



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 fait peau neuve avec l'édition 2023 afin d'être en parfaite cohérence avec les nouveaux accords de Groupe BPCE, de Branche Caisse d'Épargne et de la Caisse d'Épargne Normandie.

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





■ LE SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA

Le **Syndicat Unifié-Unsa** est la première organisation syndicale des Caisses d'Épargne, 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 différenciait.

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 : 06.87.50.48.28



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.

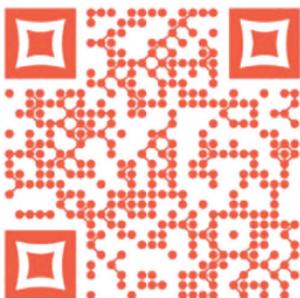
Les domaines de la garantie s'appliquent en cas de :

- 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.

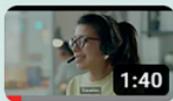
ÊTRE ADHÉRENT



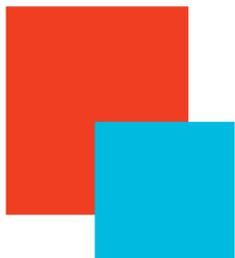
MANIFESTE SALARIÉS CAISSE D'ÉPARGNE SYNDICAT UNIFIÉ - UNSA

A visionner sans modération, une courte vidéo dans laquelle nous rappelons les valeurs, les convictions et les actions qui font le Syndicat Unifié-Unsa.

<https://cutt.ly/2JVuVm9>

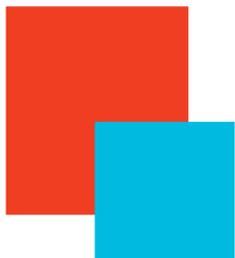


Manifeste Salariés de Caisse d'épargne
Syndicat Unifié-Unsa Caisse d'épargne



SOMMAIRE

■ ÉDITORIAL	3
■ SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA	5
■ SOMMAIRE	7
■ CONTRAT DE TRAVAIL	9
■ MALADIE	19
■ RÉMUNÉRATIONS	21
■ DURÉE DU TRAVAIL	29
■ AGRESSION	35
■ CONGÉS	37
■ AVANTAGES TARIFAIRES AUX PERSONNELS	49
■ AVANTAGES ET SERVICES AUX SALARIÉS	51
■ FORMATION	55
■ MUTUELLE	59
■ PRÉVOYANCE	69
■ RETRAITE	73
■ MÉDICO-SOCIAL	75
■ COMITÉ SOCIAL ÉCONOMIQUE	79
■ CULTURE/SPORT	81
■ VOYAGES	83
■ LES MEMBRES DU CSE ET DE LA CSSCT	85
■ AUTRES INSTANCES	87
■ SANCTIONS	89
■ SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA	91



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 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.

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.

CONTRAT DE TRAVAIL

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 CSE.

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

■ 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.

■ PRÉAVIS

Les durées de préavis suivantes doivent être respectées.

CONTRAT DE TRAVAIL

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.

- > Le salarié doit formuler sa demande :
 - > Par écrit (courrier AR) adressée à la Direction des Ressources Humaines 3 mois avant la date souhaitée.

CONTRAT DE TRAVAIL

- > 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 CSE, 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 de fin de carrière (*accord GEPP 12/07/2022*).

- > Dispositif temps partiel fin de carrière (retraite progressive).

Ce dispositif de temps partiel constitue une aide destinée aux salariés à temps complet et désirant passer à temps partiel. Il intervient sur une durée comprise entre 24 et 36 mois précédant immédiatement le départ volontaire à la retraite, sur demande exclusive du salarié et sous réserve de l'acceptation expresse de l'entreprise.

La rémunération brute annuelle de base est calculée au prorata du régime de travail à temps partiel fixé dans le contrat de travail du salarié.

CONTRAT DE TRAVAIL

Les salariés autorisés à travailler à temps partiel, dans le cadre du présent dispositif, bénéficient, à titre dérogatoire, d'une majoration de 7 % de leur rémunération brute annuelle de base proratisée. Cette majoration est exclusive de toute autre dispositif de majoration de la rémunération des salariés à temps partiel en vigueur dans l'entreprise. Le dispositif le plus favorable au salarié sera appliqué.

Cumul possible avec le dispositif retraite progressive de la CARSAT.

➤ Aménagement du temps de travail sous forme d'un congé fin de carrière :

Ce dispositif est établi pour une durée de 12 ou 24 mois précédant impérativement le départ volontaire à la retraite. Il ne peut être mis en œuvre que sur demande exclusive du salarié et à la condition de l'acceptation expresse de l'entreprise.

L'entrée dans le dispositif est réservée aux salariés travaillant à minima à 80 %.

Il donne lieu, avant sa mise en œuvre à la formalisation d'un avenant spécifique au contrat de travail, matérialisant les engagements réciproques des parties et l'acceptation d'un Congé de Fin de Carrière.

Le salarié entrant dans le congé de fin de carrière perçoit une rémunération annuelle brute égale à 70 % du salaire de base annuel, proratisé en considération de son taux d'activité le cas échéant.

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

Pour la formule 24 mois, 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 % du taux d'activité prévu dans l'avenant (14 mois) suivie d'une seconde période de dispense totale d'activité (10 mois)

CONTRAT DE TRAVAIL

- Un maintien de la rémunération pendant toute la durée du dispositif correspondant à 70 % du salaire de base annuel, proratisé en considération du taux d'activité le cas échéant.

Pour la formule 12 mois, ce congé de fin de carrière sera composé de deux périodes successives, respectivement de 7 mois et de 5 mois qui s'organiseront selon les modalités suivantes :

- Une première période travaillée à 100 % du taux d'activité prévu dans l'avenant (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 à 70% du salaire de base annuel, proratisé en considération du taux d'activité le cas échéant.

Pendant la première période et avant le bénéfice de la seconde période, le salarié peut liquider l'intégralité de ses droits à congés annuels acquis et disponibles à la date de début de cette seconde période, complétés de l'intégralité des jours épargnés dans son compte épargne temps, s'il en dispose, sur la base de sa rémunération antérieure à l'entrée dans le dispositif. Ainsi, cette date de départ en dispense d'activité peut être anticipée en fonction des divers reliquats de congés annuels, RTT et CET disponibles et calculés suivant les règles en vigueur au sein de l'entreprise.

Ces deux dispositifs sont réservés aux salariés qui justifient des conditions suivantes :

- 5 années d'ancienneté minimum au sein du Groupe à la date d'entrée dans le dispositif ;

- Avoir travaillé dans l'entreprise ou le Groupe pendant les 12 mois précédant l'adhésion ;

- S'engager expressément et irrévocablement, par écrit, à faire valoir ses droits à la retraite à la date fixée et à mettre fin à cette date à son contrat de travail dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite ;

- Ne pas être en procédure de rupture du contrat de travail ou en préavis.

CONTRAT DE TRAVAIL

L'accès à ces deux dispositifs seniors n'est pas ouvert aux salariés qui seraient en mesure, au moment du passage à temps partiel ou d'entrée dans le bénéfice du congé de fin de carrière, de bénéficier d'une retraite à taux plein.

