



# Négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail, et le partage de la valeur ajoutée de l'entreprise 2023

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 2023.

### Article 1 – Mesures salariales

#### 1.1 Mise en place d'un budget dédié aux mesures salariales 2023

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 2023 représentant **6,84%\* de la masse salariale**.

Ce budget comprend notamment :

**1-1 Une augmentation générale de 2,8% du salaire brut théorique de référence avec un plancher fixé à 1.000 euros bruts annuels**, mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2023, 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 2023 + éventuels avantages acquis du mois de janvier 2023) x 13.*

**1-2 Une prime de partage de la valeur (PPV) en sus de celle versée au titre de l'accord de branche relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires 2023 du 3 octobre 2022 :**

#### **Les bénéficiaires de la PPV :**

La prime de partage de la valeur est attribuée aux salariés liés à la CEAPC par un contrat de travail à la date de versement de ladite prime (CDI, CDD, contrat d'alternance), à l'exclusion des mandataires sociaux.

Seront, également éligibles à cette prime de partage de la valeur les intérimaires mis à disposition de l'entreprise à la date de versement de la dite prime.

\* (9% de la masse salariale tenant compte de la PPV versée en octobre 2022 au titre de l'accord de branche pour 2023)

*me SF R*



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 PPV :**

Le montant de la prime de partage de la valeur fixé à **1 100 euros** pour les salariés ayant une rémunération annuelle brute base temps plein supérieure à 30.000 euros à la date du versement de la PPV et **1 400 euros** pour les salariés ayant une rémunération annuelle brute base temps plein inférieure ou égale à 30.000 euros à la date du versement de la PPV 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>/03/2022 au 28/02/2023,
- de la présence effective de chaque bénéficiaire sur la période de référence du 1<sup>er</sup>/03/2022 au 28/02/2023\* .

*\* 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,
- les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle,
- les absences contraintes du fait de la fermeture du site,
- les congés prévus au chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du travail (maternité, adoption...).
- le congé d'allaitement.
- Congés spéciaux : les jours prévus par les articles 60 et 62 du statut,
- Congé de deuil pour perte d'enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans,
- Congé pour proche aidant

*Toutes les autres absences telles que par exemple, la maladie y compris les arrêts maladie dérogatoires suite à un test positif, arrêts dérogatoires garde d'enfant, 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 de partage de la valeur.*

**\*Une particularité :** les salariés ayant fait l'objet d'une mobilité groupe sur la période de référence fixée du 1<sup>er</sup> mars 2022 au 28 février 2023, liés par un contrat de travail le jour du versement de la prime seront considérés comme étant entrés à la CEAPC dès le 1<sup>er</sup> mars 2022.

#### **Versement de la PPV :**

La prime de partage de la valeur sera versée, en une seule fois, aux bénéficiaires le 24 mars 2023, en même temps que la paie du mois de mars. Cette prime apparaîtra sur le bulletin de salaire du mois de mars 2023.

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

La prime de partage de la valeur est exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations et de contributions sociales dans les conditions prévues par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Pour rappel, seuls les salariés ayant perçu, au cours de la période de référence du 1<sup>er</sup> mars 2022 au 28 février 2023, 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 2023, les garanties salariales 8 ans, les garanties maternité.**

En application de l'accord de branche relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires 2023 du 3 octobre 2022, une **enveloppe globale minimale de 1,5%** calculée sur le montant du salaire annuel de base apprécié au 31 décembre 2022 et versé à l'ensemble de ses salariés en contrat à durée indéterminée sur l'intégralité de l'exercice 2022 ainsi que sur le montant des éléments figurant sous l'intitulé AIA (avantages

SF n



individuels acquis) des bulletins de salaires des salariés concernés, versés sur l'année 2022, sera **consacrée aux augmentations individuelles au titre de l'année 2023**.

Lors de l'attribution de ces augmentations individuelles, une attention particulière sera portée sur les emplois managériaux de proximité et d'expertise.

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 2024.

## **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**

Les parties s'engagent à ouvrir, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023, les négociations sur les critères et échelles pour les années 2023 - 2024 définies à l'article 2 de l'accord d'intéressement aux résultats de l'entreprise 2022 2023 2024 du 30 juin 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 4.2.2

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 4.2.1

Pour l'année 2023, en application de la Loi 2022-1157 du 16-8-2022 de finances rectificative, la prise en charge des frais de transport collectif à hauteur de 60% 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.

*Handwritten signatures and initials:*  
[Signature] SF [Signature]



#### 4.2 Mise en place du Forfait Mobilités Durables

Le forfait mobilités durables est un dispositif financier de soutien aux salariés pour leurs déplacements domicile-travail.

Conscientes des enjeux en matière de développement durable, les parties réaffirment leurs engagements consistant à favoriser depuis des années une mobilité plus propre et promouvoir des moyens de transports plus écologiques dits « à mobilité douces » pour réduire l'emprunte carbone de chacun.

