

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2025

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 2025 ouverte en décembre 2025 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 : la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les conditions de travail et la qualité de vie au travail incluant les enjeux liés à la mobilité durable.

La réunion du 11 décembre 2024 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 16 janvier 2025, chaque Organisation Syndicale a eu la parole pour s'exprimer et formuler ses revendications.

Le 31 janvier 2025, la Direction a fait une proposition prenant en compte les demandes des Organisations Syndicales et des échanges ont pu avoir lieu.

Enfin, le 11 février 2025, la fin des débats est intervenue et la Direction a fait une dernière proposition. Le plan stratégique initié en 2022 visant à « Libérer nos énergies au service des clients et du territoire » était complet et ambitieux, avec des objectifs de développement rentable et de transformation importants : simplification du fonctionnement, orientation client, autonomie et responsabilité, création de valeur.

Au cours des deux dernières années, l'environnement économique a considérablement évolué, avec des défis tels que l'inflation et la fluctuation des taux d'intérêt.



Le taux du livret A, initialement estimé à 0,54% pour 2024, a en réalité atteint 3%. Ce seul paramètre a eu un impact négatif de plusieurs millions d'euros.

Les initiatives mises en place dans le cadre du plan stratégique 2022-2024, telles que la reconstitution des marges sur les crédits et le développement de l'équipement clientèle, ont permis de compenser une grande partie de cet impact.

La Caisse d'Épargne de de Prévoyance de Midi-Pyrénées démontre ainsi une meilleure résilience que les autres Caisses d'Épargne, avec une perte moyenne de PNB deux fois inférieure à celle des autres Caisses.

Malgré ce contexte économique particulier, les frais de personnel demeurent en hausse, soulignant la volonté de l'entreprise de maintenir le pouvoir d'achat de ses collaborateurs et de valoriser pleinement leurs performances.

Un effort important a été fait sur ce point en revalorisant significativement le budget 2024 consacré tant aux augmentations individuelles qu'au dispositif de part variable.

De plus, l'entreprise a continué à investir massivement dans les environnements de travail des salariés, dans le développement de leurs compétences par le biais de la formation professionnelle et dans la simplification des outils mis à leur disposition pour exécuter leurs missions.

A cela se sont ajoutés les dispositifs sociaux mis en place de manière unilatérale par la Direction pour 2024 à savoir le forfait mobilité durable à hauteur de 200€/an et par collaborateur, les CESU permettant de financer à hauteur de 300€/an et par personne la garde d'enfant de moins de 6 ans, le remboursement de l'intégralité des frais de transport en commun outre la prise en charge à 80% de la mutuelle par l'employeur déjà décidée en 2023.

Enfin, un accord d'entreprise conclu en 2023 a également permis de sécuriser l'intéressement collectif qui sera versé en avril 2025.

La Caisse d'Épargne et de Prévoyance de Midi-Pyrénées peut donc prendre appui sur ces réussites pour poursuivre ses objectifs de développement de son activité et de son fonds de commerce, tout en faisant évoluer positivement son socle social en faveur des salariés.

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 18 février 2025.

ARTICLE 1 - Dernier état des revendications des organisations syndicales :

DEMANDES SNE-CGC

- Augmentation Générale : aller au-delà des 0,7%
- Mutuelle : prise en charge à 100 % par l'employeur.
- Prise en charge des frais de déplacement dans le cadre de la politique RSE : augmentation forfait mobilité durable, IK vélo, etc.

DEMANDES FO

- Augmentation Générale : Faire un effort ,là-dessus a minima plancher
- Prime pour tous : PPV ou autre è « prime pour le pouvoir d'achat »
- Mutuelle : pouvoir d'achat net d'impôt pour l'entreprise et le salarié
- Augmentation des subventions oeuvres sociales
- Tickets Restaurants : passer de 10 € à 12,10 avec la même participation employeur 60%
- AI : effort sur les classif C à E. Voir tableau SACEF qui trace les écarts entre les différentes CE
- Pouvoir d'épargne : reconduction abondement PEE. Reconduit voir pérennisé !

DEMANDES COMMUNES SUD SOLIDAIRES & UGICT-CGT

Rémunération :

AG : 2 % et plus pour 91 % des répondants. + Si 0,7 %, plancher 560 € pour tous les salariés.

- Prime partage de la valeur : montant 2000 €, le plus plébiscité par les adhérents
- Salaire mini réseau et siège : mauvaise habitude de les renvoyer en local. Et forte préoccupation des salariés. On avait travaillé sur les montants par métier mais contexte réorg donc ... on a travaillé sur les minima par classification.

