

# ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

CEHDF

Entre les soussignés,

**La Caisse d'Epargne Hauts de France**, dont le siège social est situé 135, Pont de Flandres - 59031 Lille Cedex, représentée par **Madame Peggy BRIONE** Mandataire Social en charge du pôle Culture, Talent et Transformation

*D'une part ;*

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives suivantes :

Le syndicat **SU-UNSA**, représenté par :

\_\_\_\_\_, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **CFDT**, représenté par :

\_\_\_\_\_, déléguée syndicale Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **SNE-CGC**, représenté par :

\_\_\_\_\_, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **FO**, représenté par :

\_\_\_\_\_, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

*D'autre part,*

<sup>DS</sup>  


## Préambule

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du Code du Travail, la Direction de la Caisse d'Épargne Hauts de France a invité les Organisations Syndicales Représentatives de l'entreprise à participer à la négociation sur la rémunération, le temps de travail et la valeur ajoutée, lors de 4 réunions qui se sont tenues les 25 janvier 2022, 10 février 2022, 22 février 2022 et 10 mars 2022.

Après échanges sur la base des propositions faites tant par les organisations syndicales représentatives que par la direction de la CEHDF, il a été convenu ce qui suit, étant précisé que :

- L'ensemble des thèmes de négociation obligatoire, au titre de la rémunération, le temps de travail et la valeur ajoutée, ont été abordés dans le cadre de la négociation ;
- Ne sont reprises que les mesures pour lesquelles des actions sont convenues.

## Article 1 – Versement d'un complément de prime exceptionnelle PEPA

Afin de reconnaître la mobilisation collective et l'engagement des équipes au cours de l'année 2021 écoulée ayant permis d'atteindre la 3<sup>ème</sup> place au classement BDD et au classement EIB, ainsi que l'obtention résultats commerciaux et financiers solides, la Caisse d'Épargne Hauts de France versera un complément de prime exceptionnelle « PEPA », d'un montant théorique de 400 euros bruts à l'ensemble des collaborateurs présents à l'effectif lors du versement de ce complément, soit le 25 mars 2022.

Cette somme s'ajoute ainsi, d'une part, au premier versement réalisé au mois d'août 2021 et, d'autre part, au premier complément versé suite à l'accord NAO de la branche Caisse d'Épargne.

Le versement de ce complément exceptionnel de prime PEPA se fera selon les mêmes conditions et modalités de versement du premier complément, notamment s'agissant du prorata temps de travail et de la présence effective de chaque bénéficiaire, sur les 12 derniers mois précédant le versement.



## Article 2 – Versement d'un supplément d'intéressement pour 2021

Conformément aux engagements déjà pris antérieurement, la Caisse d'Epargne Hauts de France s'engage par le présent accord, à verser un supplément d'intéressement, s'inscrivant dans le cadre de l'article L.3314-10 du Code du Travail, d'un montant de 451 000 euros.

Conformément aux dispositions légales, les bénéficiaires de ce supplément d'intéressement seront les bénéficiaires de l'intéressement au titre de l'exercice clos 2021.

Conformément aux modalités de répartition de l'accord d'intéressement de la période 2019-2021, le supplément d'intéressement sera versé selon les modalités suivantes :

- 40% du supplément d'intéressement sera réparti entre tous les bénéficiaires au prorata du temps de présence sur l'exercice concerné ;
- 60% du supplément d'intéressement sera réparti entre tous les bénéficiaires au prorata des salaires bruts perçus par les bénéficiaires.

Sont considérées comme des périodes de présence effective, les périodes de :

- congés de maternité et d'adoption ;
- congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du Code du travail (décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans) ;
- suspensions consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- activité partielle telle que définie par le Code du Travail ;
- mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique.

