DocuSign Envelope ID: CCE784D4-526F-4755-86C9-41E0AB645204

Accord collectif relatif à la négociation annuelle obligatoire 2023 portant sur la rémunération, le partage de la valeur ajoutée à la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté

Entre

La Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté (CEBFC) dont le siège social est situé 1, Rond-Point de la Nation - BP 23088 - 21088 DIJON CEDEX 9

Représentée par Monsieur Fabien CHAUVE, Membre du Directoire, agissant par délégation du Président du Directoire,

d'une part,

Les Organisations Syndicales Représentatives dans l'Entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical :

• Le syndicat SNE-CGC,
représenté par M David SAGLIBENE....., délégué syndical,
Signataire de l'accord

• Le syndicat SU-UNSA,
représenté par M Manuel MICHAUX....., délégué syndical,
Signataire de l'accord

• Le syndicat CFTC,
représenté par M Jean Philippe BARON....., délégué syndical,
Signataire de l'accord

• Le syndicat SUD,
représenté par M Vincent NARDIN....., délégué syndical,
Non signataire de l'accord

d'autre part.

DocuSign Envelope ID: CCE784D4-526F-4755-86C9-41E0AB645204

SOMMAIRE

SOMMAIRE 2

PREAMBULE 3

Chapitre 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD 4

Chapitre 2 : MESURES SALARIALES DE LA BRANCHE 5

Article 1. Augmentation générale et prime de pouvoir d'achat 5

Article 2. Enveloppe des augmentations salariales individuelles 2023 5

Article 3. Revalorisation des salaires annuels minimaux de branche 5

Chapitre 3 : MESURES SALARIALES DE LA CEBFC 6

Article 1. Rémunération variable 6

Article 2. Versement d'une prime exceptionnelle de partage de la valeur en février 2023 6

Article 3. Versement d'un supplément d'intéressement 7

Article 4. Monétisation des jours issus du Compte Epargne Temps 8

Article 5. Rémunération des métiers commerciaux de la Banque de Détail 8

Article 6. Rémunération minimale à l'embauche 10

Article 7. Titres restaurant 11

Chapitre 4 : MESURES LIEES A L'ACCOMPAGNEMENT DE LA VALIDATION DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE 12

Article 1. Valorisation des acquis de l'expérience 12

Article 2. Abondement du compte personnel de formation 12

Chapitre 5 : MESURES LIEES A LA MOBILITE 13

Article 1. Mobilité dans une zone frontalière 13

Article 2. Prime à l'achat d'un moyen de transport 13

Article 3. Forfait mobilités durables 14

Chapitre 6 : MESURES LIEES AUX CONGES 17

Chapitre 7 : CALENDRIER PREVISIONNEL DES NEGOCIATIONS 2023 18

Chapitre 8 : PUBLICITE ET REVISION DE L'ACCORD 19

Article 1. Durée de l'accord 19

Article 2. Révision de l'accord 19

Article 3. Publicité et dépôt de l'accord 19

DocuSign Envelope ID: CCE784D4-526F-4755-86C9-41E0AB645204

PREAMBULE

Conformément aux articles L. 2242-1 et L.2242-15 du Code du travail, une négociation s'est engagée entre la direction et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

Aux termes de deux réunions qui se sont tenues les 24 janvier 2023 et 2 février 2023, les parties ont abouti à la conclusion du présent accord.

A l'occasion de ces réunions, l'ensemble des thèmes de négociation mentionnés à l'article L.2242-15 du Code du travail a été évoqué par la Direction et les organisations syndicales représentatives.

Malgré une année marquée par l'éclatement d'une guerre en Europe, une inflation importante qui dégrade le pouvoir d'achat des français, un turn-over inédit sur les métiers de la banque, la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté a su maintenir ses activités dans des conditions satisfaisantes de déploiement pour ses clients et son personnel.

