

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 612 rue de la Chaude Rivière – 59 800 LILLE, représentée par **Madame Peggy BRIONE** Membre du Directoire en charge du pôle Culture, Talent et Transformation

D'une part ;

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives suivantes :

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

Olivier BULIARD, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **CFDT**, représenté par :

Magali VANDENBROM, déléguée syndicale Caisse d'Epargne Hauts de France

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

Laurent LECLERCQ, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **FO**, représenté par :

Arnaud DUMONT, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

D'autre part,

Préambule

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du Code du Travail, la Direction de la Caisse d'Epargne 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 10 janvier 2023, 24 Janvier 2023, 15 février 2023 et 9 mars 2023.

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 – Revalorisation des trajectoires de rémunérations créées en 2022 pour les fonctions commerciales

Afin de renforcer une des mesures phares de l'accord NAO 2022 relative aux trajectoires de rémunération pour les fonctions commerciales, la Caisse d'Epargne Hauts de France revalorise les salaires minimaux garantis, ainsi que les trajectoires de rémunérations pour sept des neuf emplois commerciaux concernés par la mesure en 2022.

Ainsi, pour les métiers listés ci-dessous, le niveau de rémunération annuelle minimum et les trajectoires de rémunération à 2 et 5 ans fixés par le présent accord remplacent les dispositions de l'article 4 de l'accord relatif à la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée de 2022.

- Conseiller de clientèle (y compris multimedia) :
 - o Le salaire minimum est fixé à 27 000 € bruts par an,
 - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 28 500 € bruts par an, soit une augmentation de 5.6%,
 - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 30 000 € bruts par an soit une augmentation de 11.1% par rapport au salaire minimum.
- Chargé de clientèle (y compris multimedia) :
 - o Le salaire minimum est fixé à 29 000 € bruts par an,
 - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 30 800 € bruts par an, soit une augmentation de 6.2%,
 - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 32 600 € bruts par an soit une augmentation de 12.4% par rapport au salaire minimum.

 DS

2

 DS

 DS

 DS

 DS

- Gestionnaire de clientèle patrimoniale (y compris multimedia) :
 - o Le salaire minimum est fixé à 34 000 € bruts par an,
 - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 36 000 € bruts par an, soit une augmentation de 5.9%,
 - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 38 000 € bruts par an soit une augmentation de 11.8% par rapport au salaire minimum.


- Chargé de Clientèle professionnelle (y compris multimedia) :
 - o Le salaire minimum est fixé à 35 000 € bruts par an,
 - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 37 200 € bruts par an, soit une augmentation de 6.3%,
 - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 39 400 € bruts par an soit une augmentation de 12.6% par rapport au salaire minimum.

- Chargé d'affaires gestion privée (y compris multimedia) :
 - 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 6.4 %,
 - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 40 600 € bruts par an soit une augmentation de 12.8% par rapport au salaire minimum.

- Directeur adjoint d'agence / Directeur d'agence rattachée (y compris multimedia) :
 - o Le salaire minimum est fixé à 37 000 € bruts par an,
 - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 39 300 € bruts par an, soit une augmentation de 6.2%,
 - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 41 600 € bruts par an soit une augmentation de 12.4% par rapport au salaire minimum.

- Directeur d'agence (y compris multimedia) :
 - o Le salaire minimum est fixé à 39 000 € bruts par an,
 - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 41 500 € bruts par an, soit une augmentation de 6.4%,
 - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 44 000 € bruts par an soit une augmentation de 12.8% par rapport au salaire minimum.

Les métiers commerciaux non repris dans cette liste et pour lesquels un salaire minimum et des trajectoires de rémunérations à 2 et 5 ans ont été fixés en 2022 continuent de bénéficier des dispositions inscrites au sein de l'accord de relatif à la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée signé le 17 mars 2022.

 ^{DS}
PB

3

 ^{DS}
AD

 ^{DS}
U

 ^{DS}
MV

 ^{DS}
AB

Il est précisé que les rémunérations minimales et trajectoires de rémunération ci-dessus font référence au salaire annuel composé ainsi : le salaire mensuel brut sur 13 mois et le cas échéant les avantages individuels acquis, le complément RTT, le complément de rémunération, les primes probatoires et les primes de missions.

Les conditions afin de bénéficier des mesures relatives à la trajectoire de rémunération à deux et cinq ans sont inchangées, à savoir :

- 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 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 avec un plancher annuel fixé à 100 € bruts.