Les deux dispositifs seniors sont également ouverts aux salariés bénéficiaires d'une convention de forfait en jours.

En cas d'évolution des dispositions législatives notamment relatives à l'âge de départ volontaire à la retraite qui ne permettrait pas aux collaborateurs inscrits dans l'un des dispositifs d'aménagement de fin de carrière de partir à l'âge initialement prévu, une nouvelle négociation avec les partenaires sociaux sera engagée afin d'adapter les dispositifs.

■ PROTECTION SOCIALE

Les salariés dont l'entrée dans l'un des deux dispositifs a été accepté par l'employeur bénéficient d'un maintien de leur couverture retraite (retraite de base et complémentaire), sur la base de leur rémunération effectivement perçue dans le dispositif. La répartition des cotisations patronales et salariales demeure inchangée.

Le salarié pourra demander le maintien des cotisations patronales et salariales sur la base d'un temps plein, sous réserve de la compatibilité avec le régime applicable au salarié concerné.

Il en est de même pour le bénéfice du régime de prévoyance.

Pour les périodes de travail passées au sein des deux dispositifs, il est convenu que l'indemnité de départ en retraite sera calculée, selon les dispositions de la convention collective applicable, sur la base de la rémunération antérieure à l'entrée dans le dispositif.

L'entrée dans l'un de ces deux dispositifs est réputée irrévocable. Sauf événement exceptionnel répertoriés dans l'accord GEPP.

- Utilisation de l'indemnité de départ à la retraite (*accord CEN du 08/01/2019 relatif à l'indemnité de départ à la retraite*)

CONTRAT DE TRAVAIL

La CEN offre la possibilité aux salariés qui le souhaitent de convertir en totalité l'indemnité de départ en jours d'absence autorisée payée afin de partir physiquement de façon anticipée de l'entreprise. (Aucun fractionnement n'est possible).

■ CALCUL DE L'INDEMNITÉ

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables au salarié, cette indemnité légale est calculée de la manière suivante :

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité
10 ans minimum et moins de 15 ans	1/2 mois de salaire
15 ans minimum et moins de 20 ans	1 mois de salaire
20 ans minimum et moins de 30 ans	1 mois et demi de salaire
au moins 30 ans	2 mois de salaire

Le calcul de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite est prévu par l'article 80 bis des statuts du personnel, le calcul le plus favorable sera appliqué :

« Il est versé aux agents comptant au moins 15 ans d'ancienneté au moment de leur départ en retraite une indemnité égale à 6 % du traitement mensuel par année de service effectuée dans les entreprises du réseau et jusqu'à concurrence d'un maximum de 40 annuités, le traitement mensuel pris en considération étant égal au douzième de la rémunération totale des 12 derniers mois écoulés ».

■ TÉLÉTRAVAIL À DOMICILE

(Accord du 14/01/2022 au 31/12/2023)

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 en contrat à durée indéterminée.

Avoir à minima 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

CONTRAT DE TRAVAIL

Ne pas être en période de professionnalisation.

Avoir un temps de travail supérieur ou égal à 80 %, 3 jours de présence sur site à minima par semaine.

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.

Les alternants (y compris les CDI en période de professionnalisation), les stagiaires, ne sont pas éligibles au télétravail dans la mesure où leur formation requiert un accompagnement en présentiel et un suivi avec l'organisme de formation.

➤ Critères liés à la faisabilité technique :

- Disposer des conditions nécessaires à une bonne réalisation du télétravail à son domicile.
- Disposer d'un espace de travail dédié à domicile, sans passage, compatible avec la concentration et la discrétion nécessaire, ainsi que d'un mobilier adapté à de bonnes conditions de travail,
- Disposer d'une installation électrique conforme aux normes en vigueur,
- 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 suffisant pour l'exercice de l'activité professionnelle dans des conditions optimales.

Le salarié devra en attester sur l'honneur, au moment de sa demande de télétravail. - Qu'il s'engage à respecter les règles définies par l'entreprise et inscrites dans la charte du télétravail qui sera communiquée au sein de l'entreprise.

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.

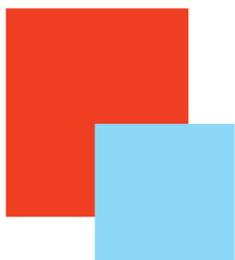
Il s'agit notamment des activités suivantes :

- Accès ou traitement de données sensibles dès lors qu'aucune solution de sécurisation suffisante ne peut être mise en œuvre.
- Activité dont l'exercice à distance est incompatible avec des contraintes réglementaires ou de sécurité, notamment réalisation d'opérations bancaires, financières, sensibles...dès lors qu'aucune solution de sécurisation suffisante ne peut être mise en œuvre.
- Activité nécessitant l'utilisation de dossiers papiers non numérisables, sachant qu'il est interdit d'emporter au domicile des documents papiers.
- Utilisation d'outils ou d'applications informatiques non accessibles à distance (support informatique...).
- Activité liée à une présence sur site (Exemple : travaux, maintenance).

le télétravail à domicile sera limité pour chaque télétravailleur à deux jours maximum par semaine, non fractionnables en demi-journées, sous réserve de 3 journées sur site par semaine au minimum.

Liste des activités et/ou emplois exclus du télétravail à la date de signature de l'accord, au-delà des agences BDD :

- Gestionnaires de clientèle Banque Privée.
- Chargés d'affaires Gestion Privée.
- Emplois des directions de groupe à l'exception des assistantes de groupe.



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 :

- › A partir du 181^e jour, la Caisse Générale de prévoyance (CGP) intervient et verse une allocation permettant d'atteindre 75 % du salaire ou 85 % en cas de Vol à Main Armée (VMA) ou maladies listées par la Sécurité Sociale. L'allocation CGP est versée sous déduction de l'intervention éventuelle de l'employeur et des prestations versées par la Sécurité Sociale et Pôle Emploi.
- › 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



RÉMUNÉRATIONS

Un 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	20 211 €
B	21 453 €
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

L'employeur a l'obligation de prendre en charge une partie du prix des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

RÉMUNÉRATIONS

La prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement est égale à 50 % du coût de ces titres pour le salarié. Elle s'effectue sur la base des tarifs 2e classe.

■ 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.

■ ASSURANCE AUTO MISSION

En cas d'utilisation du véhicule personnel à des fins professionnels la CEN a souscrit un contrat d'assurance auto mission afin de garantir les dommages en cas de sinistres.

Une attestation d'assurance est disponible sous l'intranet. Chemin d'accès sur le poste de travail :

Mon entreprise / Mes espaces / Vie pratique / Izimouv / Procédure mobilité / Contrat assurance auto mission.

Cette assurance ne couvre pas les sinistres intervenants lors du trajet domicile lieu de travail habituel ni ceux survenant sur le parking de stationnement du lieu d'affectation.

RÉMUNÉRATIONS

■ MESURE EN FAVEUR DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

(Accord CEN à durée déterminée du 23/11/2022 au 31/12/2023)

FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

Le forfait mobilité durable est plafonné à 700 € brut/ an et par salarié.

