

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

Entre les soussignés :

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

D'une part,

Et les Organisations Syndicales Représentatives :

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

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

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

D'autre part.

SOMMAIRE

PREAMBULE3

1. EVOLUTION DES REMUNERATIONS3

2. INCITATION A LA TRANSITION ENERGETIQUE4

3. BUDGET DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES4

4. TEMPS DE TRAVAIL5

5. MOBILITE GEOGRAPHIQUE6

6. QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....6

7. COMMUNICATION SYNDICALE6

8. DUREE DE L'ACCORD ET REVISION6

9. DEPOT ET PUBLICITE7

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 11, 21 et 26 octobre, et le 9 novembre 2022.

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

Le présent accord constitue un des leviers de la politique RH qui permet :

- De reconnaître l'engagement des collaborateurs ainsi que le développement de leurs compétences et de leur performance par des mesures de rémunération adaptées
- De favoriser l'engagement des salariés dans la réduction de l'empreinte carbone par une participation financière de l'entreprise à l'acquisition et à l'utilisation de nouveaux moyens de transport adaptés
- De participer à la qualité de vie, notamment en soutenant le développement des activités sportives, sociales et culturelles, et en favorisant l'utilisation du compte épargne temps en fonction des aspirations individuelles

Il permet de mettre en place des dispositions qui puissent prendre en compte la situation économique et notamment le niveau d'inflation sur 2023.

Dans un contexte économique impactant à la fois le pouvoir d'achat des salariés et les capacités financières de l'entreprise, les parties ont abouti à la conclusion du présent accord dont les mesures viennent compléter l'accord de branche Caisse d'Epargne du 3 octobre 2022. Ces mesures concernent :

- L'évolution des rémunérations
- L'incitation financière à la transition énergétique
- Le soutien financier aux activités sociales et culturelles
- La gestion du temps de travail
- La mobilité géographique

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 2023 :

- Le dispositif de part variable
- La qualité de vie et les conditions de travail
- La communication syndicale

1. EVOLUTION DES REMUNERATIONS

DUREE DETERMINEE : 1 AN

En complément du versement de la prime de partage de la valeur de 1000 euros bruts prévue dans l'accord de branche Caisse d'Epargne du 3 octobre 2022, les mesures suivantes s'appliqueront en 2023 :

1.1. Augmentation générale

Conformément à l'accord collectif national « négociation annuelle obligatoire sur les salaires 2023 » de la Branche Caisse d'Epargne signé le 3 octobre 2022, une augmentation générale pérenne de 2,8% pour les salariés des niveaux de classification de A à K interviendra sur le bulletin de paie du mois de janvier 2023.

En complément de l'accord de branche, et dans l'esprit de son préambule, les parties ont décidé d'améliorer le plancher prévu pour cette augmentation générale, qui sera, en CEN, de 1 200€ bruts annuels pour un temps plein.

1.2. Enveloppe d'augmentations individuelles pour 2023

Conformément à l'accord collectif national « négociation annuelle obligatoire sur les salaires 2023 » de la Branche Caisse d'Epargne signé le 3 octobre 2022, la Caisse d'Epargne Normandie affecte aux augmentations individuelles pour 2023, une enveloppe globale de 1,5% calculée sur le montant :

- du salaire annuel de base apprécié au 31 décembre 2022 et versé à l'ensemble de ses salariés en contrat à durée indéterminée sur l'intégralité de l'exercice 2022.
- et des éléments figurant sous l'intitulé AIA (avantages individuels acquis) des bulletins de salaires des salariés concernés, versés sur l'année 2022.

1.3. Part variable

La Direction animera au cours du 1^{er} semestre de l'année 2023 un groupe de travail afin d'étudier les modalités d'une évolution du dispositif de part variable.

Ce groupe 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.

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

Afin de renforcer 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^{ème} alinéa du Code du travail, le versement d'un forfait mobilité durable dont le plafond est réévalué à 700€ bruts par an et par salarié. Ce forfait mobilité durable intègre :
 - o Un montant forfaitaire (0,25€ par kilomètre parcouru) dont la limite est réévaluée à 400€ bruts 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 bruts.
- 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 € bruts.

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 2023. Il prendra fin automatiquement le 31 décembre 2023, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une quelconque dénonciation.