De plus, il est précisé, lorsque les conditions d'éligibilité sont remplies (notamment pour les trajectoires de rémunération lorsque le collaborateur a pu être apprécié en maîtrise de l'emploi lors de la dernière campagne d'entretiens) mais qu'en raison d'une suspension du contrat, le collaborateur est absent au moment de l'application de la mesure, la mise en œuvre se fera dès le mois suivant son retour.

Toutefois, en cas de non-réalisation de l'entretien annuel lors de la dernière campagne d'entretiens réalisée du fait d'une suspension du contrat, ou d'une absence maladie, maternité/paternité, pour les collaborateurs potentiellement concernés par la présente mesure, l'appréciation de la maîtrise d'emploi sera faite lors d'un nouvel entretien annuel réalisé à l'issue d'un délai de 6 mois à compter de la reprise d'activité. En cas d'appréciation « en maîtrise de l'emploi » lors de cet entretien, la mesure sera alors appliquée :

- dès le mois suivant l'entretien avec une rétroactivité à la date de retour, et au plus tôt au 01 avril de l'année en cours lorsque le collaborateur était en suspension de contrat,
- dès le mois suivant l'entretien avec une rétroactivité au mois d'avril de l'année en cours lorsque le collaborateur était absent pour cause de maladie ou maternité/paternité.

Pour les collaborateurs en mission, le minimum de rémunération et les trajectoires de rémunération sont appréciés au regard du métier de mission. De ce fait, en cas de besoin, les mesures correctrices, permettant d'atteindre le niveau de rémunération minimum ou la trajectoire de rémunération fixée seront appliquées sous la forme de primes de missions.

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

 DS

4

 DS

 DS

 DS

 DS

Article 2 – Création d'une trajectoire de rémunération pour les fonctions supports

Afin de donner aux métiers des fonctions supports une visibilité sur leurs trajectoires de rémunération ainsi que sur leur parcours professionnel, un dispositif similaire à celui mis en œuvre en 2022 pour les fonctions commerciales, est créé.

L'objet de ce dispositif est de définir un salaire minimum, ainsi qu'une trajectoire de rémunération à 2 et 5 ans selon sa « famille de métiers ».

La notion de « famille de métiers » renvoie à des regroupements de l'ensemble des métiers des fonctions supports en 12 familles. La répartition des métiers dans les différentes familles est consultable dans l'annexe du présent accord (annexe 1).

Pour les « familles de métiers » suivantes :

- Analyste / Conseiller affaires spécialisées
 - o Le salaire minimum est fixé à 31 500 € bruts par an,
 - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 34 000 € bruts par an, soit une augmentation de 7.9%.
 - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 36 500 € bruts par an, soit une augmentation de 15.9% par rapport au salaire minimum.

- Animateur
 - 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.

- Assistant
 - o Le salaire minimum est fixé à 30 500 € bruts par an,
 - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 33 000 € bruts par an, soit une augmentation de 8.2%.
 - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 35 500 € bruts par an, soit une augmentation de 16.4% par rapport au salaire minimum.

 DS

5

 DS

 DS

 DS

 DS

- **Audit**
 - 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.

- **Chargé / Gestionnaire / Administrateur**
 - o Le salaire minimum est fixé à 31 500 € bruts par an,
 - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 34 000 € bruts par an, soit une augmentation de 7.9%.
 - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 36 500 € bruts par an, soit une augmentation de 15.9% par rapport au salaire minimum.

- **Chef de projet**
 - o Le salaire minimum est fixé à 33 000 € bruts par an,
 - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 35 500 € bruts par an, soit une augmentation de 7.6%.
 - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 38 000 € bruts par an, soit une augmentation de 15.2% par rapport au salaire minimum.

- **Comptable**
 - o Le salaire minimum est fixé à 31 500 € bruts par an,
 - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 34 000 € bruts par an, soit une augmentation de 7.9%.
 - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 36 500 € bruts par an, soit une augmentation de 15.9% par rapport au salaire minimum.

- **Contrôleur / Data**
 - o Le salaire minimum est fixé à 35 000 € bruts par an,
 - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 37 500 € bruts par an, soit une augmentation de 7.1%.
 - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 40 000 € bruts par an, soit une augmentation de 14.3% par rapport au salaire minimum.