- 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.

Le montant de l'indemnité kilométrique vélo est fixé à 0,25 € par kilomètre. L'indemnité est plafonnée à 400 € par an.

Pour les salariés dont le temps de travail est inférieur à 50 %, le plafond est fixé à 200 €.

■ 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.

■ 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.

RÉMUNÉRATIONS

■ 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.

■ APETIZ - TITRES RESTAURANT

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

RÉMUNÉRATIONS

Pour toutes questions relatives à la carte APETIZ, retrouvez toutes les informations sur le site intranet CEN : mon entreprise/vie pratique/ avantages et services aux collaborateurs/carte Apétiz.

■ 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

(Accord à durée déterminée du 16/06/2022 au 31/12/2024)

Un accord d'intéressement est négocié avec les organisations syndicales tous les 3 ans.

> 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.
- > 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.

RÉMUNÉRATIONS

- › 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 mars.

Pour bénéficier de la Part Variable, il faut au minimum 181 jours de travail au cours de l'année (ce chiffre peut varier en fonction des jours calendaires de l'année) ou 6 mois glissants de date à date dans l'exercice.

Chemin d'accès pour principes et modalités de la Part Variable : mon entreprise / mes espaces / ressources humaines / ma rémunération.

RÉMUNÉRATIONS

■ 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.

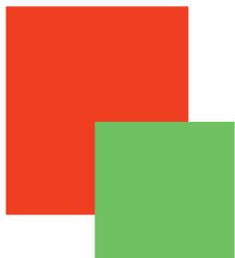
Les dates limites du dépôt de dossier sont fixées :

Au 1^{er} mai pour la promotion du 14 juillet.

Au 15 octobre pour la promotion du 1^{er} janvier.

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	8h50	12h30	13h45	18h00	7h55
Mercredi	8h50	12h30	13h45	18h00	7h55
Jeudi	8h50	12h30	13h45	18h00	7h55
Vendredi	8h50	12h30	13h45	18h00	7h55
Samedi	9h10	12h30			3h20
Total					35h00

Les horaires applicables aux collaborateurs de la banque
multimédia sont les suivants :

Equipe 1	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 2	Matin		Après-midi		Total
	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie	
Lundi	9h30	13h00	14h30	18h00	7h00
Mardi	9h30	13h00	14h30	18h00	7h00
Mercredi	9h30	13h00	14h30	18h00	7h00
Jeudi	9h30	13h00	14h30	18h00	7h00
Vendredi	9h30	13h00	14h30	18h00	7h00
Total					35h00

DURÉE DU TRAVAIL

Equipe 3	Matin		Après-midi		Total
	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie	
Mardi	9h30	12h45	14h00	18h30	7h45
Mercredi	9h30	12h45	14h00	18h30	7h45
Jeudi	9h30	12h45	14h00	18h30	7h45
Vendredi	9h30	12h45	14h00	18h30	7h45
Samedi	9h00	13h00	-	-	4h00
Total					35h00

Les horaires applicables aux collaborateurs de la banque privée sont les suivants :

	Matin		Après-midi		Total
	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie	
Mardi	9h00	12h15	13h50	18h00	7h25
Mardi	9h00	12h15	13h50	18h00	7h25
Mercredi	9h00	12h15	13h50	18h00	7h25
Jeudi	9h00	12h15	13h50	18h00	7h25
Vendredi	9h00	12h15	13h50	17h55	7h20
Total					37h00

Les horaires variables applicables aux collaborateurs des fonctions supports sont les suivants :

	Matin		Midi	Après-midi	
	Plage variable	Plage fixe	Plage variable	Plage fixe	Plage variable
Lundi	Entre 8h00 et 9h15	Entre 9h15 et 11h45	Entre 11h45 et 14h00	Entre 14h et 16h30	Entre 16h30 et 19h00
Mardi	Entre 8h00 et 9h15	Entre 9h15 et 11h45	Entre 11h45 et 14h00	Entre 14h et 16h30	Entre 16h30 et 19h00
Mercredi	Entre 8h00 et 9h15	Entre 9h15 et 11h45	Entre 11h45 et 14h00	Entre 14h et 16h30	Entre 16h30 et 19h00
Jeudi	Entre 8h00 et 9h15	Entre 9h15 et 11h45	Entre 11h45 et 14h00	Entre 14h et 16h30	Entre 16h30 et 19h00
Vendredi	Entre 8h00 et 9h15	Entre 9h15 et 11h45	Entre 11h45 et 14h00	Entre 14h et 16h30	Entre 16h30 et 19h00
Samedi	Entre 8h00 et 9h15	Entre 9h15 et 11h45	Entre 11h45 et 14h00	-	-

Du lundi au vendredi, la pause déjeuner est à prendre sur la plage du midi pour une durée minimum d'une heure.

DURÉE DU TRAVAIL

La durée de travail hebdomadaire des collaborateurs des fonctions supports peut être soit de 35 h soit de 37 h, en fonction du choix décidé en 2022 par le salarié, d'opter ou non pour le dispositif des RTT. Pour les salariés entrés en CEN après le 14/01/2022, les 37 h sont appliquées d'office hors statut salarié spécifique. (se référer à l'accord RTT).

■ 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.

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.

■ RTT

(Accord indéterminée du 14/01/2022 relatif à l'aménagement du temps de travail des salariés du siège non cadres ou cadres intégrés de la CEN)

Le présent accord s'appliquera aux nouveaux collaborateurs non cadres des fonctions support travaillant du lundi au vendredi à temps plein, entrant dans l'entreprise à compter du 14 janvier 2022.

DURÉE DU TRAVAIL

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux collaborateurs bénéficiant d'un forfait jour, aux collaborateurs travaillant à temps partiel et aux collaborateurs travaillant du mardi au samedi (dans la mesure où ces derniers travaillent sur 4 jours et demi).

Les salariés concernés bénéficieront, en moyenne, de 5 jours de repos supplémentaires (JRTT) par an.

Afin de respecter les 216 jours de travail par an, le nombre exact de jours de repos supplémentaires (JRTT) sera calculé, chaque début d'année, en fonction du nombre total de jours (année bissextile), du nombre de samedi et dimanche et du nombre de jours fériés ne tombant pas sur un jour de repos hebdomadaire de l'année concernée.

Ces jours de RTT s'acquerront mensuellement et pourront être pris, dès l'ouverture des droits, sur l'année civile.

Ils seront attribués au prorata temporis :

- > Les jours RTT peuvent être pris, dès l'ouverture des droits, sur l'année civile, dans le respect des contraintes d'organisation de l'unité ou du service d'affectation du salarié selon les modalités suivantes :
- > En cas de départ d'un salarié de la Caisse, les jours RTT acquis devront être consommés avant le départ du salarié, sauf impossibilité (dans ce cas, les jours RTT non consommés seront payés au salarié).
- > En cas de départ, les jours RTT exceptionnellement consommés mais non encore acquis seront retenus sur le solde de tout compte.
- > En cas de suspension du contrat de travail non assimilée à du temps de travail effectif, la réduction des jours RTT sera proportionnelle à la durée de la suspension. Dans ce cas, la régularisation des jours RTT sera effectuée au retour du salarié.
- > Les JRTT peuvent être pris par journée ou demi-journée.

