



ACCORD DE LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE DANS L'ENTREPRISE 2021

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

- la Caisse d'Épargne Bretagne Pays de Loire, représentée par Yann LE GOURRIEREC, Membre du Directoire en charge du pôle Ressources,

d'une part,

- et les Organisations Syndicales représentées par :

Pascal Saho pour la CFDT,

Rodolphe JOUANNEAU pour le SNE-CGC,

Catherine Grand pour l'UNSA-BPCE,

Fabien CLOIREC pour SUD SOLIDAIRES,

d'autre part.

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

Préambule

Le présent accord a été établi conformément aux articles L2242-15 et L2242-13 du code du travail, à l'issue de la Négociation Obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et la valeur ajoutée de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire.

Il est rappelé que cet accord a été négocié suite à plusieurs réunions avec les Organisations Syndicales Représentatives en date des 8 décembre 2020, 22 janvier 2021, 11 février 2021 et 9 mars 2021.

Article 1 : ENVELOPPE D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

La CEBPL consacre un budget de **760.000 €** pour des augmentations individuelles, en sus des mesures individuelles qui seront versées en cours d'année dans le cadre de promotions ou de nominations.

Cette enveloppe d'augmentations individuelles se décompose comme suit :

Article 1.1 - Campagne d'augmentations individuelles

La CEBPL s'engage à dédier **500.000 €** dans le cadre d'une campagne de revalorisation des salaires de base.

Afin d'assurer une appréciation objective des collaborateurs·trices qui bénéficieront d'une mesure d'augmentation individuelle et s'assurer que cette répartition se fasse dans des conditions conformes à la politique RH de valorisation des expériences, des compétences acquises et de la performance dans l'emploi, la DRH s'engage à :

- Sensibiliser les managers sur l'importance de l'échange avec leurs collaborateurs·trices et la posture managériale à adopter pour donner du sens à ce moment clé ;
- Donner une vision claire aux managers des niveaux de rémunération de leurs collaborateurs·trices au regard de leur emploi et/ou classification et des montants distribués au titre des augmentations individuelles des trois années précédentes ;
- Identifier des critères d'appréciation prioritaires pour aider à la prise de décision dans la définition dans l'attribution des augmentations individuelles afin de répondre aux 2 objectifs suivants :
 1. Réduire les écarts de salaires entre les femmes et les hommes ;
 2. Récompenser la montée en compétences des collaborateurs·trices.

Ainsi, pour accompagner les managers et la DRH dans l'attribution des augmentations individuelles, les éléments d'aide à la décision suivants leur seront apportés :

- Identification pour analyse des collaborateurs/trices en décalage de plus de 20% de la médiane (de leur classification ou de leur emploi) ;
- Identification pour analyse de la situation des personnes avec un niveau de performance élevée et qui ne se situent pas dans les 2 premiers quartiles de leur emploi ou de leur niveau de classification ;
- Historique des augmentations individuelles versées sur les 3 dernières années ;
- Indice de réduction des écarts Femmes Hommes.

Ces éléments pourront faire l'objet d'un regard croisé entre les managers et la DRH.

La prise d'effet des augmentations individuelles se fera à compter du 1^{er} juin 2021.

Article 1.2 - Egalité professionnelle

La CEBPL entend consacrer une partie de son enveloppe d'augmentations individuelles à hauteur de **130.000 €** en vue de réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Cette enveloppe sera gérée par la DRH qui fera des propositions d'augmentations qui seront soumises aux managers.

La prise d'effet des augmentations individuelles se fera à compter du 1^{er} juin 2021.

Article 1.3 - Rémunération minimale des Gestionnaires de clientèle de plus d'1 an d'ancienneté

Afin d'améliorer l'attractivité de l'emploi de gestionnaire de clientèle, métier cœur du réseau commercial BDD, la direction a décidé de définir un niveau minimal de rémunération pour ce métier.

Ainsi, tout gestionnaire de clientèle qui comptabilise au minimum un an d'ancienneté en CDI au sein de la CEBPL, bénéficiera d'une rémunération annuelle brute, base temps plein, minimale de **27.000 €**.

~~Cette mesure sera applicable à compter du 1^{er} juin 2021 et représente également~~
130.000 €.

En conséquence, tous les gestionnaires de clientèle qui comptent au minimum 1 an d'ancienneté à cette date, verront, s'ils sont concernés, leur rémunération annuelle portée à 27.000 €.

Pour les autres gestionnaires de clientèle n'ayant pas acquis 1 an d'ancienneté au 1^{er} juin, cette mesure s'appliquera dès que l'ancienneté requise sera acquise.

