# PROCES VERBAL DE DESACCORD DE LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE DANS L'ENTREPRISE 2022

Le présent procès-verbal a été établi à l'issue de la Négociation Obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée 2022 de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire.

Il est rappelé qu'un accord a été proposé à la négociation des organisations syndicales représentatives le 23 mars à l'issue de cinq réunions de négociations qui se sont déroulées les vendredi 17 décembre 2021, vendredi 28 janvier 2022, mardi 22 février 2022, vendredi 11 mars 2022 et vendredi 18 mars conformément aux articles L2242-15 et L2242-13 du code du travail, sur la rémunération, le temps de travail, et la valeur ajoutée de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire.

Il est rappelé également qu'afin d'alimenter les négociations, un ensemble de documents a été adressé aux organisations syndicales représentatives :

- Le suivi des engagements de l'accord NO de 2021
- Effectifs au 31.12.2021
- Entrées en 2021
- Départs en 2021
- Promotions CDI en 2021
- Rémunérations théoriques au 31.12.2021
- Augmentations individuelles versées en 2021
- Primes versées en 2021
- Synthèse sur la situation des salariés de + de 45 ans au 31.12.2021
- Nombre de salariés ayant bénéficié de la garantie salariale en 2021
- Dons de Jours de repos au titre de l'année 2021
- Bilan temps partiel au 31 décembre 2021
- Données Handicap provisoires

A l'issue des différentes réunions de négociation, seule la CFDT a accepté de signer l'accord proposé par la Direction, les autres organisations syndicales ayant refusé. Il est rappelé qu'un accord d'entreprise doit réunir la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés aux dernières élections. La signature de la CFDT n'étant donc pas suffisante pour mettre en application l'accord proposé, un procès-verbal de désaccord a été établi et des mesures unilatérales ont été prises par la Direction ci-après.

# PROPOSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES A L'ISSUE DE LA NEGOCIATION

## Article 1 : Avantage au personnel

### 1.1- Valeur du titre restaurant

**Demandes des organisations syndicales :**

**CFDT :**
- Demande d'augmentation du ticket restaurant à 9, 48 €

**SU UNSA :**
- Augmentation de la valeur faciale du ticket restaurant à 9, 45 € (répartition inchangée 60%-40%)

**SNE CGC :**
- Demande d'augmentation au plafond du ticket restaurant

**Position de la CEBPL :**

Les salariés de la CEBPL étant désormais bénéficiaires d'une carte BIMPLI permettant la gestion dématérialisée des titres restaurant, la CEBPL a décidé de porter la valeur faciale du ticket restaurant à **9,48 €.**

La répartition patronale et salariale est sans changement (60% - 40 %).
Cette mesure s'appliquera à compter du 1er juin 2022.

### 1.2- CESU

**Demandes des organisations syndicales :**

**CFDT** :
- Chèque emploi Services de 1800€ pour tous les salariés ayant des enfants de moins de 18 ans et 1000€ pour les salariés n'ayant pas d'enfants ou des enfants de plus de 18 ans.

**SU UNSA** :
- Augmenter le taux de prise en charge employeur.

**SUD SOLIDAIRES BPCE** :
- Augmentation des CESU à 1600 € pour tous les salariés avec un minimum de 50% pris en charge par l'employeur que ce soit pour les fonctions supports ou le réseau BDD et BDR.

**Position de la CEBPL :**

La CEBPL entend simplifier et améliorer le dispositif CESU actuel afin de favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle, notamment des salariés en situation de handicap ou ayant des enfants de moins de 13 ans, quelle que soit leur affectation (BDD, BDR et Fonctions support)

a) Chaque salarié de la CEBPL peut bénéficier de CESU pour un montant de 800 € avec une prise en charge de l'entreprise à hauteur de 25%, soit un maximum de 200 euros.

Afin de favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des salariés en situation de handicap ou ayant des enfants de moins de 13 ans, la CEBPL entend substituer au droit à CESU défini ci-dessus, un droit renforcé comme suit :

b) Les collaborateurs ayant des enfants âgés de moins de 13 ans sur l'année civile peuvent bénéficier de 1600 € de CESU avec une prise en charge de l'employeur à hauteur de 50%, soit pour une année civile 800 euros maximum.

c) Les collaborateurs en situation de handicap peuvent bénéficier de 1600 € de CESU avec une prise en charge de l'employeur à hauteur de 50%, soit pour une année civile 800 euros maximum.

Les campagnes CESU seront réalisées quatre fois par an et dont les dates seront communiquées dans l'Intranet.

Il est précisé que les nouveaux taux de prise en charge de l'employeur visés au présent article, seront applicables à compter des commandes passées au 1er juin 2022 et que la limite maximale de commande CESU s'entend du montant commandé par le salarié sur l'année civile 2022.

Ainsi, les commandes ne peuvent dépasser 800 euros sur l'année 2022 pour les collaborateurs dans la situation a) et 1600 euros pour les collaborateurs dans les situations b) et c).

### 1.3- Crèche

**Demandes des organisations syndicales :**

**CFDT**

- Mise en place d'une crèche à CESSON ;
- Mise en place de partenariat avec des crèches pour une réservation de berceaux sur tout le territoire de la CEBPL.

**Position de la CEBPL :**

La Direction maintien le dispositif existant sur le site administratif d'Orvault.

### 1.4- Conciergerie

**Demandes des organisations syndicales :**

**CFDT**
Mise en place d'une permanence conciergerie à CESSON et DELTA GREEN

**Position de la CEBPL :**

La Direction maintien le dispositif existant sur le site administratif d'Orvault.

### 1.5- Avantages produits et services bancaires

**Demandes des organisations syndicales :**

**CFDT**
AGENCE DU PERSONNEL :

- Mise en place d'une campagne de révision de taux sur prêts à la consommation
- Suppression des frais de dossier pour tout nouveau dossier de prêt consommation et/ou immobilier.

**SU-UNSA** :

- Une offre de prêt spécifique à l'achat de véhicules propres

**Position de la CEBPL :**

Les collaborateurs adhérents à « Mon Agence » bénéficient du maintien des dispositifs existants dans le respect des obligations légales.

