



ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT DIVERSES MESURES DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2020 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 Madame Dominique REMY Membre du Directoire en charge du pôle Ressources,

D'une part,

Et,

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 UGICT-CGT	représenté par Jean-Luc DESPLATS

D'autre part.

PREAMBULE

La Négociation Annuelle Obligatoire pour 2020 ouverte en janvier 2020, 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 8 janvier 2020, 30 janvier 2020, 6 et 26 février 2020, 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.

En raison du contexte exceptionnel de crise sanitaire liée au COVID-19, le calendrier de négociation initialement prévu se trouvait décalé en raison des priorités données au dialogue social orientées sur la gestion de la crise sanitaire du COVID 19.

La négociation locale en CEMP a été interrompue suite à la cinquième et dernière réunion qui a eu lieu le vendredi 13/03/2020.

Dans ce contexte et au regard des sujets d'urgences, qui ont mobilisés l'entreprise et les partenaires sociaux, il n'a pas été possible de mener cette négociation selon le calendrier initialement fixé. Les discussions ont repris et se sont conclues lors de deux réunions les 26 juin et 9 juillet 2020.

Dans le premier temps de la négociation avant la crise sanitaire, les parties à la négociation ont partagé l'importance à accorder à la fois au respect des équilibres financiers à la pérennité de l'entreprise et à la reconnaissance de l'implication du personnel dans un contexte d'évolution du monde bancaire et de ses métiers.

OP¹ *ant*
de

Les discussions avaient mené à la proposition de la Direction de mise en place d'un abondement exceptionnel sur versement au PEE de l'intéressement. Du fait du versement de l'intéressement au PEE au plus tard le 8 juin 2020 et au regard de la reprise des discussions le 26 juin 2020, cette proposition est devenue caduque.

Aussi une nouvelle proposition a été présentée par la Direction aux Organisations Syndicales le 26 juin 2020.

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 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) ainsi qu'une partie de l'enveloppe financières de prime exceptionnelle soit dédiée à la reconnaissance de l'implication des collaborateurs pendant la période inédite de confinement que notre entreprise a connue.

Le principe de versement de cette prime PEPA ainsi que les conditions d'octroi sont prévues dans un accord dédié.

A titre d'information les revendications de l'intersyndicale étaient les suivantes :

1/ Mise en place d'un abondement de l'employeur dans le cadre du PEE

Abondement de 300% des versements effectués par un salarié sur son PEE lors du versement de son intéressement, dans la limite des 100 premiers euros versés.

2/ Attribution d'un véhicule de fonction ou de service (avec élargissement du périmètre des personnes assurées) dédié, pour les salariés exerçant une activité « nomade ».

3/ Finaliser le passage de tous les DA (directeurs d'agence) au statut cadre (classification H et plus) comme l'entreprise et le groupe s'y sont engagés, avant le 31/12/2020.
Fixer le niveau de rémunération minimum annuel d'un(e) DA à :

35.000€ pour les DA classés en H
39.000€ pour les DA classés en I

4/ Pour les GCP et les GC Pro :

Classification (minimale) en F pendant la période du parcours de formation, et passage en classification G dès la validation du parcours.
Rattachement des métiers de GCP au référentiel métier « conseiller en patrimoine »

5/ Incitations à la transition énergétique :

Pérennisation de la prise en charge des frais de transport en commun à 100%
Prime pour l'achat d'un véhicule « propre » (Electrique, hybride, ...) de 1.000€ pour une voiture et 500€ pour un deux roues.

6/ Revalorisation des parcours PNE pour arriver en fin de parcours à une rémunération minimale de 26.700€

7/ Aidants familiaux

Ouverture de négociations sur les nouvelles mesures du statut « proche aidant » dès la parution des décrets d'application.

8/ Séniors

Ouverture de négociations sur le thème des « séniors ».

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 2020

Les dispositions de l'ACN « négociation annuelle obligatoire sur les salaires 2020 » de la branche des Caisses d'Épargne signé le 13 décembre 2019 seront mises en œuvre au sein de la CEMP.

➤ Augmentation Générale

A effet du 1er janvier 2020, octroi, par intégration au salaire de base, d'une mesure d'augmentation générale pérenne de 0.5% pour les salariés inscrit à l'effectif de l'entreprise le 31 décembre 2019 et dont le niveau de classification des situe d'A à K inclus.

