

# Négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail, et le partage de la valeur ajoutée de l'entreprise 2022

A l'issue de la négociation annuelle prévue à l'article L 2242-15 du code du travail, il a été convenu ce qui suit entre :

- **La Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes** représentée par **Monsieur Stéphane LOTZ** en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines d'une part,
- **Les Organisations Syndicales Représentatives** au sens de l'article L 2122-1 du Code du Travail et signataires du présent accord d'autre part.

## Chapitre 1 – Objet de l'accord

Le présent accord retrace les points de convergence entre les parties à l'occasion de la négociation sur le temps de travail, la rémunération et le partage de la valeur ajoutée de l'entreprise engagée au sein de la Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes au titre de l'exercice 2022.

## Article 1 – Mesures salariales

### 1.1 Mise en place d'un budget dédié aux mesures salariales 2022

Soucieuses de maintenir une politique salariale conjuguant mesures collectives et mesures individuelles, les parties signataires ont convenu d'allouer un budget dédié à l'ensemble de ces dispositions au titre de l'exercice 2022 représentant **4,96 % de la masse salariale**.

Ce budget comprend notamment :

**1-1 Une augmentation générale de 0,8% du salaire brut théorique de référence**, mise en œuvre avec la paye du mois de février 2022 et avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2022, résultant de la négociation menée au niveau de la Branche Caisse d'Épargne.

*Le salaire annuel théorique de référence pris en compte : (Salaire brut de base mensuel du mois de janvier 2022 + éventuels avantages acquis du mois de janvier 2022) x 13.*

**1-2 Une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) de 1 200 euros :**

L'accord collectif national sur la négociation annuelle obligatoire sur les salaires dans la branche Caisse d'Épargne signé le 23 décembre 2021 par la CFDT, le SNE-CGC et le SU-UNSA prévoit le versement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat de 600 euros bruts. Par le présent accord, la CEAPC souhaite porter le montant de cette prime à 1 200 euros bruts, dans les conditions exposées ci-dessous.

### **Les bénéficiaires de la PEPA :**

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est attribuée aux salariés liés à la CEAPC par un contrat de travail à la date de versement de ladite prime.

Acc R NH



Seront, également éligibles à cette prime exceptionnelle de pouvoir d'achat les intérimaires mis à disposition de l'entreprise à la date de versement de la dite prime.

La CEAPC informera l'entreprise de travail temporaire dont dépendent les intérimaires afin qu'elle procède au versement de la prime selon les mêmes modalités fixées par le présent accord).

#### **Montant de la PEPA :**

Le montant de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat fixé à 1 200 euros sera calculé au prorata :

- de la durée de travail contractuelle de chaque bénéficiaire au cours de la période de référence du 1<sup>er</sup>/02/2021 au 31/01/2022,
- de la présence effective de chaque bénéficiaire sur la période de référence du 1<sup>er</sup>/02/2021 au 31/01/2022\* .

*Ainsi, ne seront pas déduites du temps de présence pris en compte les absences suivantes :*

- *absences qui sont de manière générale assimilées à du temps de travail effectif telles que les congés payés, les heures de délégation, le temps passé en formation pendant le temps de travail à l'initiative de l'entreprise ou encore les JRTT,*
- *les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle,*
- *les absences contraintes du fait de la fermeture des agences,*
- *les congés prévus au chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du travail,*
- *le congé d'allaitement.*

*Toutes les autres absences telles que par exemple, la maladie y compris les arrêts dérogatoires « cas contact » et les arrêts maladie pour donner suite à un test positif, les temps partiels thérapeutiques non consécutifs à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés spéciaux, l'activité partielle auront un impact sur le calcul de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.*

**\*Une particularité :** *les salariés ayant fait l'objet d'une mobilité groupe sur la période de référence fixée du 1<sup>er</sup> février 2021 au 31 janvier 2022, présents au 25 février 2022 seront considérés comme étant entrés à la CEAPC dès le 1<sup>er</sup> février 2021.*

#### **Versement de la PEPA :**

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat sera versée, en une seule fois, aux bénéficiaires le 25 février 2022, en même temps que la paie du mois de février. Cette prime apparaîtra sur le bulletin de salaire du mois de février 2022.

#### **Régime fiscal et social de la PEPA :**

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations et de contributions sociales dans les conditions prévues par la loi de finances rectificative pour 2021, du 19 juillet 2021, publiée au JO le 20 juillet 2021, **dans la limite de 1000 euros.**

La CEAPC n'étant plus couverte par un accord d'intéressement à la date de versement de la présente prime, les sommes versées au-delà de 1000 euros, à savoir 200 euros, seront soumises à l'impôt sur le revenu et cotisations sociales.

