au cours d'un déplacement professionnel, le salarié doit en aviser son correspondant RH dans les 24 heures. En cas de force majeure, si vous êtes dans l'impossibilité de faire vous-même votre déclaration, la hiérarchie, un collègue ou un parent peut prévenir la DRH par le même processus :

Caisse d'Épargne Normandie -DRH

151 rue d'Uelzen - 76230 BOIS-GUILLAUME

02 32 59 43 04



RÉMUNÉRATIONS

Un nouvel accord de classification, applicable depuis le 1^{er} janvier 2017, permet d'associer chaque emploi à une plage de classifications. Il a pour but de reconnaître l'expérience acquise au sein d'un même emploi sans changer de classification.

Cette rémunération s'applique hors intéressement, participation, part variable.

Trois types d'éléments composent la rémunération : les éléments mensuels, annuels et exceptionnels.

■ ÉLÉMENTS MENSUELS DU SALAIRE

■ SALAIRE DE BASE :

SALAIRE ANNUEL MINIMAL DE BRANCHE (SAMB)

Le salaire de base mensuel équivalent temps plein, majoré des éventuels échelons d'ancienneté, ne peut être inférieur à 1/13^e de la SAMB de la classification de l'emploi confié.

Niveau de Classification	Salaire annuel minimal de branche
A	19 067 €
B	20 239 €
C	21 987 €
D	23 735 €
E	24 822 €
F	25 909 €
G	28 151 €
H	32 470 €
I	37 147 €
J	41 656 €
K	51 004 €

RÉMUNÉRATIONS

■ GARANTIE SALARIALE INDIVIDUELLE

Tout salarié doit avoir bénéficié au terme de 8 années consécutives de travail effectif ou assimilé d'une évolution de son salaire de base initial égale à 2,5 % du salaire annuel minimal de Branche de son niveau de classification, à l'exclusion des augmentations générales, des éventuelles intégrations d'avantages individuels acquis dont il a bénéficié au cours de cette période et des effets de la modification de son temps de travail.

■ PROMOTION

Tout salarié promu au sein de son entreprise à un niveau de classification supérieur bénéficie d'une évolution salariale individuelle.

Pour les salariés dont la promotion s'accompagne d'un changement d'emploi, le montant de cette évolution salariale individuelle minimale est au moins égale à 50 % du différentiel entre le salaire annuel minimal de Branche du niveau de classification qu'occupait le salarié avant sa promotion et celui de son nouveau niveau de classification.

Pour les salariés dont la promotion ne s'accompagne pas d'un changement d'emploi, le montant de cette évolution individuelle minimale est au moins égal à 35 % du différentiel entre le salaire annuel minimal de Branche du niveau de classification qu'occupait le salarié avant sa promotion et celui de son nouveau niveau de classification.

L'augmentation intervient aussi pour les salariés qui perçoivent déjà un salaire supérieur au SAMB, même si cela a pour effet de porter la rémunération à un niveau supérieur au SAMB de la classification maximale du nouvel emploi confié.

Le montant de l'évolution est proratisé pour les salariés à temps partiel.

■ PRIME DE TRANSPORT

La prime, égale à 50 % du montant de la carte SNCF est versée sur présentation d'un justificatif. Elle est payée 11 mois sur 12.

■ PRIME DE TRANSPORT

La prime, égale à 50 % du montant de la carte SNCF, est versée sur présentation d'un justificatif. Elle est payée 11 mois sur 12.

■ INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES

Les salariés qui utilisent leur véhicule pour des raisons professionnelles, bénéficient d'une indemnité qui varie selon la réglementation fiscale. Le taux est réactualisé annuellement.

Le remboursement pris en charge au titre des frais de déplacement se décompte de la manière suivante :

- › Si départ du domicile et que :
 - › La distance domicile -> lieu de déplacement est inférieure à la distance domicile -> lieu de travail : il n'y a pas de prise en charge.
 - › La distance domicile -> lieu de déplacement est supérieure à la distance domicile -> lieu de travail : seul le coût supplémentaire est pris en charge.
- › Si le départ s'effectue du lieu d'affectation, le remboursement pris en charge au titre des frais de déplacement se décompte du lieu d'affectation au lieu du déplacement professionnel, conformément au régime général.

■ MESURE EN FAVEUR DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

(Accord 8/01/2019 et du 6/01/2019)

- Prime à l'achat d'un vélo à assistance électrique :

Le montant de cette aide est fixée à 500 euros brut maximum pour tout achat d'un vélo à assistance électrique neuf ou d'occasion.

- Prime à l'achat d'une voiture électrique :

Le montant de cette aide financière est fixé à 1000 euros bruts pour tout achat d'une voiture 100% électrique ou hybride, neuve ou d'occasion.

- Prime en cas de location avec option d'achat (LOA) ou location de longue durée (LLD) d'une voiture 100% électrique ou hybride.

Le montant de cette aide financière est fixé à 500 € brut.

RÉMUNÉRATIONS

■ INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES VÉLO

Le montant de l'indemnité kilométrique vélo est fixé à 0,25 € par kilomètre. L'indemnité est plafonnée à 200 € par an.

■ FRAIS DE REPAS

(Accord d'entreprise relatif aux avantages sociaux du 25/09/2008)

Les frais de repas sont indemnisés en cas de déplacement professionnel hors du lieu de travail habituel, dont le déplacement empêche le salarié de regagner son domicile ou le contraint de prendre son repas au restaurant.

Le barème est le suivant :

- 19 € sur justificatif avec déduction du titre restaurant.
- 12 € sans justificatif avec déduction du titre restaurant.

■ PRIME SALARIÉS BANQUE À DISTANCE

(ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AUX AVANTAGES SOCIAUX DU 25/09/2008)

Le montant de la prime annuelle forfaitaire pour les salariés affectés à la Banque à Distance est de 880 € brut.

■ PRIME REMPLACEMENT D'UN RESPONSABLE

(ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AUX AVANTAGES SOCIAUX DU 25/09/2008)

Cette prime concerne un salarié affecté temporairement au remplacement d'un responsable d'une fonction support ou commerciale (absence minimum 1 mois). Elle s'élève à un montant de 200 € brut par mois, calculée au prorata de la durée. Il sera remis au salarié concerné une lettre de mission dans laquelle tous les éléments afférents à sa mission seront mentionnés.

■ PRIME D'ASTREINTE

(ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF À L'ASTREINTE DU 03/07/2013)

Les salariés affectés au Service Sécurité pourront effectuer des astreintes. À ce titre, ils bénéficieront d'une prime d'astreinte d'un montant forfaitaire de :

- 30 € brut par jour d'astreinte du lundi au vendredi.

- 75 € brut par jour d'astreinte les samedis, dimanches ou jours fériés.

■ PRIME DE SALON

Une prime de 40 € brut par demi-journée non habituellement travaillée le week-end est versée aux salariés présents lors de salon / manifestation à l'initiative de l'employeur.

■ TITRES RESTAURANT

Chaque salarié bénéficie de titres restaurant au prorata selon le temps de présence. Pour exemple, la valeur faciale de ce titre est fixée à 9,00 € à compter de février 2021. Il est co-financé à 60 % par l'employeur.

■ ÉLÉMENTS ANNUELS DU SALAIRE

■ TREIZIÈME MOIS

Pour le calcul du 13^e mois, l'employeur applique pour tous les salariés la règle du 1/13^e du salaire de base annuel.

Il est versé avec le salaire du mois de novembre.

■ INTÉRESSEMENT

Un accord d'intéressement est négocié avec les organisations syndicales tous les 3 ans, l'actuel venant à expiration le 31 décembre 2021.

> Bénéficiaires :

Tous les salariés de la CEN y compris les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et les salariés à temps partiel, comptant une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 3 mois.

> Répartition de l'intéressement :

le montant global de l'intéressement est réparti de la manière suivante :

- > Une partie proportionnelle aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice de référence, à hauteur de 40 % de l'enveloppe globale.

RÉMUNÉRATIONS

- › Une partie égalitaire en fonction de la durée de présence effective au cours de l'exercice de référence, à hauteur de 60 % de l'enveloppe globale.
- Absences assimilées au temps de travail et non déduites :
 - › Les congés de maternité, de paternité ou d'adoption.
 - › Les congés spéciaux.
 - › Les congés payés.
 - › Les congés pour soins à famille.
 - › Les accidents du travail, de trajet et les maladies professionnelles.
 - › Les congés de formation rémunérés dans le cadre du plan de formation.
 - › Les mandats de représentants du personnel.
 - › Les absences maladie, consécutives ou non, dont la durée est inférieure à 16 jours ouvrés pour les salariés à temps plein et au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel.
- Versement

Le calcul du montant exact de l'intéressement ne peut intervenir qu'après clôture et approbation des comptes de l'exercice considéré par l'assemblée générale de la CEN. Le versement de la prime a donc lieu au plus tard le 31 mai. Celle-ci pourra être versée en intégralité ou partiellement sur le PEE. A défaut de demande de versement de l'intéressement ou de son affectation au plan d'épargne salariale dans les quinze jours suivants la remise de la fiche d'information prévue dans l'accord, les sommes sont automatiquement versées sur le PEE.

www.interepargne.natixis.fr

■ PARTICIPATION

La participation est le droit des salariés à percevoir une partie des bénéfices de l'entreprise.

■ PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE (PEE)

Le PEE est alimenté par les versements volontaires des salariés (l'intéressement, la participation).

■ PART VARIABLE

Le dispositif de Part Variable relève d'une décision unilatérale de l'employeur. Le versement d'une part variable est lié à l'atteinte d'objectifs déterminés par l'employeur. Ce dernier intervient en avril.

Pour bénéficier de la Part Variable, il faut au minimum 182 jours de travail au cours de l'année ou 6 mois glissants de date à date dans l'exercice.

■ ÉLÉMENTS EXCEPTIONNELS DU SALAIRE

■ ACOMPTE

Accordé jusqu'au 15 du mois en cours, sur le nombre de jours travaillés dans la même période.

■ PRIME DE MÉDAILLE DU TRAVAIL

La gratification est calculée au prorata du temps de travail au sein du Groupe BPCE.

La prime est versée sur la paye le mois suivant la réception du diplôme, elle est non soumise à charge et non imposable.

Ancienneté	Médaille	Prime
20 ans	Argent	550 €
30 ans	Vermeil	700 €
35 ans	Or	1 000 €
40 ans	Grand or	1 150 €

Un dossier doit être constitué et adressé avec les justificatifs à la préfecture du département dans lequel le candidat est domicilié.

Retrouvez toutes les informations sur le site intranet de la CEN :

Mon entreprise / Mes espaces / 4 Vie pratique / Avantages et services collaborateurs/ Médaille du travail

DURÉE

du TRAVAIL

La durée du travail est fixée à 151,67 heures mensuelles.
La durée hebdomadaire est de 35 heures.

Les horaires applicables aux collaborateurs travaillant du mardi au samedi sont les suivants :

	Matin		Après-midi		Total
	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie	
Lundi					
Mardi	9h05	12h15	13h55	18h30	7h45
Mercredi	9h05	12h15	13h55	18h30	7h45
Judi	9h05	12h15	13h55	18h30	7h45
Vendredi	9h05	12h15	13h55	18h30	7h45
Samedi	9h05	13h05			4h00
Total					35h00

Les horaires applicables aux collaborateurs travaillant du lundi au vendredi sont les suivants (5 grilles) :

Equipe 1	Matin		Après-midi		Total
	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie	
Lundi	8h15	12h00	13h15	16h30	7h00
Mardi	8h15	12h00	13h15	16h30	7h00
Mercredi	8h15	12h00	13h15	16h30	7h00
Judi	8h15	12h00	13h15	16h30	7h00
Vendredi	8h15	12h00	13h15	16h30	7h00
Total					35h00

Equipe 2	Matin		Après-midi		Total
	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie	
Lundi	8h45	12h30	13h45	17h00	7h00
Mardi	8h45	12h30	13h45	17h00	7h00
Mercredi	8h45	12h30	13h45	17h00	7h00
Judi	8h45	12h30	13h45	17h00	7h00
Vendredi	8h45	12h30	13h45	17h00	7h00
Total					35h00

DURÉE DU TRAVAIL

Equipe 3	Matin		Après-midi		Total
	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie	
Lundi	9h00	12h00	13h30	17h30	7h00
Mardi	9h00	12h00	13h30	17h30	7h00
Mercredi	9h00	12h00	13h30	17h30	7h00
Jeudi	9h00	12h00	13h30	17h30	7h00
Vendredi	9h00	12h00	13h30	17h30	7h00
Total					35h00

Equipe 4	Matin		Après-midi		Total
	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie	
Lundi	9h30	12h30	14h00	18h00	7h00
Mardi	9h30	12h30	14h00	18h00	7h00
Mercredi	9h30	12h30	14h00	18h00	7h00
Jeudi	9h30	12h30	14h00	18h00	7h00
Vendredi	9h30	12h30	14h00	18h00	7h00
Total					35h00

Equipe 5	Matin		Après-midi		Total
	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie	
Lundi	-	-	14h30	18h30	4h00
Mardi	9h15	12h30	14h00	18h30	7h45
Mercredi	9h15	12h30	14h00	18h30	7h45
Jeudi	9h15	12h30	14h00	18h30	7h45
Vendredi	9h15	12h30	14h00	18h30	7h45
Total					35h00

DURÉE DU TRAVAIL

Les horaires applicables aux collaborateurs travaillant au sein du **Service Assistance Bancaire** sont les suivants :

Horaires SAB équipe 1	Matin		Après-midi		Total
	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie	
Mardi	8h50	12h30	13h55	18h00	7h45
Mercredi	8h50	12h30	13h55	18h00	7h45
Judi	8h50	12h30	13h55	18h00	7h45
Vendredi	8h50	12h30	13h55	18h00	7h45
Samedi	8h55	12h55	-	-	4h00
Total					35h00

Horaires SAB équipe 2	Matin		Après-midi		Total
	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie	
Mardi	9h05	12h30	13h55	18h15	7h45
Mercredi	9h05	12h30	13h55	18h15	7h45
Judi	9h05	12h30	13h55	18h15	7h45
Vendredi	9h05	12h30	13h55	18h15	7h45
Samedi	9h05	12h55	-	-	4h00
Total					35h00

Les horaires applicables aux collaborateurs travaillant au sein de **Mon Banquier En Ligne** sont les suivants :

	Matin		Après-midi		Total
	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie	
Mardi	9h05	12h15	13h55	18h30	7h45
Mercredi	9h05	12h15	13h55	18h30	7h45
Judi	9h05	12h15	13h55	18h30	7h45
Vendredi	9h05	12h15	13h55	18h30	7h45
Samedi	9h05	13h05	-	-	4h00
Total					35h00

DURÉE DU TRAVAIL

Horaires de la banque Multimedia :

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Equipes 1	9h30	9h30	9h30	9h30	9h30	-
	/12h30	/12h30	/12h30	/12h30	/12h30	
	14h00	14h00	14h00	14h00	14h00	
	/18h00	/18h00	/18h00	/18h00	/18h00	
Equipes 2	9h30	9h30	9h30	9h30	9h30	-
	/13h00	/13h00	/13h00	/13h00	/13h00	
	14h00	14h00	14h00	14h00	14h00	
	/18h00	/18h00	/18h00	/18h00	/18h00	
Equipes 3	-	9h30	9h30	9h30	9h30	9h00
		/12h45	/12h45	/12h45	/12h45	/13h00
		14h00	14h00	14h00	14h00	-
		/18h30	/18h30	/18h30	/18h30	

Les horaires applicables aux collaborateurs travaillant au sein de l'agence de **Dieppe Belvédère** sont les suivants :

	Matin		Après-midi		Total
	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie	
Mardi	9h50	12h30	14h25	19h00	7h15
Mercredi	9h50	12h30	14h25	19h00	7h15
Jeudi	9h05	12h30	14h25	19h00	8h00
Vendredi	9h50	12h30	14h25	19h00	7h15
Samedi	9h50	13h00	14h25	16h30	5h15
Total					35h00

■ LES CADRES AUX FORFAITS

Leur temps de travail est calculé sur la base d'un forfait annuel exprimé en nombre de jours travaillés, la période de référence est l'année civile.

Le forfait est fixé à 208 jours de travail effectif (209 moins la journée de solidarité) pour une année civile complète et un droit plein à congés payés pour les cadres ayant une classification allant de H à K.

Les cadres dits intégrés de classification H sont intégrés à l'unité de travail et suivent l'horaire collectif (Chargés de mission).

Le forfait est fixé à 215 jours de travail effectif (216 moins la journée de solidarité) pour une année civile complète et un droit plein à congés payés pour les cadres ayant une classification correspondant à H.

Les salariés au forfait ne doivent pas dépasser une amplitude horaire de 13 heures de travail par jour, ils doivent respecter un temps de repos de 11 heures entre deux jours travaillés et de deux jours consécutifs le week-end (y compris le dimanche).

Les cadres dirigeants, membres du Directoire et du CODIR sont exclus des dispositions relatives à la durée du travail.

■ HEURES SUPPLÉMENTAIRES

La hiérarchie doit veiller au respect des horaires de travail du personnel placé sous sa responsabilité.

Toute heure supplémentaire est déclarée par le salarié et fait l'objet d'une validation de l'encadrant.

En principe les heures supplémentaires sont à récupérer dans la semaine de la déclaration, dans certains cas la Direction peut autoriser un paiement de ces heures.

DURÉE DU TRAVAIL

■ TEMPS DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif (article L.3121-4 du Code du Travail).