Sont plus généralement considérées comme des périodes de présence effective, celles assimilées par le Code du travail à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Pour les salariés à temps partiel, la durée de présence effective est réduite au prorata de leur temps de travail. Le supplément d'intéressement est donc réparti entre les bénéficiaires suivant la formule suivante :

**NJTE du salarié**

**SI = ES x -----**

**NTJTET**



Avec :

- SI = montant du supplément d'intéressement pour le salarié bénéficiaire
- ES = montant total du supplément d'intéressement
- NJTE du salarié = Nombre de jours de travail effectif (ou assimilés conformément à ce qui précède) du salarié bénéficiaire
- NTJTET = Nombre total de jours de travail effectif (ou assimilés conformément à ce qui précède) des bénéficiaires

A l'exception des règles de répartition du supplément d'intéressement, aménagées par le présent accord, l'ensemble des règles prévues par l'accord d'intéressement sera applicable, dans les mêmes conditions, au supplément d'intéressement.

### Article 3 – Mise en place d'un abondement exceptionnel en cas d'investissement en Parts Sociales dans le PEE

A l'occasion de la NAO 2022, la CEHDF souhaite offrir un abondement supplémentaire uniquement valable pour l'année 2022, lorsqu'un collaborateur fait le choix d'investir son intéressement en parts sociales dans son plan d'épargne d'entreprise (PEE) en application de l'avenant à l'accord portant règlement de plan d'épargne d'entreprise au sein de CEHDF signé le 28 octobre 2021.

Ainsi, lors de la campagne d'intéressement 2022 au titre de l'exercice 2021, si un collaborateur acquiert 15 parts sociales et les place dans son PEE, il bénéficiera d'un abondement de 5 parts sociales (100€) supplémentaires placées dans le PEE.

Cet abondement spécifique est complémentaire et indépendant à l'abondement prévu par l'avenant à l'accord portant règlement de plan d'épargne d'entreprise au sein de CEHDF signé le 28 octobre 2021.

Par conséquent, si un collaborateur investit 300€ de son intéressement en parts sociales, le reste de son intéressement pourra être placé sur son PEE selon les modalités qu'il sera libre de définir et en bénéficiant ainsi de l'abondement classique prévu par l'accord portant règlement de plan d'épargne d'entreprise au sein de CEHDF. Ainsi, lorsque le collaborateur placera exactement 15 parts sociales (300€) dans son PEE, il bénéficiera de façon automatique de l'abondement de 5 parts sociales (100€) sans que ne soit consommé son droit à abondement prévu par l'accord PEE.

Pour exemple, un collaborateur bénéficiant de 1300€ d'intéressement, s'il place 300€ en parts sociales dans son PEE, il bénéficiera d'un abondement de 100€ au titre du présent accord. Quant aux 1000€ restant, s'il les place sur son PEE (selon les modalités de son choix), ces 1000€ seront également



abondés selon les règles d'abondement déjà en vigueur. Ainsi les 1000€ seront abondés à hauteur de 445€.

Cette mesure permet, par dérogation à l'accord PEE en vigueur d'obtenir un abondement total maximum de 545€, à partir de 1300€ d'intéressement placés dans le PEE.

Cette mesure exceptionnelle d'abondement pour l'année 2022 ne se verra pas appliquer les modalités habituelles relatives à l'acquisition des parts sociales à savoir :

- La règle de détention d'encours « parts sociales » à hauteur de 25% de la surface financière,
- La règle d'épargne disponible de 3 000€ minimum après souscription.

## Article 4 – Révision salariale et Accompagnement des trajectoires professionnelles

Afin de valoriser et reconnaître l'investissement professionnel des collaborateurs ayant permis d'obtenir en 2021 des bons résultats commerciaux, la CEHDF garantit un niveau de rémunération annuelle minimum et une trajectoire de rémunération à 2 et 5 ans pour les métiers suivants :

- Conseiller de clientèle (y compris multimedia) :
  - o Le salaire minimum est fixé à 26 000 € bruts par an,
  - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 27 500 € bruts par an, soit une augmentation de 5.8%,
  - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 29 000 € bruts par an soit une augmentation de 11.5% par rapport au salaire minimum.
- Chargé de clientèle (y compris multimédia) :
  - o Le salaire minimum est fixé à 28 000 € bruts par an,
  - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 29 800 € bruts par an, soit une augmentation de 6.4%,
  - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 31 600 € bruts par an soit une augmentation de 12.9% par rapport au salaire minimum.
- Gestionnaire de clientèle patrimoniale (y compris multimédia) :
  - o Le salaire minimum est fixé à 33 000 € bruts par an,
  - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 35 000 € bruts par an, soit une augmentation de 2.9%,
  - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 37 000 € bruts par an soit une augmentation de 8.8% par rapport au salaire minimum.