- **Ingénieur / Expert / Trésorier**
 - o Le salaire minimum est fixé à 40 000 € bruts par an,
 - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 42 500 € bruts par an, soit une augmentation de 6.3%.

 ^{DS}
IPB

6

 ^{DS}
AD

 ^{DS}
U

 ^{DS}
MV

 ^{DS}
AB

- La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 45 000 € bruts par an, soit une augmentation de 12.5% par rapport au salaire minimum.
- Juriste
 - Le salaire minimum est fixé à 35 000 € bruts par an,
 - La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 37 500 € bruts par an, soit une augmentation de 7.1%.
 - La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 40 000 € bruts par an, soit une augmentation de 14.3% par rapport au salaire minimum.
- Responsable
 - Le salaire minimum est fixé à 35 000 € bruts par an,
 - La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 37 500 € bruts par an, soit une augmentation de 7.1%.
 - La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 40 000 € bruts par an, soit une augmentation de 14.3% par rapport au salaire minimum.
- Responsable Département & Adjoint
 - Le salaire minimum est fixé à 42 000 € bruts par an,
 - La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 44 500 € bruts par an, soit une augmentation de 6.0%.
 - La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 47 000 € bruts par an, soit une augmentation de 11.9% par rapport au salaire minimum.

Il est précisé que les rémunérations minimums et trajectoires de rémunération ci-dessus font référence au salaire annuel composé ainsi : le salaire mensuel brut sur 13 mois et le cas échéant les avantages individuels acquis, le complément RTT, le complément de rémunération, les primes probatoires et les primes de missions.

Les conditions afin de bénéficier des mesures relatives à la trajectoire de rémunération à deux et cinq ans sont :

- Le collaborateur doit bénéficier de 2 ans ou 5 ans d'ancienneté dans « la famille de métiers » 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 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 avec un plancher annuel fixé à 100 € bruts.

 DS

7

 DS

 DS

 DS

 DS

De plus, il est précisé, lorsque les conditions d'éligibilité sont remplies (notamment pour les trajectoires de rémunération lorsque le collaborateur a pu être apprécié en maîtrise de l'emploi lors de la dernière campagne d'entretiens) mais qu'en raison d'une suspension du contrat, le collaborateur est absent au moment de l'application de la mesure, la mise en œuvre se fera dès le mois suivant son retour.

Toutefois, en cas de non-réalisation de l'entretien annuel lors de la dernière campagne d'entretiens réalisée du fait d'une suspension du contrat, ou d'une absence maladie, maternité/paternité, pour les collaborateurs potentiellement concernés par la présente mesure, l'appréciation de la maîtrise d'emploi sera faite lors d'un nouvel entretien annuel réalisé à l'issue d'un délai de 6 mois à compter de la reprise d'activité. En cas d'appréciation « en maîtrise de l'emploi » lors de cet entretien, la mesure sera alors appliquée :

- dès le mois suivant l'entretien avec une rétroactivité à la date de retour, et au plus tôt au 01 avril de l'année en cours lorsque le collaborateur était en suspension de contrat,
- dès le mois suivant l'entretien avec une rétroactivité au mois d'avril de l'année en cours lorsque le collaborateur était absent pour cause de maladie ou maternité/paternité.

Pour les collaborateurs en mission, le minimum de rémunération et les trajectoires de rémunération sont appréciés au regard du métier de mission. De ce fait, en cas de besoin, les mesures correctrices, permettant d'atteindre le niveau de rémunération minimum ou la trajectoire de rémunération fixée seront appliquées sous la forme de primes de missions.

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

Article 3 – Versement d'une Prime de partage de la valeur

Une Prime de Partage de la Valeur (PPV) d'un montant théorique de 1 000 € sera versé aux collaborateurs sur la paie du mois d'avril 2023.

Les règles relatives à cette PPV sont les suivantes :

3.1 Salariés bénéficiaires

Une prime exceptionnelle de partage de la valeur sera versée :

- à l'ensemble des salariés de la CEHDF qui bénéficient d'un contrat de travail en cours au jour du paiement de la prime de partage de la valeur, soit le 25 avril 2023 ;
- à l'ensemble des salariés intérimaires mis à disposition de la CEHDF à cette date du 25 avril 2023.

