

ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT DIVERSES MESURES DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022 AU SEIN DE LA CEMP

Le présent accord a été convenu entre les soussignés,

La Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées, dont le siège social est à Toulouse, 10 avenue Maxwell
31023, représentée par Monsieur Christophe LE PAPE, Président du Directoire,

D'une part,

Et,

Le Syndicat FO représenté par Madame Marianne ROUGE-HANDAYE

Le Syndicat SNE-CGC représenté par Monsieur Laurent LE NET

Le Syndicat SUD représenté par Monsieur Jean-Paul CAPELA

Le Syndicat UGICT-CGT représenté par Monsieur Jean-Luc DESPLATS

D'autre part.

PREAMBULE

La Négociation Annuelle Obligatoire pour 2022, ouverte en décembre 2021, s'est déroulée en application des dispositions de la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015, dite loi Rebsamen.

Conformément aux articles L. 2242-1 et L2242-2 du code du Travail, la direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées à quatre reprises pour traiter des différents thèmes se rapportant à la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail.

La réunion du 17 décembre 2021 a permis d'établir le calendrier des réunions et de faire le point sur la liste des documents et informations demandés par les Organisations Syndicales.

Lors de la réunion du jeudi 13 janvier 2022, une première proposition a été faite par la Direction, puis chaque organisation syndicale a eu la parole pour s'exprimer sur la position de la Direction et donner ses revendications.

IPC JLD
UN 1 nry
CUP



Le 3 février 2022, la Direction a fait une nouvelle proposition prenant en compte les demandes des organisations syndicales.

Enfin, le 18 février 2022 a eu lieu la fin des débats, avec une proposition finale de la Direction.

Dans le contexte exceptionnel de crise sanitaire, les parties ont partagé l'importance de reconnaître l'implication des collaborateurs de la Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées. En effet, ces derniers ont démontré, tout au long de la crise sanitaire et en particulier pendant la période de confinement, qui a bouleversé l'ensemble de la société française, toute leur implication professionnelle.

C'est pour cette raison que dans le cadre des discussions, il a été partagé la mise en place d'une Prime Exceptionnelle Pouvoir d'Achat (PEPA) qui viendra compléter la Prime Exceptionnelle Pouvoir d'Achat (PEPA) octroyée par la négociation de Branche.

Au terme des discussions, les parties constatent que la négociation peut aboutir à la conclusion d'un accord portant diverses mesures.

ARTICLE 1/ MESURES SALARIALES

❑ RAPPEL DE L'ACCORD DE BRANCHE CAISSE EPARGNE - NAO SUR LES SALAIRES 2022

Les dispositions de l'accord « négociation annuelle obligatoire sur les salaires 2022 » de la branche des Caisses d'Épargne signé le 23 décembre 2021 seront mises en œuvre au sein de la CEMP.

➤ Augmentation Générale

A effet du 1^{er} janvier 2022, la CEMP, via l'accord de branche, octroie, par intégration au salaire de base, une mesure d'augmentation générale pérenne de 0.8% dans les conditions prévues par ledit accord.

➤ Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA)

Les collaborateurs de la CEMP ont particulièrement démontré, tout au long de la crise sanitaire et en particulier pendant les différentes vagues qui nous ont touchés, toute leur implication professionnelle.

Aussi, la Direction et les organisations syndicales s'entendent sur la volonté de négocier un Accord PEPA local qui viendra se substituer aux dispositions de l'accord de branche du 23 décembre 2021 portant sur le même thème.

La Direction s'engage donc à négocier avec les organisations syndicales un « Accord collectif relatif à la mise en place d'une Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA) 2022 au sein de la Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées ».

Il est convenu entre les parties que la signature de l'accord PEPA est conditionnée à la signature d'un accord d'intéressement au plus tard le 9 mars 2022.

Cette mesure est à durée déterminée. Elle cessera de plein droit une fois le versement de la prime PEPA intervenu.

JFC
LW
5LD
Remy
CDP



□ MESURES CEMP

➤ Augmentations individuelles

En 2022, la CEMP affectera une enveloppe minimale de 1,2% aux augmentations individuelles.