## Article 2 : Déplacements et mobilité

### 2.1- Transport en commun

**Demandes des organisations syndicales :**

**CFDT :**

- Demande de négociations d'accord avec les Sociétés de Transport en Commun (Angers, le Mans, la Roche sur Yon, St Nazaire, Brest…) pour une prise en charge de l'abonnement annuel de 50 %, seules les villes de Rennes et Nantes sont concernées pour le moment.

**SU-UNSA :**

- Mise en place d'une prime de transport de 200 euros

**SNE-CGC :**

- Une indemnisation transport de 200 euros pour les salariés qui ne peuvent pas bénéficier d'avantages liés à la localisation de l'emploi.
    - Pas de participation vélo possible
    - Pas de participation sur les transports en commun.

### 2.2- Voiture

**Demandes des organisations syndicales :**

**SU-UNSA :**
Une prime à l'achat/ location de véhicules propres

### 2.3- Vélo et trottinettes électriques

**Demandes des organisations syndicales :**

**CFDT :**

- Maintien de la prime versée pour les salariés se déplaçant à vélo entre le domicile et le lieu de travail fixée à 0.25 €/km dans la limite de 200,00 € /an/salarié ;
- Dans le cadre d'une démarche RSE, prise en charge de 50 % par l'employeur d'une 1ère acquisition d'un vélo électrique ou trottinette électrique.
- Mise à disposition de bornes/prises électriques à Orvault, Cesson, Delta green à ST Herblain, futur bâtiment à Orgemont sur Angers

Forfait mobilité durable

- Prise en charge l'employeur des frais de transports personnels entre le domicile et le lieu de travail jusqu'à 500 € par an. Les moyens de transports concernés sont les vélos, électriques ou mécaniques, la voiture dans le cadre d'un covoiturage (en tant que conducteur ou passager), les engins de déplacement personnels (motorisés ou non) en location ou en libre-service (comme les scooters et trottinettes électriques « en free-floating »), les transports en commun en dehors des frais d'abonnement et tout autre service de mobilité partagée.

**SU-UNSA :**

- Une prime à l'achat d'un vélo à assistance électrique ou autres (scooters, trottinettes électriques, etc. pouvant aller jusqu'à 500 euros

**SUD SOLIDAIRES BPCE** :

- Mise en place du titre mobilité durable de 400€/an à verser aux salariés éligibles

## 2.4- Indemnités kilométriques

**Demandes des organisations syndicales :**

**CFDT :**

- Augmentation des indemnités kilométriques liées aux hausses des carburants, soit 0.55 € et 0.65 € pour le covoiturage.
- Maintien des mesures relatives aux mobilités géographiques sans déménagement contenues dans le Plan de sauvegarde de l'emploi de 2008.

**SU-UNSA :**

- Indemnité kilométrique : 0.50€
- Pour le covoiturage : 0.60€
- Elargir l'indemnité vélo aux trottinettes, scooter électrique, etc.…

**SNE-CGC :**

- Revalorisation des indemnités kilométriques de 10 % comme l'a décidé le gouvernement pour les contribuables aux frais réels.

**Position de la CEBPL :**

La direction maintient l'ensemble des dispositions en vigueur sur les sujets 2.1 à 2.4 concernant les dispositifs de déplacement et de mobilité et précise qu'un volet sur la mobilité des collaborateurs sera intégré à la négociation sur la QVT qui s'ouvrira en 2022.

## 2.5- Frais de repas et hôtel

**Demandes des organisations syndicales :**

**CFDT :**

- Demande d'augmentation du plafond à 19,00€ du repas pour les salariés en déplacement.

**SU-UNSA** :

- Frais de repas et hôtel :
  - ✓ Déplacements hors de la région Parisienne : déjeuner 18€, dîner 25€, hôtel 100€
  - ✓ Déplacements en région Parisienne : déjeuner 25€, dîner 30€, hôtel 150€

**Position de la CEBPL :**

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 : 80 € (petit-déjeuner compris)

- Déplacements en région parisienne :
  - ✓ Déjeuner : 22 €
  - ✓ Dîner : 25 €

✓ Hôtel : 130 € (petit-déjeuner compris)

**Position de la CEBPL :**

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

## Article 3 : Durée effective et organisation du temps de travail

Le bilan des temps partiels au 31 décembre 2021 a été adressé aux organisations syndicales représentatives préalablement à la réunion.

### 3.1- Durée effective du temps de travail et horaire de travail

**Demandes des organisations syndicales :**

**CFDT** :
- Demande de consultation des salariés sur les horaires avant la finalisation et la validation des phases test ;
- La CFDT demande que, lors des réunions multi marchés, un moment privilégié soit consacré aux équipes pour leur permettre notamment d'échanger sur divers domaines et de se mettre à jour sur les procédures dans l'écoute et le respect de chacun.
- Blocage informatique quand le pop-up arrive, possibilité de dire oui et temps supplémentaires comptabilisés sur services pour un dépassement d'horaires.

**SUD SOLIDAIRES BPCE** :
- Passage à la semaine de 4 jours sur 32H avec maintien du salaire pour le partage de l'emploi.
    - La CEBPL pourrait être pilote RCE sur le sujet en commençant par l'appliquer aux services du siège. D'après les enquêtes sur ce modèle, il y a plus de productivité et moins d'arrêt grâce à une meilleure conciliation vie professionnelle et vie privée.

- Les horaires de travail des salariés du réseau doivent être revus, afin de concilier de manière harmonieuse vie privée et vie professionnelle. Même horaire pour les agences de conquête et les agences classiques : Organisation souhaitée➔ 8h30-12h30, 13h35-18h00.
- Mise en place d'un outil de suivi du temps de travail permettant un pointage de 4 fois par jour des horaires de travail, la déclaration et le paiement des heures supplémentaires

**Position de la CEBPL :**

La Direction prend acte des revendications émises par les organisations syndicales représentatives et rappelle qu'un pilote sur les horaires du réseau d'agences est en cours sur 5 Directions Commerciales.

Par ailleurs, l'outil Services permet un décompte fiable du temps de travail et permet de déclarer tout dépassement horaire. Des communications sont régulièrement effectuées via l'intranet de l'Entreprise ainsi que des rappels aux managers sur le respect des horaires de travail et sur les procédures internes applicables aux dépassements horaires. Les guides relatifs aux différents modes de temps de travail existants au sein de la CEBPL sont disponibles sur l'intranet.