DURÉE DU TRAVAIL

- > Les JRTT peuvent être posés selon le même processus que celui de la pose des congés. La validation des dates de pose des JRTT par le manager devra être compatible avec le bon fonctionnement du service.
- > Les JRTT devront être pris impérativement avant le terme de la période annuelle de référence, soit entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année N. Les JRTT non pris en fin de période seront définitivement perdus, à défaut d'avoir été placés dans le CET, dans le respect des conditions et modalités fixées par les dispositions conventionnelles en vigueur.

■ 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.

■ 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).

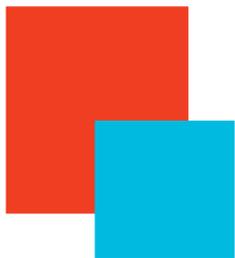
DURÉE DU TRAVAIL

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.



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.

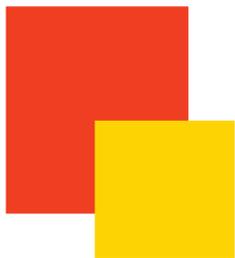
Ils bénéficient d'une priorité pour obtenir un changement d'affectation sans perte de salaire.

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 déféctuosité 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

A compter du 1^{er} janvier 2022, la période de référence pour l'acquisition et la prise des congés payés est l'année civile du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Le salarié a l'obligation de prendre 10 jours consécutifs de congés payés durant la période du 1^{er} mai au 31 octobre (art.L.314 I-I et suivants du code du travail).

Les jours flottant sont au nombre de 4. Cependant, la journée de solidarité est décomptée par la suppression d'un jour flottant. Également 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 (art L.314I-15 du code du travail).

Congés pour ancienneté :

1 jour par an après 10 ans d'ancienneté.

2 jour par an après 20 ans d'ancienneté.

3 jour par an après 30 ans d'ancienneté.

■ LES CONGÉS PAYÉS

POUR LES SALARIÉS ENTRÉS

APRÈS LE 1^{ER} OCTOBRE 2009

(Accord à durée indéterminée du 14/01/2022)

■ SALARIÉS TRAVAILLANT DU MARDI AU SAMEDI

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 congés supplémentaires.

CONGÉS

■ SALARIÉS DES SIÈGES

CONGÉS PAYÉS 27 JOURS

La durée des congés payés est fixée à 27 jours soit 25 jours de CP + intégration automatique des 2 jours de fractionnements :

> Pour les salariés embauchés depuis le 1er octobre 2009 et ayant opté pour le dispositif RTT avant le 28 février 2022.

Pour les salariés embauchés après le 14 janvier 2022.

> 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.

CONGÉS PAYÉS 25 JOURS

La durée des congés payés est fixée à 25 jours :

> Pour les salariés embauchés depuis le 1er octobre 2009 et n'ayant pas opté pour le dispositif RTT.

Afin d'obtenir les 2 jours de fractionnement se reporter au tableau figurant dans le paragraphe congés fractionnement qui en définit les conditions d'octroi.

■ 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 1^{er} novembre de l'année en cours et le 30 avril de l'année suivante.

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

■ JOURS D'ABSENCE POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

■ CONGÉS RÉMUNÉRÉS

Il s'agit de jours ouvrés qui doivent être pris concomitamment à l'évènement sur présentation de justificatifs. Les congés pour évènements familiaux ne sont pas dus si l'évènement se produit au moment où le salarié est déjà absent de l'entreprise.

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 enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans (*)	7 jours
Décès d'un enfant lui-même parent (*)	7 jours
Décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans (*)(**)	8 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, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez l'enfant	2 jours
Naissance multiple	5 jours

* S'applique aux décès intervenus à compter du 1^{er} juillet 2020.

** Congés pouvant être pris dans le délai d'un an à compter de la date du décès de l'enfant et de manière fractionnée.

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)

(Accord CEN du 1/01/2023 au 31/12/2025)

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 18 jours ouvrés maximum par an :

- > 5 jours ouvrés de congés payés (jours excédant les cinq semaines de congés légaux).
- > 5 jours CPBIS maximum/an.
- > 4 jours flottants (dans la limite du nombre de jours flottants à la disposition de salariés l'année d'alimentation du CET).
- > 4 jours RTT (accord du 14/01/2022)
- > 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).

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.

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

Le compte épargne-temps est plafonné 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 afin de permettre aux salariés et à l'entreprise de gérer et organiser les prises effectives de droits à congés. Une fois la limite atteinte l'alimentation n'est plus possible.

CONGÉS

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 6 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 20 jours ouvrés par an (toute demande de rachat doit être supérieure ou égale à 0,5 jours).

■ COMPLÉMENT DE RÉMUNÉRATION CONGÉS FIN DE CARRIÈRE

Le salarié peut décider d'utiliser ses jours CET, sans plancher ni plafond, pour bénéficier d'un complément de rémunération dans le cadre du congé de fin de carrière prévu par l'article 4.2 de l'accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels au sein du groupe BPCE du 12 juillet 2022. Dans ce cas, le collaborateur informera la DRH du nombre de jours CET à convertir le mois précédent.

■ CONGÉS POUR SOINS

Le compte épargne-temps peut être utilisé en jours ouvrés pour soigner personnellement un enfant, le conjoint ou un ascendant gravement malade. Cette utilisation ne sera possible que lorsque le (la) salarié(e) a soldé ses jours de congés pour soins prévus par l'article 60 des statuts, dans la limite de 5 jours par an, et se fera dans les mêmes conditions que la prise du congé pour soins.

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

Depuis le 1^{er} juillet 2021, le congé paternité est de 25 jours, avec 4 jours obligatoires à partir de la naissance de l'enfant. A cela s'ajoute 3 jours de congés de naissance (soit 7 jours dès la naissance et 28 jours total).

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.

■ 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.

CONGÉS

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.

■ 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.

CONGÉS

- > 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.
- > 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 avenant DU 8/02/2022

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...),

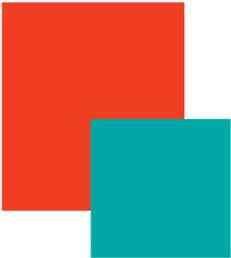
- > l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4^e degré de son époux(se), son(sa) concubin(e) ou son(sa) partenaire de Pacs,
- > une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière 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.



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.

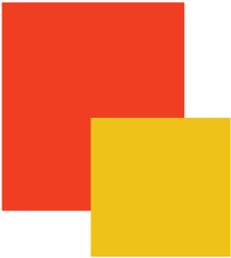
Mon entreprise / Mes espaces / 4 Vie pratique / Agence du personnel

■ 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 renseignements, consulter :

Mon entreprise / Mes espaces / Vie pratique / Avantages et services aux collaborateurs / Action logement.



