

ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE SUR LA REMUNERATION, NOTAMMENT LES SALAIRES EFFECTIFS, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE DANS L'ENTREPRISE

Caisse d'Epargne Hauts de France

Entre les soussignés,

Caisse d'Epargne Hauts de France, dont le siège social est situé 612 rue de la Chaude Rivière – 59800 LILLE, représentée par **Monsieur Antoine OLIVEAU** Directeur Général Adjoint en charge du pôle Human and Support Resources

D'une part ;

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives suivantes :

Le syndicat **CFDT**, représenté par :

Yoan MEURANT, délégué syndicale Caisse d'Epargne Hauts de France

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

Jean Philippe STOGOWSKI, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **UNSA**, représenté par :

Olivier BULIARD, 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, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, lors de 4 réunions qui se sont tenues les 14 janvier 2026, 6 février 2026, 27 février 2026 et 11 mars 2026.

Après échanges sur la base des propositions faites tant par les organisations syndicales représentatives, que par la direction de la Caisse d'Epargne Hauts de France, 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 au présent accord que les mesures pour lesquelles des actions sont convenues.

Article 1 - Versement d'un supplément d'intéressement

La Caisse d'Epargne Hauts de France s'engage par le présent accord, à verser un supplément d'intéressement, au titre de l'exercice clos 2025, d'un montant de 3 563 000 € bruts pour les salariés bénéficiaires.

Les modalités de versement et de répartition de cette enveloppe de supplément d'intéressement sont définies au sein d'un accord spécifique relatif « à la répartition du supplément d'intéressement versé au titre de l'exercice clos 2025 ».

Article 2 - Revalorisation de l'abondement lors d'investissements dans le Plan d'Epargne Entreprise et le Plan d'Epargne Collectif Interentreprises

La Caisse d'Epargne Hauts de France souhaite revaloriser l'abondement prévu par l'accord relatif au plan d'épargne entreprise (PEE) du 26 avril 2017 et à la lettre d'adhésion au Plan d'Epargne Collectif Interentreprises (PERCO-I) du Groupe BPCE du 20 décembre 2011.

Le montant maximal de l'abondement sera désormais de 800 € bruts dans les proportions suivantes :

- 0 à 200 € : 160 % d'abondement
- 200.01 à 500 € : 85 % d'abondement
- 500.01 à 1 000 € : 45 % d'abondement

Les modalités et conditions particulières de cette nouvelle formule d'abondement seront précisées au sein d'un avenant à l'accord relatif au plan d'épargne entreprise du 26 avril 2017 et au sein d'un avenant à l'accord d'adhésion au Plan d'Epargne Collectif Interentreprises (PERCOL-I) du Groupe BPCE du 20 décembre 2011.

Article 3 - Revalorisation des trajectoires de rémunération pour les fonctions commerciales

Afin de renforcer une des mesures principales de l'accord NAO 2022 relative aux trajectoires de rémunération pour les fonctions commerciales, la Caisse d'Epargne Hauts de France avait revalorisé à plusieurs reprises une partie des salaires minimaux garantis et des trajectoires de rémunération lors des NAO précédentes.

Afin de poursuivre cette progression, la Caisse d'Epargne Hauts de France revalorise pour les métiers listés ci-dessous, le niveau de rémunération annuelle minimal et les trajectoires de rémunération à 2 et 5 ans, dans les conditions suivantes :

- Conseiller de clientèle (y compris multimedia) :
 - o Le salaire minimum est fixé à 29 500 € bruts par an,
 - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 30 800 € bruts par an, soit une augmentation de 4.4% par rapport au salaire minimum,
 - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 32 300 € bruts par an soit une augmentation de 9.5% par rapport au salaire minimum.
- Chargé de clientèle (y compris multimedia) :
 - o Le salaire minimum est fixé à 31 500 € bruts par an,
 - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 33 600 € bruts par an, soit une augmentation de 6.7% par rapport au salaire minimum,
 - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 35 400 € bruts par an soit une augmentation de 12.4% par rapport au salaire minimum.
- Gestionnaire de clientèle patrimoniale (y compris multimedia) :
 - o Le salaire minimum est fixé à 35 500 € bruts par an,
 - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 37 800 € bruts par an, soit une augmentation de 6.5%,
 - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 39 800 € bruts par an soit une augmentation de 12.1% par rapport au salaire minimum.

- Chargé de Clientèle professionnelle (y compris multimedia) :
 - o Le salaire minimum est fixé à 36 500 € bruts par an,
 - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 39 000 € bruts par an, soit une augmentation de 6.8%,
 - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 41 200 € bruts par an soit une augmentation de 12.9% par rapport au salaire minimum.

- Chargé d'affaires gestion privée et professionnelle (y compris multimedia) :
 - o Le salaire minimum est fixé à 37 500 € bruts par an,
 - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 40 100 € bruts par an, soit une augmentation de 6.9 %,
 - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 42 400 € bruts par an soit une augmentation de 13.1% par rapport au salaire minimum.