## 3.2- Congés

**Demandes des organisations syndicales :**

**CFDT** :
- Passage du nombre de jours de congés pour soin à un proche à 5 Jours/an par enfant ou par ayant droits et +5 jours/ an accordé à un proche aidant (avec un justificatif du médecin à fournir chaque année)

**SU-UNSA** :
- Pour compenser l'allongement de la durée du travail, un jour de congé supplémentaire pour 35 ans d'ancienneté et un de plus pour 40 ans d'ancienneté
- Demande de passer les congés spéciaux pour soins familiaux à 5 jours par ayant-droit et ascendant.

**SUD SOLIDAIRES BPCE** :
- Octroi de 10 jours d'absence au lieu de 5 jours actuellement pour soins familiaux des enfants, conjoint ou ascendants. Pour prendre en compte la souffrance des parents lors du décès d'un enfant, octroi de 3 jours d'absence supplémentaires aux dispositions légales prévues en cas de décès d'un enfant.
- 1 journée de congé à partir de 10 ans d'ancienneté, 2 jours pour 15 ans, 3 jours pour 20 ans, 4 jours pour 30 ans et 5 jours pour 40 ans

**Position de la CEBPL :**

La Direction maintient le dispositif existant.

## 3.3- Aménagement des horaires de travail

**SUD SOLIDAIRES BPCE** :
- Réduction de 1 h du temps de travail journalier des femmes enceintes à partir du 5eme mois de grossesse, comme cela est pratiqué dans plusieurs Caisses d'Epargne.

**Position de la CEBPL :**

La Direction maintient le dispositif existant.

## 3.4- Dons de jours

**SU-UNSA** :
- Don de jours de congés au titre de la solidarité : abondement de l'employeur d'un jour à partir de 3 jours donnés. A élargir aux ascendants.

**Position de la CEBPL :**

La Direction maintient le dispositif existant.

## Article 4 : Rémunération

### 4.1. Augmentation

#### 4.1.1. Augmentation générale

**Demandes des organisations syndicales :**

**CFDT :**
Demande d'augmentation générale de 2,8%, incluant l'augmentation de 0.8% issue de l'accord de branche, avec un montant minimum à 450,00 € brut annuel ceci afin de tenir compte de :

- L'inflation 2021 ;
- Une activité commerciale largement au-dessus des prévisions budgétaires avec un rebond spectaculaire du PNB et du RNPG ;
- L'amélioration du coefficient d'exploitation en écart favorable par rapport à la cible budgétaire 2021 ;
- L'effort consenti par tous les salariés dans un contexte de baisse des effectifs avec pour 2021 -23 CDI après -67 CDI en 2020 et -162 CDI en 2019 et – 159 en 2018.
- Reconnaitre la mobilisation de tous les salariés pendant la crise sanitaire
- Valoriser davantage les bas salaires afin d'améliorer l'attractivité de la marque employeur et la fidélisation des salariés.

**SU-UNSA** :
- Augmentation pérenne de 0.8% avec un plancher de 400€ (salaires les plus bas du réseau des Caisses d'Epargne)

**SUD SOLIDAIRES BPCE :**
- Une augmentation générale de 1500 € affectée au salaire annuel brut de base pour l'ensemble des salarié-e-s en respectant une échelle de salaire de 1 à 10.
- Aucun salaire inférieur à 1700 euros net par mois sur 13 mois.
- Augmenter chaque niveau du Salaire Annuel Minimum pour les classifications de A à K de 500€.

**Position de la CEBPL :**

La Direction rappelle que les collaborateurs de la CEBPL ont bénéficié des mesures de la NAO Groupe signée par la CFDT, SU-UNSA et le SNE-CGC octroyant une augmentation générale de 0,8 %, appliquée en janvier 2022.

#### 4.1.2. Augmentations individuelles

**Demandes des organisations syndicales :**

**CFDT :**
- Une enveloppe au titre de la campagne d'AI (art 1.1 du précédent accord) à hauteur de 650 K€ avec un engagement fort et mesurable de l'entreprise afin de respecter la représentativité des salariés dans l'attribution de cette enveloppe eu égard au constat réalisé sur l'application du précédent accord NAO :

- Maintien du dispositif prévu à l'art 1.3 du précédent accord en l'excluant de l'enveloppe d'augmentation d'AI par un traitement « au fil de l'eau » des salariés concernés par la revalorisation de leur salaire de base à 27000€ minimum. La CFDT demande que la somme ainsi « dégagée » soit allouée totalement à l'amélioration des rémunérations les plus basses (salariés classés de C à G) afin de corriger les écarts constatés sur les deux années précédentes.

- Une enveloppe d'augmentation d'AI pour les gestionnaires de clientèle particuliers qui comptabilise 7 ans d'ancienneté afin de porter leur rémunération à 31 k€.

- Une enveloppe d'augmentation annuelle au titre de l'égalité professionnelle négociable (art 1.2 du précédent accord) portée à 170 K€. Cette enveloppe sera distribuée après un examen des situations collectives visant à comparer par emploi, niveau de classification, ancienneté, la rémunération globale des femmes et des hommes par rapport à la médiane de rémunération des salariés de ces tranches. La CEBPL s'engage à utiliser cette enveloppe en vue de corriger les écarts constatés dans le diagnostic ci-dessus tant au niveau des métiers qu'au niveau des classifications.

**SUD SOLIDAIRES BPCE :**
- Une enveloppe dédiée à la mise en place de l'égalité professionnelle salariales entre les hommes et les femmes effective dès 2022. Ce rattrapage ne devant pas être considéré comme une augmentation individuelle, les salarié(e)s concerné(e)s bénéficieront des dispositions de l'accord de Juin 2004 garantissant une augmentation automatique de 2,5% de la classification personnelle.

**SNE-CGC :**
- Une enveloppe d'augmentations individuelles d'un montant de 1.500.000 euros pour donner aux managers la possibilité de reconnaitre l'investissement d'un maximum de collaborateurs.

