

# ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

CEHDF

Entre les soussignés,

La Caisse d'Epargne **Hauts de France**, dont le siège social est situé  
135, Pont de Flandres - 59031 Lille Cedex  
Représentée par Madame **Christine GOEURY**, Membre du Directoire en charge du pôle Ressources,

D'une part

Et

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

Le syndicat **SU-UNSA**, représenté par :

Bulmarq Olivier, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **CFDT**, représenté par :

YOAN TEURANT, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **SNE-CGC**, représenté par :

LECLERQ Laurent, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **FO**, représenté par :

\_\_\_\_\_, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **SUD**, représenté par :

\_\_\_\_\_, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

D'autre part,

## Préambule

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du Code du Travail, la Direction de la Caisse d'Épargne Hauts de France a invité les Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise à participer à la négociation sur la rémunération, le temps de travail et la valeur ajoutée, lors de 3 réunions qui se sont tenues les 25 septembre, 11 octobre et 20 novembre 2018.

Après échanges sur la base des propositions faites tant par les organisations syndicales représentatives que par la direction de la CEHDF, il a été convenu ce qui suit :

## I Rémunération

### A) Rémunération à 12 mois

La rémunération annuelle brute, hors part variable, des collaborateurs sera portée à 25000 euros bruts, selon les conditions suivantes :

- Avoir une ancienneté en contrat à durée indéterminée au sein de la CEHDF de 1 an révolu à la date de lancement de la campagne annuelle de rémunération
- Bénéficier d'un salaire annuel inférieur à 25000 euros bruts (hors prime), pour un temps plein
- Etre considéré en maîtrise de son poste lors de son dernier Entretien Annuel

Cette mesure sera étudiée lors de chaque campagne de rémunération à compter de 2019.

### B) Rémunération immédiate du Compte Epargne Temps

L'article 6.2 de l'accord relatif au Compte Epargne Temps du 26 avril 2017 dispose que les jours de congés affectés au Compte Epargne Temps peuvent être monétarisés dans la limite de 5 jours par an.

A compter la signature du présent accord, et de manière pérenne, il est convenu que le nombre de jours soit porté à 10.

### C) Paiement des primes « médailles du travail »

L'article 2 de l'accord d'entreprise relatif aux médailles du travail du 26 avril 2017 prévoit le versement de la gratification de médailles d'honneur du travail sur la paie du mois d'octobre ou du mois de juin de chaque année.

A compter de la signature du présent accord, et de manière pérenne, il est convenu que la gratification soit versée le mois suivant la transmission du diplôme relatif à la médaille du travail concernée auprès du département Paie -Vie du contrat

## II Accompagnements de fin de carrière

La Caisse d'Epargne HAUTS de FRANCE accompagne ses salariés dans leurs démarches en vue de préparer leur départ en retraite.

Elle s'engage ainsi dès à présent dans différentes démarches :

- Formation préparation à la retraite
- Mise à disposition d'informations relatives à la retraite (Espace RH)
- Accompagnement personnalisé de chaque collaborateur en vue de préparer sa retraite

Dans le cadre du présent accord, il est prévu deux nouvelles mesures :

### A) Bonification de l'indemnité de fin de carrière

L'indemnité de fin de carrière est prévue par l'article 80 bis du Statut des Caisses d'Epargne, et calculée comme suit :

*« Il est versé aux agents comptant au moins 15 ans d'ancienneté au moment de leur départ en retraite une indemnité égale à 6 % du traitement mensuel par année de service effectuée dans les entreprises du réseau et jusqu'à concurrence d'un maximum de 40 annuités, le traitement mensuel pris en considération étant égal au douzième de la rémunération totale des 12 derniers mois écoulés ».*

A compter de la signature du présent accord, et jusqu'au 31 décembre 2020, date de la formalisation de la demande de départ en retraite et le cas échéant en CET il est convenu ce qui suit.

