

# 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 **Peggy BRIONE**, Mandataire Social en charge du pôle Culture, Talent et Transformation

D'une part ;

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives suivantes :

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

Bruno Oliver, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **CFDT**, représenté par :

Valérie Boitey Magali, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

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

Stéphanie Jean - Philippe, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **FO**, représenté par :

ARNAUD DUANT, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

D'autre part,

*Handwritten signatures and initials:*  
- A blue signature (possibly 'JD')  
- The initials 'MSV'  
- A large, stylized signature with 'PB' written above it  
- The initials 'AD' written below the large signature

## Préambule

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du Code du Travail, la Direction de la Caisse d'Epargne Hauts de France a invité les Organisations Syndicales Représentatives de l'entreprise à participer à la négociation sur la rémunération, le temps de travail et la valeur ajoutée, lors de 4 réunions qui se sont tenues les 09/03, 16/03, 06/04 et 21/04/2021.

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, étant précisé que :

- L'ensemble des thèmes de négociation obligatoire, au titre de la rémunération, le temps de travail et la valeur ajoutée, ont été abordés dans le cadre de la négociation ;
- Ne sont reprises que les mesures pour lesquelles des actions sont convenues.

## Article 1 – Rémunération aléatoire

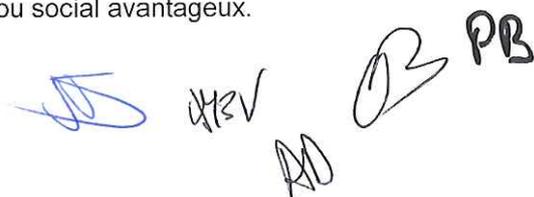
Afin de reconnaître la mobilisation collective et l'engagement des équipes dans la période de crise sanitaire, la Caisse d'Epargne Hauts de France s'engage à verser une enveloppe d'un montant brut de 1,3 Million d'€uros dans le cadre de la rémunération aléatoire (hors dispositif du Bonus de Surperformance).

A ce titre, l'enveloppe allouée par collaborateur serait d'un montant de 500 €uros brut pour un collaborateur à temps plein et pour une année complète en 2020.

En effet, il est envisagé de répartir cette enveloppe, entre ses bénéficiaires, selon le temps de travail et la durée de présence sur l'année 2020.

Les bénéficiaires de cette prime de « surinvestissement » seront les salariés présents à l'effectif à la date de son versement.

Toutefois, les modalités précises et définitives de versement de cette prime de « surinvestissement » seront décidées par la Direction, après information du CSE, en privilégiant les outils existants à la date de versement. Seront prioritaires les outils qui seraient mis en place par le gouvernement dans le contexte de crise sanitaire et qui disposeraient d'un régime fiscal et/ou social avantageux.



A ce titre, le versement de cette enveloppe interviendra en juin 2021 sous réserve de la publication des textes encadrant les outils de rémunération envisagés par le gouvernement dans le contexte de crise sanitaire. A défaut, il le sera dans le mois suivant la publication de ces textes. Enfin, dans l'hypothèse où, d'ici la fin de l'année 2021, aucun texte ne serait publié par le Gouvernement concernant les outils de rémunération dans le contexte de crise sanitaire, cette enveloppe sera versée avec la paie du mois de décembre 2021, selon les possibilités qui existeront à cette date.

Les conditions et les modalités de versement de cette enveloppe seront précisées par tout moyen de communication à l'ensemble du personnel.

## Article 2 - Revalorisation du ticket restaurant

Pour renforcer le pouvoir d'achat des collaborateurs et soutenir les petits commerces et secteurs fortement impactés par la crise sanitaire, la Caisse d'Epargne Hauts de France a décidé d'augmenter la valeur faciale du ticket restaurant, soit un passage à 9,25 €uros avec une participation de l'employeur à hauteur de 5,55 €uros.

Cette disposition sera applicable le mois civil suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

## Article 3 - Mesures « Mobilité durable »

La Caisse d'Epargne Hauts de France souhaite encourager les modes de déplacements respectueux de l'environnement, et notamment promouvoir et soutenir la pratique du vélo dans le cadre professionnel.