Toutefois, s'il excède le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie sous forme de repos pour tout déplacement dont l'allongement de trajet aller et supérieur ou égal à 75 kms :

Allongement trajet aller en km*	Compensation en heures à récupérer
≥ 75 kms et < 100 kms	1h00
≥ 100 kms et < 150 kms	1h30
≥ 150 kms et < 200 kms	2h00
≥ 200 kms	2h30

Ces heures sont récupérables sur une période de 4 semaines maximum suivant l'évènement déclencheur (la semaine dans laquelle l'élément déclencheur se déroule étant comprise dans cette période), en accord avec le responsable hiérarchique et en tenant compte des contraintes d'organisation de l'agence ou du service. Ce dispositif de compensation ne concerne pas les cadres au forfait jours.

A NOTER : Si le déplacement de plus de 200 kms a lieu sur plus de 2 jours de repos hebdomadaires ou sur plus de 3 jours consécutifs travaillés, le salarié bénéficie, en plus, d'une journée de récupération à poser dans les 3 mois (y compris les cadres aux forfaits).



AGRESSION

Les salariés victimes d'une agression ou tentative d'agression, en relation avec leur activité professionnelle, font l'objet d'une déclaration au titre du régime « accident du travail » dans les 48 heures.

Ils sont invités à se rendre à une visite médicale du travail.

Ils bénéficient d'un droit à un repos exceptionnel rémunéré de deux jours ouvrés à prendre dans les cinq jours ouvrés suivants les faits (article 81-3 du statut du personnel).

La Direction de la Sécurité accompagne les salariés pour effectuer le dépôt de plainte auprès de la police ou de la gendarmerie du lieu de l'agression.

Ils bénéficient contre les auteurs de l'agression d'un droit d'assistance aux frais de l'entreprise, dans le cadre des formalités et actions judiciaires engagées, par l'avocat de leur choix.

Ils bénéficient d'une priorité pour obtenir un changement d'affectation sans perte de salaire.

Toute agence ayant subi une agression doit systématiquement être fermée au public jusqu'à la fin de la journée.

La DRH proposera un entretien et un suivi avec un psychologue aux salariés directement victimes d'une agression.

■ DROIT D'ALERTE ET DE RETRAIT

Le salarié alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il en fera de même pour toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation. L'employeur ne peut demander au salarié qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent. (art. L.4131-1 du Code du Travail).



CONGÉS

■ CONGÉS PAYÉS

La durée des congés payés en CEN est de 25 jours ouvrés depuis le 01/10/2009 pour tout salarié ayant accompli une année de service. La période de référence, tant pour l'acquisition que pour la prise de congés est du 1er juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante. Le salarié a obligation de prendre 10 jours consécutifs de congés payés durant la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre. (art. L.314 1-1 et suivants du code du travail).

Les jours flottants sont au nombre de 4. Cependant, la journée de solidarité est décomptée par la suppression d'un jour flottant. Egalement, si le nombre de jours fériés ou chômés est supérieur à 9 jours, une réduction est effectuée sur les jours flottants.

Les conjoints et les personnes liées par un Pacte Civil de Solidarité (PACS) qui travaillent dans la même entreprise ont droit à un congé simultané. (Article L.3141-15 du Code du Travail).

■ CONGÉS POUR ANCIENNETÉ

- > 1 jour par an après 10 ans d'ancienneté.
- > 2 jours après 20 ans.
- > 3 jours après 30 ans.

■ CONGÉS FRACTIONNEMENT

Comme son nom l'indique, c'est un « fractionnement » du congé principal de 4 semaines qui est supposé être pris durant la période légale entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Lorsque ces jours de CP acquis sont pris en plusieurs fois, dont une partie en dehors de cette période légale, cela ouvre des droits supplémentaires au salarié.

Ces droits doivent être pris entre le 1er novembre de l'année en cours et le 30 avril de l'année suivante.

Ces dispositions concernent les salariés entrés en CEN à compter du 1^{er} octobre 2009.

CONGÉS

LES CONDITIONS NÉCESSAIRES AVANT / DURANT / APRÈS LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE :

> **Condition 1 :** Avant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.
Avoir acquis au moins 15 jours de congé payés.

> **Condition 2 :** Durant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Avoir pris au maximum 15 jours ouvrés de Congés Payés acquis (CP2) = 2 jours de fractionnement ;

Si la prise > 15 et <= 17 jours ouvrés de CP2 alors 1 jour de fractionnement ;

Si la prise > 17 jours ouvrés de CP2 alors pas de jour de fractionnement ;

et

Avoir pris au moins 10 jours ouvrés consécutifs (recommandation CEN) ;

> **Condition 3 :** Après la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Avoir un solde restant du congé principal d'au moins 5 jours ouvrés = 2 jours de fractionnement ;

Si le solde restant se situe entre 3 et 4 jours ouvrés alors 1 jour de fractionnement ;

Si le solde restant est inférieur à 3 jours ouvrés alors pas de jour de fractionnement ;

C'est la prise de la deuxième fraction du congé légal après le 31 octobre qui ouvre droit au fractionnement.

■ CONGÉS RÉMUNÉRÉS

Dans tous les cas, il s'agit de jours ouvrés qui doivent être pris concomitamment à l'évènement sur présentation de justificatifs.

Mariage ou PACS	5 jours
Mariage d'un enfant	2 jours
Mariage d'un frère ou d'une sœur	1 jour
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours
Baptême, première communion	1 jour
Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou d'un concubin	6 jours
Décès d'un enfant	5 jours
Décès d'un père ou d'une mère, d'un frère, d'une sœur, des beaux parents	3 jours
Décès des grands parents, des petits enfants, d'une belle-sœur ou d'un beau frère	2 jours
Annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant	2 jours

Les salariés peuvent bénéficier d'une absence rémunérée de 5 jours annuellement pour soigner personnellement un enfant, le conjoint ou un ascendant gravement malade. Au cas où l'état du malade l'exige, ces absences peuvent se prolonger pendant une durée de deux mois sans maintien de la rémunération au-delà de cinq jours d'absence.

D'autre part, par un engagement unilatéral du 18 mars 2013, la CEN a étendu le bénéfice de ces autorisations d'absences pour enfants ou parents gravement malades dans les conditions suivantes :

- Ces autorisations sont accordées par demi-journées pour des consultations liées à un handicap ou à maladie reconnue par le code de la Sécurité sociale comme comportant un traitement prolongé (par exemple dans le cas de diabète) dans la limite des droits conventionnels.
- Deux jours supplémentaires d'absences rémunérées dans les conditions ci-dessus sont accordés aux parents d'enfants handicapés.

■ LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

Le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congés payés et rémunérés ou de bénéficier d'une gratification, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congés ou de repos non prises.

Tout salarié peut décider de porter sur son compte 16 jours ouvrés maximum par an :

- > 5 jours ouvrés de congés payés (jours excédant les cinq semaines de congés légaux).
- > 4 jours flottants (dans la limite du nombre de jours flottants à la disposition de salariés l'année d'alimentation du CET).
- > 3 jours de congés d'ancienneté.
- > 4 jours de repos accordés dans le cadre d'un forfait jours (hors CP, congé d'ancienneté et jours flottants).

La totalité des jours de repos alimentant le CET ne doit pas excéder 20 jours ouvrés par an.

Tout salarié peut décider d'alimenter son CET par les éléments de salaire suivants :

- > Tout ou partie du 13^e mois ou du montant de la part variable.

CONGÉS

Le compte Epargne Temps est plafonné à 120 jours ouvrés hors abondement afin de permettre aux salariés et à l'entreprise de gérer et organiser les prises effectives de droits à congés (accord du 1^{er} avril 2020).

Dans le cadre exclusif d'une cessation anticipée de l'activité des salariés du fait d'un départ en retraite, en pré-retraite ou d'un congé de fin de carrière, un abondement de l'employeur fixé à 50 % pourra être effectué. Le salarié devra respecter un délai de prévenance de 9 mois.

Rémunération complémentaire : le salarié peut demander l'octroi d'une rémunération immédiate en contrepartie des droits inscrits sur le CET. Ce rachat de jours CET s'effectue dans la limite de 10 jours ouvrés par an (toute demande de rachat doit être supérieure ou égale à 0,5 jours).

Les modalités précises sont consultables dans l'accord relatif au compte épargne temps.

Mon entreprise / Mes espaces / 2 Espace Ressources Humaines / Base Documentaire / Accord d'Entreprise

■ FEMME ENCEINTE

Dès lors que la journée de travail dépasse 6 h 30 de travail effectif, les femmes enceintes peuvent bénéficier d'une réduction du temps de travail journalière sans diminution de rémunération :

- > à partir du 3^e mois de grossesse : une demi-heure (ou 2 fois 15 minutes).
- > à partir du 6^e mois de grossesse : une heure (ou 2 fois 30 minutes).

■ CONGÉ DE MATERNITÉ

Congé prénatal : 45 jours à plein traitement.