Pour les demandes de départ en retraite ou en CET formalisées par écrit auprès de la Direction des Relations Sociales :

- **18 mois avant le dernier jour de travail effectif** : l'indemnité de fin de carrière est majorée de 15%
- **24 mois avant le dernier jour de travail effectif** : l'indemnité de fin de carrière est majorée de 30%

Il est précisé que les départs actés auprès de la Direction des Relations sociales avant la signature du présent accord ne bénéficient pas des dispositions du présent article.

En cas de modification législative impactant les conditions de départ à la retraite dans la période d'application de la présente disposition, les parties conviennent d'en réviser les termes.

### B) Accès étendu au temps partiel de fin de carrière

L'accord GPEC du groupe BPCE du 22 décembre 2017 prévoit la mise en place du dispositif de temps partiel de fin de carrière en son article 4.4.4.1.A, jusqu'au 31 décembre 2020.

A compter de la signature du présent accord il est prévu en CEHDF de compléter l'accord des dispositions suivantes :



- Sous condition de fixer définitivement sa date de départ en retraite : possibilité de bénéficier du temps partiel de fin de carrière pour une durée maximale de 36 mois précédant le départ en retraite et à partir de 58 ans
- Suppression de l'obligation de réduire son taux d'emploi de 10% minimum lors de la demande de bénéfice du temps partiel de fin de carrière lorsque le collaborateur n'a pas été à temps plein durant les 12 mois précédant la demande.
- Possibilité de bénéficier d'un temps partiel de fin de carrière d'un taux d'emploi minimum de 40 %

En cas de modification législative impactant les conditions de départ à la retraite dans la période d'application de la présente disposition, les parties conviennent d'en réviser les termes.

## III Solidarité

### A) Maintien de salaire en cas d'arrêt de travail

L'article 56 du statut du personnel des Caisses d'Epargne dispose qu'en cas d'absence prolongée pour maladie, les salariés titulaires ou auxiliaires ayant plus d'un an de présence, bénéficient de six mois de congé à plein traitement et de six mois à demi-traitement.

A compter de la signature du présent accord, et de manière pérenne, il est convenu que le maintien de salaire soit appliqué aux salariés :

- Ayant au moins 6 mois de présence dans l'entreprise.
- Pour qui la CPAM confirme le versement des IJSS correspondantes à la CEHDF

### B) Le don de jours en CEHDF

Un salarié peut, sous conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue dont un enfant est gravement malade ou proche aidant. Ce don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

#### Modalités de mise en œuvre du don de jours en CEHDF :

- Ouverture d'un compte au nom du salarié « aidant familial » après validation de sa demande
- Appel au don dans l'établissement d'appartenance du salarié
- Sont sollicités lors de la campagne d'appel à don de jours les collaborateurs du même établissement (région ou siège) que le collaborateur demandeur.
- Si le collaborateur est affecté à l'établissement depuis moins d'un an, à sa demande, la campagne d'appel à don de jours peut être engagée dans son établissement précédent.
- Deux campagnes d'appel à dons de jours peuvent être lancées pour une même demande d'un collaborateur.

#### Modalités d'utilisation des jours offerts :

- Affectation des jours offerts dans le compte ouvert au nom du salarié « aidant » : 1 jour offert = 1 jour pris par le salarié aidant.
- Débit du nombre de jours offerts sur les compteurs de chaque donateur

- **Abondement de l'entreprise : 1 jour pour 4 jours offerts**

## IV Budget œuvres sociales du Comité d'Entreprise CEHDF

Au 1er janvier 2018, le Comité d'Entreprise CEHDF a bénéficié d'une dotation prévisionnelle d'un montant de 2 016 151 € au titre des œuvres sociales et culturelles.

Au 31/12/2018, il est constaté une baisse de la DADS générant une diminution significative de la subvention 2018.

A titre exceptionnel pour 2018 le montant de la subvention versée aux œuvres sociales du Comité d'entreprise est maintenu à son niveau initial.

## V Mobilité

### Plafond de remboursement Hôtel Grande Métropole

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, il est convenu que le plafond de remboursement d'hôtel en grande métropole (Lille, Amiens, Lyon, Marseille, Toulouse, Bordeaux, Nice, Nantes, Strasbourg, Rennes), soit porté à 110 €.