En réponse à ce contexte, la Branche des Caisses d'Epargne a mis en œuvre différentes mesures permettant de soutenir le pouvoir d'achat des collaborateurs (0,8% d'augmentation générale en janvier 2022, versement d'une PPV de 600€ complétée de 400€ par la CEBFC en janvier 2022, revalorisation du premier salaire annuel minimal de Branche). Par ailleurs, dès octobre 2022, la Branche a engagé des négociations qui ont découlé sur deux nouvelles mesures (versement d'une PPV de 1000€ en octobre 2022 et augmentation générale de 2,8% en janvier 2023).

L'ensemble des parties signataires sont parfaitement conscientes que la présente négociation intervient dans un contexte économique mondial qui reste tendu avec des marges de manœuvre limitées pour la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté.

L'accord trouvé s'appuie sur des mesures équilibrées, conciliant au mieux les exigences économiques et les enjeux sociaux.

A l'issue des discussions, les parties ont convenu des dispositions suivantes.

DocuSign Envelope ID: CCE784D4-526F-4755-86C9-41E0AB645204

Chapitre 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique aux salariés de la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté, titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, travaillant à temps complet ou à temps partiel, ainsi qu'aux intérimaires mis à sa disposition, et ce, à la date de conclusion du présent accord, dès lors qu'ils remplissent les conditions définies par le présent accord pour en bénéficier.

DocuSign Envelope ID: CCE784D4-526F-4755-86C9-41E0AB645204

Chapitre 2 : MESURES SALARIALES DE LA BRANCHE

Article 1. Augmentation générale et prime de pouvoir d'achat

Un accord collectif relatif à la négociation annuelle obligatoire a été signé au niveau de la Branche des Caisses d'Epargne le 3 octobre 2022.

Cet accord collectif prévoit deux mesures salariales :

- Une augmentation générale de 2.8% du salaire de base pour les salariés de niveaux de classification A à K avec un plancher fixe de 1 000 euros bruts annuels ;
- Le principe du versement d'une prime de partage de la valeur d'un montant de 1000 € bruts pour l'ensemble des salariés.

Le Directoire de la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté a acté, par une décision unilatérale du 5 octobre 2022, le versement de la prime de partage de la valeur à 1 000 € bruts.

La prime de partage de la valeur a été versée sur la paie d'octobre 2022. L'augmentation générale est intervenue sur le bulletin de paie du mois de janvier 2023.

Article 2. Enveloppe des augmentations salariales individuelles 2023

Pour l'année 2023, l'Entreprise affecte aux augmentations individuelles et promotions une enveloppe de 1.5% de la masse salariale représentant 60 Millions d'euros, calculée sur le montant :

- Du salaire annuel de base apprécié au 31 décembre 2022 et versé à l'ensemble de ses salariés en contrat à durée indéterminée sur l'intégralité de l'exercice 2022 ;
- Des éléments figurant sous l'intitulé AIA des bulletins de salaires des salariés concernés, versées sur l'année 2022.

Cette enveloppe inclut les mesures dédiées à l'égalité salariale femmes/hommes négociée au sein de la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté.

Article 3. Revalorisation des salaires annuels minimaux de branche

Les salaires annuels minimaux de Branche ont été réévalués au 1er janvier 2023 avec une augmentation de 6% sur les niveaux de classification A et B.

Niveaux	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

DocuSign Envelope ID: CCE784D4-526F-4755-86C9-41E0AB645204

Chapitre 3 : MESURES SALARIALES DE LA CEBFC

Article 1. Rémunération variable

Il est rappelé que l'enveloppe de la part variable 2022 versée en 2023, qui reflète la performance commerciale de l'année, sera versée sur le bulletin de paie d'avril 2023.

Article 2. Versement d'une prime exceptionnelle de partage de la valeur en février 2023

La prime de partage de la valeur s'inscrit dans le cadre de l'article 1 de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat et de l'Accord collectif national de la Branche Caisse d'Epargne relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, dont elle satisfait ainsi les dispositions.

Il est précisé que la CEBFC met en œuvre un accord d'intéressement et que la prime versée ne se substitue à aucun élément de rémunération ni à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise. Elle correspond à une rémunération supplémentaire.