Congé postnatal : 4 mois à plein traitement et, en cas d'allaitement, 4 mois supplémentaires à demi traitement. Produire un certificat médical. Possibilité d'avoir 8 mois sans traitement après un congé postnatal.

■ CONGÉ DE PATERNITÉ

Le congé paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant, avec un délai de prévenance de 1 mois avant la prise de ce congé.

La CEN complétera les indemnités versées par le régime général de manière à maintenir le salaire du salarié bénéficiant d'un congé paternité, tel que défini par le code du travail, pendant la durée de celui-ci, soit 11 jours calendaires pour la naissance d'un enfant et 18 jours calendaires en cas de naissance multiple. En cas de subrogation, la CPAM versera directement les indemnités journalières correspondantes à la CEN.

** Allongement du congé paternité porté à 28 jours dont 7 obligatoires à compter de juillet 2021.*

■ CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Ce congé non rémunéré permet à tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, qu'il soit le père ou la mère de l'enfant, de bénéficier d'un congé ou d'une réduction de son temps de travail afin de s'occuper de son enfant de moins de 3 ans (moins 16 ans en cas d'adoption). Le délai de prévenance est de 1 mois si la demande suit immédiatement la naissance ou l'adoption. Il est porté à 2 mois si la demande est faite après le congé maternité ou d'adoption.

Le retour anticipé à temps plein est possible en cas de décès de l'enfant ou en cas de baisse importante de revenus. Délai de prévenance : 1 mois.

A l'issue du congé, la ou le salarié(e) retrouve le même emploi ou un emploi similaire.

■ CONGÉ SABBATIQUE

Après 6 ans d'activité et 3 ans d'ancienneté à la CE, vous pouvez obtenir un congé sabbatique pour une durée de 6 à 11 mois. Le délai de prévenance auprès de l'employeur étant de 3 mois. Celui-ci ne peut refuser la demande de congés. Il ne peut que la reporter de 6 mois. Le contrat de travail est suspendu pendant la période du congé sabbatique.

■ CONGÉ SANS SOLDE

Tout salarié peut demander un congé sans solde de 1 à 2 ans. Ce congé sans solde est soumis à l'accord de l'employeur.

CONGÉS

■ CONGÉ POUR CRÉATION D'ENTREPRISE

Les salariés qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise peuvent bénéficier d'un congé ou d'une période à temps partiel. Congé de 1 an avec prolongation possible de 1 an. Accordé après 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

■ CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

- > Le congé de solidarité permet à tout salarié de s'absenter pour une durée de 3 mois, renouvelable une fois, pour assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. Ce congé se caractérise par une mise en place rapide, d'une durée déterminée et l'absence de rémunération pendant la suspension du contrat de travail, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.
- > Le pronostic vital doit concerner un ascendant, un descendant, une personne qui partage le domicile (concubin, époux, etc.).
- > Aucune autre condition n'est requise pour bénéficier de ce congé, sous réserve de fournir le justificatif médical nécessaire et de respecter la procédure prévue.
- > Le salarié doit informer l'employeur de son intention d'utiliser ce congé au moins 15 jours avant son départ par LRAR ou par lettre remise en mains propres contre décharge, accompagnée, dans l'un et l'autre cas, d'un certificat médical attestant que le proche souffre effectivement d'une pathologie risquant d'entraîner sa disparition.
- > Ce congé est de droit : il ne peut être ni reporté, ni refusé. Le certificat médical visé ci-dessus doit être établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister.
- > En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui a établi le certificat médical, le congé peut débuter dès réception (ou remise) de la lettre par l'employeur.

- > Avec l'accord de l'employeur, ce congé peut être transformé en période à temps partiel.
- > Lorsque le salarié décide de renouveler son congé (ou son activité à temps partiel), il doit avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 15 jours avant le terme initialement prévu.

■ CONGÉ DE SOUTIEN FAMILIAL

- > La possibilité de bénéficier d'un congé de soutien familial est ouverte à tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de deux ans dans l'entreprise, dont un proche présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.
- > Le proche ouvrant droit à ce congé peut être : le conjoint, le concubin ou la personne avec qui le salarié a conclu un PACS, l'ascendant, le descendant, l'enfant dont le salarié assume la charge au sens des prestations familiales, le collatéral jusqu'au 4^e degré (frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, grand-oncle et tante, petit neveu et nièce, cousin et cousine germains), l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4^e degré du conjoint, du concubin ou de la personne avec laquelle le salarié a conclu un PACS.
- > Non rémunéré, ce congé est d'une durée de 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Le congé ne peut pas être refusé par l'employeur du moment que les salariés justifient de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- > Les salariés doivent adresser à leur employeur une lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins 2 mois avant le début du congé ou lui remettre en mains propres une lettre contre décharge l'informant de leur volonté de suspendre leur contrat de travail et de la date de leur départ en congé.

CONGÉS

- > Les demandeurs doivent prouver leur lien de parenté avec la personne aidée et doivent apporter la preuve de sa dépendance (décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie ou justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 %).

■ DON DE CONGÉS ACCORD DU 8/01/2019

Le bénéficiaire est un salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé 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 indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

En tant que proche aidant, tout salarié peut bénéficier de ce don de jours de repos s'il remplit les conditions suivantes :

- > avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise,
- > venir en aide à un proche en situation de handicap (avec une incapacité permanente d'au moins 80 %) ou un proche âgé et en perte d'autonomie.

Ce proche peut être :

- > la personne avec qui le salarié vit en couple, son ascendant, son descendant, l'enfant dont il assume la charge (au sens des prestations familiales) ou son collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...),
- > l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4e degré de son époux(se), son(sa) concubin(e) ou son(sa) partenaire de Pacs,
- > une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident, ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical.

Le salarié bénéficiaire du don aura droit ainsi au maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de ses droits qu'il tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Le nombre de jours collectés fera l'objet d'un abondement de l'employeur de 20 %.

Chaque salarié ne peut bénéficier de plus de 30 jours de dons de congés.

■ **AUTORISATION D'ABSENCE PAYÉE EN FAVEUR DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP OU AYANT UN ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP.**

ACCORD DU 6/01/2020

Sur présentation de justificatifs chaque salarié pourra bénéficier d'une autorisation d'absence payée dans la limite de deux jours fractionnables par demi-journée. Pour permettre :

- la réalisation des démarches administratives de reconnaissance du handicap,
- suivi médical lié au handicap,
- rendez-vous avec un prescripteur de matériel de compensation du handicap.

Ce dispositif est étendu aux démarches de reconnaissance de handicap du conjoint marié ou pacsé des salariés de la Caisse d'épargne Normandie.



AVANTAGES TARIFAIRES

au PERSONNEL

■ LA TARIFICATION AUX AGENTS

Le salarié qui confie la gestion de ses comptes à la CEN est géré par l'agence du Personnel, ce qui lui ouvre droit à une remise sur ses frais bancaires.

Vous pouvez retrouver ces informations sur le site Internet de la CEN.

Mon entreprise / Mes espaces / 4 Vie pratique / Agence du personnel

■ ACTION LOGEMENT

La CEN participe à l'effort de construction en versant chaque année une cotisation à des organismes collecteurs et gestionnaires Action logement (auparavant « 1 % Logement »). Cette participation permet aux collaborateurs de bénéficier de l'expertise et des services proposés par ces organismes. Ils peuvent par exemple être contactés concernant une recherche de logement en location, un déménagement dans le cadre de l'activité professionnelle, ou de l'acquisition de la résidence principale.

Pour plus de renseignement, consulter le site Action Logement www.actionlogement.fr, rubrique « produits et services ».



AVANTAGES ET SERVICES AUX SALARIÉS

■ CONCIERGERIE

L'adhésion est gratuite pour le salarié. Le salarié paie les prestations consommées à un prix inférieur ou égal au marché. Le salarié peut utiliser les CESU dans le cadre des services à la personne. Le service de conciergerie est soit :

- > sous forme de permanences ou de passages réguliers sur les sites de Caen Colonel Rémy, Bois-Guillaume Uelzen, Bois-Guillaume Vinci, Mont Saint Aignan Charpak, le Havre Hôtel de Ville, le Havre Sanvic.
- > sous forme de passages à la demande sur les agglomérations ébroïcienne, rouennaise et havraise.

Retrouvez toutes les informations sur le site intranet de la CEN.

Mon entreprise / Mes espaces / 4 Vie pratique / Avantages et services aux collaborateurs

■ TÉLÉ ASSISTANCE AUX DEVOIRS

Cette offre est totalement gratuite pour les salariés de l'entreprise et utilisable en illimité.

Ce service couvre l'assistance aux devoirs du primaire au BAC +2

Pour s'inscrire : contact@profexpress.com ou au 09.70.46.93.39

Retrouvez toutes les informations sur le site intranet de la CEN.