AVANTAGES ET SERVICES AUX SALARIÉS

■ CEN FOR ME

« CEN FOR ME » propose 7 services pour simplifier la vie de chaque collaborateur, et celle de sa famille.

Une assistance sociale et familiale : renseignements sur les aides auxquelles vous êtes éligibles, aides à la recherche de logement et constitution des dossiers, dossiers de retraite, soutien aux aidants familiaux.

Une assistance administrative et juridique : renseignements juridiques pour toutes les situations de la vie quotidienne : budget, voisinage, consommation, habitation, fiscalité, famille.

Une assistance santé (7/7 - 24/24) : accès simplifié à des médecins généralistes et spécialistes depuis une plateforme dédiée « MédecinDirect » grâce à votre code d'activation : CEN8558331.

Un soutien psychologique (7/7 - 24/24) : écoute et accompagnement 24h/7j pour répondre à toutes vos situations de vie (situations conflictuelles, angoisse, séparation...) avec Qualisocial.

Une assistance immobilisation et hospitalisation : assistance humaine d'urgence et logistique à la suite d'un accident ou d'une hospitalisation.

Une conciergerie vie quotidienne* : prise en charge de la recherche, de mise en relation et de suivi avec un prestataire de service à domicile.

Une conciergerie physique* : pressing, cordonnerie, animalerie, grâce à une permanence d'une heure par semaine sur les sites administratifs avec Facility Serv.

- Site de Uelzen : le jeudi de 13 h 30 à 14 h 30.

- Site de Colonel Rémy : le mardi de 8 h 30 à 9 h 30.

AVANTAGES ET SERVICES AUX SALARIÉS

Des échanges 100 % confidentiels avec des professionnels

Les professionnels agréés « CEN for me » sont à votre écoute et vous proposent des solutions adaptées dans le respect de la vie privée. Les échanges sont 100 % confidentiels et peuvent se faire dans un anonymat total.

* Services gratuits à l'exception des prestations de services commandées dans les conciergeries.

Numéro d'assistance unique : 01.75.00.48.44.

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

Mon entreprise / Mes espaces / 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

■ **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

AVANTAGES ET SERVICES AUX SALARIÉS

■ LE CESU (Accord NAO 26/01/2018)

Ce dispositif est proposé pour faciliter l'accès à l'ensemble des services à la personne.

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

■ 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 / Vie pratique / avantages et services aux collaborateurs / CESU domalain / Modalités de commande

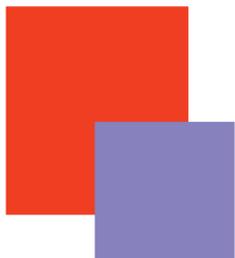
AVANTAGES ET SERVICES AUX SALARIÉS

■ 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.

Dans l'éventualité où l'employeur invite un salarié à réaliser une formation en réponse à un besoin de l'entreprise, en mobilisant son CPF, l'entreprise abondera son CPF en cas d'insuffisance de droits.

■ 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.

FORMATION

■ PRO-A (Accord de branche CE du 22/12/2022)

Les salariés pouvant bénéficier du dispositif sont tous ceux visés à l'article L.6324-1 du Code du travail et n'ayant pas atteint un niveau de qualification visé à l'article L.6324-2 du Code du travail. Formation inférieure à BAC+3).

La formation est comprise entre 6 et 12 mois, à l'exception des parcours visant CléA ou la VAE qui peuvent être plus courts.

La durée de la Pro-A peut être portée à 24 mois :

- > si la durée de formation nécessaire à l'obtention de la certification l'exige,
- > lorsque le salarié a terminé sa formation initiale depuis plus de 10 ans révolus à la date d'entrée en formation
- > lorsque le salarié bénéficie de l'obligation d'emploi prévu à l'article L5212-13 du code du travail ou d'une affection de longue durée reconnue par la Sécurité Sociale, dont les salariés en situation de handicap.

Cette durée peut être allongée à 36 mois notamment pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou les personnes ayant conclu un contrat unique d'insertion.

Les actions de formation doivent représenter entre 15 et 25 % de la durée du dispositif avec un minimum de 150 heures, à l'exception des parcours visant CléA ou la VAE qui peuvent être plus courts.

La Pro-A peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Il peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction de projets diplômants entre salariés et employeurs.

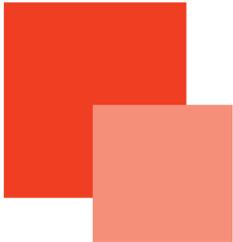
Le salarié pourra ainsi se former dans l'entreprise sur le temps de travail (ou partiellement en dehors avec son accord), tout en conservant sa rémunération et sa protection sociale.

Conformément à l'article 6 de l'accord de branche formation du 15 octobre 2020, les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie :

- > pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- > en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié.

Lorsqu'elles se déroulent en dehors du temps de travail, elles ne doivent pas dépasser :

- > 50 heures par an et par salarié, ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 3.5 % du forfait ;
- > 50 % de la durée totale de l'action de formation lorsque celle-ci est supérieure à 200 heures.



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 faire une demande de dispense auprès 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
bpcemutuelle@eps.caisse-epargne.fr

- > 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).

HOSPITALISATION

	Sécurité sociale (valeurs indicatives)	Remboursements BPCE Mutuelle (1) dans la limite de	Total pour l'adhérent à titre indicatif (Sécurité sociale + remboursement mutuelle) dans la limite de
Honoraires médicaux ou chirurgicaux (consultation et actes)	Médecin adhérent OPTAM/OPTAM-CO	TM + 120 % BR	220 % BR
	Médecin non-adhérent OPTAM/OPTAM-CO	TM + 100 % BR	200 % BR
Frais de séjour		TM + 100 % BR	200 % BR
Actes techniques médicaux en hospitalisation	Médecin adhérent OPTAM/OPTAM-CO	TM + 120 % BR	220 % BR
	Médecin non-adhérent OPTAM/OPTAM-CO	TM + 100 % BR	220 % BR
Chambre particulière (y compris hospitalisation ambulatoire et maternité). Sous réserve que l'hospitalisation fasse l'objet d'une prise en charge par le régime obligatoirement.	-	50 € / jour	50 € / jour
Forfait journalier hospitalier	-	100 % des frais réels	100 % des frais réels
Frais d'accompagnant (2)	-	100 % frais réels pour les enfants de moins de 15 ans	100 % frais réels pour les enfants de moins de 15 ans
Forfait patient urgence (FPU) (3)	-	100 % des frais réels	100 % des frais réels
Participation forfaitaire pour les actes supérieurs à 120 €	-	100 % des frais réels	100 % des frais réels