Dans ce contexte, la Caisse d'Epargne Hauts de France souhaite mettre en place le forfait mobilités durables, en application des dispositions de la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 et du décret 2020-541 du 9 mai 2020, selon les modalités et conditions suivantes :

- Est éligible aux mesures ci-dessous mises en œuvre dans le cadre du forfait mobilités durables, ces conditions étant cumulatives :
  - Le salarié ne bénéficiant pas d'un véhicule affecté ;
  - Le salarié ne bénéficiant pas d'un accompagnement à la mobilité géographique ;

- Le salarié réalisant tout ou partie de son trajet domicile/travail en vélo.
- Pour bénéficier de ces mesures, le salarié devra :
  - Établir une attestation par laquelle il déclare sur l'honneur qu'il réalise, en vélo, les trajets ci-dessus rappelés ;
  - Être présent aux effectifs à la date de versement.
- Le salarié remplissant ces conditions bénéficiera alors :
  - D'une participation à l'achat d'un vélo, plafonnée à la somme de 350 €uros, et
  - D'une participation à l'achat d'un casque vélo, plafonnée à la somme de 50 €uros.
- Ces participations :
  - Seront versées sur présentation des justificatifs d'achat, ou de bons de commande (à condition de la production, a posteriori, du justificatif d'achat définitif) ;
  - Seront versées, uniquement, pour les achats réalisés en 2020 et 2021 ;
  - Ne seront versées qu'une seule fois pour un même salarié.

Il est précisé que ces participations s'inscrivent dans le cadre du forfait mobilités durables, lequel :

- Est plafonné à la somme de 500 €uros par salarié par an ;
- Comprend, dans ce plafond, les aides dont les salariés bénéficient déjà, notamment au titre de la prise en charge du coût des titres d'abonnement de transports en commun.

Ainsi, le montant des participations à l'achat d'un vélo et d'un casque sera en toute hypothèse limité à la différence entre le montant forfaitaire de 500 €uros et le montant de la participation annuelle de l'employeur à la prise en charge des titres d'abonnement de transports en commun.

Afin de respecter cette règle, les participations à l'achat d'un vélo et d'un casque seront versées en fin d'année, après avoir tenu compte du montant de la prise en charge des titres d'abonnement de transports en commun, sur l'année considérée.



## Article 4 - Accompagner les collaborateurs en fin de carrière dans leur projet de départ en retraite

Il est rappelé que 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 ».**

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2018, afin d'accompagner les collaborateurs dans leur projet de départ, il a été convenu qu'à compter de la signature du dit accord, et jusqu'au 31 décembre 2020, pour les demandes de départ en retraite ou en CET formalisées par écrit auprès de la Direction des Ressources Humaines :

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

La Caisse d'Epargne Hauts de France souhaite poursuivre ce dispositif jusqu'au 31 décembre 2025.

Par conséquent, les salariés bénéficieront de la mesure ci-dessus rappelée s'ils :

- Ont informé la Direction, entre le 1er janvier 2021 et la date de signature du présent accord de leur décision, ferme, définitive et irrévocable, de partir dans le cadre d'un départ à la retraite au moins 18 mois avant la date de ce départ ;
- Informent la Direction, au plus tard le 31 décembre 2025 de leur décision, ferme, définitive et irrévocable, de partir dans le cadre d'un départ à la retraite à la date qui sera alors précisée et qui est fixée au moins 18 mois plus tard.

Il est par ailleurs à nouveau précisé que la date retenue pour l'appréciation du dernier jour de travail effectif est :

- Soit la veille du départ en CET si le salarié souhaite liquider son CET avant la date de son départ en retraite ;
- Soit le jour de rupture du contrat de travail, pour le départ en retraite, si le salarié n'utilise pas de droits à CET avant ce départ en retraite.

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.

## Article 5 - Fidéliser les jeunes embauchés

La Caisse d'Epargne Hauts De France s'engage à dédier une partie du budget total de la campagne de rémunération annuelle dans la limite de 20 000 €uros aux « Jeunes embauchés » dans un objectif de fidélisation.

