

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2024

PROCES VERBAL DE DESACCORD

Le présent procès-verbal de désaccord 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 2024 ouverte en novembre 2023 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 14 novembre 2023 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 21 décembre 2023, chaque organisation syndicale a eu la parole pour s'exprimer et formuler ses revendications.

Le 16 janvier 2024, la Direction a fait une proposition prenant en compte les demandes des organisations syndicales et des échanges ont pu avoir lieu.

Enfin, le 30 janvier 2024 a eu lieu la fin des débats, avec une proposition finale de la Direction.

Dans un contexte économique difficile, avec un résultat en baisse de 18 millions par rapport à 2022, la Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées a malgré tout continué à investir, tout au long de l'année 2023 pour ses collaborateurs, au travers, notamment, des actions suivantes :

Immobilier :

Un investissement de long terme dans l'immobilier qui va permettre à tous de travailler dans les meilleures conditions possibles, d'avoir une expérience motivante et de se projeter à long terme dans l'entreprise.

Les agences, les Directions Commerciales, le siège seront ainsi repensés avec les mêmes orientations sur l'ensemble du territoire pour garantir l'équité.

Une volonté d'investir dans les conditions de travail de l'ensemble des collaborateurs et en faire un levier d'attractivité, d'engagement, de développement commercial et de différenciation par rapport à la concurrence

Conditions de travail :

Un recrutement optimisé : le nombre de postes non pourvus est en forte baisse, s'établissant à 1%, grâce notamment à la professionnalisation des directeurs-trices d'agences par la formation au recrutement et le renforcement de l'expertise recrutement au sein de la DRH.

La Caisse d'Épargne de Midi Pyrénées teste le télétravail sur le réseau commercial, qui génère un niveau de satisfaction élevé selon les sondages effectués auprès des collaborateurs concernés.

La refonte de différents process et le passage d'activités en middle permettent de concentrer certaines tâches sur les fonctions détenant une expertise plus grande avec le dégagement de temps commercial

Enfin, le maintien du niveau global d'emploi et la baisse significative de l'absentéisme sont des atouts majeurs de l'entreprise.

Formation :

Le lancement de l'Académie : grâce au parcours d'intégration les collaborateurs arrivent désormais mieux formés en agence leur permettant ainsi d'être plus efficaces dans leur prise de poste et d'être plus à l'aise dans leur métier ainsi qu'avec leurs collègues.

- En moyenne c'est 7 jours de formation/an par collaborateur, dont 2.3 jours consacrés aux formations réglementaires obligatoires.
- Une augmentation du budget formation de 6%
- Les parcours métiers seront également repensés dans les prochains mois
- L'entreprise travaille sur la mise en place d'un leadership model et d'un parcours formant dédié
- Le service formation est en recherche permanente d'innovation de nos dispositifs de formation

Rémunérations :

Un accord d'intéressement sécurisé grâce aux deux enveloppes ajoutées ce qui devrait permettre le versement d'un intéressement d'un niveau satisfaisant et cela malgré une baisse significative de notre résultat.

Un abondement PEE en 2023 : un dispositif d'abondement 2023 plébiscité par les salariés, plus de 80% des salariés en ont bénéficié. De plus, des négociations vont s'ouvrir pour négocier un dispositif d'abonnement pour 2024

Des mesures NAO 2023 et un avancement de la revue salariale : des mesures salariales individuelles, complétant les augmentations générales, ciblées, relèvement de minimas métiers. La revue salariale 2023 avancée de novembre à juillet apportant du pouvoir d'achat plus tôt dans l'exercice.

Au terme des discussions, les parties constatent que la négociation ne peut aboutir à la conclusion d'un accord, aussi, il est établi le présent procès-verbal de désaccord, conformément aux dispositions de l'article L.2242-5 du code du travail, après clôture officielle de la négociation le 30 janvier 2024.



ARTICLE 1 - Dernier état des revendications des organisations syndicales :

DEMANDES SNE-CGC

- Mise en place d'une Prime de Partage de la Valeur (PPV) de 1500€
- Prise en charge de la mutuelle à 100% par l'employeur
- Augmentation de la valeur faciale des tickets restaurants pour la passer au plafond URSSAF 2024 soit 11,97€

DEMANDES FO

- Revalorisation collective des salaires de 3.5 % avec un plancher de 1 000 €, augmentation générale corrélée à l'inflation 2023.
- Prime PPV de 6 000 € pour tous versée avant le 31/12/2023 pour être défiscalisée
- Prise en charge de la cotisation mutuelle à 100 % par l'employeur
- Engagement de la direction lors de la signature sur l'intéressement : Abondement sur le PEE. FO revendique 300% d'abondement : versement salarié jusqu'à 400€, abondement employeur jusqu'à 1200€
- Prime fidélisation : au bout de 3 ans prime mensuelle de 100€, 200€ au bout de 6 ans etc.
- Augmentation de l'enveloppe CSE « œuvres sociales » pour la porter à un taux de 1.5% de la masse salariale+ intéressement afin de compenser partiellement l'effritement de la masse salariale et ainsi maintenir le budget du CSE à redistribuer.
- Revalorisation du titre déjeuner : valeur faciale 11.52€ dont 6.91€ payés par l'employeur. (plafond maximum autorisé par l'URSSAF).
- Avenant de l'accord de substitution pour alignement de la valeur de l'indemnité kilométrique avec le barème fiscal, automatiquement, chaque année.
- Forfait Mobilité durable (achat vélo ou trottinettes électriques, covoiturage etc) : 400€ pour tous.
- Prise en charge à 100 % des abonnements transports en commun et location de vélos pour une durée indéterminée.
- Métier de « GCP /DAA », ouverture des classifications jusqu'à la lettre H : QUID des engagements pris par la Direction durant la NAO 2021 ?
- Primes associées à la Médaille du travail : 20 ans : 1 500€ / 25 ans : 2 000€ / 30 ans : 2 500€ / 35 ans : 3 000€
- Jours de congés pour enfant/parent/conjoint malade : 10 jours/an.
- Avenant à l'accord télétravail : compensation financière de l'employeur pour les frais fixes (électricité, chauffage...) durant les jours de télétravail.
- Prise en charge de « TOUT APPRENDRE » par l'employeur en lieu et place du CSE