SOINS COURANTS

	Sécurité sociale (valeurs indicatives)	Remboursements BPCE Mutuelle (1) dans la limite de	Total pour l'adhérent à titre indicatif (Sécurité sociale + remboursement mutuelle) dans la limite de
Honoraires médicaux			
Consultations et visites généralistes (4)	Médecin adhérent OPTAM/OPTAM-CO	TM + 100 % BR	200 % BR
	Médecin non-adhérent OPTAM/OPTAM-CO	TM + 80 % BR	180 % BR
Consultations et visites spécialistes et neuropsychiatres (4)	Médecin adhérent OPTAM/OPTAM-CO	TM + 200 % BR	300 % BR
	Médecin non-adhérent OPTAM/OPTAM-CO	TM + 100 % BR	200 % BR
Actes de spécialité et radiologie (4)	Médecin adhérent OPTAM/OPTAM-CO	TM + 200 % BR	300 % BR
	Médecin non-adhérent OPTAM/OPTAM-CO	TM + 100 % BR	200 % BR
Participation forfaitaire pour les actes supérieurs à 120 €			
Analyse et examens de laboratoire	60 % BR	TM + 100 % BR	200 % BR
Honoraires paramédicaux (Infirmières, kinésithérapeutes, orthophonistes)	60 % BR	TM + 100 % BR	200 % BR
Transport	65 % BR	TM + 100 % BR	200 % BR
Médicaments			
Pharmacie à 65 %	65 % BR	TM	100 % BR
Pharmacie à 30 %	30 % BR	TM	100 % BR
Pharmacie à 15 %	15 % BR	TM	100 % BR
Matériel médical (hors aides auditives et équipement optique)			
Petit appareillage	60 % BR	TM + 160 % BR	260 % BR
Grand appareillage	100 % BR	TM + 200 % BR	300 % BR

AIDES AUDITIVES

Sécurité sociale (valeurs indicatives)	Remboursements BPCE Mutuelle (I) dans la limite de	Total pour l'adhérent à titre indicatif (Sécurité sociale + remboursement mutuelle) dans la limite de
Les remboursements s'entendent par oreille et par bénéficiaire		
Equipement 100 % santé (7) (à compter du 1/01/2021)	100 % des frais réels - RSS	100 % des frais réels
Equipement hors « 100 % santé » (7)		
*La prise en charge de l'équipement est dans tous les cas, limitée à 1700 € (y compris le remboursement de la Sécurité sociale) par oreille et par bénéficiaire		
Bénéficiaire de moins de 20 ans		
Prothèses auditives (forfait en euros, par bénéficiaire et tous les 4 ans)	1700 € - RSS par oreille	1700 € par oreille
Bénéficiaire de plus de 20 ans		
Prothèses auditives (forfait en euros, par bénéficiaire et tous les 4 ans)	TM + forfait 600 € par oreille	100 % TM + forfait 600 € par oreille
Consommables, piles et accessoires		
Consommables, piles et accessoires acceptés par la Sécurité sociale	TM	100 % BR

DENTAIRE

	Sécurité sociale (valeurs indicatives)	Remboursements BPCE Mutuelle (1) dans la limite de	Total pour l'adhérent à titre indicatif (Sécurité sociale + remboursement mutuelle) dans la limite de
Soins et prothèses « 100 % santé » (7)	70 % BR	100 % des frais réels - RSS	100 % des frais réels
Soins hors « 100 % santé » (7)			
Soins dentaires acceptés par la Sécurité sociale (y compris inlay, onlay)	70 % BR	TM + 200 % BR	300 % BR
Inlay core accepté par la Sécurité sociale	70 % BR	TM + 100 % BR	200 % BR
Prothèses hors « 100 % santé » (7)			
Bridge 3 éléments acceptés par la Sécurité sociale - Forfait par bridge	70 % BR	TM + 1700 € / bridge	100 % BR + 1700 € / 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 de bridge
Prothèses dentaires acceptées par la Sécurité sociale	70 % BR	Honoraires maîtrisés (7)	450 % BR
		Tarifs libres	450 % BR
Implantologie dentaire refusée 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	-	250 € / an	250 € / an
Orthodontie acceptée par la Sécurité sociale	100 % BR	250 % BR	350 % BR

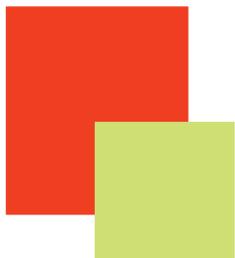
	Sécurité sociale (valeurs indicatives)	Remboursements BPCE Mutuelle (1) dans la limite de	Total pour l'adhérent à titre indicatif (Sécurité sociale + remboursement mutuelle) dans la limite de
Equipement hors « 100 santé » (7)			
Equipement - bénéficiaire de moins de 16 ans : Le renouvellement de l'équipement optique est limité à une prise en charge par an à compter de la date d'acquisition du premier élément de l'équipement figurant sur le relevé de prestation de la Sécurité sociale. Cette période n'est pas opposable en cas d'évolution de la vue donnant lieu à une nouvelle prescription ophtalmologique. La prise en charge de la monture est limitée à 100 euros.			
Monture + deux verres simples	60 % BR	100 % des frais réels - RSS	100 % des frais réels
Monture + deux verres complexes	60 % BR	100 % des frais réels - RSS	100 % des frais réels
Monture + deux verres très complexes	60 % BR	100 % des frais réels - RSS	100 % des frais réels
Monture + un verre simple et un verre complexe	60 % BR	100 % des frais réels - RSS	100 % des frais réels
Monture + un verre simple et un verre très complexe	60 % BR	100 % des frais réels - RSS	100 % des frais réels
Monture + un verre complexe et un verre très complexe	60 % BR	100 % des frais réels - RSS	100 % des frais réels

OPTIQUE (SUITE)

	Sécurité sociale (valeurs indicatives)	Remboursements BPCE Mutuelle (1) dans la limite de	Total pour l'adhérent à titre indicatif (Sécurité sociale + remboursement mutuelle) dans la limite de
Equipement - bénéficiaire de plus de 16 ans : Le renouvellement de l'équipement optique est limité à une prise en charge par période de deux ans à compter de la date d'acquisition du premier élément de l'équipement figurant sur le relevé de prestation de la Sécurité sociale. En cas de changement de la vue, la période peut alors être réduite à un an. La prise en charge de la monture est limitée à 100 euros.			
Monture + deux verres simples	60 % BR	280 € - RSS	280 €
Monture + deux verres complexes	60 % BR	600 € - RSS	600 €
Monture + deux verres très complexes	60 % BR	800 € - RSS	800 €
Monture + un verre simple et un verre complexe	60 % BR	440 € - RSS	440 €
Monture + un verre simple et un verre très complexe	60 % BR	540 € - RSS	540 €
Monture + un verre complexe et un verre très complexe	60 % BR	700 € - RSS	700 €
Lentilles et opération de l'œil			
Lentilles acceptées ou refusées par la Sécurité sociale. Le forfait en euros est alloué par bénéficiaire et par période (8) de deux ans	60 % BR	TM + forfait 300 €	100 % BR (si intervention de la Sécurité sociale) forfait 300 €
Opération de l'œil - Forfait annuel par œil et par bénéficiaire	-	Forfait de 500 € par œil pour myopie, astigmatie, hypermétropie	Forfait de 500 € par œil pour myopie, astigmatie, hypermétropie