2.1 - Bénéficiaires

Les bénéficiaires de la prime de partage de la valeur seront les salariés liés à la CEBFC par un contrat de travail, et les intérimaires mis à sa disposition, à la date de dépôt du présent accord, soit le 7 février 2023.

2.2 - Montant

Le montant de la prime de partage de la valeur sera, par principe et pour chacun de ses bénéficiaires, d'un montant de 1.000 euros (mille euros) bruts.

Toutefois, ce montant sera proratisé :

- D'une part, en fonction de la durée du travail prévue au contrat de travail de chaque bénéficiaire, rapportée à un temps complet.

  Pour le bénéficiaire travaillant à temps partiel, le montant de la prime 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 207 jours.

- D'autre part, en fonction de la durée de présence effective de chaque bénéficiaire au cours des douze mois précédant le versement de la prime.

  Les congés prévus au chapitre V du titre II du livre II de la première partie du Code du travail sont assimilés à des périodes de présence effective (sont notamment visés les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et d'éducation des enfants, etc.).

DocuSign Envelope ID: CCE784D4-526F-4755-86C9-41E0AB645204

2.3 – Date de versement

La prime de partage de la valeur sera versée dans le cadre de la paye du mois de février 2023, soit le 25 février 2023.

2.4 – Régime social et fiscal

Conformément aux conditions prévues par la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, la prime de partage de la valeur est :

- exonérée de toutes les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié et de l'employeur ainsi que des participations à l'effort de construction, taxes et contributions liées à l'apprentissage et à la formation professionnelle 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 de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) et du forfait social.

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 207 jours.

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.

Article 3. Versement d'un supplément d'intéressement

Les salariés bénéficieront en 2023 du versement d'un intéressement dégagé au titre de l'année 2022 sur la base de l'accord d'intéressement du 16 juin 2021.

DocuSign Envelope ID: CCE784D4-526F-4755-86C9-41E0AB645204

Au regard de la performance financière de l'entreprise en 2022, la Direction complètera exceptionnellement l'intéressement versé en 2023 par un supplément d'intéressement permettant d'atteindre une enveloppe globale de 5 Millions d'euros.

Les bénéficiaires, les critères de répartition, et les règles de versement et d'affectation du supplément d'intéressement sont identiques à ceux prévus dans l'accord d'intéressement du 16 juin 2021.

Le versement du supplément d'intéressement interviendra en avril 2023.

Article 4. Monétisation des jours issus du Compte Epargne Temps

La Direction s'engage à accepter toute demande de monétisation de jours issus du Compte Epargne Temps, conformément aux dispositions d'ordre public de l'article L. 3151-3 du code du travail, dans la limite de 3 jours de congés payés et/ou ancienneté. La monétisation se fera uniquement par journée entière.

Cette mesure prendra effet à compter du 1er avril 2023, sous réserve du développement de l'outil de gestion des demandes. Toute demande devra être formulée au plus tard le 30 novembre 2023.

Article 5. Rémunération des métiers commerciaux de la Banque de Détail

5.1 – Objectifs

La Direction souhaite revoir sa politique de rémunération sur les emplois du réseau commercial pour :

- Attirer et recruter de nouveaux collaborateurs ;
- Fidéliser les collaborateurs déjà présents ;
- Donner une visibilité sur la trajectoire de carrière et donc de rémunération et de classification.

La trajectoire de carrière est basée sur la maîtrise de l'emploi. Celle-ci est validée par le manager et la Direction des Ressources Humaines au regard de la validation des nouveaux parcours de formation dédiés et de la maîtrise des prérequis indispensables à la tenue de chaque emploi (savoirs, savoir-faire, savoir-être). Elle s'inscrit également dans le respect des conditions des mobilités professionnelles dans l'entreprise (MAC 3).

5.2 – Principes applicables aux collaborateurs promus en interne ou recrutés à l'externe

Chaque emploi du réseau commercial de la BDD bénéficie d'un salaire minimum annuel base temps plein lors de la prise de poste.