Mon entreprise / Mes espaces / 4 Vie pratique / Avantages et services aux collaborateurs

AVANTAGES ET SERVICES AUX SALARIÉS

■ CRÈCHES

L'entreprise réserve auprès de la crèche interentreprises des places à l'année. Ces réservations sont payantes. Les places réservées sont attribuées à des salariés parents qui en font la demande directement à l'entreprise. Les salariés parents règlent les frais d'accueil sur la base d'un contrat qu'ils ont signé avec cette dernière. Les demandes sont à adresser à BAL QVT.

Retrouvez toutes les informations sur le site intranet de la CEN.

Mon entreprise / Mes espaces / 4 Vie pratique / Avantages et services aux collaborateurs

■ LE CESU

Tous les salariés peuvent bénéficier des titres CESU à condition d'avoir 6 mois d'ancienneté au moment de la commande, d'être titulaire d'un contrat de travail non suspendu et de ne pas avoir quitté l'entreprise au moment de la réception des titres.

Les titres commandés en début d'année devront être utilisés au plus tard le 31 janvier N+1 et les titres commandés en novembre devront être utilisés au plus tard le 31 janvier N+2.

Les CESU Domalin seront adressés au domicile des bénéficiaires, et les e-cesu seront crédités sur le compte dans l'espace www.cesudomalin.com

Le CESU est co-financé par la CEN et le salarié. La participation de la CEN se fait à hauteur de 60 %. Montant maximum annuel 500 €, soit 300 € pour la part employeur et 200 € pour la part salarié.

Sous certaines conditions, les salariés en situation de handicap ou qui ont des charges de famille peuvent bénéficier d'un abondement supérieur. Le montant maximum annuel est alors porté à 1000 €, soit 600 € pour la part employeur et 400 € pour la part salarié.

Retrouvez toutes les informations sur le site intranet de la CEN.

Mon entreprise / Mes espaces / 4 Vie pratique / Avantages et services aux collaborateurs

AVANTAGES ET SERVICES AUX SALARIÉS

■ LE POT COMMUN

Organiser une cagnotte entre collègues pour des cadeaux de naissance, de départ, d'anniversaire...

La commission est réduite à 2,2 % au lieu de 4 %.

Retrouvez toutes les informations sur le site intranet de la CEN.

Mon entreprise / Mes espaces / 4 Vie pratique / Avantages et services aux collaborateurs

■ OFFRE HÔTELLERIE

Référencement d'hébergement BPCE à destination des collaborateurs à titre privé, sur justificatif d'appartenance au groupe BPCE. Les lieux proposés sont des hôtels en France et à l'international ainsi que des résidences.

Retrouvez toutes les informations sur le site intranet de la CEN.

Mon entreprise / Mes espaces / 4 Vie pratique / Avantages et services aux collaborateurs



FORMATION

■ LE PLAN DE FORMATION

Il vise la professionnalisation des salariés, le développement de leurs compétences et de leurs qualifications.

Le projet de plan de formation est soumis à consultation, ce qui permet aux représentants du personnel de formuler un avis, tous les ans, sur l'exécution du plan de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir.

■ LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Tous les salariés disposent d'un Compte Personnel de Formation. Attaché à la personne, le CPF ouvert à chaque salarié le suit tout au long de sa vie professionnelle, en lui permettant d'acquérir des heures de formation financées quels que soient ses changements de statut professionnel.

Ce compte est alimenté à raison de 24 heures par année de travail à temps complet (au prorata dans les autres cas), jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures par an jusqu'à atteindre un plafond total de 150 heures.

■ VALIDATION DES ACQUIS D'EXPÉRIENCE (VAE)

La VAE permet de faire reconnaître son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat professionnel.

Au même titre que la formation initiale et la formation continue, la VAE permet alors d'accéder à la reconnaissance de la certification.

Le CPF permet de financer les heures passées en accompagnement, dans le cadre de la VAE.

MUTUELLE

BPCE MUTUELLE

Le montant de la cotisation est lié à la composition familiale. Elle est prise en charge à 52 % pour la CEN. Outre le salarié, sont ayants droit de la couverture BPCE Mutuelle :

- > Le conjoint, concubin ou pacsé.
- > Les enfants à charge ou ceux recevant une pension alimentaire en application d'un jugement.
- > Si le conjoint, concubin ou pacsé est adhérent à une Mutuelle Familiale obligatoire par son employeur, le salarié CEN a la possibilité de ne pas adhérer à BPCE Mutuelle. Dans ce cas le salarié CEN devra en faire la demande à la DRH et fournir les justificatifs nécessaires.

La Sécurité sociale télétransmet les demandes de remboursements à BPCE Mutuelle. Par précaution les tickets modérateurs, les factures d'optique, d'hospitalisation, de soins dentaires, sont à adresser à :



BPCE Mutuelle 7, rue Léon Patoux - CS 51032
51686 REIMS CEDEX 2
Tél : 03 26 77 66 00
bpцемutuelle@eps.caisse-epargne.fr

- > Les collègues en CDD peuvent adhérer au contrat BPCE Mutuelle après six mois de présence, à condition que le contrat dure au moins 3 mois après l'adhésion.
- > BPCE Mutuelle est un organisme démocratique. Les adhérents élisent leurs délégués mutualistes pour 6 ans. Ces délégués, réunis en assemblée générale annuelle, contribuent aux orientations de la mutuelle et élisent le conseil d'administration au sein duquel toutes les catégories d'adhérents sont représentées.

MUTUELLE

■ SANTÉCLAIR

Santéclair est un réseau de soins de santé qui vous permet d'accéder à une gamme complète de services et à un réseau de professionnels de santé sur présentation de votre carte mutualiste affichant le logo Santéclair.

Vos avantages Santéclair :

- > Tiers payant : pas d'avance de frais (dans la majorité des cas) sur la part complémentaire.

Garantie de la qualité au meilleur prix et services préférentiels :

- > Des tarifs négociés de 15 à 50 % moins chers par rapport aux prix moyens du marché.
- > Service d'analyse et de conseil de devis et plus de 7 500 professionnels de santé partenaires.

(Coordonnées disponibles dans votre "espace santé" sur le site www.bpcemutuelle.fr).

Prestations	Sécurité sociale	BPCE mutuelle	Total perçu
Hospitalisation			
Honoraires médicaux ou chirurgicaux	80 % ou 100 % BR	TM + 120 % BR (TM + 100 % BR si médecin non adhérent OPTAM/OPTAM-CO)	220 % BR (200 % BR si médecin non adhérent OPTAM/OPTAM-CO)
Frais de séjour	80 % ou 100 % BR		
Actes techniques hospitalisation	80 % ou 100 % BR		
Frais de chambre particulière	-	50 € /jour	50 € /jour
Forfait hospitalier	-	100 % des frais réels	100 % des frais réels
Forfait hospitalier psychiatrique	-	100 % des frais réels	100 % des frais réels
Frais d'accompagnant	-	100 % des frais réels	100 % des frais réels
Médecine courante			
Consultations et visites généralistes	70 % BR	TM + 100 % BR (TM + 80 % BR si médecin non adhérent OPTAM/OPTAM-CO)	200 % BR (180 % BR si médecin non adhérent du OPTAM/OPTAM-CO)
Consultations et visites spécialistes et neuropsychiatres	70 % BR	TM + 200 % BR (TM + 100 % BR si médecin Non adhérent OPTAM/OPTAM-CO)	300 % BR (200 % BR si médecin non adhérent du OPTAM/OPTAM-CO)
Analyses médicales	60 % BR	TM + 100 % BR	200 % BR
Auxiliaires médicaux (infirmières, kinésithérapeutes, orthophonistes...)	60 % BR	TM + 100 % BR	200 % BR
Frais de transport	65 % BR	TM + 100 % BR	200 % BR
Pharmacie à 65 %	65 % BR	TM	100 % BR
Pharmacie à 30 %	30 % BR	TM	100 % BR
Pharmacie à 15 %	15 % BR	TM	100 % BR

Médecine douce			
Forfait de séances par année civile et par bénéficiaire	-	50 € / séance Forfait limité à 3 séances par an chiropracteur, acupuncteur, ostéopathe, étioopathe, diététicien, psychomotricien, pédicure	50 € / séance Forfait limité à 3 séances par an chiropracteur, acupuncteur, ostéopathe, étioopathe, diététicien, psychomotricien, pédicure
Appareillage			
Petit appareillage	60 % BR	TM + 160 BR	260 % BR
Grand appareillage	100 % BR	TM + 200 BR	300 % BR
Prothèses Auditives	60 % BR	TM + Forfait 600 € par oreille	100 % BR + Forfait 600 € par oreille
Le forfait en euros est alloué par bénéficiaire et par année civile			
Dentaire			
Soins dentaires acceptés par la Sécurité sociale (y compris inlay, onlay)	70 % BR	TM + 200 BR	300 % BR
Bridge accepté 3 éléments-Forfait par bridge.	70 % BR	TM + 1 170 % / bridge	100 BR + 1 170 € par bridge
Inter de bridge supplémentaire accepté par la Sécurité sociale – Forfait par inter de bridge supplémentaire	70 % BR	TM + 480 € / inter de bridge	100 % BR + 480 € inter bridge
Prothèses dentaires acceptées par la Sécurité sociale	70 % BR	TM + 350 % BR	450 % BR
Implants dentaires refusés par la Sécurité sociale, Forfait par implant et par bénéficiaire	-	600 € dont 500 € pour l'implant racinaire et 100 € pour le pilier implantaire limité à 3 implants par an	600 € dont 500 € pour l'implant racinaire et 100 € pour le pilier implantaire limité à 3 implants par an
Parodontologie refusée par la Sécurité sociale (forfait annuel par bénéficiaire) - 250	-	250 € par an	250 € par an
Orthodontie acceptée par la Sécurité sociale	100 % BR	250 % BR	350 % BR