AUTRES GARANTIES

	Sécurité sociale (valeurs indicatives)	Remboursements BPCE Mutuelle (1) dans la limite de	Total pour l'adhérent à titre indicatif (Sécurité sociale + remboursement mutuelle) dans la limite de
Médecine douce Forfait par année civile et par bénéficiaire	-	50 € / séance - Forfait limité à 3 séances / an : chiropracteur, acupuncteur, ostéopathe, étioopathe, diététicien, psychomotricien, pédicure	50 € / séance - Forfait limité à 3 séances / an : chiropracteur, acupuncteur, ostéopathe, étioopathe, diététicien, psychomotricien, pédicure
Cure thermale (ou thalassothérapie) acceptée par la Sécurité sociale, dans la limite du forfait par année civile (9)	65 % BR	Forfait 125 €	65 % BR + Forfait 125 €
Naissance / adoption : Forfait versé en cas de naissance ou d'adoption (10)	-	Forfait de 20 % du PMSS par enfant	Forfait de 20 % du PMSS par enfant
Autres frais			
Frais de santé donnant lieu à un remboursement de la Sécurité sociale, dont la prise en charge par la mutuelle n'est pas prévue dans les garanties figurant ci-dessus (11)	RSS	TM	100 % BR
Accès aux services d'assistance (12)	Inter Mutuelles Assistance (IMA)		



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 %,

■ 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.

PRÉVOYANCE

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 déqualifié 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 %.

DESCRIPTIF DE GARANTIES

Nature des garanties	Garanties
Garanties non vie	
INCAPACITE - INVALIDITE	
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 (85 % si agression au sens hold-up en relation avec l'exercice de la profession ou si le participant est atteint de l'une des affections inscrites sur la liste des maladies longues et coûteuses fixée par décret) <i>L'allocation CGP est versée sous déduction de l'intervention éventuelle de l'employeur et des prestations versées par la Sécurité sociale et Pôle emploi</i>
Incapacité permanente de travail : Rente d'incapacité permanente	Rente journalière sur la base de la 360^e partie de 75 % du SAB (85 % si agression au sens hold-up en relation avec l'exercice de la profession) La rente CGP est versée sous déduction de l'intervention éventuelle de l'employeur et des prestations versées par la Sécurité sociale et Pôle emploi.
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. Le cumul de la rente CGP, des prestations versées par la Sécurité sociale et toute intervention éventuelle de l'employeur ou de Pôle emploi ne peut excéder 95 % du salaire net que le participant aurait reçu s'il avait été en activité ou perçu au titre du Pôle emploi.</i>
Rente catégorie 2 et 3	Rente journalière sur la base de la 360^e partie de 75 % du SAB (85 % si agression au sens hold-up en relation avec l'exercice de la profession) <i>La rente CGP est versée sous déduction de l'intervention éventuelle de l'employeur et des prestations versées par la Sécurité sociale et Pôle emploi.</i>

PRÉVOYANCE

Nature des garanties	Garanties
Garantie vie	
CAPITAUX DECES Toutes causes de décès, y compris accident ⁽³⁾	
Capital libre (moins forfait Sécurité sociale) :	300 % du SAB A défaut de désignation particulière faite par le participant ou en cas de prédécès du (des) bénéficiaire(s) désigné(s), le capital est versé : - au conjoint du participant non séparé judiciairement ; - à défaut au partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité ; - à défaut, par parts égales entre eux, aux enfants du participant, nés ou à naître, vivants ou représentés ; la totalité revenant au(x) survivants(s) en cas de décès de l'un d'eux sans descendants ; - à défaut, par parts égales entre eux, aux ascendants à charge du participant, - à défaut, par part égales entre eux, aux parents du participant et, en cas de décès de l'un d'eux, au survivant pour la totalité, - à défaut, aux héritiers du participant à proportion de leurs parts héréditaires. Désignation particulière. Ce capital est versé par ordre de priorité à :
Capital supplémentaire selon la situation familiale : Conjoint ou partenaire pacsé	200 % du SAB Le SAB pris en compte pour le calcul du capital supplémentaire dédié au conjoint ou au partenaire pacsé ne peut être inférieur à 1,25 PASS à date du décès. (Fractionnement possible en 48 mensualités identiques)
Capital libre Par enfant de moins de 25 ans	100 % du SAB⁽⁴⁾
Décès suite à hold-up (en relation avec l'exercice de la profession, intervenant dans les 12 mois qui suivent l'événement)	Doublement du montant du capital libre et des éventuels capitaux supplémentaires
RENTES MENSUELLE D'ORPHELIN (par enfant) Le SAB pris en compte pour le calcul de la rente d'orphelin ne peut être inférieur à 1,50 PASS à date du décès	
- enfant de moins de 11 ans - enfant de 11 à 17 ans révolus - enfant de 18 à 25 ans	10 % du SMB 15 % du SMB 18 % du SMB
ALLOCATION OBSEQUES EN CAS DE DECES DU PARTICIPANT A concurrence d'un PMSS	

(1) SAB/SMB : Salaire Annuel/Mensuel Brut de référence défini dans le Règlement Prévoyance - PASS/PMSS : Plafond Annuel/Mensuel de la Sécurité sociale.

(2) Hors prestations services aux allocataires du régime de maintien de droits.

(3) Hors suicide durant la première année d'assurance.

(4) Un montant identique est à nouveau versé à l'enfant en cas de décès du conjoint ou du partenaire pacsé du participant décédé dans les conditions suivantes :

- Le second décès doit intervenir dans les 12 mois qui suivent le décès du participant et être consécutif au même sinistre que celui qui a entraîné le décès du participant.

- Le second capital est versé dans les mêmes conditions que le capital initial à chaque enfant commun de ce couple.

PRÉVOYANCE

■ ACTION SOCIALE CGP

L'action sociale de la CGP, une approche sociale et humaine

L'action sociale de la CGP, c'est un engagement solidaire.

Elle est là pour vous aider et vous accompagner dans le respect de ses valeurs mutualistes.

Une réponse adaptée en proximité

L'action sociale de la CGP, est présente sur la presque totalité du territoire, à travers un réseau de professionnels : assistantes sociales (entreprise et/ou inter-entreprises), référents handicap.

Vous êtes confrontés à une situation difficile, en lien avec la maladie, l'invalidité, le décès :

l'action sociale de la CGP peut vous écouter, vous conseiller, vous orienter, vous soutenir.

Des aides financières ponctuelles et individuelles peuvent également, et sous certaines conditions, vous être attribuées.

A chaque moment de votre vie :

- L'avancée en âge, la dépendance : nous pouvons, peut être, vous orienter, vous conseiller.

- La perte d'un être cher est un moment douloureux : un livret d'accompagnement en cas de décès, qui vous indique les démarches à effectuer et vous propose quelques modèles de lettres, est à votre disposition.

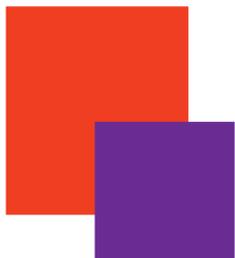
Pour toute demande n'hésitez pas :

01 44 76 12 24 - Secrétariat

01 44 76 12 16 - Assistant social



Adresse postale :
CGP, Service Action sociale
4/14, rue Ferrus - CS80042 - 75683 PARIS CEDEX 14



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 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.*

■ 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.