Dès la prise de poste, débute un parcours de formation spécifique à chaque emploi permettant d'acquérir les compétences indispensables à la maîtrise de l'emploi.

DocuSign Envelope ID: CCE784D4-526F-4755-86C9-41E0AB645204

	CC	GC	CDP	DA	CA Pro	CA GP
Parcours Formation	Parcours Défis	Parcours Défis	Parcours CDP	Parcours Managers	Parcours pro	Parcours ES Banque GP
Classification en début de parcours	C	E	F	H	H	H
Délai pour valider l'acquisition des compétences (correspondant à la durée prévisionnelle du parcours)	2 mois	1 mois	6 mois	1 an	1 an	1 an
Classification en fin de parcours ou lorsque les compétences sont maîtrisées	D	F	G	H	H	H

L'appréciation de la maîtrise de l'emploi interviendra dans le mois suivant la fin du parcours ou dans les délais visés dans le tableau ci-dessus. En cas de réussite, le changement de classification et la revalorisation salariale interviendront le 1er jour du mois suivant.

En cas d'échec, et/ou de non-validation des attendus métier en termes de compétences, la hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines continueront d'accompagner le collaborateur avec l'appui de l'animation commerciale. Dès lors que la maîtrise de l'emploi aura été validée par la hiérarchie, le collaborateur bénéficiera du changement de classification et de la revalorisation salariale associée.

Ces évolutions de rémunération n'empêchent pas le collaborateur de bénéficier, entre deux parcours (ou deux mobilités professionnelles) d'une éventuelle mesure salariale (augmentation individuelle, prime) lors de la revue salariale annuelle de l'entreprise.

5.3 – Principes applicables aux collaborateurs déjà en poste

La Direction s'engage à étudier la situation des collaborateurs présents et compétents sur leur emploi, dont la rémunération est inférieure au salaire garanti en cas de maîtrise de l'emploi. La maîtrise de l'emploi sera appréciée par la hiérarchie, notamment dans le cadre de l'entretien annuel, des entretiens individuels, d'Excellence clients…. En cas de maîtrise de l'emploi validée, une revalorisation salariale interviendra soit au moment de la revue salariale, soit d'ici fin 2023.

5.4 – Principes applicables aux collaborateurs en mobilité Groupe

Ces collaborateurs bénéficient du salaire annuel garanti en cas de maîtrise de l'emploi.

DocuSign Envelope ID: CCE784D4-526F-4755-86C9-41E0AB645204

5.5 – Salaire annuel garanti en cas de maîtrise de l'emploi

- Trajectoire n°1

	CC	GC	CDP	DA CA Pro CA GP
Salaire* minimum à la prise de poste	26 000€	29 000€	33 000€	38 000€
		ou +1500€ si salaire à la prise de poste est > à 29 000€	ou +1500€ si salaire à la prise de poste est > à 33 000€	ou +2500€ si salaire à la prise de poste est > à 38 000€
Salaire* minimum garanti en cas de maîtrise de l'emploi	27 000€	30 000€	35 000€	40 000€
	ou +1000€ si salaire à la prise de poste est > à 26 000€	ou +1000€ si salaire à la prise de poste est > à 29 000€	ou +1500€ si salaire à la prise de poste est > à 33 000€	ou +2000€ si salaire à la prise de poste est > à 38 000€

**salaire base temps plein pour une année complète, éventuels AIA compris.*

- Trajectoire n°2

	CC	GC	DA CA Pro CA GP
Salaire* minimum à la prise de poste	26 000€	29 000€	38 000€
		ou +1500€ si salaire à l'embauche ou à la prise de poste est > à 29 000€	ou +3300€ si salaire à l'embauche ou à la prise de poste est > à 38 000€
Salaire* minimum garanti en cas de maîtrise de l'emploi	27 000€	30 000€	40 000€
	ou +1000€ si salaire à la prise de poste est > à 26 000€	ou +1000€ si salaire à la prise de poste est > à 29 000€	ou +2000€ si salaire à la prise de poste est > à 38 000€

**salaire base temps plein pour une année complète, éventuels AIA compris.*

Article 6. Rémunération minimale à l'embauche

6.1 – Rémunération minimale des contrats à durée déterminée

Tout nouvel embauché en contrat à durée déterminée se verra proposer une rémunération annuelle brute minimale fixée 24 000,00 euros équivalent temps plein.

