

**Accord collectif relatif à la négociation annuelle obligatoire 2022  
portant sur la rémunération, le partage de la valeur ajoutée  
Caisse d'Épargne de Bourgogne Franche-Comté**

**Entre**

La Caisse d'Épargne de Bourgogne Franche-Comté dont le siège social est situé 1, Rond-Point de la Nation - BP 23088 - 21088 DIJON CEDEX 9

Représentée par Monsieur Fabien CHAUVE, Membre du Directoire, agissant par délégation du Président du Directoire,

**d'une part,**

Les Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical :

• Le syndicat SU-UNSA,  
représenté par :

.....*Michaux Maurice*....., délégué syndical,

• Le syndicat CFTC,  
représenté par M Jean-Philippe BARON....., délégué syndical,

• Le syndicat SUD,  
représenté par :

....., délégué syndical,

• Le syndicat SNE-CGC,  
représenté par M David SAGLIBENE....., délégué syndical,

**d'autre part.**

*ci-après dénommées, ensemble, « les parties signataires »*

*FC*

*JPB*

*DS  
M M*

## **PREAMBULE**

Conformément aux dispositions des articles L2242-1 et suivants du Code du travail, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont réunies le 25 janvier et le 10 février 2022 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise. Au cours de ces deux réunions, l'ensemble des thèmes de négociation mentionnés à l'article L 2242-15 du Code du travail ont été évoqués par la Direction et les organisations syndicales représentatives.

Les organisations syndicales signataires ont partagé l'importance qu'elles accordent tout à la fois :

- Au développement commercial et à la satisfaction des clients,
- A la qualité de vie au travail des collaborateurs,
- A la performance économique et financière de l'entreprise.

Au terme des deux réunions, les parties ont convenu d'arrêter les mesures décrites dans le présent accord.

## **CHAMP D'APPLICATION**

### **CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD**

Le présent accord s'applique aux salariés de la Caisse d'Épargne de Bourgogne Franche-Comté, titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, travaillant à temps complet ou à temps partiel, et ce, à la date de conclusion du présent accord, dès lors qu'ils remplissent les conditions définies par le présent accord pour en bénéficier.

## **ARTICLE 1 : EVOLUTION DES REMUNERATIONS**

### **Article 1.1 : Augmentation générale et prime de pouvoir d'achat**

Un accord collectif relatif à la négociation annuelle obligatoire a été signé au niveau de la Branche des Caisses d'Épargne le 23 décembre 2021.

Cet accord collectif prévoit deux mesures salariales :

- Une augmentation générale de 0.8% du salaire de base ;
- Une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat d'un montant de 600 € bruts pour l'ensemble des salariés.

Le Directoire de la Caisse d'Épargne de Bourgogne Franche-Comté a souhaité compléter ces mesures en portant le montant de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat à 1 000 € bruts afin de valoriser et reconnaître l'investissement des collaborateurs de l'entreprise en 2021, par décision unilatérale en date du 31 décembre 2021.

L'augmentation générale est intervenue sur le bulletin de paie du mois de février avec effet rétroactif au 1er janvier 2022.

La prime de pouvoir d'achat a quant à elle été versée sur la paie de janvier 2022.

### **Article 1.2 : Enveloppe des augmentations salariales Individuelles 2022**

Pour l'année 2022, l'Entreprise affecte aux augmentations individuelles et promotions une enveloppe de 1.3% calculée sur le montant : 60 Millions d'euros.

- Du salaire annuel de base apprécié au 31 décembre 2021 et versé à l'ensemble de ses salariés en contrat à durée indéterminée sur l'intégralité de l'exercice 2021,
- Des éléments figurant sous l'intitulé AIA des bulletins de salaires des salariés concernés, versées sur l'année 2021.

Cette enveloppe inclut les mesures dédiées à l'égalité salariales femmes/hommes négociée au sein de la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté.

### **Article 1.3 : Part variable et intéressement versés en 2022**

Il est rappelé que l'enveloppe de la part variable 2021 versée en 2022, qui reflète la performance commerciale de l'année, sera versée sur le bulletin de paie d'avril 2022.

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés bénéficieront du versement d'un intéressement 2022 dégagé au titre de l'année 2021 sur la base de l'accord d'intéressement du 16 juin 2021.

## **ARTICLE 2 : REMUNERATION MINIMALE A L'EMBAUCHE**

La Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté souhaite rester un employeur attractif en matière de recrutement de nouveaux collaborateurs pour répondre à ses enjeux et ambitions en la matière. La qualité de la formation des nouveaux entrants et l'accompagnement dans la montée en compétence sur l'acquisition des savoirs faire et être est reconnue en interne ainsi qu'à l'externe.