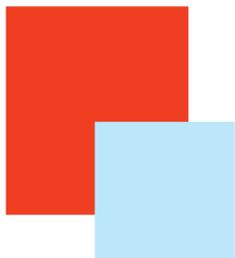
■ RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

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.

Les dispositifs concernant les retraites sont en cours de négociations, les éléments ne sont pas connus à ce jour. Se référer aux textes dès leur parution.

Informations à consulter sur : lassuranceretraite.fr

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



MÉDICO- SOCIAL

■ LA SANTÉ AU TRAVAIL

■ QUALISOCIAL : ESPACE ÉCOUTE & EXPRESSION

A disposition des salariés :

- > écoute et accompagnement,
- > conseil face aux problématiques de travail,
- > soutien psychologique,
- > conseil pour faire face aux situations où un collègue /ou collaborateur rencontre des difficultés.

La confidentialité et l'anonymat sont garantis.

Accessibilité: 24h/24 et 7j/7 au 0 800 946 167 (service et appel gratuits) par mail : service-ecoute@qualisocial.com

■ 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 qui est tenue de les suivre. Le salarié en est également informé.

SANTÉ AU TRAVAIL

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 peut déclarer 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.

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

(ACCORD DE BRANCHE CE DU 22/12/2022)

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 cinq autres dont celui en cours qui arrivera à échéance en décembre 2025.

Sur la période du 1^{er} janvier 2020 aux 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).

Le salarié ayant une Reconnaissance en Qualité de travailleur avec Handicap (RQTH) a le choix d'en informer l'employeur. Dans le cas où le salarié souhaite communiquer cette information, il doit prendre contact avec le référent handicap de la CEN.

Pour les personnes qui souhaitent entamer une démarche de reconnaissance RQTH, il faut s'adresser à la Maison Départemental des Personnes Handicapées (MDPH).

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 pourra bénéficier d'un suivi médical particulier de la médecine du travail, ainsi qu'un aménagement de poste ou d'horaires en fonction de son handicap.

■ DISPOSITIFS FINS DE CARRIÈRES

Temps partiel de fin de carrière

Ce dispositif de temps partiel constitue une aide destinée aux salariés à temps complet et désirant passer à temps partiel. Il intervient sur une durée comprise entre 24 et 48 mois (contre 36 pour l'ensemble des salariés) précédant immédiatement le départ volontaire à la retraite sur demande exclusive du salarié reconnu travailleur handicapé et sous réserve de l'acceptation de l'entreprise.

Les salariés reconnus Travailleurs Handicapés autorisés à travailler à temps partiel dans le cadre du présent dispositif, bénéficient, à titre dérogatoire, d'une majoration de 9% de leur rémunération brute annuelle de base proratisée. Cette majoration est exclusive de toute autre dispositif de majoration de la rémunération des salariés à temps partiel en vigueur dans l'entreprise. Le dispositif le plus favorable au salarié sera appliqué.

Aménagement du temps de travail sous forme de Congé de Fin de Carrière (CFC)

Ce dispositif est établi pour une durée de 12 ou 24 mois précédant impérativement le départ volontaire à la retraite, à la demande exclusive du salarié reconnu Travailleur Handicapé et sous réserve de l'acceptation de l'entreprise.

SANTÉ AU TRAVAIL

L'entrée de ce dispositif est réservée aux salariés travaillant à minima à 80%. Il donne lieu avant sa mise en œuvre à la formalisation d'un avenant spécifique au contrat de travail, matérialisant les engagements réciproques des parties et l'acceptation d'un Congé de Fin de Carrière.

Les salariés reconnus Travailleurs Handicapés entrant dans le congé de fin de carrière perçoivent une rémunération annuelle brute égale à 80% du salaire de base annuel, proratisé en considération de son taux d'activité le cas échéant.

Pour être éligible à ces mesures d'aménagement des fins de carrière, le salarié reconnu Travailleur Handicapé doit avoir 5 années d'ancienneté minimum au sein du Groupe à la date d'entrée dans le dispositif. Dans le cas contraire, ce sont les dispositifs décrits dans l'accord Groupe GEPP qui prévaudront.

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

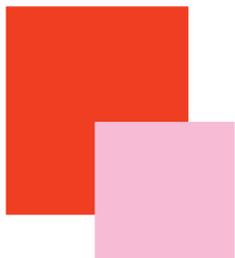
ACCORD NAO DU 9/11/2022

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.

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 1,35 % de la masse salariale brute est allouée au Comité par l'entreprise pour financer les activités sociales et culturelles en faveur des salariés et de leurs ayants droit.

> Bénéficiaires :

Les prestations du Comité Social et Economique de la Caisse d'Épargne Normandie sont ouvertes aux salariés sous contrat avec la CEN (CDI, Apprentis, CDD).

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

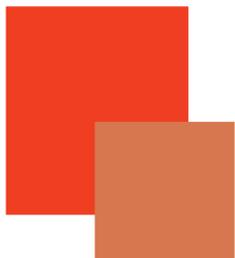
■ INSCRIPTION AU COMITÉ DES ŒUVRES SOCIALES

L'inscription est obligatoire pour bénéficier des œuvres sociales.

Les pièces à fournir au CSE.

- > 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.

*Informations à retrouver sous l'intranet CEN :
Mon entreprise / mes espaces / activités sociales
et culturelles du CE*



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.

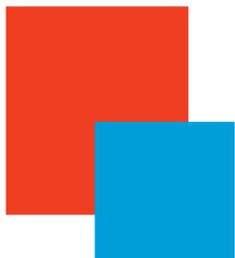
La participation du comité des œuvres sociales

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.

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.

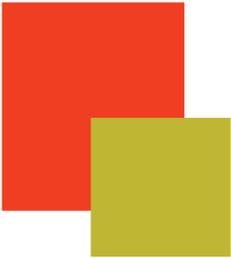
- > colonies de vacances,
- > centre aéré,
- > classe verte,
- > classe de mer, de neige organisée par l'établissement scolaire de l'enfant pendant l'année.

AUTRES

■ AVANTAGES ANNEXES

- > parfums,
- > chèque cadeau évènement,
- > cafetière ou bouilloire,
- > petites annonces.

Toutes ces offres sont consultables sur :
<https://www.ce-cen.fr>



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, sociales et environnementales.
 - > 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 - syndicatunifie-unsanormandie@outlook.fr, 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.



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 19 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 2 membres représentant des salariés (loi Pacte du 22/05/2019). 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.

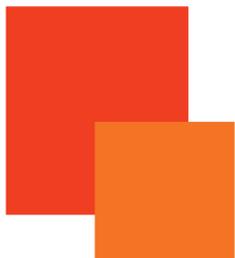
Ce contrôle s'exerce à la fois sur l'opportunité des actions entreprises et sur leur régularité. Les sociétés y sont représentés par des présidents de conseil d'administration pour les Banques Populaires et des présidents de conseil d'orientation et de surveillance pour les Caisses d'Épargne.

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 avvenu 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 droits 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 les années allant de 2018 à 2022).