6.2 – Rémunération minimale des apprentis

La Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté intègre chaque année des apprentis. En 2022, 55 nouveaux salariés en apprentissage ont été intégrés dans l'entreprise. Ce nombre augmente régulièrement sur les dernières années.

Ces embauches constituent un vivier des futurs recrutements pour l'entreprise. Ainsi, 16 alternants ont été embauchés en contrat à durée indéterminée en 2022 à l'issue de leur formation.

La Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté souhaite pérenniser ces embauches et être encore plus attractive pour intégrer de nouveaux apprentis. Aussi, le salaire d'embauche brut des apprentis est défini selon les modalités ci-après détaillées.

DocuSign Envelope ID: CCE784D4-526F-4755-86C9-41E0AB645204

Apprentis Assistant de clientèle – classification D						
Diplôme préparé	18 – 20 ans			21 – 25 ans		
	1ère année de contrat	2ème année de contrat	3ème année de contrat	1ère année de contrat	2ème année de contrat	3ème année de contrat
BTS	785 €	931 €	1 223 €	968 €	1 114 €	1 424 €
Licence Pro en 1 an	NC			NC		

Les apprentis bénéficieront de cette mesure à compter du 1er janvier 2023.

Article 7. Titres restaurant

Les tickets restaurants seront revalorisés à hauteur de 11€ en valeur faciale, avec une prise en charge patronale de 6€ (soit 54.54%).
Cette revalorisation interviendra sur les tickets restaurants de février 2023 et comptabilisés sur la paie de mars 2023.

DocuSign Envelope ID: CCE784D4-526F-4755-86C9-41E0AB645204

Chapitre 4 : MESURES LIEES A L'ACCOMPAGNEMENT DE LA VALIDATION DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Article 1. Valorisation des acquis de l'expérience

Dans le cadre de la gestion de carrière des salariés de l'entreprise, les parties souhaitent reconduire le dispositif de la validation des acquis de l'expérience de ces salariés en les accompagnant.

La Direction veillera à la promotion de la validation des acquis de l'expérience afin de valoriser cette démarche et d'en faire comprendre le sens et l'intérêt auprès des salariés de l'entreprise.

Pour rappel, la validation des acquis de l'expérience a pour finalité de faire valider un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles.

Dans ce cadre, toute personne répondant aux critères de la validation des acquis de l'expérience qui s'engage dans cette démarche en mobilisant son compte personnel de formation hors temps de travail et qui obtient un diplôme ou son équivalent, bénéficiera d'une mesure salariale. Cette prime de 1 500,00 euros brut sera versée le mois suivant l'obtention de la validation des acquis de l'expérience.

Les diplômes éligibles à ce dispositif sont de type ITB, Gestion Privée et tout diplôme en lien avec les métiers bancaires et/ou l'emploi du salarié.

Article 2. Abondement du compte personnel de formation

La Direction entend également contribuer au financement de la formation professionnelle des collaborateurs par un abondement du Compte Personnel de Formation. Ce dispositif permet de valoriser un parcours de formation en adéquation avec les besoins de l'entreprise (emploi occupé, mobilité fonctionnelle) ou pour accompagner une reconversion professionnelle hors de l'entreprise. L'abondement s'applique pour les salariés dont le diplôme actuel est inférieur à BAC +2 ou équivalent.

Le collaborateur prendra contact avec la Direction des Ressources Humaines pour échanger sur son projet et en définir les modalités.
L'abondement du CPF par l'employeur se fera à hauteur de 1 000,00 euros. Cet abondement alimentera directement le CPF.