**Position de la CEBPL**

La Direction souhaite consacrer :
- Un budget de 740 K€ pour des augmentations individuelles, en sus des mesures individuelles versées en cours d'année dans le cadre de promotions ou de nominations dont :
    - 130 000 € en vue de réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes
    - 150 000 € destinés à améliorer l'attractivité et la fidélisation de notre emploi de gestionnaires de clientèle particuliers, métier cœur de notre réseau commercial BDD, la direction a décidé de définir un parcours d'évolution de la rémunération comme suit :
        - Porter les GC Particuliers de plus d'un an d'ancienneté à 27 000 € annuel brut, base temps plein
        - Porter les GC Particuliers de plus de 3 ans d'ancienneté en maitrise de leur emploi à une rémunération annuelle brute, base temps plein, minimale de 29 000 €
        - Porter les GC Particuliers de plus de 7 ans d'ancienneté en maitrise de leur emploi à une rémunération annuelle brute, base temps plein, minimale de 31 000 €.

### 4.2. Salaire minimum

**Demandes des organisations syndicales :**

**CFDT :**
- Demande d'une déclinaison locale de l'accord classifications.
- Demande d'une déclinaison locale de l'accord collectif NAO nationale de 2007 (06/12/2007) sur le salaire annuel minimal de branche.
- Demande de revalorisation des Salaires annuels minimaux de branche (SMAB)

**SUD SOLIDAIRES BPCE :**
- Dans le cadre d'une promotion, augmentation de 100% de la SAM, au lieu de 35 ou 50% appliqués actuellement
- Augmenter chaque niveau du Salaire Annuel Minimum pour les classifications de A à K de 500€

**Position de la CEBPL :**

La Direction maintient le dispositif de la branche et précise que les mesures présentées sur les AI du métier de Gestionnaire de Clientèle permettent de faire évoluer les salaires « plancher » applicables à la CEBPL.

## 4.3. Prime

### 4.3.1. Médailles du travail

**Demandes des organisations syndicales :**

**CFDT** :
Demande d'augmentation des primes liées aux médailles du travail :

- 20 ans 550 euros
- 30 ans 700 euros
- 35 ans 850 euros
- 40 ans 1000 euros

**SU UNSA**:
Doublement des montants existants.
Demande à bénéficier de la médaille Doyen de BPCE.

**SUD SOLIDAIRES BPCE** :
Doublement des primes « médaille du travail ».

**SNE-CGC**:
Harmonisation des pratiques des rémunérations périphériques : Médaille du travail, participation de l'employeur pour les salariés en télétravail.

| Ancienneté requise | Type Médaille | Barème par année d'ancienneté | % Maximum d'une mensualité |
|---|---|---|---|
| 20 ans | Argent | 3 % | 60 % |
| 30 ans | Vermeil | 4 % | 100 % |
| 35 ans | Or | 5 % | 100 % |
| 40 ans | Grand Or | 6 % | 120 % |

**Position de la CEBPL :**

Les primes de médailles du travail sont maintenues dans les conditions actuellement appliquées 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 doit impérativement faire sa demande lorsqu'il 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, soit en mars soit en octobre, peut être réalisé alors qu'il ne fait plus partie des effectifs.

### 4.3.2 Autre prime spécifique

**Demande des organisations syndicales :**

**CFDT :**

- Maintien de la prime exceptionnelle de l'accord NAO 2021 sur les zones tendues et mise à jour de la liste des points de vente concernés au 31.12.2021 avec extension aux métiers DAMM et DA et effet rétroactif au 01/01/2022.

- Valorisation de l'engagement des salariés « passeurs de savoir » :
    - Versement d'une prime pour la durée de la mission de 500,00€ brut en reconnaissance de l'engagement d'un ou d'une salariée ayant contribué à transmettre son savoir auprès d'un nouvel entrant (CDD ; CDI ; alternant, apprentis).

- Création d'une prime de technicité, reconnaissant l'expérience et la fidélité à l'entreprise, s'imputant tous les 5 ans :

    - 5 ans : 500 euros
    - 10 ans : 800 euros
    - 15ans : 1200 euros
    - 20 ans :1500 euros
    - 25 ans :1800 euros

- Prime de mission : une prime de mission qui ne peut être inférieure à 400€ brut/mois et évolutive en fonction de la durée de la mission.

- Demande d'une prime exceptionnelle de 1000 euros en complément de la décision unilatérale de l'employeur de verser une PEPA de 1000€. Les efforts consentis en 2021, dans les conditions compliquées que nous avons connues et les résultats de l'Entreprise obtenus grâce au dévouement de tous les salariés, méritent une reconnaissance de l'entreprise à la hauteur de la somme maximale qui aurait pu être versée au titre de la prime PEPA soit 2000€

**SU-UNSA** :
- Prime supplémentaire non proratisée COVID ou PEPA de 1000 euros à chaque salarié : les chiffres annoncés montrent un investissement plus qu'honorable et sans faille de tous les salariés dans un contexte très compliqué ; cette situation exceptionnelle doit donc être reconnue à sa juste valeur.
- Indemnités compensatrices au télétravail.
- Prime RH tendue -> élargir la liste des agences concernées.

**SUD SOLIDAIRES BPCE :**
- Prime de technicité de 130 € bruts mensuels tous les trois ans
- Prime complémentaire COVID 19 de 1000 € pour l'ensemble des salariés quel que soit le temps de travail (pas de proratisation pour les temps partiels) ou abondement de 1000 € sur l'intéressement.

**Position de la CEBPL :**

**S'agissant de la Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat** : La CEBPL rappelle qu'elle a décidé par voie de DUE du 31 décembre 2021, de compléter au bénéfice de l'ensemble des collaborateurs, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat décidée au niveau de la Branche, soit une prime de **1000 euros**, incluant le montant arrêté dans le cadre de l'accord NO de branche Caisse d'Epargne.

**S'agissant de la prime exceptionnelle « zone RH tendue »**, la Direction des Ressources Humaines a maintenu une prime de 200 € calculée sur 12 mois aux collaborateurs (y compris les métiers spécialisés) travaillant dans les 5 points de vente 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

A ce jour, force est de constater que ces zones ne sont plus nécessairement considérées en tant que telles comme des zones RH tendues, ou que les effets de cette mesure n'ont pas été probants en termes d'attractivité ou de fidélisation des collaborateurs.

De façon plus générale, l'identification des zones RH tendues demeure délicate tant les difficultés de recrutement peuvent évoluer de façon sporadique sur le territoire.

En conséquence, la direction a proposé de ne pas poursuivre ce dispositif sans pour autant porter de préjudice financier aux collaborateurs en bénéficiant jusqu'alors. Ainsi, leur prime sera intégrée à leur salaire de base à compter du mois suivant la signature du présent accord.