La Direction et les organisations syndicales signataires s'engagent à revaloriser le salaire minimum d'embauche pour les contrats à durée indéterminée, les contrats à durée déterminée ainsi que pour les contrats en alternance sur les emplois d'entrée sur le réseau commercial de la Banque De Détail.

Par cette mesure, la Direction souhaite que la rémunération à l'embauche reste en phase avec le niveau d'étude exigé, les missions professionnelles et le coût de la vie sur le territoire de la Bourgogne Franche-Comté.

Ces mesures s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022.

### **Article 2.1 : Rémunération minimale des contrats à durée indéterminée**

Tout nouvel embauché en contrat à durée indéterminée se verra proposer une rémunération annuelle brute minimale fixée 26 000,00 euros équivalent temps plein pour un salarié nouvellement embauché en contrat à durée indéterminée<sup>1</sup>.

Par ailleurs, les salariés déjà embauchés en contrat à durée indéterminée et dont la rémunération annuelle brute est inférieure à 26 000,00 euros bénéficieront de cette mesure dans les mêmes conditions.

<sup>1</sup> La rémunération annuelle brute comprend le salaire annuel brut y compris le 13<sup>ème</sup> mois et les avantages individuels acquis, exceptés les éléments variables de rémunération comme la part variable, l'intéressement et la participation, la régularisation de congés payés, les primes exceptionnelles...

FE  
DS  
JPB M.M

### **Article 2.2 : Rémunération minimale des contrats à durée déterminée**

Tout nouvel embauché en contrat à durée déterminée se verra proposer une rémunération annuelle brute minimale fixée 24 000,00 euros équivalent temps plein pour un salarié nouvellement embauché en contrat à durée déterminée<sup>1</sup>.

### **Article 2.3 : Rémunération minimale des alternants**

La Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté intègre chaque année des alternants. En 2021, 59 nouveaux salariés en alternance ont été intégrés dans l'entreprise. Ce nombre augmente régulièrement sur les dernières années.

Ces embauches constituent un vivier des futurs recrutements pour l'entreprise. Ainsi, 30% des alternants en 2020 se sont vu proposer un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée à l'issue de leur formation.

La Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté souhaite pérenniser ces embauches et être encore plus attractive pour intégrer de nouveaux alternants. Aussi, elle s'engage à revaloriser le salaire d'embauche brut des alternants selon les modalités ci-après détaillées.

Alternance Assistant de clientèle – classification D						
Diplôme préparé	18 – 20 ans			21 – 25 ans		
	1 <sup>ère</sup> année de contrat	2 <sup>ème</sup> année de contrat	3 <sup>ème</sup> année de contrat	1 <sup>ère</sup> année de contrat	2 <sup>ème</sup> année de contrat	3 <sup>ème</sup> année de contrat
BTS	785 € (+58 €)	931 € (+63 €)	1 223 € (+90 €)	968 € (+71 €)	1 114 € (+82 €)	1 424 € (+105 €)
Licence Pro en 1 an	NC			NC		

Les salariés en alternance déjà embauchés bénéficieront de cette mesure au 1<sup>er</sup> mars 2022.

## **ARTICLE 3 : ACCOMPAGNEMENT DE LA VALIDATION DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE**

### **Article 3.1 : Valorisation des acquis de l'expérience**

Dans le cadre de la gestion de carrière des salariés de l'entreprise, les parties souhaitent reconduire le dispositif de la validation des acquis de l'expérience de ces salariés en les accompagnant.

La Direction veillera à la promotion de la validation des acquis de l'expérience afin de valoriser cette démarche et d'en faire comprendre le sens et l'intérêt auprès des salariés de l'entreprise.

Pour rappel, la validation des acquis de l'expérience a pour finalité de faire valider un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles.

Dans ce cadre, toute personne qui répond aux critères de la validation des acquis de l'expérience qui s'engage dans cette démarche en mobilisant son compte personnel de formation hors temps de travail et qui obtient un diplôme ou son équivalent, bénéficiera d'une mesure salariale. Cette prime de 1 500,00 euros brut sera versée le mois suivant l'obtention de la validation des acquis de l'expérience.

Les diplômes éligibles à ce dispositif sont de type ITB, Gestion Privée et tous diplômes en lien avec les métiers bancaires et/ou l'emploi du salarié.