- Directeur adjoint d'agence / Directeur d'agence rattachée (y compris multimedia) :
 - o Le salaire minimum est fixé à 38 500 € bruts par an,
 - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 41 100 € bruts par an, soit une augmentation de 6.8%,
 - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 43 400 € bruts par an soit une augmentation de 12.7% par rapport au salaire minimum.

- Directeur d'agence (y compris multimedia) :
 - o Le salaire minimum est fixé à 40 500 € bruts par an,
 - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 43 300 € bruts par an, soit une augmentation de 6.9%,
 - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 45 800 € bruts par an soit une augmentation de 13.1% par rapport au salaire minimum.

- Chargé d'affaires marchés spécialisés (y compris multimedia) :
 - o Le salaire minimum est fixé à 39 500 € bruts par an,
 - o La trajectoire de rémunération à 2 ans est fixée à 42 300 € bruts par an, soit une augmentation de 7.1%,
 - o La trajectoire de rémunération à 5 ans est fixée à 44 800 € bruts par an soit une augmentation de 13.4% par rapport au salaire minimum.

Les métiers commerciaux non repris dans cette liste et pour lesquels un salaire minimum et des trajectoires de rémunération à 2 et 5 ans ont été fixés en 2022 continuent de bénéficier des dispositions inscrites au sein des accords relatifs à la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée signés le 17 mars 2022, le 18 mars 2023, le 2 avril 2024 et le 3 avril 2025.

Il est rappelé que, comme prévu dans les accords relatifs à la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée conclus en 2022, 2023, 2024 et 2025, les montants ci-dessus correspondent à une année complète d'activité, et pour un salarié à temps complet. Il est d'ailleurs précisé que, plus généralement, les dispositions de ces accords, relatives à l'application de ces mesures, demeurent applicables en l'état.

Article 4 – Création d'une trajectoire de classification pour les Directeurs adjoints d'agence et les Directeurs d'agence rattachés

A compter du 1^{er} avril 2027, les Directeurs adjoints d'agence et les Directeurs d'agence rattachés pourront évoluer à un niveau de classification Cadre niveau H, sous réserve de remplir les deux conditions cumulatives suivantes :

- Justifier d'une ancienneté de trois années révolues dans l'emploi de Directeur Adjoint d'Agence ou de Directeurs d'agence rattachés au sein de l'entreprise ;
- Avoir été évalué en maîtrise de l'emploi au cours de leur dernier entretien annuel d'évaluation.

Ce changement de classification s'accompagnera d'une revalorisation minimale de la rémunération annuelle brute fixée selon les modalités prévues à l'Avenant N°2 à l'accord collectif national sur la carrière des salariés du 26 septembre 2016, signé le 26 février 2025.

Lorsque, au cours de la même année civile, ce changement de classification s'accompagne d'une mesure de rémunération au titre de la trajectoire de classification définie à l'article 3 du présent accord, l'augmentation de rémunération appliquée sera la plus favorable entre celle au titre de la trajectoire de classification ou celle au titre de la trajectoire de rémunération.

Article 5 - Revalorisation de la participation employeur au financement de la mutuelle

Afin d'anticiper une prochaine augmentation de la cotisation de la mutuelle, la Caisse d'Epargne Hauts de France porte la participation employeur au financement de la mutuelle à 57,12%.

Cette revalorisation de la participation employeur au financement de la mutuelle sera applicable à compter du 1^{er} juillet 2026.

Article 6 - Revalorisation des titres restaurants

La Caisse d'Epargne Hauts de France a décidé de revaloriser la valeur faciale des titres restaurants, soit un passage à 10,5 € avec une participation employeur à hauteur de 60 % de la valeur faciale, soit 6,3 €.

Cette disposition sera applicable à compter du 1^{er} avril 2026.

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 7 – Evolution de l'enveloppe destinée à fidéliser les jeunes embauchés

Les parties conviennent de faire évoluer l'enveloppe destinée à la fidélisation des jeunes embauchés mis en place à l'article 5 de l'accord relatif à la négociation annuelle obligatoire de 2021 dans les conditions suivantes :

La Caisse d'Epargne Hauts de France s'engage à dédier une partie du budget total de la campagne de rémunération annuelle dans la limite de 25 000 € aux « Jeunes embauchés » dans un objectif de fidélisation.

Sont éligibles à cette augmentation exceptionnelle, financée par cette enveloppe, les salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Le collaborateur concerné doit avoir entre 24 et 36 mois d'ancienneté au sein de la CEHDF à la date d'ouverture de la campagne annuelle de rémunération ;
- Le collaborateur concerné doit être en maîtrise d'emploi dans le dernier entretien annuel.

