

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

CEHDF

Entre les soussignés,

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

D'une part

Et

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

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

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

Le syndicat **CFDT**, représenté par :

Philippe LEFEVRE, délégué syndical 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 :

_____, 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'Épargne Hauts de France a invité les Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise à participer à la négociation sur la rémunération, le temps de travail et la valeur ajoutée, lors de 3 réunions qui se sont tenues les 22 octobre, 28 novembre, et 10 décembre 2019.

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 ici repris que les mesures pour lesquelles des actions sont convenues.

I Rémunération

A) Rémunération aléatoire

La Caisse d'Épargne Hauts De France s'engage par le présent accord, à verser une enveloppe minimale de 3 millions d'euros au cours du 1er semestre 2020 dans le cadre de la rémunération aléatoire (hors dispositif de Bonus de Superformance). Les modalités de versement de cette enveloppe seront négociées dès le mois de mai 2020 notamment au regard des possibilités offertes par la loi de Finances pour l'année 2020.

B) Rémunération fixe

A compter du 1^{er} janvier 2020, l'ensemble des collaborateurs bénéficiera d'une augmentation générale de 0,5% avec un plancher de 200€ brut annuel.

Afin de donner une meilleure visibilité sur les trajectoires professionnelles et de renforcer l'attractivité des métiers en interne, la Caisse d'Épargne Hauts de France garantit un niveau de rémunération annuelle minimum et un niveau de mesure salariale plancher lors de l'accession aux métiers suivants :

- **Chargé de clientèle (y compris Multimédia)** : le salaire plancher minimum est fixé à 27 000€ bruts par an et l'augmentation annuelle minimum en cas d'évolution vers ce métier est fixée à 1 800€ bruts ;
- **Gestionnaire de clientèle patrimoniale (y compris Multimédia)** : le salaire plancher minimum est fixé à 30 000€ bruts par an et l'augmentation annuelle minimum en cas d'évolution vers ce métier est fixée à 2 000€ bruts ;
- **Directeur d'agence adjoint (y compris Multimédia)** : le salaire plancher minimum est fixé à 32 000€ bruts par an et l'augmentation annuelle minimum en cas d'évolution vers ce métier est fixée à 2 100€ bruts ;

- **Directeur d'agence rattaché** : le salaire plancher minimum est fixé à 32 000€ bruts par an et l'augmentation annuelle minimum en cas d'évolution vers ce métier est fixée à 2 100€ bruts ;
- **Chargé de clientèle professionnels (y compris Multimédia)** : le salaire plancher minimum est fixé à 32 000€ bruts par an et l'augmentation annuelle minimum en cas d'évolution vers ce métier est fixée à 2 200€ bruts ;
- **Chargé d'affaires gestion privée (y compris Multimédia)** : le salaire plancher minimum est fixé à 34 000€ bruts par an et l'augmentation annuelle minimum en cas d'évolution vers ce métier est fixée à 2 300€ bruts ;
- **Directeur d'agence (y compris Multimédia)** : le salaire plancher minimum est fixé à 37 000€ bruts par an et l'augmentation annuelle minimum en cas d'évolution vers ce métier est fixée à 2 500€ bruts ;

Ces mesures se mettront en place en cas d'évolution d'un collaborateur vers l'un de ces emplois à compter du 1^{er} janvier 2020.

Pour les collaborateurs déjà en poste sur l'un des emplois pré-cités, en cas de besoin, les mesures correctrices permettant d'atteindre le niveau de rémunération plancher seront mises en œuvre au 1^{er} trimestre 2020.

II Participation employeur à l'adhésion au contrat santé plus

L'ensemble des salariés de la Caisse d'Epargne Hauts De France adhèrent de façon obligatoire à la mutuelle du groupe BPCE. Il est d'ailleurs rappelé à ce titre que la prise en charge patronale est fixée à 52%.

Afin d'obtenir des garanties complémentaires, les salariés de la Caisse d'Epargne Hauts de France ont la possibilité d'adhérer à titre personnel au contrat Santé plus.