Cette enveloppe est calculée :

- sur le montant du salaire annuel de base au 31 décembre 2021 et versé à l'ensemble des salariés en CDI sur l'intégralité de l'exercice 2021 ;
- et des éléments figurant sous l'intitulé AIA (avantages individuels acquis) des bulletins de salaire des salariés concernés versés sur l'année 2021.

Cette enveloppe inclut les mesures dédiées à l'égalité salariale femmes/hommes.

Cette mesure est à durée déterminée et concerne l'année 2022.

ARTICLE 2/ MESURES COMPLEMENTAIRES

➤ Mutuelle

La part patronale de la cotisation mutuelle est portée à 65 %. Cette mesure à durée indéterminée s'applique avec effet rétroactif au 1er janvier 2022.

➤ Primes de missions

Les parties conviennent de l'importance de reconnaître le travail accompli par les collaborateurs lorsqu'ils sont en mission.

Définition des missions ouvrant droit à la prime de mission :

- Les missions concernées par le présent accord sont formalisées par une lettre de mission.
- On entend par mission la situation d'un collaborateur qui occupe un autre poste que le sien de manière temporaire mais pour une durée initiale ou renouvelée supérieure à deux mois, et dans le cadre défini ci-après.
- Dans le cas du renouvellement d'une mission initialement inférieure à deux mois, portant la durée de celle-ci à une durée égale ou supérieure à deux mois, la prime sera alors versée de manière rétroactive.
- La prime de mission est versée mensuellement, sans prorata du nombre de jour effectué au cours du mois concerné par la mission.
- Sont expressément exclus les remplacements de courte durée (moins de 2 mois), et notamment les congés de la période estivale ainsi que les remplacements partiels quelque soit la durée du remplacement.
- Sont également exclues les missions organisées sur préconisation du médecin du travail.
- Sont aussi exclues pour les représentants du personnel, les missions liées à leurs mandats.

SPC
UN 3
50)
Mury
CLP

Les primes de missions GC/GCP/GCPRO/CA PRO et CA GP sont revues et fixées ainsi :

Mission	Prime de mission mensuelle (montant brut)
CC en mission GC	100€
GC en mission GCP	120€
GC en mission GCPRO	120€
GC en mission CA PRO	120€
GCP en mission CA GP	120€

Pour les missions GA GP qui sont accompagnées de parcours, cette prime de mission vient en complément de la prime déjà existante de 1500€ liée à la réussite du parcours.

Les primes de missions DA sont ainsi revues :

- Le montant de la prime est fonction de la classification de départ du salarié.

Classification du salarié	Prime de mission mensuelle (montant brut)
E	412€
F	332€
G et au-delà	235€

Les primes de mission pour le personnel des fonctions support du siège et de la BDR :

- Les primes de missions sont étudiées au cas par cas en fonction des spécificités de la mission (expertise, management, déplacements, etc.), avec, en tout état de cause, un plancher minimum de 100€ brut par mois.

Cette mesure est à durée indéterminée et s'applique à compter du mois de signature du présent accord.

➤ **Classification des postes DAA et GCP**

L'entreprise s'engage à ouvrir, dans l'année 2022, une réflexion sur la modification des fiches d'emploi DAA et GCP dans l'objectif d'agrandir les plages de classification de G à H.

➤ **Egalité professionnelle**

La CEMP poursuit ses engagements en faveur de l'Egalité Femmes/Hommes.

Mesures financières :

Pour l'année 2022, l'entreprise s'engage à consacrer une partie de l'enveloppe des augmentations individuelles aux mesures dédiées à l'égalité salariale femmes/hommes.

=> le montant de l'enveloppe est de 0.2 %, calculé sur l'assiette de l'enveloppe des augmentations individuelles.

Cette mesure est à durée déterminée et concerne l'année 2022.

AP
JPC
un
4
May

Aménagements horaires

Il est rappelé qu'existent en CEMP des mesures d'aménagement horaires pour les femmes enceintes.

