



ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT DIVERSES MESURES DANS LE CADRE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023 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 Marie-Claire COMBES Membre du Directoire en charge du pôle Ressources Humaines,

D'une part,

Et,

Le Syndicat FO représenté par Marianne ROUGE-HANDAYE

Le Syndicat SNE-CGC représenté par Laurent LE NET

Le Syndicat SUD représenté par Jean-Hugues BOUSQUET

Le Syndicat UGICT-CGT représenté par Jean-Luc DESPLATS

D'autre part.

PREAMBULE

La Négociation Annuelle Obligatoire pour 2023 ouverte en octobre 2022 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 L. 2242-2 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, les conditions de travail et la qualité de vie au travail.

La réunion du 6 octobre 2022 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 21 octobre 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 formuler ses revendications.

Le 9 novembre 2022, la Direction a fait une nouvelle proposition prenant en compte les demandes des organisations syndicales.

Enfin, le 17 novembre 2022 a eu lieu la fin des débats, avec une proposition finale de la Direction.

mcc *JD*
Mari JP *ien*

Dans le contexte exceptionnel de hausse de l'inflation et de crise énergétique, les parties poursuivent leurs engagements en faveur des collaborateurs de la Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées. En effet, ces derniers ont su démontrer toute leur implication professionnelle et vivent, comme l'ensemble de la population française, les impacts de la crise actuelle sur leur pouvoir d'achat.

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

ARTICLE 1/ MESURES SALARIALES

Les dispositions de l'Accord Collectif National « négociation annuelle obligatoire sur les salaires 2023 » de la branche des Caisses d'Épargne seront mises en œuvre au sein de la CEMP, celle-ci décidant par ailleurs de les compléter :

➤ Augmentation Générale

À effet du 1er janvier 2023, la CEMP, en conformité avec l'accord de branche, octroie, par intégration au salaire de base, une mesure d'augmentation générale pérenne de 2.8 % dans les conditions prévues par l'accord de branche.

➤ Augmentation individuelle

L'Accord Collectif National « négociation annuelle obligatoire sur les salaires 2023 » prévoit une enveloppe minimale d'augmentation individuelle de 1,5 %.

Compte tenu de l'implication de ses collaborateurs et du contexte économique actuel, la CEMP décide de majorer cette enveloppe consacrée aux augmentations individuelles pour la porter à 1.7 % pour l'année 2023.

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

Cette enveloppe est calculée :

- sur le montant du salaire annuel de base au 31 décembre 2022 et versé à l'ensemble des salariés en CDI sur l'intégralité de l'exercice 2022
- et des éléments figurant sous l'intitulé AIA (Avantages Individuels Acquis) des bulletins de salaire des salariés concernés versés sur l'année 2022.

Par ailleurs, cette enveloppe inclut des mesures spécifiques pour certains métiers identifiés comme étant « en tension » :

- Pour les Gestionnaires de Clientèle/Gestionnaires Clientèle Professionnelle et Gestionnaire Clientèle Patrimoniale, l'enveloppe est portée à 2,7 %
- Pour les Directeurs d'Agence, l'enveloppe est portée à 3,2 %.

Par ailleurs, la rémunération minimale de base est fixée de la façon suivante pour certains métiers :

- Pour les Gestionnaires de Clientèle : 28 000€ annuels bruts
- Pour les Directeurs d'Agence : 36 000€ annuels bruts



➤ **Prime de Partage de la Valeur**

La Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées s'engage à verser une Prime de Partage de la Valeur (PPV) en 2023. Le montant maximum de cette prime sera de 1 000 €.

Les parties conviennent de se revoir afin de négocier un accord collectif sur le sujet qui visera à définir les conditions d'octroi de ladite prime. A défaut d'accord, les conditions d'octroi seront définies par Décision Unilatérale de l'Entreprise.

Cette mesure est à durée déterminée et prend fin au 31 décembre 2023.

➤ **Prime de Forfait Jours**

L'entreprise s'engage à mettre en place, à compter du 1^{er} janvier 2023, une prime destinée aux salariés en forfait jours, et cela jusqu'au terme des prochaines négociations relatives au forfait jours en CEMP.