DocuSign Envelope ID: CCE784D4-526F-4755-86C9-41E0AB645204

Chapitre 5 : MESURES LIEES A LA MOBILITE

Le bénéfice des dispositifs liés à la mobilité géographique et fonctionnelle issus des dispositions de l'accord relatif à l'emploi et la mobilité à la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté du 15 décembre 2020 (avenant à l'accord collectif du 25 novembre 2015) sont applicables aux salariés embauchés en contrat à durée indéterminée à l'issue de leur contrat à durée déterminée.

Article 1. Mobilité dans une zone frontalière

Conscient que le coût de la vie est plus élevé à proximité de la Suisse, la Direction et les organisations syndicales signataires souhaitent valoriser et accompagner les mobilités de salariés au sein des agences frontalières.

Les agences concernées sont Morteau, Les Rousses, Mouthe, Pontarlier Europe, Pontarlier République, Maiche, Morez et Saint Laurent en Grandvaux.

La mobilité dans cette zone répond aux conditions suivantes :

- La mobilité géographique s'entend comme un changement d'affectation permanent décidé par l'employeur au sein de la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté. Sont donc exclues des dispositions prévues les mobilités à l'initiative du salarié pour convenance personnelle, ainsi que les changements de lieux de travail ponctuels comme la mission.

- La mobilité nécessite une nouvelle implantation du domicile fiscal du salarié sur la zone concernée entendu comme un déménagement. Un salarié qui est déjà installé sur la zone ne peut bénéficier du dispositif.

- Le nouveau lieu d'habitation doit être plus proche du lieu d'affectation que l'ancien logement.

- Le nouveau lieu d'habitation devra être situé dans l'une des municipalités ou leurs périphéries (agglomération, communauté de communes) où se situent les agences Caisses d'Epargne concernées et où le coût de la vie est plus élevé.

Le montant de la prime forfaitaire est fixé à 125,00 euros bruts par mois quelle que soit la durée du travail. Le versement s'effectue sur chaque mois travaillé pour la durée de l'affectation sur l'agence concernée. En cas de mobilité, de départ, ou de suspension du contrat de travail, le versement de la prise sera interrompu pendant la suspension.

Article 2. Prime à l'achat d'un moyen de transport

2.1 – Prime à l'achat d'un vélo/d'une trottinette à assistance électrique

La Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté entend favoriser, via la reconduction de l'aide à l'acquisition d'un vélo/d'une trottinette à assistance électrique, les déplacements écologiques entre le domicile et le lieu de travail des salariés.

DocuSign Envelope ID: CCE784D4-526F-4755-86C9-41E0AB645204

Le montant de cette aide financière est fixé à 20% du coût de l'achat du vélo et/ou de la trottinette à assistance électrique sans dépasser 180 euros brut pour tout achat d'un vélo et/ou d'une trottinette à assistance électrique neuf.ve, non muni d'une batterie au plomb. Le salarié souhaitant en bénéficier ne doit pas avoir perçu cette aide dans les trois ans précédant la signature de l'accord. Le salarié pourra prétendre au plus à une prime à l'achat d'un vélo et à une prime à l'achat d'une trottinette par an.

Les salariés souhaitant bénéficier de cette aide devront respecter les conditions suivantes ci-après :

□ Le bénéficiaire formulera se demande de remboursement au Département Paie et Gestion Administration RH sur la base d'une facture détaillée, acquittée et établie au nom du salarié.

□ Le bénéficiaire s'engage à ne pas le/la céder dans l'année qui suit son acquisition.

2.2 – Prime à l'achat d'une voiture/d'un scooter électrique

La Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté entend favoriser, via la reconduction de l'aide à l'acquisition d'un véhicule 100% électrique, les déplacements écologiques entre le domicile des salariés et leurs lieux de travail.

Le présent dispositif s'applique à l'achat d'une voiture électrique ou d'un scooter électrique.

Le montant de cette aide financière est fixée à 500 euros brut pour tout achat d'un véhicule 100% électrique neuf. Le salarié souhaitant en bénéficier ne doit pas avoir perçu cette aide dans les trois ans précédant la signature de l'accord. Le salarié pourra prétendre au plus à une prime à l'achat d'une voiture et à une prime à l'achat d'un scooter électrique(s) par an.