Ces mesures sont modifiées ainsi :

- Pendant le 6ème mois de grossesse (5ème mois + 1jour)
→ Réduction d'une ½ heure par jour au choix de la salariée le matin ou le soir.
- A compter du 7ème mois de grossesse
→ Sortie anticipée le matin ou le soir d'une heure.

L'option retenue (matin/soir) est arrêtée de façon définitive au début du 6ème mois et jusqu'au départ en maternité. La réduction du temps de travail (1h ou ½ heure) s'applique sur les journées complètes de travail comme sur les ½ journées. Il est entendu que le samedi est une journée complète de travail.

Les dispositions relatives aux aménagements du temps de travail liés à la maternité ne présentent pas un caractère systématique, elles constituent un choix personnel offert à la salariée indépendamment de l'emploi occupé, de la typologie de point de vente, etc.

En particulier, le cumul des réductions horaires (½ heures ou heure) sur la semaine ou quinzaine est autorisé, sur demande de la collaboratrice et par accord conjoint du manager et de la collaboratrice qui définissent ensemble les modalités de prise de ce cumul.

Par ailleurs, il existe un aménagement pour les parents, lors du retour de congé maternité/allaitement/parental.

Cette mesure est modifiée ainsi :

-Tous les collaborateurs(trices) de retour de congé maternité/allaitement/parental et également adoption bénéficient d'une sortie anticipée de 30 min par jour pendant 6 mois calendaires sauf si le/la salarié(e) a déjà bénéficié d'un congé parental à temps plein de 6 mois au moins.

Pour un couple de salariés de la Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées, cet aménagement d'horaire est ouvert indifféremment soit au père, soit à la mère. Le choix opéré est définitif, sans possibilité de changer de bénéficiaire en cours de période.

Les dispositions relatives aux aménagements du temps de travail liés à la parentalité ne présentent pas un caractère systématique, elles constituent un choix personnel offert au salarié indépendamment de l'emploi occupé, de la typologie de point de vente, etc.

En particulier, la possibilité de cumuler des réductions horaires (½ heures) dans un compte de récupération (RCR) est autorisé, sur demande de la collaboratrice et par accord conjoint du manager et de la collaboratrice qui définissent ensemble les modalités de prise de ce cumul.

En outre, la CEMP s'engage à travailler sur l'automatisation du suivi de ces demandes (Workflow, outil, etc.).

Cette mesure est à durée indéterminée.

SPC
Ray
UN
CLP

➤ **Qualité de vie au travail/ incitation à la transition écologique**

Les parties conviennent de la nécessité d'encourager les salariés à utiliser des moyens de transport plus écologiques.

La participation de l'entreprise aux frais d'abonnement aux transports collectifs ou aux services publics de location de vélos, pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail est reconduite à hauteur de 100 %.

Les conditions d'octroi restent identiques et soumises aux dispositions légales en vigueur.

Cette mesure est à durée déterminée et s'applique du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022.

ARTICLE 3/ PRISE D'EFFET

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du Code du travail.

Il pourra être consulté sur l'Espace RH.

ARTICLE 4/ REVISION – DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2222-6 du Code du travail moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander, la révision de tout ou partie du présent accord, par LR/AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient, soit à la date expressément prévue soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord dans les conditions prévues à l'article L 2261-9 du Code du travail, sous réserve de respecter un délai de préavis de trois mois.

La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

3/2
LW
5/2
6 May -



ARTICLE 5/ FORMALITES DE DEPOT

Un exemplaire original du présent accord sera notifié par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, en application de l'article L.2231-5 du Code du travail.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le dépôt sera effectué sur la plateforme nationale de téléprocédure du ministère du travail appelée « TéléAccords » et accessible depuis le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire original sera déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes et un exemplaire du présent accord sera également transmis à l'adresse numérique de la Branche Caisse d'Épargne.

Fait à Toulouse, le 9 mars 2022,

Christophe LE PAPE
Président du Directoire

Les Organisations Syndicales

Le Syndicat FO *Nathan Bonjean*

Le Syndicat SNE-CGC *Le Nél Laurent*

Le Syndicat SUD *Sau-Pau CAPEL*

Le Syndicat UGICT-CGT *Jean Luc Delab*

un may
JD