Sont éligibles à cette augmentation exceptionnelle, financée par cette enveloppe, les salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Le collaborateur concerné doit avoir entre 24 et 36 mois d'ancienneté au sein de la CEHDF à la date d'ouverture de la campagne annuelle de rémunération ;
- Le collaborateur concerné doit être en maîtrise d'emploi dans le dernier Entretien annuel.

L'augmentation dans ce cadre sera alors :

- Proposée par le manager ;
- Validée par la DRH au regard du potentiel évolutif du collaborateur.

## Article 6 - Soutenir les collaborateurs aidants

Par le présent accord, la CEHDF souhaite renforcer son soutien aux salariés aidants en complétant les droits prévus par la loi dans le cadre de ces 3 congés légaux :

- Le congé présence parentale

- Le congé solidarité familiale
- Le congé proche aidant

A ce titre, la CEHDF s'engage à maintenir, pendant la durée du congé, le salaire mensuel brut perçu par le bénéficiaire le mois précédent le départ en congé (comprenant le salaire de base, les éventuels compléments de rémunération ainsi que les Avantages Individuels Acquis), sous déduction des prestations versées par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) chaque mois au titre de ce congé.

Le salaire sera alors versé le mois considéré.

Le bénéficiaire de cette mesure devra fournir au mois le mois le justificatif des prestations perçues par la CAF à l'Entreprise.

Les périodes d'absence au titre de ces congés ne génèrent pas de droits à congés payés et JRTT. Toutefois, cette période d'absence est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

## Article 7– Accompagner le décès d'un proche

Il est rappelé par l'article 62 des Statuts des Caisses d'Epargne que :

**« Des congés spéciaux sont accordés dans les cas suivants :**

- **Décès du conjoint : 6 jours,**
- **Décès d'un enfant : 3 jours. »**

La Direction propose un congé supplémentaire à ces 2 congés spéciaux d'une durée de 30 jours calendaires, dans chacun des cas précités.

Selon son choix, le salarié pourra en bénéficier en toute ou partie, dans la limite de 30 jours calendaires.

Le bénéficiaire de cette mesure devra alors produire le justificatif utile à la CEHDF.

Durant cette période de congé supplémentaire, l'entreprise maintiendra le salaire mensuel brut (comprenant le salaire de base, les éventuels compléments de rémunération ainsi que les Avantages Individuels Acquis) du collaborateur perçu le mois précédent le départ en congés. Les absences au titre

de cette période de congé supplémentaire ne génèrent pas de droits à congés payés et JRTT. Toutefois, cette période de congé supplémentaire est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

## Article 8 - Accompagner les collaborateurs suite à un retour de longue absence

La Direction propose de renforcer les modalités de reprise du travail, après une longue absence, par la mise en place d'un dispositif d'accompagnement adapté.

Ainsi, au retour du salarié d'une longue absence, un kit actualisé lui sera remis sur l'organisation, l'actualité et les projets de l'Entreprise.

En complément, les points d'étape suivants seront systématisés dans le mois de la reprise :

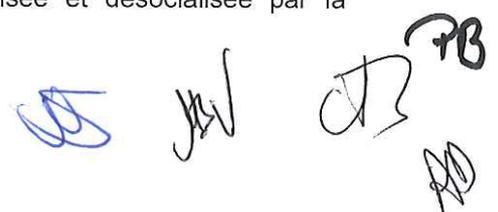
- Entretien managérial et RH planifié dans le mois du retour ;
- Inscription dans un parcours de formation adapté aux besoins du collaborateur et identifiés lors de l'entretien RH et managérial précité ;
- Désignation d'un Référent métier pour accompagner le salarié ;
- Mise en place d'un suivi dans l'outil Synapse pour valider chacune des étapes et permettre son contrôle par la Direction des Ressources Humaines.

Est considérée « longue absence », pour l'application de la présente mesure, une absence continue égale ou supérieure à 6 mois (arrêt maladie, congé maternité, congé parentale, congé sans solde...).

## Article 9 - Instauration prime TAD

Actuellement, au sein de la CEHDF, il n'est pas prévu d'indemnisation spécifique au travail à distance.