### 4.4. Part variable

**Demandes des organisations syndicales :**

**SUD SOLIDAIRES BPCE :**
Intégrer la part variable individuelle dans le salaire de base comme cela va être le cas à la BPGO début 2023 pour leur prime commerciale.

**SNE-CGC** :
Négocier les modalités de l'attribution et de la constitution de la part variable

**Position de la CEBPL :**

La Direction maintient le dispositif unilatéral de part variable présenté en Comité Social et Economique pour 2022.

### 4.5. Intéressement

**Demandes des organisations syndicales :**

**CFDT :**
Demande d'un abondement au triplement de la somme versée dans la limite de 1050 euros (versement de 350€ par le salarié) avec un minimum de versement de 80€ par le salarié.

**SU-UNSA :**
Abondement intéressement 500€ versé par le salarié avec un abondement employeur de 1000€ proratisé.

**SNE-CGC :**
Attribution d'un complément d'intéressement de 900 € par salarié.

**Position de la CEBPL :**

La Direction précise qu'un accord d'intéressement aux performances de l'entreprise 2021 et 2022 a été signé le 28 juin 2021 avec les organisations syndicales représentatives suivantes : CFDT, SNE-CGC, SUD SOLIDAIRES BPCE, SU-UNSA. Pour 2021, cet accord a permis une progression de l'enveloppe d'intéressement de 36%.

### 4.6. Epargne salariale

**Demande des organisations syndicales :**

**SUD SOLIDAIRES BPCE :**
- Transformation en jours de la prime de retraite et de l'intéressement pouvant être placés sur le Compte Epargne Temps dès 55 ans, comme le permet l'accord du 27/11/2009 pour le 13 ème mois et part variable. « Pour les collaborateurs ayant 55 ans ou plus désireux d'anticiper leur départ à la retraite dans le cadre d'un congé de fin de carrière tout ou partie du 13ème mois ou/et de la part variable ou/et de la prime d'intéressement, ou / et de la prime de départ à la retraite »

**SNE-CGC :**
L'ouverture d'un volet PERCO dans le PEE

**Position de la CEBPL :**

La CEBPL maintient le dispositif existant et propose d'ouvrir en 2022, une négociation avec les organisations syndicales représentatives avec pour thématique l'adhésion éventuelle de la CEBPL au PERCOI-L de BPCE.

### 4.7. Part sociale

**Demandes des organisations syndicales :**

**SNE-CGC :**
Nouveau support PEE

➢ Possibilité d'investissement en parts sociales et en versements réguliers dans le PEE.

**SU-UNSA :**
Attribution de 15 Parts sociales

**Position de la CEBPL :**

La Direction n'a pas prévu de mettre en place ce type de dispositif.

### 4.8. Garantie salariale

**Demandes des organisations syndicales :**

**CFDT :**
Demande de révision de l'interprétation par la Direction de l'accord collectif du 25/06/2004 sur la gestion des carrières, et précisément l'article 8 :

- Réduction du délai de 8 ans prévu à l'accord national à 5 ans ;
- Un minimum de 3% d'augmentation ;
- Une revalorisation sans neutralisation de l'année d'augmentation (prise en compte dans la durée de l'année d'augmentation)

**Position de la CEBPL :**

La CEBPL maintient le dispositif existant.

### 4.9. Retraite

**Demandes des organisations syndicales :**

**SUD SOLIDAIRES BPCE :**
- Majoration de l'indemnité de fin de carrière.
- Modalités d'accompagnement financier aux rachats de trimestres

**Position de la CEBPL :**

La CEBPL maintient le dispositif existant.

### 4.10. Mutuelle

**Demandes des organisations syndicales :**

**SNE-CGC :**

Proposition d'augmenter la participation de l'entreprise à la prise en charge de la mutuelle BPCE.
- 40% à la charge du salarié et 60% à la charge de l'employeur (répartition obtenue en caisse d'Epargne Midi-Pyrénées).

**SU-UNSA** :
Augmentation de la prise en charge employeur 60%

**Position de la CEBPL :**

La CEBPL maintient le dispositif existant.

## Article 5 : Effectifs

**Demande des organisations syndicales :**

**SU-UNSA :**
- Création d'une équipe collaborative mobile

**SUD SOLIDAIRE BPCE :**
- Création d'équipes de remplacement/Référents Expert pour répondre à des besoins d'accompagnements en expertise et au surcroît d'activité et/ou absence en cas de besoin

**Position de la CEBPL :**

La Direction confirme, comme les autres années, qu'elle ne mettra pas en œuvre un dispositif de brigades volantes.

## Article 6 : Divers

**Demande des organisations syndicales :**

**CFDT** :
Moment de convivialité :
- Respect des régimes alimentaires de chacun (végan, végétarien…) lors des moments conviviaux, afin que tous les salariés puissent y participer ;
- Rappel des règles d'obtention et d'attribution des enveloppes pour le moment de convivialité ;

**SU-UNSA** :
- Développement du mécénat des compétences
- Demande de négociation :
  - Négociation d'un accord « fidélisation des salariés » (prime d'expérience).
  - Négociation d'un accord relatif « aux salariés aidants »
  - Négociation sur les conditions de travail en CEBPL.
  - Suivi de l'accord sur les classifications
  - Avenant sur l'accord Diversité

**SUD SOLIDAIRES BPCE** :
- Création d'un véritable parcours d'intégration pour les nouveaux GCPRO comme c'est le cas pour les GCPART dans les ADP. Pendant la période de formation théorique, pas de portefeuille dédié pour ces jeunes GCPRO mais un poste en binôme avec un CAPRO pendant 3-4 mois leur permettant d'appréhender le métier côté terrain.

- Mise en place d'une communication visible pour faire connaître à tous les salariés que les absences autorisées payées pour les examens prénataux obligatoires sont possibles pour les femmes et le conjoint/concubin/pacsé

**SNE-CGC :**

- Favoriser l'intégration des nouveaux entrants, des promus en révisant les objectifs commerciaux en cours d'année.
- Revoir les objectifs en cours d'année en fonction du nombre de postes vacants

**Position de la CEBPL :**

Certaines demandes ont été portées à la connaissance de le Direction mais ne relèvent pas de l'objet de la présente négociation qui traite de la rémunération, du temps de travail et de la valeur ajoutée.