Cette prime sera de 1000€ bruts annuels, versés mensuellement au prorata du temps de présence.

ARTICLE 2/ MESURES PERIPHERIQUES

➤ **Mutuelle**

La part patronale de la cotisation mutuelle est portée à 80%.

Cette mesure entre en application à compter du 1^{er} janvier 2023 et est à durée indéterminée.

➤ **Tickets Restaurants**

Il est procédé à la revalorisation de la valeur du titre restaurant à compter du 1^{er} janvier 2023, portant sa valeur faciale à 10€. La répartition de la cotisation reste de 60% pour l'employeur et 40% pour le salarié soit :

Part patronale : 6 €

Part salariale : 4 €

Cette mesure est à durée indéterminée.

➤ **Mesures liées à l'épargne salariale :**

a) **Abondement du PEE dans le cadre de la souscription de parts sociales**

La CEMP a l'ambition de développer le sociétariat auprès de ses collaborateurs. Cette ambition s'inscrit dans le cadre du plan stratégique de la CEMP.

Il est ainsi décidé de mettre en place un abondement pour les salariés qui décideront d'utiliser leur intéressement 2022 (versé en 2023) pour souscrire à des parts sociales de l'entreprise, sous condition de signature d'un avenant à l'accord PEE.

Cet abondement sera fixé à 200% de la somme investie en parts sociales, plafonné à 400 € nets d'abondement. Soit pour 200 € investis (10 parts sociales acquises), un abondement de 400 € net pour le salarié (soit 20 parts sociales complémentaires).

Cette mesure est à durée déterminée. Elle prendra fin à l'issue de la période de souscription des parts sociales qui sera déterminée pour 2023.

MCC
MPEL
UN
GP



b) Prise en charge des frais de déblocage exceptionnel du PEE

La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août 2022 instaure un dispositif de déblocage exceptionnel de l'épargne salariale pour l'année 2022.

Pour rappel, les salariés peuvent demander jusqu'au 31 décembre 2022 à débloquent jusqu'à 10 000 euros en s'engageant à utiliser la somme pour financer l'achat d'un bien ou la fourniture d'une prestation de service.

Le déblocage de la somme souhaitée doit être demandé en une seule fois. Ce montant est exonéré d'impôt sur le revenu et de prélèvements sociaux. En revanche, les éventuelles plus-values (intérêts) sont soumises aux prélèvements sociaux sur les produits de placement (CSG, CRDS et prélèvement de solidarité) au taux de 17,2 %.

En CEMP, l'épargne salariale est confiée à Natixis qui gère donc cette campagne.

Les demandes s'effectuent sur l'Espace personnel du site Internet et sur l'application de Natixis Interépargne depuis la rubrique « Vos opérations » puis « Remboursement » ou sur le Serveur Vocal Interactif de Natixis Interépargne

Il est recommandé aux épargnants de privilégier ces outils digitaux, fluides et sécurisés, qui leur permettront de connaître le montant de leur épargne éligible au déblocage exceptionnel.

Pour mettre en œuvre ce dispositif de déblocage exceptionnel, Natixis Interépargne a adapté son système d'information et ses outils épargnants, et a renforcé ses équipes pour satisfaire au mieux les demandes :

- des frais forfaitaires de traitement de 8 € TTC, par défaut à la charge de l'épargnant, seront prélevés sur le montant des sommes débloquées.

- un forfait complémentaire de 10,30 € TTC sera prélevé pour toute demande reçue par voie postale.

La CEMP s'engage à prendre en charge les frais de traitement de 8€ pour les salariés épargnants.

Cette mesure est à durée déterminée, elle entre en application à compter de la signature du présent accord et prend fin au 31 décembre 2022.

➤ **Mesures liées à la monétisation des jours de congés :**

a) Monétisation des RTT pour les salariés hors forfait

Consciente de la demande des collaborateurs sur le sujet, et dans l'objectif de permettre à celles et ceux qui en auraient le souhait de se faire racheter leurs journées de RTT, la CEMP décide de mettre en place le dispositif prévu par la loi de finances rectificative 2022.