Optique				
Monture - Prise en charge d'une monture par période de deux ans pour les adultes et d'un an pour les enfants mineurs	60 % BR	100 € - RSS	100 €	
Verres - Prise en charge de deux verres par période de deux ans pour les adultes et d'un an pour les enfants mineurs	60 % BR	2 340 % BR	2 340 % BR	
Lentilles acceptées ou refusées par la Sécurité sociale. Le forfait en euros est alloué par bénéficiaire et par période de deux ans	60 % BR	TM + Forfait 300 €	100 % BR (Sécurité sociale) + Forfait 300 €	
Opération de l'oeil - Forfait annuel par œil et par bénéficiaire	100 % BR	Forfait de 500 € par œil pour myopie, astigmatie, hypermétropie	Forfait de 500 € par œil pour myopie, astigmatie, hypermétropie	
Cure Thermale accepté(e) par la Sécurité sociale, dans la limite du forfait par année civile				
	65 % BR	Forfait 125 €	65 % BR + Forfait 125 €	
Naissance / Adoption				
Forfait versé en cas de naissance ou d'adoption	-	Forfait de 20 % du PMSS par enfant	Forfait de 20 % du PMSS par enfant	



PRÉVOYANCE

La Caisse générale de Prévoyance (CGP) est un organisme paritaire. Elle offre à tous les salariés du Groupe un dispositif de protection sociale complémentaire.

La CGP intervient dans deux domaines :

- > La prévoyance collective.
- > La retraite supplémentaire.

En cas de maladie ou d'invalidité le salarié conserve, grâce à la couverture CGP, un minimum de revenu. Les capitaux décès et les rentes versés aux enfants d'un salarié décédé assurent à ces derniers des moyens financiers sécurisants.

Les garanties :

- > Capitaux décès.
- > Rentes versées aux enfants.
- > Une rente d'invalidité catégorie 1, 2 ou 3.
- > Une allocation frais d'obsèques.

La partie prévoyance collective est couverte par une cotisation de 3,17 %,

■ INCAPACITÉ DE TRAVAIL

La CGP intervient en cas de longue maladie, à partir de 180 jours d'incapacité de travail.

Passé ce délai, la CGP verse une allocation garantissant au collègue :

- > 75 % du salaire dans la plupart des cas.
- > 85 % du salaire si l'arrêt est consécutif à une agression ou s'il s'agit d'une maladie listée par la Sécurité sociale (c'est-à-dire remboursée à 100 %).

L'indemnité est maintenue, en tout ou partie, en cas de temps partiel thérapeutique.

PRÉVOYANCE

■ INVALIDITÉ

Au-delà de 3 ans maximum, la Sécurité sociale ne verse plus d'indemnités journalières. Au moment où elle cesse ses versements, elle doit se prononcer sur la capacité du salarié à travailler.

La Sécurité sociale classe l'invalidité en 3 catégories et verse une pension en conséquence :

Catégorie 1 : Le salarié invalide conservant une activité à temps partiel ne verra plus son salaire défalqué de l'indemnité CGP (35 % du SAB) sans toutefois que le total perçu (y compris Sécurité sociale) n'excède 95 % du salaire net antérieur.

Catégorie 2 et 3 : le salarié invalide incapable d'exercer une profession (75 % du SAB)

La prise en charge globale, en cas d'agression (hold up en relation avec l'exercice de la profession), est de 85 %.

Incapacité temporaire de travail : > Allocation d'incapacité temporaire (à partir du 181 ^e jour	Allocation journalière sur la base de la 365 ^e partie de 75 % du SAB
Incapacité permanente de travail : > Rente d'incapacité permanente	Rente journalière sur la base de la 360 ^e partie de 75 % du SAB
Invalidité > Rente catégorie 1	Rente journalière sur la base de la 360 ^e partie de 35 % du SAB <i>La rente CGP est versée sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale</i>
> Rente catégorie 2	Rente journalière sur la base de la 360 ^e partie de 75 % du SAB

Capital décès (toutes causes sauf suicide 1 ^{re} année)	Bénéficiaires	Montant
Capital libre moins forfait Sécurité sociale	A défaut de désignation particulière : > Conjoint > A défaut partenaire PACS > A défaut par parts égales aux enfants nés ou à naître > A défaut aux descendants > A défaut aux héritiers	300 % du SAB

Capital supplémentaire selon la composition familiale

Conjoint ou partenaire pacsé	200 % du SAB
Par enfant de moins de 25 ans	100 % du SAB
Décès suite à hold up dans les 12 mois qui suivent l'événement	Doublement des capitaux versés

Rente orphelin	Montant	Plancher
Enfant de moins de 11 ans	10 % du SMB	475,50 €
Enfants de 11 ans à 17 ans	15 % du SMB	713,25 €
Enfants de 18 ans à 25 ans	18 % du SMB	855,90 €

- > SAB : salaire annuel brut.
- > SMB : salaire mensuel brut.

■ ALLOCATION FRAIS D'OBSÈQUES

En cas de décès du salarié, la CGP verse une allocation frais d'obsèques égale au plafond mensuel de la Sécurité sociale.



CGP, 30 place d'Italie, CS-71339, 75627 PARIS
CEDEX 13. Tél. : 01 44 76 12 00

RETRAITE

La retraite des salariés de la CEN peut être composée de 4 éléments :

- > La retraite de la Caisse Nationale Assurance Vieillesse (CNAV), dite retraite de base.
- > La retraite complémentaire (ARRCO pour les non-cadres, AGIRC pour les cadres).
- > Le maintien de droits CGR (Caisse Générale de Retraite) acquis et figés au 31 décembre 1999.
- > Le régime supplémentaire Caisse d'Épargne, géré par la Caisse Générale de Prévoyance.

■ RETRAITE DE BASE

Vous êtes né		âge du taux plein automatique	Durée d'assurance pour obtenir une retraite à taux plein (en trimestres)
En 1954	61 ans et 7 mois	66 ans et 7 mois	165
de 1955 à 1957	62 ans	67 ans	166
de 1958 à 1960	62 ans	67 ans	167
de 1961 à 1963	62 ans	67 ans	168
de 1964 à 1966	62 ans	67 ans	169
de 1967 à 1969	62 ans	67 ans	170
de 1970 à 1972	62 ans	67 ans	171
Après 1973	62 ans	67 ans	172

■ DÉPART À TAUX PLEIN

La retraite Sécu ne peut se déclencher qu'à 62 ans.
La retraite à taux plein est automatique à 67 ans.

■ DÉPART À TAUX RÉDUIT

La retraite est calculée à taux réduit pour les assurés partant en retraite entre 60 et 67 ans et n'ayant pas le nombre de trimestres requis.

■ RETRAITE COMPLÉMENTAIRE (AGIRC/ARRCO*)

Le total des cotisations versées à la Caisse de Retraite complémentaire est converti en points. Le montant annuel de la retraite est égal au nombre de points acquis multiplié par la valeur du point.

*Fusion en 2019 de l'AGIRC et l'ARRCO.

RETRAITE

■ RETRAITE À TAUX PLEIN

L'âge de la liquidation de la retraite complémentaire est fixé à 67 ans.

Un accord inter professionnel permet un départ en retraite à condition d'avoir le nombre de trimestres requis dans le régime de base.

■ RETRAITE MINORÉE

Dans le cas d'un départ entre 60 et 67 ans la retraite complémentaire est minorée.

■ MAINTIEN DE DROITS CGR

Les salariés présents dans l'entreprise au 31 décembre 1999 bénéficient d'une prestation appelée maintien de droits. Cette prestation correspond à la différence entre la retraite CGR acquise par le salarié au 31 décembre 1999 et la retraite qui sera versée par l'AGIRC-ARRCO.

■ RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Depuis 2000, un régime de retraite supplémentaire, réputé parmi les meilleurs, a été mis en place. Les employeurs cotisent à hauteur de 70%. Il est géré par la CGP.

■ DÉPARTS ANTICIPÉS

La loi du 21 août 2003 permet aux salariés ayant commencé à travailler jeunes (avant 17 ans) de partir à la retraite avant l'âge légal, sans abattement sous certaines conditions.

Pour partir à la retraite avant 60 ans, vous devez réunir au moins 5 trimestres avant la fin de l'année civile de votre 16^e anniversaire.

