

**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 : Nesrine LESBET

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

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

D'autre part.

**SOMMAIRE**

**SOMMAIRE..... 2**

**PREAMBULE..... 3**

**1. EVOLUTION DES REMUNERATIONS ..... 3**

**2. INCITATION A LA TRANSITION ENERGETIQUE ..... 4**

**3. ORGANISATION DU TRAVAIL..... 4**

**4. MESURES SPECIFIQUES LIEES AU TEMPS DE TRAVAIL ..... 6**

**5 CLASSIFICATION DES EMPLOIS ..... 9**

**6 MOBILITE GEOGRAPHIQUE ..... 9**

**7 COMMUNICATION SYNDICALE ..... 9**

**8 DUREE DE L'ACCORD ET REVISION ..... 9**

**9 DEPOT ET PUBLICITE..... 9**

## PREAMBULE

Conformément aux articles L2242-1 et L2242-2 du Code du travail, la direction et les organisations syndicales représentatives se sont réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire les 5 et 19 novembre 2021, les 1, 9 et 17 décembre 2021, les 4 et 7 janvier 2022.

Au cours de ces 7 réunions, l'ensemble des thèmes de négociation mentionnés aux articles L 2242-15 et suivants a été traité par les partenaires sociaux et plus particulièrement l'organisation du travail, la rémunération et le partage de la valeur ajoutée.

Le présent accord constitue un des leviers de la politique RH du nouveau plan stratégique 2022/2024 qui permet

- De reconnaître l'engagement des collaborateurs ainsi que leurs compétences par des mesures de rémunération adaptées
- De construire un futur du travail en phase avec les attentes des collaborateurs et des futures recrues
- De favoriser l'engagement des salariés dans la réduction de l'empreinte carbone par la participation financière de l'entreprise à l'acquisition de nouveaux moyens de transport adaptés

Ainsi, les parties ont abouti à la conclusion de cet accord qui prévoit plusieurs mesures concernant

- L'évolution des rémunérations
- L'incitation à la transition énergétique
- L'organisation du travail
- Des mesures spécifiques liées au temps de travail

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.

Les parties conviennent également de poursuivre le dialogue social autour de 3 thèmes en 2022 :

- L'évolution dans l'emploi
- La mobilité géographique
- La communication syndicale

## 1. EVOLUTION DES REMUNERATIONS

DUREE DETERMINEE : 1 AN

### 1.1. Augmentation générale

Conformément à l'accord collectif national « négociation annuelle obligatoire sur les salaires 2022 » de la Branche des Caisses d'Epargne signé le 23 décembre 2021, une augmentation générale pérenne de 0,8% sans plancher ni plafond, interviendra sur le bulletin de paie du mois de février 2022 avec effet au 1<sup>e</sup> janvier 2022.

### 1.2. Prime exceptionnelle

Dans le cadre de l'accord national « négociation annuelle obligatoire sur les salaires 2022 » de la Branche des Caisses d'Epargne signé le 23 décembre 2021, l'ensemble des dirigeants de la branche Caisse d'Epargne a décidé d'octroyer, à l'ensemble des salariés présents dans leurs effectifs au 31 décembre 2021, une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat de 600 euros bruts calculée au prorata du temps de présence effective de chaque salarié bénéficiaire sur l'année 2021.

Dans le cadre du présent accord, la CEN décide de porter le montant de cette prime à 1000 euros bruts pour ses salariés présents à l'effectif au 31 décembre 2021. Cette prime sera calculée selon les mêmes modalités que celles prévues dans l'accord de branche, au prorata du temps de présence effective de chaque salarié bénéficiaire sur l'année 2021.

Cette prime sera versée sur le bulletin de paie du mois de février 2022.

Pour rappel, conformément à l'article de la Loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021, les salariés remplissant les conditions posées par le cadre légal bénéficieront des exonérations de charges sociales et d'impôt sur le revenu. Il s'agit des salariés ayant perçu, au cours des 12 mois précédant la date de versement de la prime, une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC correspondant à la durée de travail prévue à leur contrat.

### **1.3. Accompagnement financier des collaborateurs concernés par l'accord à l'aménagement du temps de travail des salariés du siège non cadres ou cadres intégrés du 14 janvier 2022**

Les collaborateurs non cadres ou cadres intégrés des fonctions support travaillant du lundi au vendredi à temps plein entrés dans l'entreprise avant la signature de l'accord à l'aménagement du temps de travail des salariés du siège non cadres ou cadres intégrés du 14 janvier 2022 et qui opteront pour le temps de travail prévu dans cet accord bénéficieront d'une augmentation pérenne de 0,8% de leur salaire de base. Cette augmentation sera calculée de la même façon que l'augmentation générale.