Pour rappel, seuls les salariés ayant perçu, au cours de la période de référence du 1<sup>er</sup> février 2021 au 31 janvier 2022, une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC bénéficieront de cette exonération.

Cette prime ne se substitue pas à une augmentation de rémunération, ou à une prime prévue par un accord salarial ou le contrat de travail ou un usage de la CEAPC.

#### **1-3 L'ensemble des mesures salariales individuelles distribuées au cours de l'année 2022, les garanties salariales 8 ans, les garanties maternité.**

Une restitution de l'utilisation de l'ensemble de ce budget de mesures salariales sera faite au Comité Social et Economique, au cours du premier trimestre 2023.

Acc

NH JH



## **Article 2 - Mesure en faveur de l'égalité professionnelle Hommes/Femmes**

Au vu des éléments remis lors de cette négociation, il a été constaté qu'à ancienneté équivalente et à classification égale, il n'existe pas d'écart significatif de rémunération entre les Hommes et les Femmes.

Toutefois, la CEAPC maintiendra une vigilance particulière afin de s'assurer de la juste répartition des mesures salariales entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

## **Article 3 – Partage de la valeur ajoutée de l'entreprise**

### **3.1 Ouverture négociation sur l'intéressement aux résultats de l'entreprise**

Les parties s'engagent à ouvrir les négociations sur l'intéressement aux résultats de l'entreprise au cours du 2<sup>ème</sup> trimestre 2022.

## **Article 4- Mesures destinées à faciliter les déplacements des salariés**

Les parties conviennent de maintenir des mesures visant à faciliter et à optimiser les déplacements domicile-lieu de travail des salariés en favorisant l'usage des modes de transport alternatifs à la voiture individuelle.

### **4.1 Valorisation de la prise en charge des frais de transport en commun**

Les parties entendent maintenir à **60 %** la prise en charge du remboursement des **frais de transport** pour les salariés utilisant les transports en commun pour leurs déplacements entre leur résidence principale et leur lieu de travail.

Les transports en commun concernés sont les services de transport public suivants : bus, tramway, train et les services publics de location de vélo.

La prise en charge d'un service de location de vélo n'est pas cumulable avec la mesure prévue au 4.2.

Par ailleurs, il est précisé que seules les cartes d'abonnement sont prises en charge par l'employeur, qu'elles soient annuelles, mensuelles ou hebdomadaires.

La prise en charge s'effectue mensuellement sur la base d'un tarif 2<sup>ème</sup> classe.

Cette prise en charge des frais de transport collectif peut se cumuler avec la prise en charge des indemnités kilométriques vélos dans la limite prévue à l'article 4.3.

La prise en charge des frais de transport collectif est exonérée d'impôt sur le revenu et exclue de l'assiette de calcul des cotisations sociales, ainsi que de la CSG et de la CRDS, dans la limite de la prise en charge obligatoire de l'employeur (soit 50% conformément à la réglementation en vigueur à la date de signature de l'accord). La prise en charge des 10% supplémentaires est donc soumise à cotisations sociales, CSG, CRDS et soumise à l'imposition sur le revenu.

### **4.2 Participation financière à l'achat d'un deux ou trois roues électrique**

La CEAPC souhaite faciliter l'acquisition par les salariés d'un deux ou trois roues électrique en mettant en place une aide à l'achat.

*Que R NA*



Cette mesure est ouverte aux salariés qui ont un contrat de travail en cours (non suspendu quel qu'en soit le motif) au moment de la demande et qui ne sont plus en période d'essai.

La participation financière de la CEAPC est fixée à **50% du prix d'achat dans la limite de 500€ bruts** pris en charge.

Le remboursement sera réalisé par la CEAPC sur présentation de la facture.

Les salariés ne pourront bénéficier de cette participation financière que s'ils n'en n'ont pas bénéficié dans les 5 ans précédant la demande de prise en charge.

Lorsque le salarié aura bénéficié de cette prise en charge, il ne pourra plus demander, pendant 5 ans, la prise en charge d'un service de location vélo prévue à l'article 4.1 du présent accord.

En cas de démission, de départ à la retraite, de rupture conventionnelle, d'une rupture anticipée du CDD à l'initiative du salarié dans les 12 mois suivant l'obtention de la participation financière, le salarié s'engage à rembourser à l'entreprise 50% du montant accordé.

#### 4.3 Prise en charge des indemnités kilométriques vélo

La CEAPC souhaite prendre en charge une partie des frais engagés par les salariés se déplaçant à vélo ou à vélo à assistance électrique entre leur résidence principale et leur lieu de travail, sous la forme d'une indemnité kilométrique.