Il est précisé que l'augmentation octroyée dans le cadre du présent article n'exclut pas le bénéfice de la campagne d'augmentation individuelle prévue aux articles 1.1 et 1.2.

Article 2 : Supplément d'intéressement

Après échanges avec les organisations syndicales, et indépendamment des mesures octroyées dans le cadre de la présente négociation, la direction s'engage de manière unilatérale à verser un supplément d'intéressement au titre de l'année 2020 d'un montant de **900.000 €**.

Ce supplément d'intéressement sera réparti et distribué dans les mêmes conditions que celles définies dans l'accord d'intéressement signé le 27 août 2020.

Article 3 : ACCOMPAGNEMENT DES AIDANTS FAMILIAUX

La conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle des salarié·e·s est un sujet essentiel pour la CEBPL. Les salarié·e·s aidants sont une réalité dans notre entreprise, et le contexte de crise que nous traversons, peut exacerber des fragilités et en créer de nouvelles.

Afin d'éviter des situations d'isolement ou de perte de lien dans l'entreprise et préserver l'engagement professionnel, la CEBPL souhaite mettre en place un dispositif d'accompagnement auprès des salarié·e·s aidants via l'application « **Formell Solutions aidants** ».

Ce dispositif propose :

- Des conférences de sensibilisation ;
- Des dispositifs de prévention et premier soutien ;
- Des formations pour les managers & IRP pour renforcer leur rôle de relai ;
- Une formation pour les salarié·e·s pour les accompagner.

Article 4 : POLITIQUE ALTERNANCE

La CEBPL souhaite renforcer ses recrutements en constituant des viviers, composés d'alternant·e·s sur les différents métiers et sur les différentes zones géographiques de notre territoire, notamment au sein des réseaux BDD & BDR.

En conséquence, le nombre d'alternant·e·s sera porté à la rentrée 2021 à **80** (versus 60 en 2020).

Article 5 : PRIME EXCEPTIONNELLE ZONE RH TENDUE

Consciente de l'étendue de son territoire et de la difficulté à pourvoir des postes dans certaines zones, la CEBPL a décidé d'attribuer une prime afin d'accompagner davantage les collaborateurs·trices qui travaillent dans ces zones sur lesquelles la tension en termes de recrutement ou de fidélisation des collaborateurs est forte.

Pour 2021, la Direction des Ressources Humaines maintient la liste des 5 points de vente, identifiés en 2020 et pour lesquels ont été constatées des difficultés de recrutement depuis au moins 3 ans. Ces points de vente sont les suivants :

- BICHON – CHATEAUNEUF SUR SARTHE dans la DC du Maine et Loire
- LOUDEAC – MERDRIGNAC dans la DC des Côtes d'Armor
- SAINT CALAIS dans la DC de la Sarthe
- LE LUDE dans la DC de la Sarthe
- CROZON dans la DC du Finistère

Les collaborateurs ·trices (y compris les métiers spécialisés) travaillant dans ces points de vente percevront une prime mensuelle brute de **200 €** calculée sur 12 mois, prime qui sera versée pendant toute la durée de leur affectation au sein des points de vente identifiés, sans considération des contraintes personnelles réelles des collaborateurs ·trices.

Article 6 : POLITIQUE DE DEPLACEMENTS ET DE MOBILITE

La Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) a intégré le sujet de la mobilité des salarié·e·s dans le volet Qualité de vie au travail des négociations obligatoires.

En conséquence, cet item sera pour 2021 traité dans le cadre de la négociation obligatoire portant sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Cependant, la CEBPL assure la reprise des dispositifs existants au sein de la NAO 2020, dans les mêmes conditions, et suivants :

- La participation aux transports en commun ;
- Le maintien des mesures relatives aux mobilités géographiques sans déménagement contenues dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi de 2008 ;
- Les Indemnités kilométriques et vélo ;
- Les Indemnités kilométriques et covoiturage.

Ces dispositions sont applicables jusqu'à l'entrée en vigueur prochaine de l'accord de négociation obligatoire portant sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Article 7 : AVANTAGES AUX COLLABORATEURS ·TRICES

Article 7.1 – Tickets Restaurants

La valeur faciale du tickets restaurants sera maintenue à 9,25 €.

La répartition patronale et salariale est sans changement (60% - 40 %).