Sont concernés par ce dispositif les salariés au régime horaire (bénéficiant en CEMP de deux journées de RTT).

En revanche, ce dispositif de rachat de jours de RTT ne s'applique pas aux salariés en forfait jours.

Ce rachat est libre de cotisations sociales et d'impôts sur le revenu dans la limite de 7 500 €.

Cette mesure est à durée déterminée, elle entre en application à compter de la signature du présent accord et prend fin au 31 décembre 2023.

mcc
mry JP LW
JL



b) Monétisation des jours placés dans le CET

L'entreprise s'engage à ouvrir une négociation en 2023 afin d'intégrer la possibilité pour les collaborateurs de l'entreprise de monétiser certains jours de congés affectés au CET, via un avenant à l'Accord Compte Épargne Temps.

➤ Egalité professionnelle

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

Pour l'année 2023, l'entreprise s'engage à consacrer une partie de l'enveloppe des augmentations individuelles aux mesures dédiées à l'égalité salariale femmes/hommes.

Dans l'enveloppe de 1,7% d'augmentations individuelles, 0,2% seront ainsi consacrés à la réduction des inégalités femmes/hommes.

Cette mesure est à durée déterminée et s'applique du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023.

➤ Qualité de vie et conditions de travail

a) Prise en charge des frais de transport en commun

Les parties conviennent de la nécessité d'encourager les salariés à utiliser des moyens de transport plus écologiques pour leurs déplacements, notamment au vu de la crise environnementale actuelle.

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 2023 au 31 décembre 2023.

b) Mobilité durable

Dans le but de favoriser la transition environnementale tout en améliorant les conditions de travail des collaborateurs, la CEMP reconduit le dispositif « mobilité durable » aux conditions suivantes :

-Une enveloppe de 300€ par collaborateur, dans la limite de 150 collaborateurs ;

-Pour financer les trajets domicile-travail dans le cadre de mobilités douces :

- Achat, location, réparation de vélos et matériels, trottinettes électriques, segways, one wheels
- Micro-mobilités partagées (trottinettes, scooters électriques, vélos)
- Covoiturage (connexion entre Karos et Betterway)
- Autopartage électrique

Le dispositif n'est pas cumulable avec le remboursement des frais de transport en commun.

Cette mesure est à durée déterminée, et s'applique du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023.

mcc UN
JP
MR4 520



c) Chèque Emploi Service Universel (CESU)

Les CESU préfinancés sont des moyens de paiement permettant de payer des services à la personne. Les titres CESU ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu.

La CEMP propose déjà à ses collaborateurs de bénéficier de CESU dans le cadre de la garde d'enfant de moins de 6 ans.

Dans une volonté forte d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail du personnel de l'entreprise, il est décidé d'ouvrir la possibilité d'utiliser des CESU pour financer l'assistance aux personnes âgées, aux personnes handicapées ou aux autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile ou d'une aide à la mobilité dans l'environnement de proximité pour favoriser leur maintien à domicile.

Le bénéfice de ces CESU sera soumis à la fourniture par le collaborateur d'un document justifiant de sa situation. Une communication sera faite à l'ensemble des collaborateurs sur le sujet.

Le montant total maximal des CESU financés par la CEMP est de 300€.

Cette mesure est à durée déterminée, et s'applique du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023.

d) Ouverture d'une négociation « séniors »

La CEMP s'engage à ouvrir une négociation locale une fois que la réforme des retraites engagée par le gouvernement sera actée, afin d'adapter les dispositifs existants dans l'entreprise aux éventuelles nouveautés légales.

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.

mac
May
UN
JP
JLD



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 24 novembre 2022

Marie-Claire COMBES
Membre du Directoire
en charge du pôle Ressources Humaines

Les Organisations Syndicales

Le Syndicat FO

Le Syndicat SNE-CGC

Le Syndicat SUD

Le Syndicat UGICT-CGT