D'autres demandes peuvent être rattachées à l'accord égalité professionnel en vigueur depuis le 04 juillet 2018 qui traitre de la qualité de vie au travail.

**En synthèse des propositions de la direction en réponse aux différentes demandes, l'accord ci-dessous a été proposé à la signature des organisations syndicales :**

CAISSE D'EPARGNE
BRETAGNE PAYS DE LOIRE

# ACCORD DE LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE DANS L'ENTREPRISE 2022

**ENTRE LES SOUSSIGNEES :**

- la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire, représentée par : Anne VIAUD-MURAT, Membre du Directoire en charge du pôle Ressources,

d'une part,

- et les Organisations Syndicales représentées par :

..... pour la CFDT,

..... pour la SNE CGC,

..... pour l'UNSA-BPCE,

..... pour SUD SOLIDAIRES BPCE,

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.

Cet accord a été négocié à la suite de plusieurs réunions avec les Organisations Syndicales Représentatives en date des 17 décembre 2021, 28 janvier 2022, 22 février 2022, 11 mars 2022 et 18 mars 2022.

Il est rappelé qu'un accord majoritaire a été signé le 23 décembre 2021 entre BPCE représenté par la DRH Groupe et la CFDT, le SU-UNSA et le SNE-CGC, déposé le 31 décembre 2021. Cet accord prévoit deux mesures, destinées aux collaborateurs des Caisses d'Epargne :

- Une augmentation générale de **0,8%** sans plancher ni plafond. Cette augmentation a été portée sur le bulletin de paie de février des salariés, avec effet rétroactif au 1er janvier 2022.

- Et une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat de 600 euros bruts au prorata du temps de travail effectif sur l'année 2021.

Dans le respect de la loi de financement rectificative pour 2021 du 19 juillet 2021 et de l'Instruction DSS 187 du 19 août 2021, la CEBPL a souhaité améliorer le pouvoir d'achat de ses salariés. Ainsi, la CEBPL a décidé par voie de DUE du 31 décembre 2021, de compléter au bénéfice de l'ensemble des collaborateurs, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat décidée au niveau de la Branche, soit une prime de **1000 euros**, incluant le montant arrêté dans le cadre de l'accord NO de branche Caisse d'Epargne.

Cette prime a été versée sur le bulletin de paie du mois de janvier 2022 selon les modalités de versement définies dans la DUE prise le 31 décembre 2021.

## Article 1 : ENVELOPPE D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

La CEBPL consacre un budget de 740.000 € 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 460.000 € dans le cadre d'une campagne de revalorisation des salaires de base.

Afin d'assurer une appréciation objective des collaborateurs 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 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 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 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 compétence des collaborateurs.

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 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 de la paie du mois de juin 2022.

## Article 1.2 - Egalité professionnelle

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

La prise d'effet des augmentations individuelles se fera à compter de la paie du mois de juin 2022.

## Article 1.3 - Rémunération minimale des gestionnaires de clientèle Particuliers de plus d'1 an et 3 ans d'ancienneté

Afin d'améliorer l'attractivité de l'emploi de gestionnaire de clientèle particuliers, métier cœur de notre réseau commercial BDD, la Direction a décidé de proposer des mesures d'évolution de la rémunération pour ce métier. Ces mesures permettent de renforcer le niveau minimum des salaires de base et assure la transparence du système de rémunération.
Une enveloppe d'environ **150 000 €** sera dédiée aux mesures suivantes :

- **Rémunération minimale des gestionnaires de clientèle particuliers de plus d'1 an d'ancienneté**

Tout gestionnaire de clientèle qui comptabilise au minimum un an d'ancienneté sur son métier (en CDI, CDD ou mission) bénéficiera d'une rémunération annuelle brute, base temps plein, minimale de **27. 000 €**.
Cette mesure sera applicable à compter de la signature du présent accord, au fil de l'eau, dès lors que le gestionnaire de clientèle comptabilise une année d'ancienneté.
Cette mesure pourra être complétée, le cas échéant, par une augmentation individuelle décidée dans le cadre de la campagne d'augmentation individuelle, visée à l'article 1.1 du présent accord.

- **Rémunération des gestionnaires de clientèle particuliers de plus de 3 ans d'ancienneté en maitrise de leur emploi**

Au titre du présent accord, tout gestionnaire de clientèle particuliers qui comptabilise au minimum 3 ans d'ancienneté dans le métier (en CDI, CDD ou mission) bénéficiera d'une rémunération annuelle brute, base temps plein, minimale de **29. 000 €.** Cette mesure s'applique en cas de maitrise constatée dans l'emploi (dans l'entretien annuel d'appréciation ou sur appréciation managériale en cas d'absence d'entretien).
Cette mesure sera applicable à compter du 1er juin 2022.
Cette mesure pourra être complétée, le cas échéant, par une augmentation individuelle décidée dans le cadre de la campagne d'augmentation individuelle, visée à l'article 1.1 du présent accord.

- **Rémunération des gestionnaires de clientèle particuliers de plus de 7 ans d'ancienneté en maitrise de leur emploi**

Au titre du présent accord, tout gestionnaire de clientèle particuliers qui comptabilise au minimum 7 ans d'ancienneté dans le métier (en CDI, CDD ou mission) bénéficiera d'une rémunération annuelle brute, base temps plein, minimale de **31. 000 €.** Cette mesure s'applique en cas de maitrise constatée dans l'emploi (dans l'entretien annuel d'appréciation ou sur appréciation managériale en cas d'absence d'entretien).
Cette mesure sera applicable à compter du 1er juin 2022.
Cette mesure pourra être complétée, le cas échéant, par une augmentation individuelle décidée dans le cadre de la campagne d'augmentation individuelle, visée à l'article 1.1 du présent accord.

Par ailleurs, les effets de ces mesures seront analysés lors de la négociation annuelle obligatoire relative à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée de 2023.

## Article 2 : INTEGRATION DE LA PRIME EXCEPTIONNELLE ZONE RH TENDUE

En 2021, la Direction des Ressources Humaines a maintenu une prime de 200 € calculée sur 12 mois aux collaborateurs (y compris les métiers spécialisés) travaillant dans les 5 points de vente 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

A ce jour, force est de constater que ces zones ne sont plus nécessairement considérées en tant que telles comme des zones RH tendues, ou que les effets de cette mesure n'ont pas été probants en termes d'attractivité ou de fidélisation des collaborateurs.