- Chargé de Clientèle professionnelle (y compris multimédia):
  - o Le salaire minimum est fixé à 34 000 € bruts par an,
  - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 36 200 € bruts par an, soit une augmentation de 6.5%,
  - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 38 400 € bruts par an soit une augmentation de 12.9% par rapport au salaire minimum.
  
- Chargé d'affaires gestion privée (y compris multimédia):
  - o Le salaire minimum est fixé à 35 000 € bruts par an,
  - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 37 300 € bruts par an, soit une augmentation de 3.6%,
  - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 39 600 € bruts par an soit une augmentation de 10.0% par rapport au salaire minimum.
  
- Directeur adjoint d'agence / Directeur d'agence rattachée (y compris multimédia) :
  - o Le salaire minimum est fixé à 36 000 € bruts par an,
  - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 38 300 € bruts par an, soit une augmentation de 12.6%,
  - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 40 600 € bruts par an soit une augmentation de 19.4% par rapport au salaire minimum.
  
- Directeur d'agence (y compris multimédia) :
  - o Le salaire minimum est fixé à 38 000 € bruts par an,
  - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 40 500 € bruts par an, soit une augmentation de 6.6%,
  - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 43 000 € bruts par an soit une augmentation de 13.2% par rapport au salaire minimum.
  
- Directeur d'agence Flagship\* :
  - o Le salaire minimum est fixé à 48 000 € bruts par an,
  - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 50 000 € bruts par an, soit une augmentation de 4.2%,
  - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 52 000 € bruts par an soit une augmentation de 9.4% par rapport au salaire minimum.

\* Les agences dites « Flagship » sont les agences qui cumulent les points suivants :

- Binôme de management [Directeur Agence et Directeur Agence Adjoint]
- Présence de toutes les expertises [Premium & Professionnel] :
  - o Gestionnaires Clientèle Patrimoniale
  - o Chargé de Clientèle Professionnelle



- Chargé d'affaires marchés spécialisés :
  - o Le salaire minimum est fixé à 38 000 € bruts par an,
  - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 40 500 € bruts par an, soit une augmentation de 6.6%,
  - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 43 000 € bruts par an soit une augmentation de 13.2% par rapport au salaire minimum.

Afin de bénéficier des mesures relatives à la trajectoire de rémunération à deux et cinq ans :

- Le collaborateur doit bénéficier de 2 ans ou 5 ans d'ancienneté dans l'emploi au cours de l'année,
- Le collaborateur doit être apprécié en « maîtrise de l'emploi » par son manager lors du dernier entretien annuel d'appréciation réalisé.

Pour l'année 2022, les managers des collaborateurs concernés par une maîtrise partielle ou non maîtrise seront sollicités pour valider la mise en œuvre de la mesure envisagée.

Pour les collaborateurs déjà en poste sur l'un des emplois précités, en cas de besoin, les mesures correctrices, permettant d'atteindre le niveau de rémunération minimum ou la trajectoire de rémunération fixée (s'ils sont en poste depuis 2 ou 5 ans), seront mises en œuvre chaque année au mois d'avril. Pour les collaborateurs concernés par une mesure correctrice, le montant annuel de celle-ci ne pourra être inférieur à 100€ bruts.

Il est précisé que cette mesure est indépendante des mesures adoptées lors de la campagne annuelle de rémunération et n'impacte pas l'enveloppe consacrée à celle-ci.

Il est rappelé que les montants ci-dessus correspondent à une année complète d'activité, et pour un salarié à temps complet.

## Article 5 – Mesures visant à encourager les Mobilités Durables

Afin de poursuivre son engagement, et avec la volonté d'être acteur de la transition environnementale, la Caisse d'Épargne Hauts de France, souhaite pérenniser la mesure issue de la NAO 2021 relative à la prime à l'achat d'un vélo. Mais également, pour les collaborateurs ne pouvant utiliser les transports en commun ou le vélo mais utilisant un véhicule hybride, rechargeable ou à hydrogène, une prime de transport sera versée afin de prendre en charge une partie des frais de carburant et d'alimentation du véhicule.