Les salariés souhaitant bénéficier de cette aide devront respecter les conditions suivantes ci-après :

□ Le bénéficiaire formulera se demande de remboursement au Département Paie et Gestion Administration RH sur la base d'une facture détaillée, acquittée et établie au nom du salarié.

□ Le bénéficiaire s'engage, par une déclaration sur l'honneur, à utiliser la voiture/le scooter électrique(s) pour effectuer notamment ses trajets domicile/lieu de travail.

□ Le bénéficiaire s'engage par ailleurs à ne pas le/la céder dans l'année qui suit son acquisition.

Article 3. Forfait mobilités durables

Le forfait mobilités durables en Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté est constitué par la prise en charge des indemnités kilométriques vélo.

3.1 – Les bénéficiaires

Bénéficient du forfait mobilités durables les collaborateurs liés à la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté par un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée - qu'ils soient employés à temps partiel ou à temps complet - par un contrat d'apprentissage ou par un contrat de professionnalisation, ainsi que les stagiaires et les intérimaires, sans condition d'ancienneté.

DocuSign Envelope ID: CCE784D4-526F-4755-86C9-41E0AB645204

Les salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition de manière permanente par l'entreprise sont exclus de ce dispositif.

3.2 – Les modes de transport éligibles et les déplacements concernés

Sont éligibles au forfait mobilités durables les trajets effectués en vélo :

- entre la résidence habituelle et le lieu de travail ;
- entre la résidence habituelle et des arrêts de transport public ;
- entre le lieu de travail et des arrêts de transport public.

Le trajet de rabattement effectué à vélo pris en compte pour le calcul de la prise en charge des frais engagés pour se déplacer à vélo ou à vélo à assistance électrique correspond à la distance la plus courte entre la résidence habituelle du salarié ou le lieu de travail et la gare ou la station de transport collectif.

Le bénéfice de la prise en charge des frais engagés pour se déplacer à vélo pour les trajets de rabattement vers des arrêts de transport public se cumule avec la prise en charge des abonnements de transport collectif ou de service public de location de vélo, dans la limite du plafond légal, à condition que ces abonnements ne permettent pas d'effectuer ces mêmes trajets.

3.3 – Le montant des indemnités kilométriques

Le montant de l'indemnité kilométrique vélo est fixé à 25 centimes d'euros par kilomètre. L'indemnité est plafonnée à 200 euros par an et par salarié.

Les collaborateurs à temps partiel dont la durée du travail est inférieure à la moitié de la durée du travail à temps complet, bénéficient d'une prise en charge du forfait mobilités durables calculée au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

3.4 – Les conditions d'attribution

Les salariés souhaitant bénéficier de l'indemnité kilométrique vélo devront respecter les conditions suivantes ci-après :

□ Le bénéficiaire informera des trajets réalisés par une déclaration sur l'honneur.

□ L'indemnité journalière vélo s'appliquera sur la base du trajet vélo le plus direct (sur la base des itinéraires vélos recommandés par le calculateur d'itinéraires ViaMichelin) entre le domicile du bénéficiaire et son lieu de travail ou la résidence habituelle du bénéficiaire ou son lieu de travail et la gare ou la station de transport collectif.

L'employeur pourra contrôler les déclarations. Toute déclaration frauduleuse sera sanctionnée selon les dispositions prévues par le règlement intérieur de l'entreprise.

Le versement de l'indemnité se fera deux fois par an (paie de juillet n pour la période janvier n à juin n et sur la paie de janvier pour la période de juillet n-1 à décembre n-1).

DocuSign Envelope ID: CCE784D4-526F-4755-86C9-41E0AB645204

En cas de départ de l’entreprise, la déclaration devra être effectuée au plus tard le dernier jour d’exécution du contrat de travail.

DocuSign Envelope ID: CCE784D4-526F-4755-86C9-41E0AB645204

Chapitre 6 : MESURES LIEES AUX CONGES

Les salariés ayant atteint 40 ans d'ancienneté se verront attribuer un supplément de congé d'une journée portant à 4 jours le nombre de congés d'ancienneté. Ce congé est attribué au 1er janvier de l'année en cours par anticipation.