Pour partir à la retraite à compter de 60 ans, vous devez réunir au moins 5 trimestres avant la fin de l'année civile de votre 20^e anniversaire.

En complément des dispositifs existants, la CEN par le biais d'accords propose des modalités pouvant intéresser des salariés de l'entreprise.

Les différents dispositifs sont consultables sur le site intranet de la CEN.

Mon entreprise / Mes espaces / Ressources Humaines / Base documentaire / Accords d'entreprise et Plans



MÉDICO- SOCIAL

■ LA SANTÉ AU TRAVAIL

■ MÉDECINE DU TRAVAIL

Son rôle est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur activité, notamment en surveillant leur état de santé, les conditions de travail et d'hygiène dans lesquelles elle s'exerce, les risques de contagion.

Les médecins assurent les visites médicales d'embauche et de pré-reprise. Tout salarié rencontrant des problèmes sur son lieu de travail peut consulter les médecins du travail à tout moment.

La périodicité des visites médicales doit prendre en compte les conditions de travail du salarié, son état de santé, son âge, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé. Au minimum le salarié doit effectuer une visite médicale tous les 5 ans.

■ AMÉNAGEMENT DE POSTE

La médecine du travail peut à titre préventif, demander un aménagement du poste du salarié. Elle envoie alors ses recommandations à l'entreprise, en informant le salarié, celle-ci est tenue de les suivre.

Après avoir procédé à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste déclare le travailleur inapte à son poste de travail (art. 4624-4 du Code du Travail).

■ DÉCLARATION D'INAPTITUDE

Si aucun poste de l'entreprise ne permet une nouvelle affectation du salarié, ou si le médecin a conclu que l'état de santé du salarié l'empêche de travailler, l'issue de la procédure peut aboutir au licenciement du salarié inapte.

SANTÉ AU TRAVAIL

Dès lors que le salarié parvient à prouver que son reclassement n'a pas été recherché par l'employeur, le licenciement pour inaptitude est sans cause réelle et sérieuse.

En cas d'incapacité permanente causée par une maladie ou un accident professionnel, l'entreprise devra verser une indemnité au salarié, indemnité majorée si la faute inexcusable ou intentionnelle de l'employeur est prouvée.

■ HANDICAP

Depuis 2006, les Caisses d'Épargne développent une politique engagée en faveur de l'égalité des chances et de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

Un premier accord triennal a été signé en 2006. Suivi par quatre autres dont celui en cours qui arrive à échéance en décembre 2022.

Sur la période du 1er janvier 2020 au 31/12/2022, les entreprises de la Branche Caisse d'Épargne s'engagent sur un minimum de 180 recrutements sur 3 ans. Les recrutements pris en compte pourront prendre la forme de CDI, de CDD de plus de 6 mois ou de contrats en alternance (professionnalisation ou d'apprentissage).

Si vous êtes ou devenez porteur d'un handicap, nous vous invitons à procéder à une RQTH, Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé. Pour cela, adressez-vous au référent handicap de la CEN.

Le handicap est déterminé par la CPAM qui fixe un taux d'incapacité permanente (IPP) qui permet au salarié de percevoir une indemnité forfaitaire en relation avec son taux d'incapacité.

Le travailleur en situation de handicap bénéficie d'un suivi médical particulier de la médecine du travail, ainsi qu'un aménagement de poste ou d'horaires en fonction de son handicap.

La liste des médecins est disponible sur l'intranet CEN

Mon entreprise / Mes espaces / Ressources Humaines / Base documentaire / Affichage obligatoire



COMITÉ SOCIAL ECONOMIQUE

Nous vous présentons dans les pages ci-après le détail des prestations actuellement en vigueur pour les salariés de la CEN.

Vous retrouverez toutes les informations utiles sur le site <https://www.ce-cen.fr>

■ SOCIAL

Une subvention annuelle de 1,15 % (1,25 à compter du 1^{er} janvier 2021) de la masse salariale brute est allouée au Comité par l'entreprise pour financer les activités sociales et culturelles en faveur des salariés, des retraités et de leurs ayants droit.

> Bénéficiaires :

Les prestations du Comité Social et Economique de la Caisse d'Epargne Normandie sont ouvertes aux salariés sous contrat avec la CEN (CDI, Apprentis, CDD) présents depuis plus de 3 mois dans l'entreprise (délai de carence)

Peuvent bénéficier des prestations du CSE :

- > Le salarié lui-même,
- > Ses enfants âgés de moins de 21 ans (fiscalement à charge ou pas),
- > Son conjoint (marié, pacsé, concubin (*)),
- > Les enfants de moins de 21 ans de son conjoint si ces derniers sont fiscalement à charge

** Le terme de concubinage désigne la situation juridique d'un couple de fait formé de deux personnes adultes qui vivent ensemble de façon durable et notoire sans avoir célébré leur union de façon officielle*

COMITÉ SOCIAL ECONOMIQUE

■ INSCRIPTION AU COMITÉ DES ŒUVRES SOCIALES

Les pièces à fournir au comité d'entreprise.

- > Copie du(des) contrat(s) de travail ou d'un justificatif de la DRH.
- > Copie des pièces d'identité du salarié et de son éventuel conjoint.
- > Copie du (ou des) livret(s) de famille du salarié et de son conjoint, (Documents indispensables pour la prise en charge des prestations accordées aux enfants).
- > Un justificatif de vie commune si nécessaire (récépissé de PACS, attestation de vie commune, certificat concubinage...).
- > Copie du / des justificatifs fiscaux correspondants.
- > Un RIB.
- > Mandat rempli et signé.
- > Fiche de renseignements complétée.



CULTURE / SPORT

■ PARTICIPATION DES ŒUVRES SOCIALES

Pour promouvoir l'accès aux sports et à la culture, le comité des œuvres sociales subventionne la pratique sportive et culturelle. Les factures originales acquittées doivent être téléchargées et transmises via le site au CSE. Les factures originales doivent être conservées par le salarié pendant une durée de 3 ans.

Le comité des œuvres sociales vous accompagne financièrement pour :

- > le sport, la danse, la musique,
- > les musées sites et monuments,
- > les entrées parcs d'attractions ou zoo accrobranches, excursion,
- > spectacles, abonnement tout spectacle sur 1 an et cinéma.

Un accès direct à une billetterie en ligne vous est proposé pour les cinémas, les parcs et les spectacles.

La participation du comité des œuvres sociales

En fonction des activités pratiquées la participation du comité des œuvres sociales ce fera soit :

- > en fonction de votre coefficient familial,
- > sous forme de pourcentage du cout de la prestation,
- > sous forme de participation forfaitaire.

Conditions de règlement :

- Les prises en charge sont réglées par virement sur le compte du salarié.
- Les paiements du salarié au comité sont prélevés sur le compte du salarié (fin de mois).
- Les demandes doivent être accompagnées des justificatifs non raturés, non surchargés et correspondant à la prestation demandée.
- Les factures et /ou billets doivent être nominatifs (salarié, conjoint, ou ayant-droit exclusivement).
- Une même activité ne peut donner lieu qu'à un seul remboursement



VACANCES

■ PARTICIPATION POUR LES VACANCES

Le comité des œuvres sociales peut prendre en charge une partie du coût de vos séjours de vacances sur présentation d'une facture acquittée nominative précisant les coordonnées du prestataire, les dates et lieu du séjour et le coût réellement payé (prestation versée après la date de fin de séjour).

■ LE CHÈQUE VACANCES

Le chèque vacances est un titre de paiement nominatif de 10 ou 20 €* qui permet de régler des prestations de services liées aux vacances et aux loisirs. Il permet aussi de bénéficier d'avantages et de réductions. Il est valable 2 ans après son émission.

** Ce titre pourra se présenter dématérialisé prochainement sous forme de chèque vacances CONNECT en fonction de l'évolution proposée par ANCV.*

Formule proposée :

épargne salarié + abondement CSE

- > **BÉNÉFICIAIRES** : les salariés qui satisfont aux quotients familiaux et présents dans l'entreprise à une date précisée lors de la souscription.
- > **INVESTISSEMENT ET ABONDEMENT** : les bénéficiaires d'abondement doivent réaliser une épargne mensuelle pendant 4 mois pour un total à recevoir de 260 €.

■ ACTIVITÉS SCOLAIRES OU EXTRA-SCOLAIRES

Le comité des œuvres sociales participe également et sous conditions aux activités scolaires ou extra-scolaires de vos enfants.

- > colonies de vacances,
- > centre aéré,
- > classe verte,
- > classe de mer, de neige organisée par l'établissement scolaire de l'enfant pendant l'année.



Les MEMBRES du CSE et de la CSSCT

■ LES MEMBRES DU CSE

Le CSE est l'instance unique de représentation des salariés. C'est le seul habilité à rendre des avis, désigner des experts, mobiliser les droits d'alerte et engager des actions en justice.