L'augmentation dans ce cadre sera alors :

- Proposée par le manager ;
- Validée par la DRH au regard du potentiel évolutif du collaborateur.

Article 8 – Octroi d’une enveloppe supplémentaire à destination du budget des Activités Sociales et Culturelles du CSE

Afin de soutenir le Comité social et économique dans sa capacité à financer des activités sociales et culturelles, la Caisse d’Epargne Hauts de France octroie une enveloppe supplémentaire exceptionnelle de 150 000 € versée et utilisable au cours de cette année 2026.

Article 9 – Précision des modalités relatives à l’octroi de chèque emploi service universel

L’accord relatif aux titres repas et chèque emploi service universel du 25 avril 2017 prévoit en son article 2 qu’« en cas de départ de l’entreprise, la part patronale du titre est récupérée dans le solde de tout compte au prorata temporis ».

Une dérogation est désormais introduite à cette reprise de la contribution entreprise en cas de mobilité au sein du Groupe BPCE dans le cadre d’une convention de mobilité.

En effet, pour les collaborateurs qui font l’objet d’une mobilité géographique encadrée par une convention de mobilité, la contribution entreprise restera acquise au salarié concerné.

Article 10 – Accompagnement à la mobilité géographique

Les parties signataires ont convenu de modifier l’Accord relatif aux conditions d’accompagnement à la mobilité géographique, signé le 25 octobre 2023, et plus particulièrement le point II - B - 1) - B. dans les conditions suivantes :

- Situation 1 :

Condition 1, la mobilité conduit à un accroissement kilométrique de la distance entre le domicile et le nouveau lieu d’affectation par rapport à la distance entre le domicile et l’ancien lieu d’affectation.

ET,

Condition 2, le nouveau lieu de travail se situe à plus de 10 kms (aller) de son domicile.

En pareille situation, le salarié bénéficiera, pour les déplacements quotidiens effectivement réalisés, d’indemnités kilométriques pour les kilomètres constitutifs à cet accroissement et effectués au-delà du rayon de 10 kms autour du domicile.

De plus, les collaborateurs répondant aux conditions d’accompagnement à la mobilité géographique visées à l’Accord du 25 octobre 2023 précité et qui réalisent au moins 30 kilomètres aller entre le domicile et le nouveau lieu de travail, se verront pris en charge à compter du 31^{ème} kilomètre

Cette disposition est applicable aux nouvelles mobilités géographiques prenant effet contractuellement à compter du 1^{er} avril 2026.

Exemple :

- mon lieu de travail actuel est à 3 kms de mon domicile, et mon nouveau lieu de travail est à 8 kms de mon domicile : pas de prise en charge car dans le rayon de 10 kms ;
- mon lieu de travail actuel est à 8 kms de mon domicile et mon nouveau lieu de travail est à 18 kms de mon domicile : prise en charge des kms au-dessus de 10 soit 8 kms ;
- mon lieu de travail actuel est à 16 kms de mon domicile et mon nouveau lieu de travail est à 28 kms de mon domicile : prise en charge au 1^{er} kms supplémentaire soit 12 kms.
- Pour les nouvelles mobilités géographiques prenant effet contractuellement à compter du 1^{er} avril 2026, mon lieu de travail actuel est à 40 km de mon domicile et mon nouveau lieu de travail est à 50 km, je bénéficie d'une prise en charge de 20 km.

- Situation 2 :

La condition 1 de la situation 1 n'est pas remplie, mais le nouveau lieu de travail se situe à plus de 30 kms (aller) du domicile.

En pareille situation, le salarié bénéficiera, pour les déplacements quotidiens effectivement réalisés, d'indemnités kilométriques pour les kilomètres réalisés au-delà du 30^{ème} km aller.

Exemple : mon lieu de travail actuel est à 45 kms de mon domicile et mon nouveau lieu de travail est à 36 kms de mon domicile : prise en charge de 6 kms.

Les autres dispositions de l'Accord relatif aux conditions d'accompagnement à la mobilité géographique du 25 octobre 2023 restent inchangées.

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.

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 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.

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.

Article 12 - Date d'effet et entrée en vigueur – Dépôt de l'accord - Publicité

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le 1^{er} avril 2026. 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 07-04-2026

Pour la Direction de la Caisse d'Epargne Hauts de France

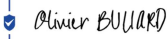
Antoine OLIVEAU

Directeur Général Adjoint en charge du pôle Human and Support Resources

Signed by:

 6695B9EA215847B...

Pour les Organisations Syndicales Représentatives

	Nom, Prénom du Signataire	Signature
CFDT	M. Yoan MEURANT Délégué Syndical	Signed by:  D5A73A2FD03C4CA...
SNE-CGC	M. Jean Philippe STOGOWSKI Délégué Syndical	Signed by:  D0D3004FE425471...
UNSA	M. Olivier BULIARD Délégué Syndical	Signed by:  D0CDE8B51EAE4A3...