## **5.1 Pérennisation du dispositif de prime à l'achat d'un vélo mis en place lors de la Négociation Annuelle Obligatoire en Caisse d'Epargne Hauts de France en 2021.**

Le dispositif adopté lors de la Négociation Annuelle Obligatoire 2021 dans l'article 3 « Mesures Mobilité Durable » et instaurant une prime à l'achat d'un vélo était limité aux achats réalisés en 2020 et 2021.

La CEHDF souhaite pérenniser le dispositif dans les mêmes conditions, à savoir :

- Est éligible aux mesures ci-dessous mises en œuvre dans le cadre du forfait mobilités durables, ces conditions étant cumulatives :
  - Le salarié ne bénéficiant pas d'un véhicule affecté ;
  - Le salarié ne bénéficiant pas d'un accompagnement à la mobilité géographique ;
  - Le salarié réalisant tout ou partie de son trajet domicile/travail en vélo.
  
- Pour bénéficier de ces mesures, le salarié devra :
  - Établir une attestation par laquelle il déclare sur l'honneur qu'il réalise, en vélo, les trajets ci-dessus rappelés ;
  - Être présent aux effectifs à la date de versement.
  
- Le salarié remplissant ces conditions bénéficiera alors :
  - D'une participation à l'achat d'un vélo, plafonnée à la somme de 350 €uros, et
  - D'une participation à l'achat d'un casque vélo, plafonnée à la somme de 50 €uros.
  
- Ces participations :
  - Seront versées sur présentation des justificatifs d'achat, ou de bons de commande (à condition de la production, a posteriori, du justificatif d'achat définitif) ;
  - Seront versées, uniquement, pour les achats réalisés au cours de l'année précédent le versement. Le versement se faisant au mois de février de chaque année.
  - Ne seront versées qu'une seule fois pour un même salarié. Sont donc exclus du dispositif les collaborateurs ayant bénéficié de la mesure les années précédentes.

Il est précisé que ces participations s'inscrivent dans le cadre du forfait mobilités durables, lequel :

- Est plafonné à la somme de 600 €uros par salarié par an ;
- Comprend, dans ce plafond, les aides dont les salariés bénéficient déjà, notamment au titre de la prise en charge du coût des titres d'abonnement de transports en commun.

Ainsi, le montant des participations à l'achat d'un vélo et d'un casque sera limité à la différence entre le montant forfaitaire de 600 €uros et le montant de la participation annuelle de l'employeur à la prise en charge des titres d'abonnement de transports en commun.





Afin de respecter cette règle, les participations à l'achat d'un vélo et d'un casque seront versées en février, après avoir tenu compte du montant de la prise en charge des titres d'abonnement de transports en commun, sur l'année précédente.

## **5.2 Instauration d'une « prime de transport » pour les utilisateurs de véhicules électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène**

Une prime de transport est mise en place par la CEHDF pour les frais d'alimentation des véhicules (voiture, moto et scooter) électriques, hybrides rechargeables, ou à hydrogène engagés par le collaborateur pour ses déplacements entre sa résidence habituel et son lieu de travail.

### **5.2.1 Montant**

La prime de transport est d'un montant annuel de 150 €.

### **5.2.2 Bénéficiaires et conditions**

Peuvent bénéficier de la mesure l'ensemble des collaborateurs de la CEHDF respectant les conditions suivantes :

- Détenir un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène,
- Ne pas pouvoir emprunter un mode de transport collectif, en raison des horaires de travail et du lieu de résidence habituel,
- Ne pas bénéficier d'un véhicule de service affecté.

Pour bénéficier de cette mesure, le salarié devra :

- Justifier être propriétaire d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou à hydrogène, au moyen d'une copie de carte grise à son nom,
- Etre présent aux effectifs à la date de versement.

## **Article 6 – Valoriser les chèques CESU**

Au sein de la CEHDF, les règles relatives aux CESU ont fait l'objet d'un accord d'entreprise à durée indéterminée relatif aux titres repas et chèque emploi service universel (CESU) en date du 25 avril 2017. Le présent accord prévoit une modification de l'article 2 « Chèque Emploi Service Universel » de l'accord de 2017 précédemment cité, dans un sens plus favorable au collaborateur, à durée indéterminée.

