

# Accord collectif relatif à la négociation annuelle obligatoire 2024 portant sur la rémunération, le partage de la valeur ajoutée à la Caisse d'Épargne de Bourgogne Franche-Comté

## Entre

La Caisse d'Épargne 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,
- Le syndicat SU-UNSA,  
représenté par M Manuel MICHAUX....., délégué syndical,
- Le syndicat CFTC,  
représenté par Madame Virginie CHAPUIS....., délégué syndical,
- Le syndicat SUD,  
représenté par M Vincent NARDIN....., délégué syndical,

## d'autre part.



## SOMMAIRE

SOMMAIRE .....	2
Chapitre 1 : MESURES SALARIALES DE LA BRANCHE.....	4
Article 1. <i>Augmentation générale et enveloppe des augmentations salariales individuelles 2024 ...</i>	4
Chapitre 2 : MESURES SALARIALES DE LA CEBFC .....	4
Article 1. <i>Enveloppe des augmentations salariales individuelles 2024 .....</i>	4
Article 2. <i>Rémunération variable .....</i>	5
Article 3. <i>Versement d'un supplément d'intéressement.....</i>	5
Article 4. <i>Abondement de l'employeur .....</i>	5
Article 5. <i>Monétisation des jours issus du Compte Epargne Temps .....</i>	5
Article 6. <i>Titres restaurant .....</i>	5
Article 7. <i>Avantage bancaire applicable aux formules « famille » .....</i>	6
Chapitre 3 : MESURES LIEES A LA RECONNAISSANCES DES DIPLOMES QUALIFIANTS OU CERTIFIANTS	7
Article 1. <i>Valorisation des acquis de l'expérience.....</i>	7
Article 2. <i>Valorisation des parcours de formation qualifiants .....</i>	7
Article 3. <i>Abondement du compte personnel de formation .....</i>	8
Chapitre 4 : MESURES LIEES A LA MOBILITE .....	9
Article 1. <i>Mobilité dans une zone frontalière .....</i>	9
Article 2. <i>Prime à l'achat d'un moyen de transport.....</i>	10
Article 3. <i>Forfait mobilités durables.....</i>	11
Chapitre 5 : MESURES LIEES AUX CONGES.....	13
Article 1. <i>Congés payés d'ancienneté .....</i>	13
Article 2. <i>Congés pour PACS.....</i>	13
Article 3. <i>Jours d'absence autorisée et rémunérée pour les sapeurs-pompiers volontaires.....</i>	13
Article 4. <i>Dons de jours en faveur de certains collaborateurs en longue maladie .....</i>	14
Chapitre 6 : CALENDRIER PREVISIONNEL DES NEGOCIATIONS 2024 .....	14
Chapitre 7 : PUBLICITE ET REVISION DE L'ACCORD .....	15
Article 1. <i>Durée de l'accord.....</i>	15
Article 2. <i>Révision de l'accord .....</i>	15
Article 3. <i>Publicité et dépôt de l'accord .....</i>	15



## 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 26 janvier 2024 et 7 février 2024, 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 un contexte de taux complexe, une inflation toujours importante qui dégrade le pouvoir d'achat des Français, un turn-over fort 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 négocié 1,7% d'augmentation générale en janvier 2024.

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.



## Chapitre 1 : MESURES SALARIALES DE LA BRANCHE

Le présent chapitre 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.

### **Article 1. Augmentation générale et enveloppe des augmentations salariales individuelles 2024**

Un accord collectif relatif à la négociation annuelle obligatoire a été signé au niveau de la Branche des Caisses d'Epargne le 18 décembre 2023.

Cet accord collectif prévoit deux mesures salariales :

- Une augmentation générale de 1,7% du salaire de base pour les salariés de niveaux de classification A à K avec un plancher fixe de 550 euros bruts annuels ;
- Le principe d'une enveloppe globale minimale affectée aux augmentations individuelles correspondant à 1,3% du salaire annuel de base apprécié au 31 décembre 2023 versé à l'ensemble des salariés en CDI sur l'intégralité de l'exercice, auquel s'ajoutent les avantages individuels acquis versés sur l'exercice 2023.