### **Article 3.2 : Abondement du Compte Personnel de Formation**

La Direction entend également contribuer au financement de la formation professionnelle des collaborateurs par un abondement du Compte Personnel de Formation. Ce dispositif permet de valoriser un parcours de formation en adéquation avec les besoins de l'entreprise (emploi occupé, mobilité fonctionnelle) ou pour accompagner une reconversion professionnelle hors de l'entreprise. L'abondement s'applique pour les salariés dont le diplôme actuel est inférieur à BAC +2 ou équivalent.

Le collaborateur prendra contact avec la Direction des Ressources Humaines pour échanger sur son projet et en définir les modalités.

L'abondement du CPF par l'employeur se fera à hauteur de 1 000,00 euros. Cet abondement alimentera directement le CPF.

### **ARTICLE 4 : EXTENSION DU BENEFICE DES DISPOSITIFS LIES A LA MOBILITE**

Le bénéfice des dispositifs liés à la mobilité géographique et fonctionnelle issus des dispositions de l'accord relatif à l'emploi et la mobilité à la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté du 15 décembre 2020 (avenant à l'accord collectif du 25 novembre 2015) sont applicables aux salariés embauchés en contrat à durée indéterminée à l'issue de leur contrat à durée déterminée.

### **ARTICLE 5 : INCITATION A LA TRANSITION ENERGETIQUE ET ACCOMPAGNEMENT DES DEPLACEMENTS DOMICILE - TRAVAIL**

Dans le cadre de sa démarche « Responsabilité Sociétale d'Entreprise », la Caisse d'Epargne Bourgogne Franche-Comté souhaite poursuivre son engagement et encourager les salariés à changer de comportement et favoriser l'utilisation des moyens écologiques pour les déplacements domicile – travail.

#### **Article 5.1 : Indemnité kilométrique vélo**

Comme elle le fait depuis 2016, l'entreprise souhaite participer aux frais engagés par ses salariés se déplaçant à vélo ou à vélo à assistance électrique entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, sous la forme d'une indemnité kilométrique vélo.

Le montant de l'indemnité kilométrique vélo est fixé à 25 centimes d'euros par kilomètre. L'indemnité est plafonnée à 200,00 euros par an et par salarié.

Le bénéfice de la prise en charge des frais engagés pour se déplacer à vélo ou à vélo à assistance électrique pour les trajets de rabattement vers des arrêts de transport public se cumule avec la prise en charge des abonnements de transport collectif ou de service public de location de vélo, à condition que ces abonnements ne permettent pas d'effectuer ces mêmes trajets.

Le trajet de rabattement effectué à vélo pris en compte pour le calcul de la prise en charge des frais engagés pour se déplacer à vélo ou à vélo à assistance électrique correspond à la distance la plus courte entre la résidence habituelle du salarié ou le lieu de travail et la gare ou la station de transport collectif.

Les salariés souhaitant bénéficier de l'indemnité kilométrique vélo devront respecter les conditions suivantes ci-après :

Accord collectif relatif à la négociation annuelle obligatoire 2021 portant sur la rémunération

FE DS  
5/9  
JRB M.M

- Le bénéficiaire informera par une déclaration sur l'honneur des trajets réalisés. Le versement de l'indemnité se fera deux fois par an (paie de juillet n pour la période janvier n à juin n et sur la paie de janvier pour la période de juillet n-1 à décembre n-1).
- L'indemnité journalière s'appliquera sur la base du trajet vélo le plus direct (sur la base des itinéraires vélos recommandés par le calculateur d'itinéraires ViaMichelin) entre le domicile du bénéficiaire et son lieu de travail ou la résidence habituelle du bénéficiaire ou son lieu de travail et la gare ou la station de transport collectif.

L'employeur pourra contrôler les déclarations. Toute déclaration frauduleuse sera sanctionnée selon les dispositions prévues par le règlement intérieur de l'entreprise.

#### **Article 5.2 : Prime à l'achat d'un vélo/d'une trottinette à assistance électrique**

La Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté entend favoriser, via une aide à l'acquisition d'un vélo/d'une trottinette à assistance électrique, les déplacements écologiques entre le domicile et le lieu de travail des salariés.

Le montant de cette aide financière est fixé à 20% du coût de l'achat du vélo/de la trottinette à assistance électrique sans dépasser 180,00 euros brut pour tout achat d'un vélo/d'une trottinette à assistance électrique neuf, ve, non muni d'une batterie au plomb. Cette aide est versée une seule fois au bénéficiaire et non par achat effectué.