 DS

8

 DS

 DS

 DS

 DS

3.2 Montant de la prime et modulation

Le montant de la prime est, par principe et pour chacun de ses bénéficiaires, de 1.000 € (mille euros) bruts.

Ce montant sera toutefois proratisé :

- D'une part, en fonction de la durée du travail prévue, pour chaque bénéficiaire, par son contrat de travail ou, le cas échéant, son dernier avenant applicable ;

Pour le bénéficiaire travaillant à temps partiel à la date de versement de la prime, son montant sera donc diminué au prorata de sa quotité de travail par rapport à la durée du travail de référence en vigueur au sein de l'entreprise.

Il est rappelé que pour les salariés en forfait jours, la durée de travail à temps plein est fixée, pour l'appréciation de la durée de travail de référence, à 204 jours pour les collaborateurs dont le rythme de travail est du lundi au vendredi et à 208 jours pour les collaborateurs dont le rythme de travail est du mardi au samedi

Ce critère de modulation s'apprécie sur les 12 mois glissants précédant le versement de la prime.

- D'autre part, en fonction de la durée de présence effective de chaque bénéficiaire dans les 12 mois précédents le versement de la prime, soit du 1er avril 2022 au 31 mars 2023. La reprise d'ancienneté pour les collaborateurs ayant intégré la CEHDF sur cette période dans le cadre d'une mobilité groupe, la durée de présence effective sera appréciée selon les mêmes modalités que les autres bénéficiaires, en tenant compte de leur présence, sur cette période, au sein du groupe.

Au titre de ce critère, le montant de la prime est donc réduit à due proportion de la date d'arrivée au sein de l'entreprise ou du groupe, et des absences du salarié sur la période considérée, à l'exception des absences liées aux congés prévus au chapitre V du titre II du livre II de la première partie du Code du travail, et plus généralement à l'exception des absences survenues pour l'un ou plusieurs des motifs suivants : le congé maternité, le congé paternité, le congé parental d'éducation à temps complet ou à temps partiel, le congé d'adoption, le congé pour maladie d'un enfant et le congé de présence parentale, les congés payés, les JRTT, les heures de délégation, le temps passé en formation pendant le temps de travail à l'initiative de l'entreprise, les absences consécutives à un accident de travail ou de trajet reconnu par la sécurité sociale, ou à une maladie professionnelle, le congé acquis par don de jours de repos.

3.3 Modalités de versement de la prime

La prime de partage de la valeur sera versée au titre de la paie d'avril 2023, soit le 25 avril 2023.

Conformément aux conditions prévues par la loi n°2022-1158 du 16 août 2022, la prime de partage de la valeur est :

 DS

9

 DS

 DS

 DS

 DS

- exonérée de toutes les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié et de l'employeur ainsi que des participations, taxes et contributions prévues à l'article 235 bis du code général des impôts et à l'article L. 6131-1 du code du travail, dans leur rédaction en vigueur à la date de son versement, dans la limite de 6 000 € par bénéficiaire et par année civile.
- assimilée, pour l'assujettissement à la contribution prévue à l'article L. 137-15 du code de la sécurité sociale, aux sommes versées au titre de l'intéressement mentionné au titre Ier du livre III de la troisième partie du code du travail.

Il est par ailleurs précisé que conformément aux dispositions légales, lorsque, entre le 1er juillet 2022 et le 31 décembre 2023, la prime de partage de la valeur est versée aux salariés ayant perçu, au cours des douze mois précédant son versement, une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC correspondant à la durée de travail prévue au contrat mentionnée à la dernière phrase du deuxième alinéa du III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, cette prime, exonérée dans les conditions reprises ci-dessus, est également exonérée d'impôt sur le revenu ainsi que des contributions prévues à l'article L. 136-1 du code de la sécurité sociale et à l'article 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale.

Ainsi, pour les salariés qui ne sont pas employés à temps plein et/ou sur toute l'année, le SMIC à prendre en compte est, selon le cas et pour l'application de cette règle, proratisé en fonction de la durée du travail prévue au contrat de travail rapportée à un temps complet et/ou de la durée de présence effective au cours des douze mois précédant le versement de la prime.

Il est rappelé que pour les salariés en forfait jours, la durée de travail à temps plein est fixée au sein de la société, pour l'appréciation de ces plafonds, à 204 jours pour les collaborateurs dont le rythme de travail est du lundi au vendredi et à 208 jours pour les collaborateurs dont le rythme de travail est du mardi au samedi, jours auxquels s'ajoute la journée de solidarité (moins les jours fériés chômés des douze mois considérés).