Cette mesure est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

## Chapitre 2 : MESURES SALARIALES DE LA CEBFC

### **Article 1. Enveloppe des augmentations salariales individuelles 2024**

Pour l'année 2024, l'Entreprise affecte aux augmentations individuelles et promotions une enveloppe de 1.3% de la masse salariale, calculée sur le montant :

- Du salaire annuel de base apprécié au 31 décembre 2023 versé à l'ensemble de ses salariés en contrat à durée indéterminée sur l'intégralité de l'exercice 2023 ;
- Des éléments figurant sous l'intitulé AIA des bulletins de salaires des salariés concernés, versées sur l'année 2023.

Cette enveloppe inclut les mesures dédiées à l'égalité salariale femmes/hommes négociée au sein de la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté et sera utilisée pour l'ensemble des mesures réalisées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et le 31 décembre 2024.

Le présent article est conclu pour une durée déterminée d'un an et prendra effet le 1<sup>er</sup> mai 2024.



## **Article 2. Rémunération variable**

Il est rappelé que l'enveloppe de la part variable 2023 versée en 2024, qui reflète la performance commerciale de l'année, sera versée sur le bulletin de paie d'avril 2024.

## **Article 3. Versement d'un supplément d'intéressement**

Les salariés bénéficieront en 2024 du versement d'un intéressement dégagé au titre de l'année 2023 sur la base de l'accord d'intéressement du 16 juin 2021.

Au regard de la performance financière de l'entreprise en 2023, la Direction complètera exceptionnellement l'intéressement versé en 2024 par un supplément d'intéressement permettant d'atteindre une enveloppe globale de 5 Millions d'euros, soit un supplément d'intéressement de 279 074€.

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 présent article est conclu pour une durée déterminée d'un an et le versement du supplément d'intéressement interviendra en mai 2024.

## **Article 4. Abondement de l'employeur**

La Direction s'engage à abonder les versements effectués sur le PEE au titre de la prime d'intéressement par les salariés. Il est d'ores et déjà convenu que le montant maximum de l'abondement employeur est porté à 580€ pour l'année 2024. Cet abondement fera l'objet d'un accord ou d'une décision unilatérale distinct afin d'encadrer les conditions et modalités de l'abondement employeur.

## **Article 5. 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.

Le présent article est conclu pour une durée déterminée d'un an et prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024. Toute demande devra être formulée au plus tard le 30 novembre 2024.

## **Article 6. Titres restaurant**

Les tickets restaurants seront revalorisés à hauteur de 12€ en valeur faciale, soit un euro supplémentaire pris intégralement en charge par l'employeur, portant ainsi la prise en charge patronale à 7€ (soit 58,33%).

Cette mesure 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.



Le présent article est conclu pour une durée indéterminée. Cette revalorisation interviendra sur les tickets restaurants de mars 2024 et comptabilisés sur la paie d'avril 2024.

**Article 7.      *Avantage bancaire applicable aux formules « famille »***

La direction répond favorablement à la demande des organisations syndicales d'intégrer les formules famille des offres groupées de service, à la liste des produits et services soumis à la tarification préférentielle, plus communément appelés « avantages bancaires ». Jusqu'à présent, le tarif préférentiel s'appliquait uniquement aux formules individuelles.

Sont donc concernées :

- La formule famille de la formule initial
- La formule famille de la formule confort
- La formule famille de la formule optimal

Conformément aux conditions générales de vente en vigueur, sont réputées éligibles aux « formules familles » :

- les personnes physiques majeures capables en couple (mariés, pacsés, concubins ou vivant maritalement) avec ou sans enfant (8 enfants maximum), titulaires chacun d'un compte de dépôt (un compte individuel chacun ou un compte joint).
- les familles monoparentales, dont les membres sont titulaires d'un compte de dépôt. Les enfants bénéficieront de la Formule Famille avec une carte adaptée à leur âge.