A titre exceptionnel et pour l'année 2020, ce pourcentage de revalorisation est calculé sur le montant du salaire de base et des éléments de la ligne figurant sous l'intitulé AIA (avantages individuels acquis) 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 décembre 2019.

L'augmentation qui en résulte est intégrée au salaire de base. Cette mesure sera effective sur le bulletin de salaire de janvier 2020.

➤ Augmentation individuelle

En 2020, la CEMP affectera une enveloppe minimale de 1% aux augmentations individuelles.

Cette enveloppe est calculée :

- sur le montant du salaire annuel de base au 31 décembre 2019 et versé à l'ensemble des salariés en CDI sur l'intégralité de l'exercice 2019
- et des éléments figurant sous l'intitulé AIA (avantages individuels acquis) des bulletins de salaire des salariés concernés versés sur l'année 2019.

Cette enveloppe inclut les mesures dédiées à l'égalité salariale femmes/hommes dont le montant est estimé à 0.2 % à la date de signature du présent accord.

Dans le prolongement des engagements de la CEMP en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, s'agissant des 0.8% de l'enveloppe minimale dédiée aux augmentations individuelles, la CEMP sera vigilante lors de la répartition de celle enveloppe à la proportion F/H au sein de l'entreprise qui est à titre indicatif au 31/12/2019 de 56.82 % F et 43.18 % H.

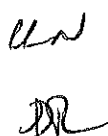
Les parties rappellent l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 13 mars 2017 et l'engagement d'une nouvelle négociation sur ce thème dont la 1ère réunion est intervenue le 28 février 2020.

ARTICLE 2/ MESURES PERIPHERIQUES

□ ENVELOPPE DE PRIME EXCEPTIONNELLE

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

- Une enveloppe annuelle prime exceptionnelle d'un équivalent niveau de 0,3 % de la masse salariale CDI du 1er janvier 2020 (environ 200.000 €).

OP³ 



Cette enveloppe sera en partie dédiée à la population des collaborateurs ayant été particulièrement sollicités à distance pendant la période de confinement.

Il s'agit :

- Des collaborateurs pour lesquels l'entreprise souhaite valoriser une contribution exceptionnelle pendant la période de confinement du 16/03/2020 au 11/05/2020 et qui ont absorbé une charge de travail inhabituelle, et démontré un engagement particulier qui a pu être réalisé à distance en télétravail sur la période.
- Des membres de la cellule de crise à l'exception des membres du Directoire

Cette mesure est effective du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020.

☐ **JEUNES EMBAUCHES A LA SAMB B/C/D/E**

- Reconduction de la prime de 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 2020 au 31 décembre 2020.

☐ **PASSAGE AU STATUT CADRE DES DIRECTEURS D'AGENCE**

D'ici le 31 décembre 2020 les salariés appartenant à l'emploi type CE directeur d'agence se rattachant au métier repère responsable animateur d'unité commerciale et dont le niveau de classification est inférieur au niveau H se verront attribuer le niveau cadre équivalent au niveau H de classification.

☐ **PARCOURS GCP**

Suite à la réussite du parcours GCP la promotion intervient le 1^{er} du mois suivant.

☐ **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 reconduite à 100 %.

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

Cette mesure est effective du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020.

- La CEMP s'engage à discuter dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle et la Qualité de Vie au Travail qui intègre désormais le volet mobilité durable, des mesures participant à la transition écologique.



□ DIALOGUE SOCIAL

- En complément des mesures déjà prises par la CEMP le congé de proche aidant, l'entreprise s'engage à ouvrir des négociations avec les organisations syndicales représentatives avant la fin de l'année 2020 et après publication du décret s'y rapportant.
- La CEMP ouvrira au cours du second semestre 2020 des travaux de réflexion sur le thème de l'employabilité des seniors auxquels participeront une délégation de deux représentants du personnel.

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.

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.

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

OP⁵ *un*
DR



CAISSE D'ÉPARGNE
DE MIDI-PYRÉNÉES

Fait à Toulouse, le 22 juillet 2020

Dominique REMY
Membre du Directoire
en charge du pôle Ressources

Les Organisations Syndicales

Le Syndicat FO *Philippe OULIOT*

Philippe OULIOT
Le Syndicat SNE-CGC *Laurent LE NET*

Le Syndicat SUD
Le Syndicat SUD

Le Syndicat UGICT-CGT

*un
6
OP*