L'ancienneté s'apprécie au 31 mai de l'année en cours, son point de départ étant le jour d'entrée dans l'entreprise.

DocuSign Envelope ID: CCE784D4-526F-4755-86C9-41E0AB645204

Chapitre 7 : CALENDRIER PREVISIONNEL DES NEGOCIATIONS 2023

Dans le cadre du calendrier social 2023, les partenaires sociaux conviennent de se réunir afin d'engager des négociations au cours de l'année 2023 sur les thèmes suivants :

- La renégociation d'un accord collectif relatif à l'abondement employeur ;
- La négociation d'un accord collectif relatif au télétravail pour les métiers des agences du réseau commercial BDD ;
- La renégociation des mesures destinées à accompagner les salariés de 50 ans et plus issues de l'Accord collectif relatif à l'emploi et la mobilité de la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté – Avenant à l'accord collectif d'entreprise du 25 novembre 2015 ;
- Les négociations relatives à l'organisation des élections professionnelles et à la mise en place du CSE.

DocuSign Envelope ID: CCE784D4-526F-4755-86C9-41E0AB645204

Chapitre 8 : PUBLICITE ET REVISION DE L'ACCORD

Article 1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, à l'exception des mesures prévues aux articles 5, 6 et 7 du Chapitre 3 portant sur la rémunération des métiers commerciaux de la Banque de Détail et la revalorisation des tickets restaurant qui sont à durée indéterminée.

Il prend effet rétroactivement au 1er janvier 2023, à l'exception :

- Des dispositions de l'article 4 du Chapitre 3 relatif à la monétisation des jours issus du CET qui entreront en vigueur le 1er avril 2023 ;
- Des dispositions des articles 5 et 7 du Chapitre 3 qui entreront en vigueur à compter de la signature du présent accord.

Article 2. Révision de l'accord

La conclusion d'un avenant portant révision du présent accord est soumise aux conditions prévues par les articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Par ailleurs, toute demande de révision devra donner lieu :

- A une information de toutes les parties signataires,
- A la remise d'un projet d'avenant de révision accompagnant cette demande,
- A l'engagement d'une négociation au plus tard dans les 6 mois suivant la demande de révision.

A défaut d'avenant dans un délai de 3 mois suivant l'engagement des négociations, l'accord initial demeurera en vigueur.

Dans l'hypothèse où un élément clef de l'accord viendrait à évoluer pour une raison indépendante de la volonté des parties signataires, et/ou dans l'hypothèse d'une évolution significative de la législation applicable en matière de négociation, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais, à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'analyser cette évolution, voire engager, selon la procédure décrite ci-dessus, la révision totale ou partielle du présent accord.

Article 3. Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé sur la plateforme « téléAccords » accompagné des pièces prévues à l'article D 2231-7 du code du travail à l'initiative de la Direction, par le représentant de l'Entreprise.

Conformément à l'article D 2231-2 du code du travail, un exemplaire de l'accord est également remis au greffe du conseil des prud'hommes de Dijon.

Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l'objet des mêmes mesures de publicité.

DocuSign Envelope ID: CCE784D4-526F-4755-86C9-41E0AB645204

Fait à DIJON, le 7 février 2023

Pour la Caisse d'Épargne de Bourgogne Franche-Comté DocuSigned by: B7D26EAD36A341C... M Fabien CHAUVE Membre du Directoire

Pour le SNE-CGC DocuSigned by: DAVID SAGLIBENE 2D64C9EC2C4849D... M David SAGLIBENE Délégué syndical d'entreprise	Pour la SU-UNSA DocuSigned by: MANUEL MICHAUX 46C554C013F44E3... M Manuel MICHAUX Délégué syndical d'entreprise

Pour le CFTC DocuSigned by: JEAN PHILIPPE BARON 1ECA4BF9654C4C1... M Jean-Philippe BARON Délégué syndical d'entreprise	Pour SUD M Vincent NARDIN Délégué syndical d'entreprise