Les bénéficiaires de ce nouvel avantage bancaire seront donc les salariés, personnes physiques, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, sous réserve de domicilier leur salaire à la CEBFC. Il s'agit de deux conditions cumulatives.

La tarification préférentielle correspondra à une réduction de 30% sur la tarification client. Afin de respecter la réduction tolérée par l'Urssaf et fixée à 30% au maximum, la réduction sera paramétrée à 29.95% sur ce produit (ou service) afin de respecter la réglementation URSSAF qui ne tolère aucun dépassement au taux de 30%, et d'éviter tout dépassement qui pourrait intervenir par l'application de l'arrondi sur le prix calculé.

Le présent article est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024.



## Chapitre 3 : MESURES LIEES A LA RECONNAISSANCES DES DIPLOMES QUALIFIANTS OU CERTIFIANTS

Le présent chapitre s'applique aux salariés de la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, travaillant à temps complet ou à temps partiel dès lors qu'ils remplissent les conditions définies par le présent chapitre pour en bénéficier.

### **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. Une 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.

Le présent article est conclu pour une durée déterminée d'un an et prendra effet rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

### **Article 2. Valorisation des parcours de formation qualifiants**

La Direction veillera à la reconnaissance des parcours de formation certifiant afin de valoriser ces parcours qui participent aux développements des compétences des collaborateurs et de l'entreprise.

Tout salarié inscrit par la Direction dans un parcours qualifiant et qui obtient sa certification, bénéficiera d'une mesure salariale.

Une prime de 800,00 euros brut sera versée le mois suivant l'obtention de la certification.

Les diplômes éligibles à ce dispositif sont le diplôme ITB Management bancaire et le Parcours CEBFC Expert Gestion de Patrimoine dispensé par l'ES Banque.

Le présent article est conclu pour une durée déterminée d'un an et prendra effet rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2024.



**Article 3. 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.

Le présent article est conclu pour une durée déterminée d'un an et prendra effet rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2024.



## Chapitre 4 : 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 prime sera interrompu pendant la suspension.

Cette mesure s'applique aux salariés de la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, travaillant à temps complet ou à temps partiel.

Le présent article est conclu pour une durée déterminée d'un an et prendra effet rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2024.



## **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'Épargne 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.

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, 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 :

- Bénéficiaire d'une ancienneté (entreprise ou groupe) minimale d'un an ;
- Le bénéficiaire formulera sa demande de remboursement au Département Paie et Gestion Administration RH sur la base d'une facture détaillée, acquittée et établie au nom du salarié, au plus tard dans les 3 mois suivant la date d'achat du bien ;
- Le bénéficiaire s'engage à ne pas le/la céder dans l'année qui suit son acquisition.

### *2.2 – Prime pour l'acquisition d'une voiture/d'un scooter électrique*

La Caisse d'Épargne de Bourgogne Franche-Comté entend favoriser, les déplacements écologiques entre le domicile des salariés et leurs lieux de travail.

En conséquence, elle reconduit le dispositif existant pour l'achat d'une voiture et/ou scooter électrique et l'étend à l'acquisition en leasing d'une voiture électrique ou d'un scooter électrique.

Le montant de cette aide financière est fixé à 500 euros brut pour toute acquisition 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'acquisition d'une voiture électrique et à une prime à l'acquisition d'un scooter électrique(s) par an.

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

- Bénéficiaire d'une ancienneté (entreprise ou groupe) minimale d'un an ;
- L'entrée en jouissance du véhicule doit être comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et le 31 décembre 2024 ;
- En cas de véhicule acheté, le collaborateur doit être le titulaire de la carte grise (carte grise à transmettre) ;



- En cas de véhicule loué, le collaborateur doit être l'utilisateur du véhicule loué (transmettre le contrat de location ou d'assurance permettant d'établir un lien entre le salarié et le conducteur) ;
- Le bénéficiaire formulera sa demande de remboursement au Département Paie et Gestion Administration RH sur la base d'une facture détaillée, acquittée dans les 3 mois suivant l'acquisition ;
- 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.