A compter de la signature du présent accord, la Caisse d'Epargne Hauts de France prendra en charge à hauteur de 30% l'adhésion au contrat Santé plus. La contribution au financement de garanties de prévoyance facultatives est soumise à cotisations de sécurité sociale.

Afin d'obtenir la prise en charge, le salarié devra transmettre chaque année un justificatif d'adhésion au contrat Santé plus.

III Budget œuvres sociales du Comité Social Economique CEHDF

La Caisse d'Epargne Hauts de France garantit pour l'avenir et à compter de 2020 le versement d'une subvention annuelle au Comité Social Economique au titre des œuvres sociales et culturelles calculée sur la base d'un montant de 610€ par salarié inscrit au 31/12 de l'année et éligible aux œuvres sociales du Comité Social Economique.

 44
DL

IV Transformation de l'indemnité de départ à la retraite en jours

La Caisse d'Epargne Hauts De France accompagne ses salariés dans leurs démarches en vue de préparer leur départ en retraite.

Elle poursuit ses engagements à travers différentes démarches :

- Formation préparation à la retraite
- Mise à disposition d'informations relatives à la retraite (Espace RH)
- Accompagnement personnalisé de chaque collaborateur en vue de préparer sa retraite
- Abondement de l'indemnité de fin de carrière dont les conditions sont définies dans l'accord NAO du 20 décembre 2018.

Dans le cadre du présent accord, il est prévu une mesure complémentaire en permettant la transformation de l'indemnité de départ à la retraite en jours :

L'indemnité de départ à la retraite est prévue par l'article 80 bis du Statut des Caisses d'Epargne, et calculée comme suit :

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

A compter de la signature du présent accord, la Caisse d'Epargne Hauts De France offre la possibilité aux salariés qui partent à la retraite et dont le compte-épargne temps est inférieur ou égal à 30 jours (hors abondement), de transformer leur prime de départ à la retraite en jours, afin d'anticiper leur départ de l'entreprise.

Cette possibilité est également offerte aux salariés qui formalisent leur demande de départ en retraite ou en CET par écrit auprès de la Direction des Ressources Humaines 18 mois ou 24 mois avant le dernier jour de travail effectif et dont l'indemnité de fin de carrière est majorée dans les conditions définies dans l'accord NAO du 20 décembre 2018.

La transformation de l'indemnité de départ à la retraite en jours sera opérée de la manière suivante :

- ✓ $\text{montant de l'indemnité de départ à la retraite brut (+ abondement éventuel)} / \text{poids de journée théorique}^* = \text{nombre de jours}$.

**Le poids de journée théorique correspond au salaire mensuel brut base temps plein / 21,67.*

En cas de modification législative impactant les conditions de départ à la retraite dans la période d'application de la présente disposition, les parties conviennent d'en réviser les termes.

V Calendrier annuel de la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2020

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2020, la Caisse d'Epargne Hauts De France s'engage à ouvrir le processus de négociation au cours du second trimestre 2020.

VI Les conditions de révision et de dénonciation de l'accord

A) 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 d'un an 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.

B) 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.

Conformément à l'article L.2222-6 du code du travail, 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.

VI Date d'effet – Dépôt de l'accord - Publicité

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le 31 décembre 2019.

Le présent accord est déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi dans les quinze jours qui suivent sa signature ainsi qu'au secrétariat du greffe de conseil de prud'hommes du siège de la Caisse d'Epargne Hauts de France.

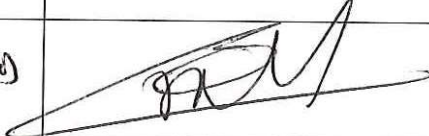
Fait à Lille, en 8 exemplaires, le 17 décembre 2019

Pour la Direction de la CEHDF

Madame Peggy BRIONE

Directeur Général Adjoint

Pour les Organisations Syndicales Représentatives

	Nom, Prénom du Signataire	Signature
SU-UNSA	M. Olivier BOURGAIN Délégué Syndical	
CFDT	M. Philippe LEFEVRE Délégué Syndical	
SNE-CGC	M. Laurent LECIERCE Délégué Syndical	
FO	M. Délégué Syndical	