La prime ainsi exonérée est en revanche incluse dans le montant du revenu fiscal de référence défini au 1° du IV de l'article 1417 du code général des impôts.

3.4 Principe de non-substitution

La prime de partage de la valeur ne se substitue à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qui sont versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en application de règles légales, contractuelles ou d'usage. Elle ne se substitue pas à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur au sein de la CEHDF.

 DS

10

 DS

 DS

 DS

 DS

Article 4 – Mise en place d'un abondement exceptionnel en cas d'investissement en Parts Sociales dans le PEE

Les parties conviennent d'un abondement supplémentaire de la CEHDF pour les collaborateurs qui feront le choix d'investir tout ou partie de la prime d'intéressement qui sera versée en 2023 (au titre de l'exercice 2022) 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 de versement de l'intéressement 2023 au titre de l'exercice 2022, si un collaborateur investit une partie de son intéressement, au sein du PEE, en parts sociales, il bénéficiera d'un abondement de :

- 200 % de la somme investie, au titre de l'intéressement, en parts sociales dans le PEE dans la limite de 200 €, pour les collaborateurs dont la rémunération annuelle est inférieure à 30 000 €,
- 100 % de la somme investie, au titre de l'intéressement, en parts sociales dans le PEE dans la limite de 100 € pour les collaborateurs dont la rémunération annuelle est supérieure ou égale à 30 000 €.

Le critère de rémunération annuelle sera apprécié au 31/03/2023 sur la base du Salaire annuel composé du salaire mensuel brut sur 13 mois et le cas échéant des avantages individuels acquis, du complément RTT, du complément de rémunération, et des primes probatoires.

L'abondement spécifique pourra être placé par le collaborateur sur le support de son choix, à l'exception des parts sociales. Seules les sommes versées sur le PEE par le collaborateur correspondant à la prime d'intéressement feront l'objet d'un abondement. Par conséquent, les sommes investies au titre d'un abondement réinvesti sur le même support ou un autre support ne seront quant à elle pas réabondées.

Cet abondement spécifique est complémentaire et indépendant de 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.

Ainsi, et pour exemple :

Un collaborateur bénéficie de 1 100 € d'intéressement, qu'il investit totalement dans le PEE.

En application de l'accord PEE, il bénéficie dans ce cadre d'un abondement de 445 €.

Toutefois, en application du présent accord, si la somme investie est placée, pour un montant de 100 €, en parts sociales, il bénéficiera d'un abondement complémentaire de 100 € ou 200 € selon le critère de rémunération.

Cette mesure permet donc, par dérogation à l'accord PEE en vigueur, d'obtenir un abondement total maximum de 545 €, pour 1100 € d'intéressement placés dans le PEE dont un placement

 DS

11

 DS

 DS

 DS

 DS

de l'intéressement à hauteur d'au moins 5 parts sociales dans le PEE, pour les collaborateurs dont la rémunération annuelle est égale ou supérieure à 30 000 €.

Pour les collaborateurs dont la rémunération est inférieure à 30 000€, l'abondement total maximum peut atteindre 645 €, pour 1 100€ d'intéressement placés dans le PEE dont un placement de l'intéressement à hauteur d'au moins 5 parts sociales dans le PEE.

A ce titre, le présent accord constitue, sur ce point, avenant à l'accord PEE.

Cette mesure exceptionnelle d'abondement pour l'année 2023 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 5 – Revalorisation des titres restaurants

Afin de renforcer le pouvoir d'achat des collaborateurs, la Caisse d'Epargne Hauts de France a décidé de revaloriser la valeur faciale des titres restaurants, soit un passage à 9.75 € avec une participation employeur à hauteur de 60 % de la valeur faciale, soit 5.85 €.

Cette disposition sera applicable à compter du 1^{er} avril 2023.

Les autres dispositions relatives aux titres repas de « l'accord du 25 avril 2017 relatif aux titres repas et chèque emploi service universel » ne concernant pas la valeur du titre restent inchangées.