Les salariés souhaitant bénéficier de cette aide devront respecter les conditions suivantes ci-après :

- Le bénéficiaire informera par une déclaration sur l'honneur de l'achat d'un vélo/d'une trottinette à assistance électrique en y joignant la preuve d'achat. Le versement de l'indemnité se fera le mois suivant la demande du bénéficiaire.
- Le bénéficiaire s'engage par ailleurs à ne pas le/la céder dans l'année qui suit son acquisition.

#### **Article 5.3 : Prime à l'achat d'un véhicule électrique**

La Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté entend favoriser, via une aide à l'acquisition d'un véhicule 100% électrique, les déplacements écologiques entre le domicile des salariés et leurs lieux de travail.

Le montant de cette aide financière est fixé à 500,00 euros brut pour tout achat d'un véhicule 100% électrique neuf. Cette aide est versée une seule fois au bénéficiaire et non par achat effectué.

Les salariés souhaitant bénéficier de cette aide devront respecter les conditions suivantes ci-après :

- Le bénéficiaire informera par une déclaration sur l'honneur de l'achat d'un véhicule 100% électrique en y joignant la preuve d'achat. Le versement de l'indemnité se fera le mois suivant la demande du bénéficiaire.
- Le bénéficiaire s'engage par ailleurs à ne pas le céder dans l'année qui suit son acquisition.

Le présent dispositif s'applique à l'achat d'une voiture électrique ou d'un scooter électrique.

### **ARTICLE 6 : MOBILITE DANS UNE ZONE FRONTALIERE**

Conscient que le coût de la vie est plus élevé à proximité de la Suisse, la Direction et les organisations syndicales signataires souhaitent valoriser et accompagner les mobilités de salariés au sein des agences frontalières.

Les agences concernées sont Morteau, Les Rousses, Mouthe, Pontarlier Europe, Pontarlier République, Maiche, Morez et Saint Laurent en Grandvaux.

La mobilité dans cette zone répond aux conditions suivantes :

- La mobilité géographique s'entend comme un changement d'affectation permanent décidé par l'employeur au sein de la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté. Sont donc exclues des dispositions prévues les mobilités à l'initiative du salarié pour convenance personnelle, ainsi que les changements de lieux de travail ponctuels comme la mission.
- La mobilité nécessite une nouvelle implantation du domicile fiscal du salarié sur la zone concernée entendu comme un déménagement. Un salarié qui est déjà installé sur la zone ne peut bénéficier du dispositif.
- Le nouveau lieu d'habitation doit être plus proche du lieu d'affectation que l'ancien logement.
- Le nouveau lieu d'habitation devra être situé dans l'une des municipalités ou leurs périphéries (agglomération, communauté de communes) où se situent les agences Caisses d'Epargne concernées et où le coût de la vie est plus élevé.

Le montant de la prime forfaitaire est fixé à 125,00 euros bruts par mois quelle que soit la durée du travail. Le versement s'effectue sur chaque mois travaillé pour la durée de l'affectation sur l'agence concernée. En cas de mobilité, de départ, ou de suspension du contrat de travail, le versement de la prime sera interrompu pendant la suspension.

#### **ARTICLE 7 : CONGE ANCIENNETE**

Les salariés ayant atteint 40 ans d'ancienneté se verront attribuer un supplément de congé, d'une journée portant à 4 jours le nombre de congés d'ancienneté. Ce congé est attribué au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours par anticipation.

L'ancienneté s'apprécie au 31 mai de l'année en cours, son point de départ étant le jour d'entrée dans l'entreprise.

#### **ARTICLE 8 : TICKET MOBILITE**

Dans le cadre de l'accord d'entreprise NAO 2021 la Caisse d'Epargne de Bourgogne Franche-Comté a mis en place le dispositif de ticket mobilité dans l'entreprise afin d'accompagner les salariés dépendants de leur voiture pour effectuer leurs déplacements domicile – travail.

Ce dispositif s'appliquait jusqu'au 31 décembre 2021 dans les conditions suivantes.

Le dispositif du ticket mobilité vise les salariés des territoires où l'offre de transport en commun est inexistante ou peu fournie et qui parcourent plus de 30 kilomètres (60 aller-retour) pour leur trajet domicile – travail. Les distances en voiture sont appréciées en tenant compte de l'adresses des lieux du lieu de travail et du domicile, selon les indications du site Michelin « itinéraire conseillé ». Ce dispositif est mobilisable pour les salariés dont la rémunération brute y compris primes éventuelles ne dépasse pas deux SMIC.