3. BUDGET DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DUREE INDETERMINEE

Les parties conviennent de porter la contribution destinée à financer les activités sociales et culturelles à un montant équivalent à 1,35% de la masse salariale brute de l'entreprise telle que définie par les dispositions légales.

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

Cette mesure s'appliquera à compter du 1er janvier 2023 pour une durée indéterminée.

4. TEMPS DE TRAVAIL - DUREE DETERMINEE : 3 ANS

4.1. Autorisation d'absence en faveur des personnes en situation de handicap ou ayant un enfant en situation de handicap

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

Ainsi, afin de permettre aux salariés qui peuvent y prétendre de bénéficier pleinement de l'accord, les parties conviennent que les salariés seront sensibilisés par divers moyens à l'utilité d'une RQTH. Dans ce cadre, chaque salarié concerné pourra bénéficier, sur présentation d'un justificatif, d'une autorisation d'absence payée dans la limite de deux jours (fractionnables par demi-journées) pour permettre la réalisation des démarches suivantes : démarches administratives de reconnaissance du handicap, suivi médical lié au handicap, rendez-vous avec un prescripteur de matériel de compensation du handicap.

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

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

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

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

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

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

Cette mesure s'appliquera pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2025, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une quelconque dénonciation.

4.2. Compte épargne temps

Les parties ont souhaité renouveler le dispositif de compte épargne temps (CET) en facilitant les possibilités d'alimentation et d'utilisation.

Ainsi, il est convenu que les mesures suivantes figureront dans l'accord dédié concernant le CET et s'appliqueront dès le 1^{er} janvier 2023 :

- L'alimentation du CET sera possible avec les congés payés bis devant être pris au cours de l'année à hauteur de 5 jours au maximum par an ;
- L'alimentation du CET en jours sera portée à 18 jours ouvrés maximum par an pendant la période d'apurement des congés payés bis, soit jusqu'au 31 décembre 2026 ;

- L'utilisation du CET pour bénéficier d'un complément de rémunération pendant la période d'activité du congé de fin de carrière prévu par l'article 4.2 de l'accord relatif à la GEPP au sein du Groupe BPCE du 12 juillet 2022 ;
- Au-delà de l'utilisation des congés pour soin prévus par l'article 60 des statuts, l'utilisation du CET sera possible dans la limite de 5 jours par an pour allonger la durée de congés pour soins ;
- L'utilisation du CET pour bénéficier d'une rémunération complémentaire est possible dans la limite d'un plafond annuel augmenté à hauteur de 20 jours par an ;
- Le plafond total du CET est porté à 130 jours ouvrés. L'ensemble de ces jours peut donner lieu à l'abondement prévu dans le cadre d'une cessation anticipée de l'activité en cas de départ à la retraite ;
- Le délai de prévenance en cas d'utilisation du CET avant départ à la retraite est réduit à 6 mois avant le départ physique.

Le nouvel accord CET, conclu concomitamment au présent accord, s'appliquera pour une durée déterminée de 3 ans, jusqu'au 31 décembre 2025. Il prendra fin automatiquement le 31 décembre 2025, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une quelconque dénonciation.

5. MOBILITE GEOGRAPHIQUE - DUREE DETERMINEE : 1 AN

La Direction s'engage à étudier la situation des collaborateurs travaillant à plus de 30 kilomètres de leur domicile afin de proposer des solutions de rapprochement lorsque cela est possible.

6. QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL - DUREE DETERMINEE : 1 AN

Comme prévu par l'accord collectif national sur la qualité de vie et des conditions de travail du 1^{er} juillet 2022, les parties conviennent de se réunir afin de négocier un accord d'entreprise sur le sujet au cours du 2^{ème} trimestre 2023.

Cette négociation abordera notamment le sujet du droit à la déconnexion.

Dans l'attente, l'accord sur ce thème sera prorogé pour une durée de 6 mois jusqu'au 30 juin 2023.

7. COMMUNICATION SYNDICALE - DUREE DETERMINEE : 1 AN

Les parties conviennent de reporter la négociation initialement prévue au 2nd semestre 2022 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 2023. Il prendra fin automatiquement le 31 décembre 2023, 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 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 9 novembre 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 : Christophe COWLEY

DocuSigned by:

8E461BE290704CA...

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 : Dominique LAINE

DocuSigned by:

094CB130407D4EF...