Article 6 – Revalorisation du plafond de l'allocation financière en cas de Travail à Distance (TAD)

La Caisse d'Epargne Hauts de France a développé, par voie d'accords collectifs, le travail à distance comme nouveau mode d'organisation du travail. Les règles relatives à cette nouvelle pratique ont été inscrites dans deux accords à durée indéterminée pour les fonctions supports et les fonctions commerciales signés respectivement le 20 octobre 2020 et le 27 janvier 2022. La négociation collective a également abouti à la mise en place d'une allocation financière d'un montant de 2.50 € par journée de travail à distance effectuée était instaurée dans la limite de 10 € par mois ».

Le présent accord revalorise ce plafond mensuel et le fixe désormais à 20 € par mois.

Ainsi, l'ensemble des dispositions relatives au travail à distance dans les accords susvisés restent inchangées, à l'exception de cette limite d'allocation financière mensuelle désormais fixée à 20 € par mois.

Le présent accord a valeur, à cet égard, d'avenant aux accords instaurant l'allocation financière de 2.50€ par jour de TAD.

 12

12









Article 7 – Mesures visant à encourager les Mobilités Durables

La Caisse d'Epargne Hauts de France s'engage également au moyen de ses accords relatifs à la négociation annuelle obligatoire dans une démarche « + green ». Ainsi, il est décidé par l'entreprise de mettre à disposition des collaborateurs une offre innovante en matière de mobilité durable.

La Caisse d'Epargne Hauts de France met à disposition de ses collaborateurs une offre de Location Longue Durée (LLD) de vélo pour réaliser les trajets quotidiens entre le domicile et le lieu de travail.

Cette offre de LLD vélo sera proposé à l'ensemble des collaborateurs attestant sur l'honneur réaliser régulièrement leur déplacement entre le lieu de résidence habituel et leur lieu de travail en vélo, sur toute la durée du contrat de LLD à l'exception des collaborateurs bénéficiant d'un véhicule affecté, ou d'un véhicule de fonction.

Le contrat de LLD sera d'une durée de 3 ans, durant lesquelles la Caisse d'Epargne Hauts de France sera locataire d'un vélo mis à disposition du collaborateur et choisi par ce dernier parmi un catalogue proposé par le prestataire choisi.

Le loyer mensuel de la location sera alors pris en charge :

- À hauteur de 70% par l'employeur, correspondant à la participation de l'employeur pour l'utilisation à titre gratuit du vélo afin de réaliser les trajets professionnels ainsi que les trajets quotidiens entre lieu de résidence habituel et le lieu de travail.
- A hauteur de 30% par le collaborateur, correspondant à la libre utilisation, par ce dernier, pendant les jours non travaillés.

La prise en charge mensuelle par l'employeur est plafonnée à 100 € TTC.

Les collaborateurs bénéficiant de ce dispositif de LLD ne pourront pas bénéficier simultanément du dispositif de mobilité durable prévu à l'article 3 de l'accord NAO 2021 (participation à l'achat d'un vélo et d'un casque).

Cette disposition sera proposée avant la fin du 1^{er} semestre 2023.

Article 8 – Lancement d'une expérimentation de place en crèche au sein de Shake Lille

Dans le cadre de son engagement en faveur de la parentalité, la Caisse d'Epargne Hauts de France souhaite saisir l'opportunité de l'emménagement dans le bâtiment de Shake Lille pour expérimenter l'offre de place en crèche.



13



Le bâtiment de Shake Lille dispose d'une crèche inter-entreprises, c'est pourquoi, afin de permettre aux collaborateurs de bénéficier de cette crèche, la CEHDF propose de financer la réservation de 3 places au sein de cet établissement.

Ce dispositif est mis en place à compter dès la signature du présent accord. Les modalités de réservation des berceaux feront l'objet d'une communication spécifique.

Ce financement de places étant une expérimentation, ce dispositif est prévu pour une durée déterminée de 3 ans, avec possibilité de résiliation annuelle à l'issue d'une période minimale de 12 mois.

Il est rappelé que cette expérimentation se limite à une réservation de places et qu'elle ne procure aucun avantage tarifaire pour les salariés qui en bénéficieraient.

Article 9 – Evolution des règles relatives au Compte Epargne Temps


Le Compte Epargne Temps (CET) est un dispositif régi par accord d'entreprise, dont le dernier en date a été conclu le 26 avril 2017. Par le présent accord, la Caisse d'Epargne Hauts de France souhaite faire évoluer les règles de placement et de rémunération immédiate du CET.