Le montant de l'aide ticket mobilité est fixée à hauteur de 30 euros mensuels (appliqué 11 mois sur 12) et à hauteur de 15 euros mensuels pour les apprentis (appliqué 11 mois sur 12).

Au moment de la négociation de la NAO et de la signature du présent accord, des discussions au sein de la région Bourgogne Franche-Comté étaient en cours pour revoir et simplifier fortement le dispositif.

Cependant, au regard de la faible mobilisation du dispositif et de son process lourd qui dépend des conditions fixées par la région Bourgogne Franche-Comté, la Direction souhaite attendre de connaître les nouvelles modifications du dispositif et ses simplifications.

Aussi, la Direction s'engage à mettre en place de façon unilatérale le nouveau dispositif de ticket mobilité si son process est moins contraignant pour les salariés mais également pour l'entreprise. La Direction en informera préalablement le comité social et économique avant son éventuelle mise en œuvre.

## **ARTICLE 9 : CALENDRIER PREVISIONNEL DES NEGOCIATIONS 2022**

Dans le cadre du calendrier social 2022, les partenaires sociaux conviennent de se réunir afin d'engager des négociations au cours de l'année 2022 sur les thèmes suivants :

- La renégociation d'un accord collectif relatif à l'abondement employeur ;
- La renégociation d'un accord collectif relatif au télétravail ;
- La durée et l'organisation du temps de travail et plus précisément sur la simplification des dispositifs de JRTP et de jours flottants qui coexistent ;
- La renégociation d'un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

## **ARTICLE 10 : DISPOSITIONS GENERALES**

### **ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain de sa publicité.

### **DUREE ET MODIFICATION**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée soit jusqu'au 31 décembre 2022. Au terme de cette période, les dispositions de cet accord cesseront de produire leurs effets de plein droit à cette date sans qu'il soit nécessaire de procéder à une quelconque dénonciation.

La conclusion d'un avenant portant révision du présent accord est soumise aux conditions prévues par les articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Par ailleurs, toute demande de révision devra donner lieu :

- à une information de toutes les parties signataires,
- à la remise d'un projet d'avenant de révision accompagnant cette demande,
- à l'engagement d'une négociation au plus tard dans les 6 mois suivant la demande de révision.

A défaut d'accord dans un délai de 6 mois suivant l'engagement des négociations, l'accord initial demeurera en vigueur.

Dans l'hypothèse où un élément clef de l'accord viendrait à évoluer pour une raison indépendante de la volonté des parties signataires, celles-ci conviennent de se réunir dans les meilleurs délais, à l'initiative

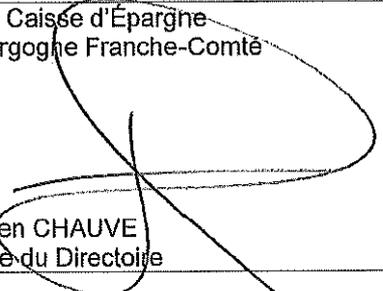
de la partie la plus diligente, afin d'analyser cette évolution, voire engager, selon la procédure décrite ci-dessus, la révision totale ou partielle du présent accord.

Le présent accord pourra être dénoncé, en tout ou partie, à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues par les articles L.2261-9 et L.2261-10 du Code du travail, sous réserve de respecter un préavis de 3 mois, s'agissant des dispositions de l'accord conclu pour une durée indéterminée.

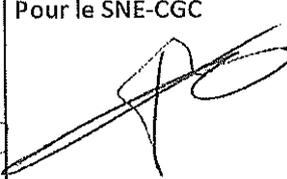
### DEPOT

Le présent accord sera déposé dans les 15 jours de sa signature à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Bourgogne Franche-Comté, ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'Hommes de Dijon, à l'initiative de la Direction. Fait à DIJON, le 1<sup>er</sup> mars 2022

Pour la Caisse d'Épargne  
de Bourgogne Franche-Comté



M Fabien CHAUVE  
Membre du Directoire

<p>Pour le SU-UNSA</p>  <p>Marcel Michaux Délégué syndical d'entreprise</p>	<p>Pour la CFTC</p>  <p>M Jean-Philippe BARON, Délégué syndical d'entreprise</p>	<p>Pour le SNE-CGC</p>  <p>M David SAGLIBENE, Délégué syndical d'entreprise</p>	<p>Pour SUD</p> <p>Délégué syndical d'entreprise</p>
--	---	---	--

