



ACCORD D'ENTREPRISE SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2019

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 Madame Françoise MARCOURT Membre du Directoire en charge du pôle Ressources,

D'une part,

Et,

Le Syndicat CFTC	représenté par François SAUZIN
Le Syndicat FO	représenté par Pierre OULIEU
Le Syndicat SNE-CGC	représenté par Laurent LE NET
Le Syndicat SUD	représenté par Jean Paul CAPELA
Le Syndicat SU-UNSA	représenté par J Louis SPATARO
Le Syndicat UGICT-CGT	représenté par Sophie MAGNANI

D'autre part.

PREAMBULE

La Négociation Annuelle Obligatoire pour 2019 ouverte en décembre 2018, 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 : les 11 décembre 2018, 17 et 30 janvier 2019 et 12 février 2019, 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.

Les organisations syndicales ont fait état de leurs revendications.

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

SPC JLS N₁ LW
H 08

ARTICLE 1/ MESURES SALARIALES

□ RAPPEL DE L'ACCORD DE BRANCHE CAISSE EPARGNE - NAO SUR LES SALAIRES 2019

Les dispositions de l'ACN « négociation annuelle obligatoire sur les salaires 2019 » de la branche des Caisses d'Epargne signé le 21 décembre 2018 seront mises en œuvre sein de la CEMP.

➤ Augmentation Générale

A effet du 1er janvier 2019, octroi, par intégration au salaire de base, d'une mesure d'augmentation générale pérenne de :

- 400€ bruts annuels base temps plein pour les salariés dont la base de référence telle que définie ci-dessous est inférieure ou égale à 40 000€ bruts pour un temps plein.
- 0.8% pour les salariés dont la base de référence* telle que définie ci-dessous est supérieure à 40 000 € bruts pour un temps plein.

A titre exceptionnel et pour l'année 2019, ce pourcentage de revalorisation est calculé sur le montant du salaire de base et des ex primes familiales, de durée d'expérience et de vacances, figurant sous l'intitulé AIA du bulletin de salaire des salariés concernés par ces éléments de rémunération. Les montants pris en compte pour ce calcul sont ceux mentionnés sur le bulletin de paie du mois de janvier 2019.

En CEMP, la mise en œuvre de cette mesure a été anticipée sur le bulletin de paie du mois de janvier 2019 et non celui de février, comme arrêté au niveau national.

**La base de référence est un montant purement théorique établi en application de la formule suivante : (Montant du salaire brut de base mensuel du mois de janvier 2019 + montant brut des éventuels avantages acquis du mois de janvier 2019) x 13.*

➤ Prime exceptionnelle

L'ensemble des salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2018 bénéficiera d'une prime exceptionnelle de 1 000 euros brut.

Le montant de cette prime est calculé au prorata du temps de travail effectif sur l'année 2018. Elle sera versée en une seule fois, sur le bulletin de salaire du mois de janvier 2019 et exonérée de charges et d'impôts pour les rémunérations 2018 inférieures à 3 SMIC annuels.

ARTICLE 2/ MESURES PERIPHERIQUES

□ JEUNES EMBAUCHES A LA SAMB B/C/D/E

- Reconduction de la prime qui est revalorisée de 600 € à 700 € (dès lors qu'il n'y a pas revalorisation du SAMB).

La prime est versée dans les trois mois révolus suivant le recrutement en CDI.

Cette mesure est effective du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019.

JPC
JLS
2 an
OP



□ TITRE RESTAURANT

- Il est procédé à la revalorisation de la valeur du titre restaurant à compter du 1^{er} février 2019, portant sa valeur faciale de 9.05 € à 9.20 € :

Part patronale : 5.52 €

Part salariale : 3.68 €

Cette mesure est à durée indéterminée.

□ ENVELOPPE D'AUGMENTATION DE SALAIRE ET DE PRIME EXCEPTIONNELLE

Lors des échanges, la Direction a précisé qu'elle avait réservé une enveloppe dédiée aux augmentations de salaire et aux primes exceptionnelles.