DEMANDES SUD - UGICT-CGT

- Augmentation en local du plancher à 1500 euros.
- PPV : 2000 euros
- Augmentation de 100 eur au bout de 3 ans sur le même métier et même classification.
- Mini réseau et siège
C=27000 D=29500 E=31000 F=33000 G=35000 H=39100 I=43200 J=45000



CAISSE D'ÉPARGNE de Midi-Pyrénées

- Métiers réseaux
CC à GC 1500 min au passage de CC à GC
GC E=31000 F=33000
GCP F=35000 G=37000
GC Pro G= 37000 et H=39100
DAA F=35000 et G=37000
DA en H=40000
- Prime de 40 euros pour enfant de – de 18 ans.
- Augmentation de l'enveloppe de régularisation de la différence H/F (actuellement 0,2% de l'enveloppe des augmentations individuelles)
- Application de la moyenne de la PV pour les congés paternité.
- Prise en charge cotisation retraite à 100% par l'employeur pour les temps partiels jusqu'au 3 ans de l'enfant.
- Maintient sur le poste des salariées de retour de maternité.
- prise en charge à 100% des frais de transports en commun pérennisé.
- ouverture à l'ensemble du personnel de la prise en charge sur la mobilité durable et possibilité de cumul avec prise en charge des frais transport en commun à hauteur des plafonds URSAFF.
- semaine de 32 heures sur 4 Jours.
- priorisation des changements fonctionnels avec rapprochement géographique.
- mise en place d'heures de souplesse (10h par an) pour contraintes personnelles (RDV médical, etc.).
- augmentation du congé aidant (au-delà du légal 3 mois).
- augmentation du congé pour soins(art. 60 : 5 jours) + 2 jours par enfant supplémentaire à partir du second enfant.
- CESU : reconduction avec passage à 500 euros.
- création de poste de DAA pour toutes les agences de 4 ETP et plus, avec rattachement au métier repère DA pour accessibilité à la classification H.
- augmentation des effectifs avec mise en place d'itinérants.
- analyse sur la charge de travail.
- gestion des comptes des salariés en dehors des agences commerciales (création d'une agence des salariés).
- ouverture de la négociation sur le forfait jour et prolongation dans l'attente des mesures de la NAO précédente.
- TR : Aujourd'hui 6 eur /4 eur, la part employeur peut aller jusqu'à 6,91 et part salariale 5,40 et 11,5 en facial, augmentation au barème en vigueur avec clé de répartition actuelle 60/40.
- IK : Adosser systématiquement au barème fiscal en vigueur.
- Abondement de 300% plafonné à 600 euros (200 euros investis par le salarié/ 600 euros abondés par l'employeur).



ARTICLE 2 – Dernières mesures proposées par la Direction :

➤ Augmentations des salaires :

- 1,7% d'augmentation générale pour tous, avec un minimum de 550€ (conformément à la NAO Branche)
- Une enveloppe d'augmentations individuelles (AI) portée à 2%, hors promotions, soit
 - 1.3% conformément à l'accord de branche
 - + 0.2% au titre de l'égalité professionnelle
 - + 0.5% supplémentaires proposés par la Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées par rapport à l'accord de Branche.

A ces 2% d'augmentations individuelles, s'ajoutera une enveloppe d'à minima 0.3%, consacrée aux promotions.

➤ Autres mesures :

- Mise en place d'un abondement employeur sur le PEE
- Augmentation de la valeur faciale des tickets restaurants à 11€
- Ouverture à tous du forfait mobilité durable, pour un montant de 200€ /personne et/an
- Maintien du remboursement à 100% des frais de transport en commun

ARTICLE 3- MESURES UNILATERALES CEMP :

La négociation n'ayant pas abouti, la Direction a souhaité, au terme des discussions, mettre en place de manière unilatérale les dispositions suivantes :

➤ Augmentations des salaires :

- 1,7% d'augmentation générale pour tous, avec un minimum de 550€ (conformément à la NAO Branche)
- Une enveloppe d'augmentations individuelles (AI) portée à 2%, soit 0.7% de plus par rapport à l'accord de branche, comprenant une enveloppe dédiée à la régularisation des écarts salariaux hommes femmes, conformément à l'accord égalité professionnelle du 24 février 2023.

➤ Autres mesures :

- Ouverture à tous du forfait mobilité durable, pour un montant de 200€ /personne et/an
- Maintien du remboursement à 100% des frais de transport en commun

ARTICLE 4 - FORMALITES DE DEPOT :

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2242-5, R.2242-1 et D.2231-2 du code du travail.

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

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

Le dépôt interviendra dans les meilleurs délais à compter de la date de notification du texte aux Organisations Syndicales Représentatives.



**CAISSE
D'ÉPARGNE**
de Midi-Pyrénées

A Toulouse, le 13 février 2024

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