## **2. INCITATION A LA TRANSITION ENERGETIQUE DUREE DETERMINEE : 1 AN**

Afin de poursuivre l'incitation des salariés à utiliser des moyens de transport plus écologiques pour leurs déplacements, il est convenu la signature d'un nouvel accord spécifique sur le sujet qui prévoit :

- Conformément aux dispositions des articles L3261-3-1 et L2242-17 8<sup>ème</sup> alinéa du Code du travail, le versement d'un forfait mobilité durable plafonné à 500€ par an et par salarié. Ce forfait mobilité durable intègre :
  - o Un montant forfaitaire (0,25€ par kilomètre parcouru) dans la limite de 200€ par an en cas d'utilisation du vélo pour se rendre sur son lieu de travail,
  - o Une prime pouvant aller jusqu'à 500 euros bruts en cas d'acquisition d'un vélo à assistance électrique neuf ou d'occasion acheté à un professionnel ou un particulier,
- Une prime à l'achat d'une voiture 100% électrique ou hybride de 1000 euros.
- Une prime en cas de location avec option d'achat (LOA) ou de location longue durée (LLD) d'une voiture 100% électrique ou hybride d'un montant de 500 €.

Les modalités applicables pour le forfait et les primes, notamment les règles d'attribution et de cumul, figurent dans l'accord dédié à la transition énergétique.

Le respect de ces conditions permet d'exonérer le forfait mobilité durable de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu, sous réserve des règles de cumul avec d'autres dispositifs d'exonération.

A noter que les primes liées à l'achat ou à la location de voiture ne sont pas exonérées de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

Cet accord, conclu concomitamment au présent accord, s'appliquera pour une durée déterminée de 1 an, pour l'année 2022. Il prendra fin automatiquement le 31 décembre 2022, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une quelconque dénonciation.

## **3. ORGANISATION DU TRAVAIL**

### **3.1 Aménagement de l'organisation du travail**

Conformément à l'accord NAO du 31/12/2020, une réflexion sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail des collaborateurs a été menée dans le courant de l'année 2021.

Des réunions et ateliers de travail entre la direction et les organisations syndicales ont permis de recueillir leurs attentes et de définir la démarche de travail ainsi que les principes à retenir pour définir les évolutions d'organisation.

Ainsi, il a été convenu que toute nouvelle organisation devait permettre, dans une logique de symétrie des attentions, d'améliorer à la fois :

- la satisfaction des collaborateurs en intégrant leurs principales attentes
- la satisfaction des clients en leur proposant des services en adéquation avec leurs besoins et attentes
- la performance de l'entreprise, notamment, l'efficacité, la responsabilisation et la proactivité

Des focus groupes représentant les différentes fonctions de l'entreprise ont ainsi été constitués afin, dans un premier temps, de recueillir les souhaits et les demandes des collaborateurs en matière d'organisation du travail.

À l'issue de cette démarche, la direction et les organisations syndicales s'engagent, à travers la signature de 3 nouveaux accords en date du 14 janvier 2022 et suite à la consultation du Comité Social et Economique du 16 décembre 2021, à mettre en place les nouvelles modalités d'organisation du travail suivantes :

- Le télétravail à domicile pour les fonctions éligibles pour une durée déterminée de 2 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2023
- Les horaires variables pour une durée déterminée de 2 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2023
- L'aménagement du temps de travail et la mise en place de JRTT pour une durée indéterminée
- De nouveaux horaires pour les agences du réseau BDD.

Les modalités prévues pour la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions, notamment le périmètre des collaborateurs concernés, figurent dans les accords dédiés signés concomitamment au présent accord.

### **3.2 Aménagement de la durée du travail pour les salariés travaillant du mardi au samedi midi**

#### **3.2.1 Les congés payés - Durée indéterminée pour les salariés entrés après le 1<sup>er</sup> octobre 2009**

La durée des congés payés de tous les salariés travaillant du mardi au samedi est fixée à 27 jours ouvrés pour les salariés présents sur la totalité de la période de référence prévue conventionnellement.

Le droit à congés payés mentionné ci-dessus inclus les éventuels jours de congés supplémentaires pour fractionnement du congé principal.

Ainsi, en cas de fractionnement du congé principal, le salarié ne pourra pas bénéficier de jours de congé supplémentaires.