De façon plus générale, l'identification des zones RH tendues demeure délicate tant les difficultés de recrutement peuvent évoluer de façon sporadique sur le territoire.

En conséquence, les parties ont décidé de ne pas poursuivre ce dispositif sans pour autant porter de préjudice financier aux collaborateurs en bénéficiant jusqu'alors. Ainsi, leur prime sera intégrée à leur salaire de base à compter du mois suivant la signature du présent accord.

## Article 3 : ACCOMPAGNEMENT DES AIDANTS FAMILIAUX

La conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle des salariés est un sujet essentiel pour la CEBPL. Les situations de salariés aidants sont une réalité dans notre entreprise. 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 renforcer l'engagement professionnel, la CEBPL entend poursuivre pour cette seconde année son dispositif d'accompagnement auprès des salariés aidant 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 salariés pour les accompagner.

## Article 4 : POLITIQUE DE DEPLACEMENTS ET DE MOBILITE

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

La négociation ayant été reportée sur l'année 2022, cet item sera 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 2021, dans les mêmes conditions, et suivants :

- La participation aux transports en commun ;
- Le maintien des mesures relatives aux mobilités géographiques sans déménagement prévues 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 5 : FRAIS DE REPAS ET D'HOTEL

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 6 : AVANTAGES AUX COLLABORATEURS

### Article 6.1 – Titres Restaurants

Les salariés de la CEBPL étant désormais bénéficiaires d'une carte BIMPLI permettant la gestion dématérialisée des titres restaurant, la CEBPL a décidé de porter la valeur faciale du tickets restaurants à **9,48 €.**

La répartition patronale et salariale est sans changement (60% - 40 %).
Cette mesure s'appliquera à compter du mois de juin 2022.

### Article 6.2 - 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 doit impérativement faire sa demande lorsqu'il 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, soit en mars soit en octobre, peut être réalisé alors qu'il ne fait plus partie des effectifs.

### Article 6.3 - CESU

La CEBPL entend simplifier le dispositif CESU actuel afin de poursuivre l'accompagnement des collaborateurs et favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle, notamment des salariés en situation de handicap ou ayant des enfants de moins de 13 ans.

d) Chaque salarié de la CEBPL peut bénéficier de CESU pour un montant de **800 €** avec une prise en charge de l'entreprise à hauteur de **25%**, soit un maximum de **200 euros**.

Afin de favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des salariés en situation de handicap ou ayant des enfants de moins de 13 ans, la CEBPL entend substituer au droit à CESU défini ci-dessus, un droit renforcé comme suit :

e) Les collaborateurs ayant des enfants âgés de moins de 13 ans sur l'année civile peuvent bénéficier de **1600 €** de CESU avec une prise en charge de l'employeur à hauteur de **50%**, soit pour une année civile **800 euros** maximum.

f) Les collaborateurs en situation de handicap peuvent bénéficier de **1600 €** de CESU avec une prise en charge de l'employeur à hauteur de **50%**, soit pour une année civile **800 euros** maximum.

Les campagnes CESU seront réalisées quatre fois par an et dont les dates seront communiquées dans l'Intranet.

Il est précisé que les nouveaux taux de prise en charge de l'employeur visés au présent article, seront applicables à compter des commandes passées au 1er juin 2022 et que la limite maximale de commande CESU s'entend du montant commandé par le salarié sur l'année civile 2022.

Ainsi, les commandes ne peuvent dépasser 800 euros sur l'année 2022 pour les collaborateurs dans la situation a) et 1600 euros pour les collaborateurs dans les situations b) et c).

## Article 7 : POLITIQUE ALTERNANCE

La CEBPL souhaite renforcer ses recrutements en constituant des viviers, composés d'alternants 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'alternants sera porté à la rentrée 2022 à 100 (versus 80 en 2021).

## Article 8 : PERCOL-I

La direction s'engage à ouvrir en 2022, une négociation avec les organisations syndicales représentatives avec pour thématique l'adhésion éventuelle de la CEBPL au Percol-I de BPCE.

## Article 9 : DISPOSITIONS FINALES

### Article 9.1 – Durée de l'accord

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

Il est conclu pour une durée déterminée soit jusqu'au 31 décembre 2022.

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

### Article 9.2 - 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 9.3 - 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.

# MESURES UNILATERALES

## Article 1 : MESURES D'AUGMENTATIONS SALARIALES

La CEBPL consacre un budget de **740.000 €** 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 460.000 € dans le cadre d'une campagne de revalorisation des salaires de base.

Afin d'assurer une appréciation objective des collaborateurs 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 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 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 l'attribution des augmentations individuelles afin de répondre aux 2 objectifs suivants :

    3. Réduire les écarts de salaires entre les femmes et les hommes ;

    4. Récompenser la montée en compétence des collaborateurs.

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 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 de la paie du mois de juin 2022.

## Article 1.2 - Egalité professionnelle

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

La prise d'effet des augmentations individuelles se fera à compter de la paie du mois de juin 2022.

## Article 1.3 - Rémunération minimale des gestionnaires de clientèle Particuliers de plus d'1 an et 3 ans d'ancienneté

Afin d'améliorer l'attractivité de l'emploi de gestionnaire de clientèle particuliers, métier cœur de notre réseau commercial BDD, la Direction a décidé de proposer des mesures d'évolution de la rémunération pour ce métier. Ces mesures permettent de renforcer le niveau minimum des salaires de base et assure la transparence du système de rémunération.

Une enveloppe d'environ **150 000 €** sera dédiée aux mesures suivantes :

- **Rémunération minimale des gestionnaires de clientèle particuliers de plus d'1 an d'ancienneté**

Tout gestionnaire de clientèle qui comptabilise au minimum un an d'ancienneté sur son métier (en CDI, CDD ou mission) bénéficiera d'une rémunération annuelle brute, base temps plein, minimale de **27. 000 €**.
Cette mesure sera applicable à compter de la signature du présent accord, au fil de l'eau, dès lors que le gestionnaire de clientèle comptabilise une année d'ancienneté.
Cette mesure pourra être complétée, le cas échéant, par une augmentation individuelle décidée dans le cadre de la campagne d'augmentation individuelle, visée à l'article 1.1 du présent accord.