L'article 2 de l'accord d'entreprise à durée indéterminée relatif aux titres repas et chèque emploi service universel (CESU) en date du 25 avril 2017 est ainsi modifié :



Le titre CESU est un titre de paiement permettant de financer des prestations dans les domaines suivants :

- Enfance : garde d'enfants, soutien scolaire, accompagnement, ...
- Dépendance : aide à domicile, garde de jour et de nuit, accompagnement hors domicile, ...
- Habitat : Tâche ménagères, petits travaux de bricolage, assistance informatique, ...

Les salariés de la CEHDF ayant une ancienneté continue de 6 mois appréciée à la date de commande et présents à la date de distribution des titres, peuvent acquérir des titres CESU selon les modalités fixées ci-dessous :

### **Commande des titres CESU :**

La valeur faciale des titres est fixée à 15 €.

Chaque bénéficiaire peut commander un maximum de 50 titres par an, soit 750€.

Ce maximum est porté à :

- 70 titres (1050 €) pour tous les parents ayant un/des enfant(s) de moins de 12 ans et moins, ou lorsque le collaborateur est en situation de handicap (ou son conjoint/enfant à charge).

Deux commandes sont organisées dans l'année :

- En décembre pour la période de janvier à juin,
- En juin pour la période de juillet à décembre.

Les titres commandés sont transmis au domicile des salariés par le prestataire, les frais de livraisons étant pris en charge par l'entreprise.

### **Participation employeur :**

Afin de faciliter la conciliation de la vie professionnelle et vie personnelle des salariés, la CEHDF contribue financièrement à l'acquisition de titres chèque emploi service universel dans les conditions suivantes :

- 60% dans le cas général soit 9 € par titre,
- 80% soit 12 € par titre pour les collaborateurs ayant un/des enfant(s) de 12 ans et moins, ou lorsque le collaborateur est en situation de handicap (ou conjoint/enfant/ascendant en situation de handicap à charge).

Les quotes-parts des salariés sont prélevées en paie à raison de six retenues mensuelles. En cas de départ de l'entreprise, la part patronale du titre est récupérée dans le solde tout compte au prorata temporis.



## Article 7 – Poursuivre le soutien apporté aux collaborateurs aidants

Dans l'objectif de poursuivre l'accompagnement des aidants, la CEHDF souhaite compléter le dispositif mis en œuvre lors de la NAO 2021 et également ouvrir un nouveau droit pour les parents d'enfants souffrant d'une pathologie chronique ou d'un cancer, en lien avec le nouveau congé spécial issu de la loi du 17 décembre 2021 visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer.

### 7.1 Amélioration du dispositif proche aidant issu de la NAO 2021

En complément des mesures adoptées lors de la NAO 2021 et relatives au maintien de la rémunération durant l'utilisation des congés de présence parentale, de solidarité familiale ou proche aidant, la CEHDF fait évoluer le dispositif.

A compter de 2022, lorsqu'un salarié sollicite un des trois congés légaux précédemment mentionnés et bénéficie du maintien de rémunération prévu par l'accord NAO 2021, la CEHDF financera les cotisations retraites patronales afférentes.

### 7.2 Possibilité d'utiliser les congés soins pour accompagner son enfant souffrant d'une pathologie chronique ou d'un cancer aux rendez-vous médicaux en lien avec l'affection.

La loi du 17 décembre 2021 visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer a créé un nouveau congé spécifique pour les parents d'enfants atteints d'une ALD. La CEHDF souhaite également ouvrir un nouveau droit à ces parents en leur permettant d'utiliser les « congés soins » prévus par les statuts du personnel, pour accompagner leur enfant aux rendez-vous médicaux et consultations en lien avec l'ALD.

## Article 8 – Développer le sport au service de la santé des collaborateurs de retour d'un arrêt longue maladie

Dans une démarche alliant sport et santé au travail, la CEHDF souhaite accompagner par le sport les collaborateurs de retour sur un poste après un arrêt longue durée.