Les articles 2.1 et 2.2 sont conclus pour une durée déterminée d'un an et prendront effet rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

### **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*

Bénéficiaire 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.

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).

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

Le présent article est conclu pour une durée déterminée d'un an et prendra effet rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2024.



## Chapitre 5 : MESURES LIEES AUX CONGES

### **Article 1. Congés payés d'ancienneté**

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 1<sup>er</sup> 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.

Le présent article est conclu pour une durée déterminée d'un an et prendra effet rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

### **Article 2. Congés pour PACS**

Afin d'aligner les congés pour mariage et pour PACS, chaque salarié a droit, sur justification, à un congé pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité d'une durée de 5 jours.

Les règles de prises de ces jours seront celles applicables aux jours pour congés événements familiaux tels que précisées dans l'intranet de l'entreprise.

Cette mesure s'appliquera 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.

Le présent article est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de la signature de l'accord.

### **Article 3. Jours d'absence autorisée et rémunérée pour les sapeurs-pompiers volontaires**

Suite à la conclusion d'une convention entre la Direction et le SDIS 89 le 22 mai 2023, et aux demandes d'extension à d'autres départements de la part de collaborateurs et des organisations syndicales, la direction s'engage à se rapprocher des autres SDIS compétents sur son territoire (Saône et Loire, Jura, Nièvre, Doubs, Territoire de Belfort, Haute-Saône), en vue de conclure une convention de disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires, selon les mêmes modalités que celles mise en place avec le SDIS 89 (à savoir notamment une durée d'un an, renouvelable par tacite reconduction, et autorisation d'absence pour formation limitée à 6 jours par an).

Le présent article est conclu pour une durée déterminée et entrera en vigueur le lendemain de la signature de l'accord concernant l'engagement de la Direction de se rapprocher des différents SDIS. Le bénéfice des jours d'absence autorisée sera conditionné à la conclusion d'une convention entre chaque SDIS et la CEBFC.



#### **Article 4. Dons de jours en faveur de certains collaborateurs en longue maladie**

La direction s'engage à étudier avec la plus grande attention la situation des collaborateurs en longue maladie, ou qui ont été en longue maladie récemment, et qui arrivent à la fin de leurs droits pour les prestations en espèce de la CPAM (IJSS maladie, AT ou IJSS « temps partiel thérapeutique »), et dont l'invalidité et/ou l'inaptitude n'est pas prononcée car leur état de santé n'est pas consolidé.

Selon la situation individuelle du collaborateur, la Direction se réserve la possibilité de mettre en œuvre une campagne de dons afin de récolter des dons de jours de congés au bénéfice du collaborateur dans l'hypothèse où ces dons seraient de nature à faciliter la situation personnelle du salarié, et notamment à faciliter le suivi de traitements médicaux lourds.

Le présent article est conclu pour une durée déterminée d'un an et entrera en vigueur le lendemain de la signature de l'accord.

### **Chapitre 6 : CALENDRIER PREVISIONNEL DES NEGOCIATIONS 2024**

Dans le cadre du calendrier social 2024, les partenaires sociaux conviennent de se réunir afin d'engager des négociations au cours de l'année 2024 sur les thèmes suivants :

- La négociation relative à l'intéressement et au partage de la valeur en cas de bénéfice exceptionnel.



## Chapitre 7 : PUBLICITE ET REVISION DE L'ACCORD

### **Article 1. Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin au 31 décembre 2024, à l'exception des mesures pour lesquelles une durée indéterminée a été indiquée.

### **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.

Fait à DIJON, le vendredi 8 mars 2024



Pour la Caisse d'Épargne de Bourgogne Franche-Comté

DocuSigned by:  
 **FABIEN CHAUVE**  
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:  
 **VRGINE CHAPUIS**  
5066CBA379A5465...

Mme Virginie CHAPUIS  
Délégué syndical d'entreprise

Pour SUD

M Vincent NARDIN  
Délégué syndical d'entreprise

DS  
 VC

DS  
 DS

DS  
 MM

DS  
 FC