Article 7.2 - Frais de repas et hôtel

Le dispositif de prise en charge des frais de repas et d'hôtel est maintenu de la façon suivante :

- **Déplacements hors de la région parisienne :**

Déjeuner	16,50 €
Dîner	18 €
Hôtel (petit-déjeuner compris)	80 €

- **Déplacements en région parisienne :**

Déjeuner	22 €
Dîner	25 €
Hôtel (petit-déjeuner compris)	130 €

La CEBPL maintient la possibilité de prise en charge des frais d'hôtel dans le cadre des réunions ou formations sur plusieurs journées sous condition que le trajet domicile et lieu de travail soit à minima de 200 km aller-retour.

Article 7.3 - Médailles du travail

Les primes des médailles du travail sont maintenues dans les conditions actuellement appliquées et selon les barèmes suivants :

20 ans d'ancienneté	Argent	350 €
30 ans d'ancienneté	Vermeil	400 €
35 ans d'ancienneté	Or	450 €
40 ans d'ancienneté	Grand or	500 €

Pour être éligible au versement de la prime au titre des médailles du travail, le collaborateur·trice, doit impérativement faire sa demande lorsqu'il·elle fait partie des effectifs de la CEBPL en constituant son dossier complet et conforme dans les conditions réglementaires. En revanche, le versement de cette prime qui a lieu 2 fois par an, en mars ou en octobre, peut être réalisé alors qu'il·elle ne fait plus partie des effectifs.

Cette disposition s'applique à compter des demandes qui ont été réalisées dans les conditions ci-dessus rappelée pour la promotion de juillet 2020.

Article 7.4 - CESU

Le dispositif actuel est maintenu afin de poursuivre l'accompagnement des collaborateurs·trices ayant des enfants de moins de 13 ans.

Chaque salarié·e du réseau BDD (agence du schéma général et de conquête, Banque Digitale) peut bénéficier de 1.600 € de CESU à condition d'avoir un ou plusieurs enfants âgés de moins de 13 ans avec une prise en charge employeur à hauteur de :

- 90 % pour les salarié·e·s travaillant en agence schéma conquête (soit pour une année civile, 1.440 euros de prise en charge employeur) ;
- 40% pour les salarié·e·s travaillant en agence schéma général et à la banque digitale, soit pour une année civile 640 euros de prise en charge employeur.

Pour les autres collaborateurs·trices, l'attribution de CESU est à hauteur de 800 € par année civile avec une prise en charge de 25 % (soit un maximum de 200 €) et de 50 % pour les travailleurs·leuses handicapé·e·s (soit un maximum de 400 €).

Article 8 : Dispositions finales

Article 8.1 – Durée de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs·trices de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire.

Il est conclu pour une durée déterminée soit jusqu'au 31 décembre 2021.

Il cessera de produire effet automatiquement et de plein droit à l'arrivée de son terme.

Article 8.2 - Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie, à tout moment, par voie d'avenant. Seules les parties signataires ainsi que les organisations syndicales représentatives ayant ultérieurement adhéré au présent accord, pourront signer un avenant de révision.

La partie souhaitant engager une procédure de révision devra en informer la ou les autres parties par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier remis en main propre, accompagné d'un projet écrit sur les points de l'accord qu'elle souhaite voir modifiés.

Les négociations devront être engagées au plus tard dans les 30 jours calendaires suivant la première présentation ou la remise de l'information prévue au paragraphe ci-dessus.

Conformément aux dispositions de l'article L.2261-9 du Code du travail, l'accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires, sur notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation prend effet à l'issue du préavis prévu par la loi.

Article 8.3 - Dépôt et Publicité

Conformément aux dispositions de l'article L.2261-1 du Code du Travail précisé par l'article D.2231-4 du même code, le présent accord fera l'objet d'une publicité ainsi que d'un dépôt électronique.

Fait en 7 exemplaires originaux à Orvault, le 19 mars 2021

Pour la CEBPL,

DocuSigned by:
Yann LE GOURRIEREC
11680B7604414E6...

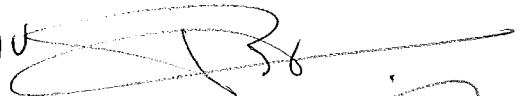
Pour la CFDT,

Pascale Seho



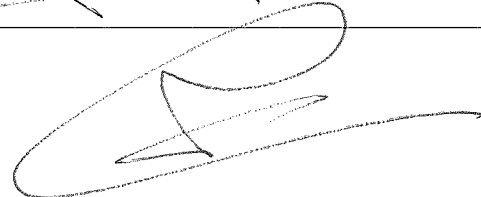
Pour le SNE-CGC,

Rodolphe JOUANNEU



Pour SUD SOLIDAIRES,

Fabien COIREC



Pour l'UNSA-BPCE,

Catherine Girard