C 27 000/D 29 500/G 35 000 /H 39 100

On peut toutefois discuter sur des minimas métiers. Ex : métier GC si plusieurs métiers GC.

- Prime d'avancement, d'expérience : prime de 100€/mois tous les 3 ans soit 1200 € tous les 3 ans. Cumulable av la garantie salariale.
- Supplément d'intéressement si bon atterrissage
- Abondement PEE : 200 € versé, 600 € d'abondement. Max plafond. But : investissement assez bas pour permettre à chaque salarié d'accéder à l'abondement.

Égalité H/F :

- Jusqu'à présent, enveloppe éga pro à 0,2 insuffisante
- Adéquation : paternité => application règle moyenne PV sur les congés de paternité comme mater.

QVT :

- Transfert congé différé vers le CET : provisionnement total ou partiel sur le CET.
- Pas de perte de jours de congés quelque soit la durée et l'origine durée maladie
- Pérennisation prise en charge 100% transport en commun sauf contraintes fiscales

mcc



- MAJ IK : MAJ, nouveau barème dès que publié par gouvernement + Incitation covoiturage
- FMD : 300 € pour tous
- Mesure charge de travail intégré à l'outil y compris pour les salariés en TT
- Recherche active baisse temps de trajet dès la 1ère affectation
- Heures de souplesse annuelle sans avoir à poser une ½ journée ou 1 journée de CP : ex RDV médical qui oblige à s'absenter la journée. Mais ça peut être autre motif.
- Congés pour soin : 10 jours tjrs fractionnables au lieu de 5 jours
- Semaine de 4 jours : 71 % de répondants et 70 % favorables !
- TR plafonnement automatique au plafonnement légal. 7,26 € légal. Porte le TR de 10 à 12,10€
- Création agence pour les salariés pour uniformisation des avantages,
- Prise en charge IARD : aller jusqu'à 30 %

ARTICLE 2 – Dernières mesures proposées par la Direction :

Mesures en faveur de l'évolution des rémunérations

- Une enveloppe d'augmentations individuelles de 1.2 % dédiée à la valorisation de la performance dont 0,2% dédiée à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Cette année une enveloppe complémentaire est dédiée aux promotions pour ne pas impacter l'enveloppe d'AI.
- Un engagement d'ouvrir des négociations sur les niveaux de rémunérations des gestionnaires de clientèle (GC, GC confirmés, GC experts) avant le 1er septembre 2025

Mesures en faveur du pouvoir d'achat

- Une augmentation de 10% de la valeur faciale des tickets restaurants, pour les porter à 11€ par jour (cela représente plus de 130€ annuels)
- Un dispositif de Forfait Mobilité Durable revalorisé de 50%, soit une enveloppe de 300 € par personne
- La reconduction de la prise en charge à 100% des frais de transport en commun
- L'octroi des CESU aux proches aidants et salariés RQTH, en plus des parents de jeunes enfants, à hauteur de 300€ par personne

Mesures liées à notre engagement sociétal, renforçant notre impact

- La mise en place d'une journée solidaire permettant à chaque salarié de s'absenter avec maintien de sa rémunération pour soutenir une association partenaire de la CEMP
- 5 jours de congés rémunérés supplémentaires offerts au 2nd parent (père ou partenaire de la mère) à la naissance ou l'adoption de ses enfants, en plus du congé légal
- Une enveloppe de 0,2% de la masse salariale dédiée à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes incluse dans l'enveloppe d'AI indiquée ci-dessus,

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 individuelles : l'entreprise attribuera une enveloppe d'augmentation individuelle de 1%, incluant 0,2% dédié à l'égalité professionnelle, affirmant sa volonté de promouvoir un cadre de travail juste et équitable et de valoriser la performance des salariés. Cette enveloppe s'entend hors promotions, ce qui signifie que les augmentations accordées dans le cadre de promotions ne seront pas déduites de cette enveloppe.
- Forfait mobilité durable : Le forfait mobilité durable sera reconduit à hauteur de 200€ par personne, afin d'encourager des modes de transport respectueux de l'environnement tout en soutenant le pouvoir d'achat des salariés.



- Prise en charge des transports en commun : L'entreprise continuera à prendre en charge à 100% des frais de transports en commun des salariés de l'entreprise, dans un souci de faciliter leurs déplacements quotidiens.
- Chèques emploi service universels (CESU) : Des CESU pour la garde d'enfants de moins de 6 ans seront mis en place, dans la limite de 300€, afin de soutenir les parents dans la conciliation de leur vie professionnelle et familiale.

ARTICLE 4 - FORMALITES DE DEPOT :

Le présent procès-verbal de désaccord 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.

A Toulouse, le 19 février 2025

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