Pour une meilleure lisibilité des dispositifs relatifs au CET, un nouvel accord sera proposé à la signature des organisations syndicales afin de regrouper dans un même texte, les dispositions initiales tirées de l'accord du 26 avril 2017, les aménagements au CET négociés dans les accords NAO conclus après 2017 et les nouvelles dispositions ci-dessous :

- Le droit à l'ouverture d'un CET n'est subordonné à aucune condition d'ancienneté,
- La conversion en rémunération immédiate est ouverte sans condition d'ancienneté du CET,
- Les jours de congés affectés au CET pourront être convertis en rémunération immédiate dans la limite de 15 jours par an.

La demande de conversion en rémunération immédiate des congés affectés au Compte Epargne Temps s'effectue via l'outil Gestion des Demandes RH (GDDRH) disponible sur l'intranet. L'indemnité brute, soumise à cotisations sociales et fiscalisée, est versée avec la paie du mois suivant la réception de la demande de conversion.

Le présent accord a valeur, à cet égard, d'avenant à l'accord CET du 26 avril 2017.

 DS

14

 DS

 DS

 DS

 DS

Article 10 – Permettre de piloter sa rémunération en optant pour la mensualisation du 13^{ème} mois

La Caisse d'Épargne Hauts de France verse aujourd'hui un 13^{ème} mois selon les modalités suivantes : versement de 11/12^{ème} sur la paie du mois de novembre, et 1/12^{ème} sur la paie de mois de décembre.

Afin de permettre à chacun de piloter sa rémunération, la Caisse d'Épargne Hauts de France propose à chaque collaborateur de pouvoir opter pour un 13^{ème} mois mensualisé.

Cette option sera proposée à l'ensemble des collaborateurs via une GERS annuelle envoyée au cours du dernier trimestre de l'année. Le collaborateur aura alors le choix entre les deux modes de versements suivants pour l'année à venir :

- Annualisé : (11/12^{ème} en novembre + 1/12^{ème} en décembre)
- Mensualisé (1/12^{ème} chaque mois).

Pour les collaborateurs souhaitant alimenter leur CET via leur 13^{ème} mois, il sera indispensable d'avoir opté pour un versement annualisé.


Pour les nouveaux entrants, ce choix sera fait à l'embauche.

Pour le collaborateur ayant fait le choix de rester en versement annualisé, il restera possible de demander une avance sur 13^{ème} mois au mois de juin pour les collaborateurs qui le souhaitent via une GERS spécifique.

Article 11 - Conditions de révision et de dénonciation de l'accord

11.1 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.

 15

15









11.2 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.

11.3 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.

A blue DocuSign signature icon with a checkmark and the text "DS" above it, followed by the handwritten initials "P B".

16

A blue DocuSign signature icon with a checkmark and the text "DS" above it, followed by the handwritten initials "AD".A blue DocuSign signature icon with a checkmark and the text "DS" above it, followed by the handwritten letter "U".A blue DocuSign signature icon with a checkmark and the text "DS" above it, followed by the handwritten initials "MV".A blue DocuSign signature icon with a checkmark and the text "DS" above it, followed by the handwritten initials "AB".

Article 12 - Date d'effet – Dépôt de l'accord - Publicité

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le 1^{er} avril 2023. 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.

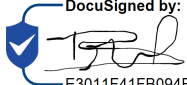
Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-4 du Code du travail, le présent accord, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D.2231-6 et D.2231-7 du code du travail seront déposés, à la diligence de l'Entreprise, sur la plateforme de télé-procédure du Ministère du Travail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

Fait à Lille, le 18-03-2023

Pour la Direction de la CEHDF

Peggy BRIONE

**Membre du Directoire en charge du pôle
Culture, Talent et Transformation**

DocuSigned by:

E3011F41FB094F8...

Pour les Organisations Syndicales Représentatives

	Nom, Prénom du Signataire	Signature
SU-UNSA	M. Olivier BULIARD Délégué Syndical	DocuSigned by:  D0CDE8B51EAE4A3...
CFDT	Mme Magali VANDENBROM Déléguée Syndicale	DocuSigned by:  71E1FF81DEC946E...
SNE-CGC	M. Laurent LECLERCQ Délégué Syndical	DocuSigned by:  40EB4E2EF0C545E...
FO	M. Arnaud DUMONT Délégué Syndical	DocuSigned by:  5FA8B7DCD7914DE...