Le montant de cette indemnité est fixé à **25 centimes d'euros par kilomètre dans la limite de 200€** par année civile.

Cette prise en charge mensuelle est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu sur présentation d'une attestation sur l'honneur.

Les salariés ayant bénéficié de la mesure prévue à l'article 4.2 du présent accord (Participation financière à l'achat d'un deux ou trois roues électrique) peuvent bénéficier de la prise en charge des indemnités kilométriques dans les conditions fixées au présent article.

La prise en charge de ces indemnités kilométriques cessera dès l'atteinte du plafond des 200 euros ou dès l'atteinte du plafond de cumul Indemnité kilométrique et prise en charge des frais de transport en commun, fixé par l'URSSAF à 600 euros, au jour de la signature du présent accord.

Pour rappel, afin de bénéficier de l'exonération des cotisations sociales et de l'imposition sur le revenu, le cumul des indemnités kilométriques vélos et du remboursement des transports en commun ne peut dépasser la limite annuelle de 600 euros ou 50% du montant annuel de l'abonnement de transport en commun.

#### Article 5 - Mesure en faveur du Handicap

La Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes s'engage à poursuivre, en 2022, sa politique en faveur du handicap :

- ▶ Permettre le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap avec une logique d'anticipation et d'approche pluridisciplinaire (Managers, Médecins du travail, RH)
- ▶ Maintenir l'employabilité par la formation, le parcours professionnel et la prise en compte des besoins de compensation (aménagement des postes, aides à la personne, CESU Handicap)
- ▶ Favoriser l'accès à l'emploi et recruter de nouveaux collaborateurs TH
- ▶ Soutenir l'emploi des personnes handicapées en poursuivant le développement de nos achats dans le secteur Adapté et Protégé

Acc

NH JL



- Poursuivre le travail de changement de regard pour une meilleure inclusion et qualité de vie au travail

Les parties conviennent d'une participation maximale de l'entreprise à hauteur de **50%** pour chaque CESU acquis par les salariés de la Caisse d'Epargne Aquitaine Poitou-Charentes ayant le statut de travailleur handicapé et par les salariés ayant au moins une personne handicapée à leur charge, dans la limite maximum annuelle de **1200€**, soit une contribution annuelle maximum de **600 euros, sur présentation d'un justificatif**. Cette mesure s'appliquera à compter de la signature du présent accord.

L'ensemble des actions 2022 envisagées seront présentées au Comité Social et Economique en même temps que le bilan de l'année 2021.

#### **Article 6-Tickets restaurants**

Les parties conviennent de **l'augmentation de la part patronale des tickets restaurants à hauteur de 5,69 euros**, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022 et, par dérogation à l'article 2 de l'avenant 3 de révision à l'accord sur les avantages au personnel et périphériques sociaux de la CEAPC du 26/08/2014, **de porter la valeur faciale du titre restaurant à 9,50 euros**.

#### **Article 7-Fermetures de l'entreprise le 24 décembre et le 31 décembre 2022**

L'entreprise sera fermée le samedi 24 décembre 2022 et le samedi 31 décembre 2022. Conformément aux articles 4.2 et 5.1.3 de l'avenant à l'accord ARTT du 26 août 2014, ces journées de fermeture seront prises sur le contingent de jours RTT pris par journée entière. Il sera décompté 0.5 jour pour les salariés travaillant du mardi au samedi et 1 jour pour les cadres au forfait travaillant du mardi au samedi.

#### **Chapitre 2 – Durée et application de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin au 31 décembre 2022, à l'exception des mesures prévues aux articles 4,5 et 6 du Chapitre 1 qui cesseront de produire leurs effets lorsque la prochaine négociation relative à la rémunération, au temps de travail et à la valeur ajoutée aura été clôturée.

A ces échéances, le présent accord cessera de valoir droit sans autre formalité.

#### **Chapitre 3 – Publicité de l'accord**

Le présent procès-verbal sera déposé à la DREETS via la plateforme en ligne Télé accords et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Bordeaux.  
Un exemplaire du présent accord sera également transmis à l'adresse numérique de la branche.

Fait à Bordeaux, le 9 février 2022, en 7 exemplaires.

**Pour la CEAPC, Représentée par Monsieur Stéphane LOTZ**

**Pour les organisations syndicales**

- **L'organisation syndicale RSP CEAPC, Représentée par Monsieur Hugues JOUANNY**

NH  
me



- **L'organisation syndicale SNE-CGC, Représentée par Monsieur Mikaël LE-CLANCHE**

- **L'organisation syndicale SUD Solidaires BPCE, Représentée par Madame Nathalie PAITREULT**

- **L'organisation syndicale SU-UNSA, Représentée par Madame Nathalie HURTAUD**