- Une enveloppe globale annuelle d'augmentation de salaire d'un équivalent niveau de 1% en année pleine de la masse salariale CDI du 1^{er} janvier 2019, consacrée aux promotions et avancements dans l'emploi tout au long de l'année.

Cette mesure est effective du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019.

- Une enveloppe annuelle prime exceptionnelle d'un équivalent niveau de 0,3 % de la masse salariale CDI du 1^{er} janvier 2019 (environ 200.000 €).

Cette mesure est effective du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019.

□ INCITATION A LA TRANSITION ECOLOGIQUE

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

- 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 portée de 50 % à 100 %.

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

Cette mesure est effective du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019.

- Après la publication du décret devant fixer le « forfait mobilité durable », l'entreprise ouvrira des discussions sur les frais d'acquisition d'un vélo à assistance électrique et sur les frais engagés par les salariés se déplaçant entre leur résidence et leur lieu de travail en vélo / vélo à assistance électrique.

□ ENGAGEMENTS

- Dans un objectif d'équité globale, l'entreprise s'engage à rechercher une réponse pour valoriser et ou prendre en compte les situations ci-dessous :

- Valorisation de la fonction de Directeur d'Agence Adjoint, et de l'exercice en mission de la fonction de Directeur d'Agence.

- Neutralisation de l'impact dans le bonus managérial du Directeur d'Agence lors du remplacement d'un GC par un GCP.

- Etude préalable à la RDD 2019, de la rémunération des Directeurs d'Agence en décalage par rapport au marché.

JR
JW
3
OP



□ MEDAILLE DU TRAVAIL

- La prime médaille du travail CEMP octroyée dès 35 ans d'ancienneté dans le groupe BPCE, adossée à la médaille d'or, est revalorisée de 750 € à 1000 €.

Les modalités pratiques pour en faire la demande, restent inchangées (cf. social info N°66).

Cette mesure à durée indéterminée s'applique à compter du 1^{er} janvier 2019.

□ GESTION DE CARRIERE

- Toute mission qui donne lieu à une promotion sur le même poste, pourra sur demande du salarié intervenir sans application du délai de prévenance d'un mois.

Cette mesure à durée indéterminée s'applique à compter du 1^{er} février 2019.

□ CONDITIONS DE TRAVAIL

- Toute demande d'augmenter de 1 à 2, le nombre de jours en travail délocalisé (Aménagement du Lieu de Travail), dès lors que ça ne prive pas un salarié de l'accession à l'ALT, sera examinée au cas par cas (conditions fixées dans le Social Info N°87).

□ DIALOGUE SOCIAL

- Il est convenu de réunir les Organisations Syndicales Représentatives au second trimestre 2019, afin d'engager les négociations sur l'intéressement.
A cette occasion des discussions seront ouvertes sur un abondement au PEE.

ARTICLE 3/ PRISE D'EFFET

Le présent accord sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues à l'article L 2231-10 du Code du travail.

Il pourra être consulté sur le Portail 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 LRAR 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.

SPC JLS 4 AN
JP OP



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 3 mois.

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

ARTICLE 5/ FORMALITES DE DEPOT

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 « Télé Accords » et accessible depuis le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans les 15 jours suivant sa signature.

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.

Le dépôt interviendra après un délai de huit jours, délai courant à compter de la date de notification du texte aux Organisations Syndicales Représentatives.

Fait à Toulouse, le 12 février 2019
En 9 exemplaires originaux

Françoise MARCOURT
Membre du Directoire
en charge du pôle Ressources

Les Organisations Syndicales

Le Syndicat CFTC

Le Syndicat FO

Le Syndicat SNE-CGC

Le Syndicat SUD

Le Syndicat SU-UNSA

Le Syndicat UGICT-CGT