Ainsi un accompagnement sera proposé à tous les collaborateurs, de retour après un arrêt longue durée, par l'intermédiaire d'une entreprise agréée. Cet accompagnement individualisé d'une durée de trois mois comportera notamment un suivi individuel, des séances d'activité physique adaptée à distance ainsi que des bilans de motivation et de condition physique.

## Article 9 - Les conditions de révision et de dénonciation de l'accord

### A) Modalités de signature de l'accord

Le présent accord est signé au moyen d'un dispositif de signature électronique Docusign garantissant l'identification du signataire, son lien avec l'acte signé, ainsi que l'impossibilité de modifier ultérieurement les données.

### B) Conditions de révision

Les dispositions du présent accord pourront faire l'objet à tout moment de demandes de révision sous forme de lettre recommandée avec avis de réception et moyennant un préavis de trois mois.

La demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

La demande de révision n'est recevable qu'à échéance d'une période d'observation de 6 mois courant à compter de la date de signature du présent accord, et doit être accompagnée d'indications précises sur les changements souhaités.

Ce délai d'un an peut être réduit d'un commun accord dans le cas où les parties souhaitent réviser le même article et y apporter les mêmes ajouts, suppressions ou modifications. Ce délai ne sera par ailleurs pas opposable en cas de modification des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ayant une incidence directe ou indirecte sur le présent avenant.

Toutes les organisations représentatives dans l'entreprise seront convoquées à la négociation de l'avenant de révision, dans un délai maximum de deux mois suivant la demande de révision.

Les parties mettront tout en œuvre pour faire aboutir les négociations dans un délai de 6 mois à compter de la première réunion.

En cas d'absence d'accord passé ce délai, les négociations prendront fin et conduiront à poursuivre l'application du présent avenant dans les mêmes conditions, sauf souhait de l'une des parties de procéder à la dénonciation de l'accord dans les conditions ci-dessous précisées, et ce, conformément aux dispositions légales.

## C) Conditions de dénonciation

Indépendamment de la procédure de révision énoncée ci-dessus, toutes les dispositions du présent accord sont convenues pour une durée indéterminée, et peuvent à ce titre être dénoncées à tout moment par l'une ou l'autre des parties contractantes, sous forme de lettre recommandée avec avis de réception et moyennant un préavis de trois mois.

L'accord dénoncé continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué, ou à défaut pendant une durée d'un an à compter de la date d'effet de la dénonciation.

## Article 10 - Date d'effet – Dépôt de l'accord - Publicité

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le 21 mars 2022. Il sera communiqué à l'ensemble du Personnel sur l'Intranet de l'Entreprise.

Le présent accord est déposé à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités ainsi qu'au secrétariat du greffe de conseil de prud'hommes du siège de la Caisse d'Epargne Hauts de France.

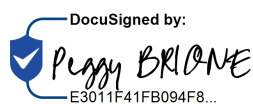
Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-4 du Code du travail, le présent accord, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D.2231-6 et D.2231-7 du code du travail seront déposés, à la diligence de l'Entreprise, sur la plateforme de télé-procédure du Ministère du Travail prévue à cet effet ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/)).

Fait à Lille, le





**Pour la Direction de la CEHDF**

**Peggy BRIONE**

**Mandataire Social en charge du pôle Culture,  
Talent et Transformation**

DocuSigned by:  
  
E3011F41FB094F8...

**Pour les Organisations Syndicales Représentatives**

	<b>Nom, Prénom du Signataire</b>	<b>Signature</b>
<b>SU-UNSA</b>	<b>M. Délégué Syndical</b>	 DocuSigned by: Olivier BULLARD D0CDE8B51EAE4A3...
<b>CFDT</b>	<b>Mme Déléguée Syndicale</b>	 DocuSigned by: Magali VANDENBROM 71E1FF81DEC946E...
<b>SNE-CGC</b>	<b>M. Délégué Syndical</b>	 DocuSigned by: Laurent LELLERCA 40EB4E2EFOC545E...
<b>FO</b>	<b>M. Délégué Syndical</b>	 DocuSigned by: Arnaud DUMONT 5FA8B7DCD7914DE...