Cette mesure s'appliquera pour une durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

#### **3.2.2 Fermeture collective des samedi 24 et 31 décembre matin – durée déterminée 1 an**

Les parties conviennent de la fermeture collective des agences et sites de la Caisse d'épargne Normandie les samedis 24 et 31 décembre matin suivant les horaires collectifs, pour l'année 2022.

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

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

### **3.3 Jours naissance – durée indéterminée**

L'article 62 du statut du personnel Caisse d'Epargne prévoit l'octroi de 3 jours pour la naissance d'un enfant. Les parties conviennent qu'en cas de naissances multiples, ce nombre de jours est porté à 5.

Ces dispositions sont également valables en cas d'adoption.

Cette mesure s'appliquera pour une durée indéterminée pour les naissances multiples intervenant à compter de la date de signature du présent accord.

## **4. MESURES SPECIFIQUES LIEES AU TEMPS DE TRAVAIL DUREE DETERMINEE**

### **4.1 Le congé de fin de carrière - Durée déterminée : 6 mois**

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 une première fois pour une durée d'un an, jusqu'au 31 décembre 2021. Un second avenant a été signé, reconduisant cet accord jusqu'au 30 juin 2022.

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 30 juin 2022.

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 puisse 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 30 juin 2022. Elle prendra fin automatiquement le 30 juin 2022, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une quelconque dénonciation.

### **4.2 Mesures liées aux déplacements professionnels spécifiques - Durée déterminée : 3 ans**

Ces mesures s'appliqueront pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024. Elles prendront fin automatiquement le 31 décembre 2024, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une quelconque dénonciation.

#### **4.2.1 Les déplacements professionnels de 2 jours de repos hebdomadaires consécutifs ou plus, ou de plus de 3 jours habituellement travaillés consécutifs**

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

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

En application du présent article, lorsque le déplacement professionnel se situe à plus de 200 kms d'accroissement de distance\*, le salarié bénéficiera d'un jour de récupération forfaitaire exclusivement dans l'un ou l'autre des 2 cas suivants, soit :

- le déplacement professionnel a lieu sur 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs
- le déplacement professionnel a lieu sur 3 jours consécutifs ou plus habituellement travaillés.

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

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

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

Ce dispositif ne concerne pas les cadres au forfait jours.

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

#### **4.2.2 Les déplacements professionnels inférieurs à 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs ou inférieurs à 3 jours habituellement travaillés consécutifs**

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

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

Le salarié placé dans cette situation ne pourra pas bénéficier en sus de cette récupération d'une autre contrepartie résultante de tout autre usage ou mesure unilatérale relative à la compensation liée au trajet professionnel en dehors du temps de travail en vigueur dans l'entreprise. Les dispositions relatives au point 4.2.1 ne sont pas cumulatives avec les dispositions du point 4.2.2.

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

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

#### **4.3 Les récupérations liées à un phénomène de neige et / ou verglas ou une situation d'urgence encadrée par le Plan d'urgence et de poursuite de l'activité (PUPA) - Durée déterminée : 3 ans**

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

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

Plusieurs situations sont alors possibles :

- Le manager peut être amené à autoriser les arrivées tardives et les départs anticipés.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cette mesure s'appliquera pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024. Elle prendra fin automatiquement le 31 décembre 2024, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une quelconque dénonciation.

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

La direction animera au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2022 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 MOBILITE GEOGRAPHIQUE - DUREE DETERMINEE : 1 AN**

La direction animera au cours de l'année 2022 un groupe de travail afin d'étudier la révision de l'accord d'entreprise relatif au dispositif de mobilité géographique du 25 septembre 2008.

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.

## **7 COMMUNICATION SYNDICALE - DUREE DETERMINEE : 1 AN**

Les parties conviennent d'engager au 2<sup>nd</sup> semestre 2022 une négociation concernant les moyens de communication des organisations syndicales en fonction de l'aboutissement de négociations nationales sur le même thème.

## **8 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.

Les durées d'application de chaque disposition sont précisées dans le fil de l'accord. A défaut de précision, les dispositions sont valables pour une durée d'un an pour l'année 2022. Il prendra fin automatiquement le 31 décembre 2022, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une quelconque dénonciation.

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.

## **9 DEPOT ET PUBLICITE**

Le présent accord sera, à la diligence de la direction de la Caisse d'Epargne Normandie, déposé à la DREETS Direction Régionale de l'Economie de l'Emploi, du Travail et des Solidarités 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 14 janvier 2022

**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 : Nesrine LESBET

DocuSigned by:  
  
6267A3EF75F3454...

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

DocuSigned by:  
  
8ADC1E53FCA74FE...

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

DocuSigned by:  
  
09D4CD25426B485...