- > Ses prérogatives :
 - > Information/consultation sur les questions économiques.
 - > Il contribue à promouvoir la santé, sécurité et conditions de travail dans l'entreprise.
 - > Il présente les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail, aux conventions et accords applicables dans l'entreprise.
 - > Il a le pouvoir de saisine de l'inspection du travail, de consultation en cas de projet de licenciement collectif pour motif économique.
- > Les membres du CSE sont élus par les salariés de la CEN lors des élections professionnelles pour une durée maximum de 4 ans.

Vous pouvez contacter le Syndicat Unifié-Unsa afin que les membres du CSE interviennent sur vos questions concernant l'application du code du travail et des accords collectifs, le salaire, les congés, la mobilité géographique, le temps partiel etc. Les élus feront respecter vos droits individuels comme les demandes de temps partiel, ou les cas de harcèlement (moral ou sexuel ou comportements sexistes).

LES MEMBRES DU CSE ET DE LA CSSCT

■ LES MEMBRES DE LA CSSCT (COMMISSION SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL)

Les membres de la CSSCT sont nommés parmi et par les membres du CSE. Ils se voient confier, par délégation des membres du CSE, tout ou partie de ses attributions relatives à la santé à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE. La liste des membres est consultable sous l'intranet Caisse d'épargne : mon entreprise / mes espaces / ressources humaines / base documentaire / affichage obligatoire / liste des membres de la CSSCT.

La Commission Santé Sécurité et des Conditions de Travail (CSSCT) est associée à la recherche de solutions concernant l'organisation matérielle du travail, l'environnement physique du travail, l'aménagement des postes de travail et leur adaptation. Elle se voit confier, en amont, l'analyse de rénovation et modernisation des locaux de l'entreprise.

■ LE RÉFÉRENT HARCÈLEMENT

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné au sein du Comité Social et Economique (CSE) de la CEN. Le référent d'harcèlement sexuel est désigné pour une durée égale au mandat des élus au sein du CSE. Le mandat prendra donc fin en même temps que le mandat des membres élus du CSE.

L'employeur doit désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, différent du référent harcèlement désigné au sein du CSE.

A ce jour, les référents sont :

Désignée par le CSE : Patricia COTTARD.

Désigné par l'employeur : Aurélien BERNARD.



AUTRES INSTANCES

INSTANCE LOCALE

■ CONSEIL D'ORIENTATION ET DE SURVEILLANCE (COS) DE LA CEN

La CEN est une société anonyme coopérative dont le capital est détenu par des sociétaires, clients particuliers ou investisseurs institutionnels.

- > Le COS est composé de 18 membres dont 15 membres représentant les 7 sociétés locales d'épargne, 1 membre représentant des collectivités territoriales sociétaires, 1 membre représentant des salariés sociétaires et 1 membre représentant des salariés (la loi Pacte du 22/05/2019 porte à 2 membres les représentants des salariés. A compter des élections du COS de 2021, cette loi sera mise en application). Les membres sont désignés pour une durée de 6 ans.
- > Le COS définit les orientations de la CEN.
- > Parmi ses attributions :
- > Nommer et révoquer les membres du Directoire, fixer leur rémunération,
- > Surveiller la bonne mise en œuvre par le Directoire des orientations entérinées par le COS, notamment le suivi budgétaire,
- > Décider de l'évolution du patrimoine de la CEN.

INSTANCES NATIONALES

■ COMMISSION PARITAIRE NATIONALE (CPN)

La CPN est l'instance de négociation nationale. Elle fixe le cadre conventionnel de la Branche Caisses d'épargne.

■ CONSEIL DE SURVEILLANCE DE BPCE

Le conseil de surveillance est constitué de 19 membres : 7 membres des Caisses d'Épargne, 7 membres des Banques Populaires, 3 membres indépendants, 2 représentants des salariés.

Il a pour mission de surveiller de façon permanente la gestion exercée par le directoire.

Ce contrôle s'exerce à la fois sur l'opportunité des actions entreprises et sur leur régularité. Les sociétaires y sont représentés par des présidents de conseil d'administration pour les Banques Populaires et des présidents de conseil d'orientation et de surveillance pour les Caisses d'Épargne.

4 comités spécialisés préparent les délibérations et décisions du conseil de surveillance. Ils sont paritaires en termes de représentation des réseaux Caisses d'Épargne et Banques Populaire.

■ CONSEIL DE DISCIPLINE NATIONAL (CDN)

Le CDN est composé d'une liste de 9 membres désignés par les organisations syndicales représentatives et d'une liste de représentants des employeurs désignés par BPCE. A chaque réunion, 3 membres de chacune de ces 2 listes sont appelés à siéger.

Le salarié dispose d'un délai de 5 jours ouvrables, à compter de la première présentation du courrier de l'employeur lui confirmant, après l'entretien préalable, le projet de licenciement pour motif disciplinaire ou rétrogradation, pour saisir le CDN.



SANCTIONS

Conformément à l'article 3 de l'accord national du 22 décembre 1994, l'échelle des sanctions est la suivante :

- > Avertissement.
- > Blâme avec inscription au dossier.
- > Mise à pied de 1 à 5 jours.
- > Rétrogradation.
- > Licenciement pour faute.

Dans cette échelle, la rétrogradation est l'affectation à un emploi de niveau de classification inférieur liée à une faute disciplinaire dûment constatée, entraînant une modification de la lettre portée sur le bulletin de salaire.

A compter de la décision définitive de l'employeur, le salarié concerné perçoit la rémunération correspondant à la classification de son nouvel emploi.

Les effets salariaux de la rétrogradation ne peuvent être maintenus au-delà d'une durée de 4 ans.

A l'expiration d'un délai de 2 ans, si le salarié n'a pas été entre-temps l'objet d'une nouvelle mesure disciplinaire, le blâme avec inscription au dossier est considéré comme non avenu et les pièces qui y sont relatives sont retirées du dossier.

S'il est reproché à un salarié des faits de nature grave ou en cas d'extrême urgence, l'employeur peut lui notifier une mise à pied à titre conservatoire. Pendant la durée de la mise à pied, le salarié a droit à la moitié au moins de son traitement, étant entendu que les suppléments familiaux ne peuvent être diminués. Si la sanction notifiée ultérieurement n'est pas le licenciement pour faute, le salarié perçoit avec effet rétroactif la totalité de son traitement pour la durée de sa suspension.

SANCTIONS

■ DROIT DE DÉFENSE DU SALARIÉ

“Aucune sanction ne peut être prise à l’encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.”

Lors de l’entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l’entreprise.

- > Le salarié peut exercer un recours devant le CDN. L’employeur peut passer outre l’avis défavorable du CDN. Le salarié obtiendra alors un procès-verbal lui permettant de se pourvoir devant le Conseil des Prud’hommes.
- > Si la procédure n’est pas respectée, ou la sanction disproportionnée, elle est annulable par le même Conseil des Prud’hommes.

ACCORDS CAISSE D’ÉPARGNE NORMANDIE

Tous les accords cités dans l’essentiel de nos droit sont sous l’intranet CEN.

Le chemin est le suivant : Mon entreprise / Mes espaces / 2 Ressources Humaines / Base documentaire/Accords d’entreprise et Plans.

Attention, certains accords sont regroupés dans les accords NAO (cas pour 2018/2019 et 2020).

SYNDICAT UNIFIÉ UNSA

■ POURQUOI ADHÉRER AU SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA ?

Le fait d'être adhérent au syndicat Unifié-Unsa vous assurera conseil et assistance personnalisée. Vous bénéficiez du soutien, du savoir-faire, de l'expérience et du poids de l'organisation syndicale majoritaire représentant près de 36 % des suffrages au sein de la Branche Caisse d'Épargne.

Pour adhérer au Syndicat Unifié-Unsa, contactez-nous par mail syndicatunifie-unsac@cen.caisse-epargne.fr

En cas de nécessité, le Syndicat Unifié-Unsa vous accompagnera pour faire respecter vos droits.

Retrouvez-nous sur Facebook et Twitter :



@SUUNSACEN



Su-Unsa Groupe BPCE

■ BARÈME DES COTISATIONS

Classification	Cotisation trimestrielle	Cotisation annuelle
A	26 €	104 €
B	27 €	108 €
C	28 €	112 €
D	29 €	116 €
E	32 €	128 €
F	36 €	144 €
G	43 €	172 €
H	45 €	180 €
I	46 €	184 €
J	49 €	196 €
K	52 €	208 €

La cotisation syndicale annuelle ouvre droit à un crédit d'impôts égal à 66 % des cotisations versées. Pour l'exemple : pour une cotisation versée de 100 €, la réduction d'impôt sera de 66 € ou un remboursement de 66 € sera fait par les impôts si l'adhérent est non imposable.

Section Syndicat Unifié - Unsa Caisse d'Épargne Normandie
151, rue d'Uelzen – 76230 Bois-Guillaume
Tél : 02.35.59.43.04

E-mail : syndicatunifie-unsac@cen.caisse-epargne.fr