- **Rémunération des gestionnaires de clientèle particuliers de plus de 3 ans d'ancienneté en maitrise de leur emploi**

Au titre du présent accord, tout gestionnaire de clientèle particuliers qui comptabilise au minimum 3 ans d'ancienneté dans le métier (en CDI, CDD ou mission) bénéficiera d'une rémunération annuelle brute, base temps plein, minimale de **29. 000 €.** Cette mesure s'applique en cas de maitrise constatée dans l'emploi (dans l'entretien annuel d'appréciation ou sur appréciation managériale en cas d'absence d'entretien).
Cette mesure sera applicable à compter du 1er juin 2022.
Cette mesure pourra être complétée, le cas échéant, par une augmentation individuelle décidée dans le cadre de la campagne d'augmentation individuelle, visée à l'article 1.1 du présent accord.

- **Rémunération des gestionnaires de clientèle particuliers de plus de 7 ans d'ancienneté en maitrise de leur emploi**

Au titre du présent accord, tout gestionnaire de clientèle particuliers qui comptabilise au minimum 7 ans d'ancienneté dans le métier (en CDI, CDD ou mission) bénéficiera d'une rémunération annuelle brute, base temps plein, minimale de **31. 000 €.** Cette mesure s'applique en cas de maitrise constatée dans l'emploi (dans l'entretien annuel d'appréciation ou sur appréciation managériale en cas d'absence d'entretien).
Cette mesure sera applicable à compter du 1er juin 2022.
Cette mesure pourra être complétée, le cas échéant, par une augmentation individuelle décidée dans le cadre de la campagne d'augmentation individuelle, visée à l'article 1.1 du présent accord.

Par ailleurs, les effets de ces mesures seront analysés lors de la négociation annuelle obligatoire relative à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée de 2023.

## Article 2 : INTEGRATION DE LA PRIME EXCEPTIONNELLE ZONE RH TENDUE

En 2021, la Direction des Ressources Humaines a maintenu une prime de 200 € calculée sur 12 mois aux collaborateurs (y compris les métiers spécialisés) travaillant dans les 5 points de vente 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

A ce jour, force est de constater que ces zones ne sont plus nécessairement considérées en tant que telles comme des zones RH tendues, ou que les effets de cette mesure n'ont pas été probants en termes d'attractivité ou de fidélisation des collaborateurs.

De façon plus générale, l'identification des zones RH tendues demeure délicate tant les difficultés de recrutement peuvent évoluer de façon sporadique sur le territoire.

En conséquence, les parties ont décidé de ne pas poursuivre ce dispositif sans pour autant porter de préjudice financier aux collaborateurs en bénéficiant jusqu'alors. Ainsi, leur prime sera intégrée à leur salaire de base à compter du mois suivant la signature du présent accord.

## Article 3 : ACCOMPAGNEMENT DES AIDANTS FAMILIAUX

La conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle des salariés est un sujet essentiel pour la CEBPL. Les situations de salariés aidants sont une réalité dans notre entreprise. 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 renforcer l'engagement professionnel, la CEBPL entend poursuivre pour cette seconde année son dispositif d'accompagnement auprès des salariés aidant 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 salariés pour les accompagner.

## Article 4 : POLITIQUE DE DEPLACEMENTS ET DE MOBILITE

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

La négociation ayant été reportée sur l'année 2022, cet item sera 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 2021, dans les mêmes conditions, et suivants :

- La participation aux transports en commun ;
- Le maintien des mesures relatives aux mobilités géographiques sans déménagement prévues 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 5 : FRAIS DE REPAS ET D'HOTEL

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 6 : AVANTAGES AU PERSONNEL

### Article 6.1 – Valeur Titre restaurant

Les salariés de la CEBPL étant désormais bénéficiaires d'une carte BIMPLI permettant la gestion dématérialisée des titres restaurant, la CEBPL a décidé de porter la valeur faciale du ticket restaurant à **9,48 €.**

La répartition patronale et salariale est sans changement (60% - 40 %).
Cette mesure s'appliquera à compter du mois de juin 2022.

### Article 6.2 - CESU

La Direction maintient le dispositif CESU actuel afin de poursuivre l'accompagnement des collaborateurs et favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle :

Chaque salarié du réseau d'agence BDD peut bénéficier de 1600 € 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 40 %, soit pour une année civile 800 euros maximum.

Pour les autres collaborateurs, 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 salariés en situation de handicap (soit un maximum de 400 €).

### Article 6.3 - Médailles du travail

Les primes de médailles du travail sont maintenues dans les conditions actuellement en vigueur, à savoir :

| Ancienneté | Médaille | Prime |
|---|---|---|
| 20 ans | Argent | 350 € |
| 30 ans | Vermeil | 400 € |
| 35 ans | Or | 450 € |
| 40 ans | Grand OR | 500 € |

### Article 6.4 - Avantages produits et services bancaires

Les collaborateurs adhérents à « Mon Agence » continuent à bénéficier des dispositifs existants dans le respect des obligations légales.

## Article 7 : POLITIQUE ALTERNANCE

La CEBPL souhaite renforcer ses recrutements en constituant des viviers, composés d'alternants 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'alternants sera porté à la rentrée 2022 à 100 (versus 80 en 2021).

## Article 8 : DISPOSITIONS FINALES

### Article 8.1 – Durée

Les présentes mesures unilatérales sont prises pour une durée déterminée, soit jusqu'au 31 décembre 2022.
Elles cesseront de produire effet automatiquement et de plein droit à l'arrivée de son terme.

### Article 8.3 - Dépôt et Publicité

Une séance de signature a été organisée le 25 mars 2022 à l'issue de la période ouverte à signature, pour les organisations syndicales représentatives, du projet d'accord conclu dans le cadre de la Négociation annuelle Obligatoire 2022.

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 procès-verbal l'objet d'une publicité ainsi que d'un dépôt électronique.

Un exemplaire sera, en outre, déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

Fait en 7 exemplaires originaux à Orvault, le 01 Avril 2022,

Pour la CEBPL,

Pour la CFDT,

Pour le SNE-CGC,

Pour SUD SOLIDAIRES BPCE,

Pour l'UNSA-BPCE,