La Direction propose d'instaurer une indemnité spécifique dans le mois civil suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, sous condition qu'elle demeure défiscalisée et désocialisée par la



règlementation en vigueur. En cas de modification législative impactant le régime social et fiscal de cette indemnité, les parties conviennent de réviser la présente disposition.

Cette indemnisation :

- Sera d'un montant forfaitaire de 2,5 Euros par journée de travail à distance effectuée dans le respect des Accords d'entreprise en vigueur au sein de la CEHDF, dans la limite d'un montant total de 10 Euros par mois ;
- Devra faire l'objet d'une saisie préalable de ce motif dans l'outil Mylink RH.

Les bénéficiaires de cette mesure sont les collaborateurs des fonctions commerciales et des fonctions support qui bénéficient d'une autorisation au travail à distance « classique », c'est-à-dire s'inscrivant dans le cadre de l'Accord relatif au travail à distance des fonctions support du 1er novembre 2020, ou de l'Accord relatif à la mise en place d'un Pilote travail à distance des fonctions commerciales du 1er janvier 2021.

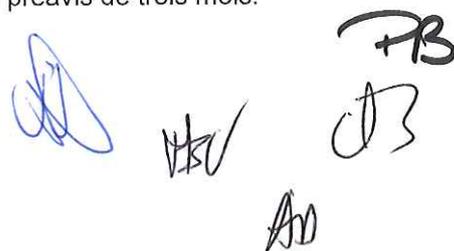
Ne sont donc pas concernés par cette mesure les salariés en situation de télétravail, en dehors du travail à distance prévu et autorisé dans le cadre des accords d'entreprise précités, notamment en raison de la crise sanitaire ou de tout autre circonstance exceptionnelle.

Toutefois, il est précisé que les collaborateurs des fonctions supports et des fonctions commerciales réalisant le travail à distance dans les conditions des accords d'entreprise précités, dès lors que leur demande a été validé, pourront bénéficier de l'indemnisation prévue par le présent accord pendant la crise sanitaire actuelle.

## Article 10 - 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 de 6 mois 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.

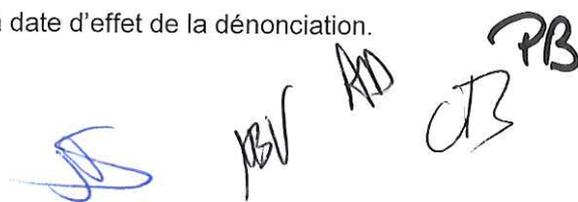
Les parties mettront tout en œuvre pour faire aboutir les négociations dans un délai de 6 mois à compter de la première réunion.

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.

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.



## Article 11- Date d'effet – Dépôt de l'accord - Publicité

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le 1<sup>er</sup> mai 2021. Il sera communiqué à l'ensemble du Personnel sur l'Intranet de l'Entreprise.

Le présent accord est déposé à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités ainsi qu'au secrétariat du greffe de conseil de prud'hommes du siège de la Caisse d'Epargne Hauts de France.

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-4 du Code du travail, le présent accord, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D.2231-6 et D.2231-7 du code du travail seront déposés, à la diligence de l'Entreprise, sur la plateforme de télé-procédure du Ministère du Travail prévue à cet effet ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/)).



Handwritten signatures in blue and black ink, including initials 'PB' and 'AD'.

Fait à Lille, en 8 exemplaires, le 26 Avril 2021

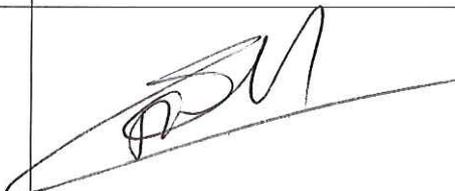
Pour la Direction de la CEHDF

Madame Peggy BRIONE

Mandataire Social en charge du pôle Culture,  
Talent et Transformation



Pour les Organisations Syndicales Représentatives

	Nom, Prénom du Signataire	Signature
SU-UNSA	M. Boumas Olivier Délégué Syndical	
CFDT	M. He JANDENBAON Boitez Délégué Syndical Magal.	
SNE-CGC	M. STOBOWSKIE Jean Philippe Délégué Syndical	
FO	M. P. DUNONT ARNAUD Délégué Syndical	