Plafond remboursement hôtel :

	Province	Grande métropole	Paris
Hôtel	90 €	110 €	130 €

## VI Extension des Conditions de tarification des produits et services bancaires « collaborateur » au groupe famille (DME)

La Caisse d'Epargne Hauts de France accorde au collaborateur remplissant les critères d'éligibilité fixés dans l'accord du 15 février 2018 des conditions de tarification ou de barème préférentiel sur l'ensemble des produits et services bancaires proposés à ses clients.

La règle de tarification des produits et services aux collaborateurs, fixée à 70% du tarif ou barème moyen client constaté, est étendue aux membres du « ménage économique » du collaborateur relevant du DME et géré dans le cadre de l'@ agence collaborateurs.

Il en ira de même pour :

- les réductions de tarification accordées spécifiquement par les filiales sous la condition que ces filiales respectent la condition de 30% de remise maximale
- les offres commerciales promotionnelles faites aux clients de la CEHDF sous réserve d'en respecter les conditions d'éligibilité



## VII Les conditions de révision et de dénonciation de l'accord

### A) Conditions de révision

Les dispositions du présent accord pourront faire l'objet à tout moment de demandes de révision sous forme de lettre recommandée avec avis de réception et moyennant un préavis de trois mois.

La demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

La demande de révision n'est recevable qu'à échéance d'une période d'observation d'un an courant à compter de la date de signature du présent accord, et doit être accompagnée d'indications précises sur les changements souhaités.

Ce délai d'un an peut être réduit d'un commun accord dans le cas où les parties souhaitent réviser le même article et y apporter les mêmes ajouts, suppressions ou modifications. Ce délai ne sera par ailleurs pas opposable en cas de modification des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ayant une incidence directe ou indirecte sur le présent avenant.

Toutes les organisations représentatives dans l'entreprise seront convoquées à la négociation de l'avenant de révision, dans un délai maximum de deux mois suivant la demande de révision.

Les parties mettront tout en œuvre pour faire aboutir les négociations dans un délai de 6 mois à compter de la première réunion.

En cas d'absence d'accord passé ce délai, les négociations prendront fin et conduiront à poursuivre l'application du présent avenant dans les mêmes conditions, sauf souhait de l'une des parties de procéder à la dénonciation de l'accord dans les conditions ci-dessous précisées, et ce, conformément aux dispositions légales.

### B) Conditions de dénonciation

Indépendamment de la procédure de révision énoncée ci-dessus, toutes les dispositions du présent accord sont convenues pour une durée indéterminée, et peuvent à ce titre être dénoncées à tout moment par l'une ou l'autre des parties contractantes, sous forme de lettre recommandée avec avis de réception et moyennant un préavis de trois mois.

Conformément à l'article L.2222-6 du code du travail, l'accord dénoncé continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué, ou à défaut pendant une durée d'un an à compter de la date d'effet de la dénonciation.

## VII Date d'effet – Dépôt de l'accord - Publicité

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le 31 décembre 2018.

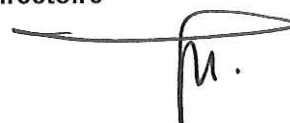
Le présent accord est déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi dans les quinze jours qui suivent sa signature ainsi qu'au secrétariat du greffe de conseil de prud'hommes du siège de la Caisse d'Epargne Hauts de France.

Fait à Lille, en 10 exemplaires, le 20 décembre 2018


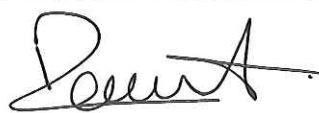

Pour la Direction de la CEHDF

Madame Christine GOEURY

Membre du Directoire



Pour les Organisations Syndicales Représentatives

	Nom, Prénom du Signataire	Signature
SU-UNSA	M. <i>BURNARD Olivier</i> Délégué Syndical	
CFDT	M. <i>NEURANT YOAN</i> Délégué Syndical	
SNE-CGC	M. <i>LECLERCQ Laurent</i> Délégué Syndical	
FO	M. Délégué Syndical	
SUD	M. Délégué Syndical	