Les parties souhaitent continuer à inciter l'ensemble du personnel à faire évoluer ses modes de transport vers l'usage de moyens plus écologiques, notamment pour les déplacements domicile – lieu de travail.

Les mesures mise en place s'appliquent à compter du 1er avril 2023.

#### Contenu du Forfait Mobilités Durables au sein de la CEAPC :

Afin d'orienter la mobilité des salariés entre leur domicile et leur lieu de travail vers l'usage de modes de transport réduisant l'empreinte environnementale, et en application de l'article L3261-3-1 du Code du travail, il est convenu de mettre en place un **Forfait Mobilités Durables plafonné à 200€ par an et par salarié.**

**Au-delà de ce plafond, il n'y aura plus de participation de la CEAPC, sauf exception explicitée ci-dessous.**

Les parties conviennent que ce Forfait Mobilités Durables comprendra :

- Une participation aux frais engagés par les salariés se déplaçant à vélo ou à vélo à assistance électrique (les indemnités kilométriques vélos),
- Une participation pour l'achat d'un deux ou trois roues électriques à assistance électrique à un professionnel ou un particulier,
- Une participation pour les salariés faisant du covoiturage en tant que conducteur ou passager

**L'année de l'achat du premier deux ou trois roues à assistance électrique, le plafond du Forfait Mobilités Durables est porté à 700 euros.**

#### Bénéficiaires des mesures du Forfait Mobilités Durables:

Les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et quelle que soit leur ancienneté, qui ont un contrat de travail en cours (non suspendu quel qu'en soit le motif) au moment de la demande d'une des mesures du Forfait Mobilités Durables et qui ne sont plus en période d'essai, ou qui ne sont pas en préavis, ainsi que les stagiaires, les apprentis, peuvent bénéficier de ce Forfait Mobilités Durables.

#### Régime social et fiscal du Forfait Mobilités Durables :

En l'état actuel de la réglementation, le respect des conditions précitées, permet d'exonérer le Forfait Mobilités Durables de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu sous réserve des différents plafonds.

Le Forfait Mobilités Durables est cumulable avec le remboursement des abonnements de transport public dans la limite de 800 euros bruts par an ou de 50% du montant annuel de l'abonnement de transport en commun.

*Handwritten signatures and initials: "me" and "SF h"*



#### 4.2.1 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 4.2.2 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 700 euros l'année de l'achat d'un deux ou trois roues électrique).

#### 4.2.2 Participation financière à l'achat d'un deux ou trois roues électrique à un professionnel ou un particulier

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.

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

Le remboursement sera réalisé par la CEAPC sur présentation de la facture ou attestation du vendeur précisant le nom du bénéficiaire de la vente et le prix de vente du deux ou trois roues électrique .

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.

#### 4.2.3 Participation financière pour les salariés faisant du covoiturage en tant que conducteur ou passager dans le cadre des trajets domicile / lieu de travail

La CEAPC souhaite indemniser les salariés qui viennent travailler en co-voiturage, en tant que conducteur ou passager, **au moins 1 jour par semaine travaillée (aller et retour), d'un montant forfaitaire 200 euros par an et par salarié.**

**Si le salarié a déjà entamé son Forfait Mobilités Durables au moment de sa demande (rappel : FMD fixé à 200 euros bruts par an ou 700 euros l'année de l'achat d'un deux ou trois roues électrique), le montant de l'indemnisation au titre du co voiturage sera limité de manière à ne pas dépasser le plafond annuel.**

Le versement de cette indemnité sera réalisée, en une seule fois, sur présentation d'une **attestation sur l'honneur et la preuve de l'inscription sur une plate-forme de covoiturage.**

Des contrôles aléatoires pourront être effectuées par la DRH. Toute déclaration frauduleuse sera sanctionnée selon les dispositions prévues au règlement intérieur de l'entreprise.

*me* *SF* *R*



Des précisions sur les modalités d'application de cette mesure seront précisées par la DRH à l'ensemble des salariés.

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

La Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes s'engage à poursuivre, en 2023, 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
- ▶ 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'Épargne 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 2023 envisagées seront présentées au Comité Social et Economique en même temps que le bilan de l'année 2022.

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

Les parties conviennent de **l'augmentation de la part patronale des tickets restaurants à hauteur de 6,50 euros**, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023 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 11 euros**.

### **Article 7-Fermeture de l'entreprise sur 2023**

L'entreprise sera fermée le **samedi 15 juillet 2023**.

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 2023, 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.

*[Handwritten signatures and initials]*  
SF 02



### 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 14 mars 2023, en 6 exemplaires.

Pour la CEAPC, Représentée par Monsieur Stéphane LOTZ

Pour les organisations syndicales

➤ L'organisation syndicale RSP CEAPC, Représentée par

➤ 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 Monsieur Frédéric PARROT

Po / SYLVIE FOIX