



ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Caisse d'Épargne Grand Est Europe (ci-après désignée CEGEE), dont le siège social est 1 Avenue du Rhin - 67100 Strasbourg, représentée par Monsieur Eric SALTIEL, Mandataire en charge du Pôle Ressources dûment habilité aux fins des présentes.

D'une part,

Et

**Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la CEGEE ;
représentées par :**

- Americo PINTO, délégué syndical d'entreprise CFDT
- Pascal TERVICHE, délégué syndical d'entreprise SNE-CGC
- Jean-David CAMUS, délégué syndical d'entreprise SU/UNSA.

D'autre part.

DS
ap

DS
pt

DS
JC

DS
ES



Préambule

En application de l'article L. 2242-13 du Code du travail, l'employeur engage chaque année une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

Cette négociation annuelle porte sur :

- Les salaires effectifs ;
- La durée effective et l'organisation du temps de travail ;
- L'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs ;
- Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, les parties se sont rencontrées les 20 et 27 janvier et 10 février 2023.

En amont de la première réunion, un dossier d'informations a été transmis aux organisations syndicales.

Ces données, relatives au contexte économique et social ainsi qu'aux rémunérations dans l'entreprise, ont fait l'objet d'une présentation en séance.

Ont également été rappelées les mesures prévues par l'accord conclu le 03 octobre 2022 dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) de branche et prévoyant les mesures suivantes :

1/ Mesure salariale : intégration au salaire de base d'une mesure d'augmentation générale pérenne de 2,8% pour avec plancher fixé à 1000€.

La mise en œuvre de cette mesure est intervenue sur le bulletin de paie du mois de janvier 2023.

2/ Versement d'une prime de partage de la valeur

Une prime de partage de la valeur (PPV) est mise en œuvre par l'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat. Dans ce cadre, une PPV de 1000 euros bruts a été versée à l'ensemble des salariés de l'entreprise (bulletin de paie d'octobre 2022).

3/ Enveloppe d'augmentations individuelles pour 2023

Pour l'année 2023, chaque entité de la Branche Caisse d'Épargne affecte aux augmentations individuelles 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 ;
- et des éléments figurant sous l'intitulé AIA (avantages individuels acquis) des bulletins de salaires des salariés concernés, versés sur l'année 2022.

4/ Revalorisation des salaires annuels minimaux de branche

Les parties signataires à l'accord ont décidé de revaloriser de 6 % les niveaux A et B de la grille des salaires annuels minimaux de Branche.





Par ailleurs, par application de l'accord d'entreprise du 20 juin 2018, relatif aux avantages sociaux, le montant de la part employeur du ticket restaurant a été portée à 6,50€ dès le 1^{er} janvier, soit une augmentation de près de 10% de la part employeur.

Dans le cadre de la NAO de la CEGEE, un ensemble de mesures est proposé par la Direction, répondant aux différents enjeux, en complément des dispositions issues de la NAO de branche :

- Une mesure collective visant à améliorer le pouvoir d'achat de l'ensemble des collaborateurs en utilisant le dispositif de prime de partage de la valeur (PPV)
- Des mesures individuelles destinées à :
 - accélérer la réduction des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, en cohérence avec les engagements pris dans l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, du 28 janvier 2022
 - renforcer le dispositif de fidélisation des collaborateurs avec une enveloppe complémentaire aux mesures individuelles
- Des mesures complémentaires visant à :
 - développer l'utilisation de solutions de mobilité «vertes»
 - améliorer la capacité d'épargne des collaborateurs en versant un abondement supplémentaire pour l'acquisition de parts sociales de la CEGEE

Dans la déclinaison, les parties conviennent des dispositions suivantes :

Article 1 : Versement d'une prime de partage de la valeur

Pour répondre à des enjeux de pouvoir d'achat, la CEGEE souhaite compléter le dispositif négocié dans l'accord de branche du 03 octobre 2022, en versant une PPV complémentaire de 1000 € à l'ensemble des collaborateurs.

Le cadre juridique (article 1^{er} de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022) et les règles d'octroi de cette PPV seront identiques à celles prévues dans l'accord de branche.

Cette prime sera versée avec le salaire du mois de mars 2023 aux salariés titulaires d'un contrat de travail présents au sein de l'effectif de la CEGEE au 1^{er} mars 2023, à l'exclusion des membres du Comité de direction générale.

Le montant de la prime est modulé en fonction de l'ancienneté et de la durée de travail du collaborateur.

Ainsi, le montant de la prime est réduit prorata temporis, si le collaborateur :

- a moins d'une année d'ancienneté au sein du Groupe au 1^{er} mars 2023 ;
- a eu une période de travail à temps partiel ou en forfaits jours réduits ;
- a été absent pour un autre motif que celui indiqué ci-dessous.

Sont assimilés par la loi et le cadre conventionnel à du temps de présence, les périodes d'absences suivantes : les congés de maternité, d'allaitement, d'adoption, de paternité, parental d'éducation (qu'il soit à temps plein ou partiel), pour enfant malade, de présence parentale, acquis par don de jours de repos pour enfant gravement malade, les arrêts de travail à la suite d'une maladie professionnelle ou un accident de travail ou les salariés en CET.





Article 2 : Enveloppe « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

L'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, du 28 janvier 2022 prévoit d'allouer un budget dédié de 0,15 % de la masse salariale à la réduction des écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

Au travers du présent accord NAO, la CEGEE double ce budget, en le portant à 0,30 % de la masse salariale pour l'année 2023.

Un suivi de la mise en œuvre de cette mesure sera présenté en Commission égalité professionnelle du CSE au second semestre 2023.

Article 3 : Enveloppe « fidélisation »

Afin de renforcer notre capacité à fidéliser les collaborateurs, un budget supplémentaire de mesures individuelles correspondant à 0.2 % de la masse salariale est mis en œuvre. Cette enveloppe complète le budget de 1,50 % de la masse salariale, issu de la NAO de branche.

Ainsi, l'ensemble des mesures proposées permettent de porter le budget des enveloppes d'augmentations individuelles à 2 % de la masse salariale.

Article 4 : Mobilité « verte »

Dans le cadre de la transition écologique, la CEGEE souhaite accompagner les solutions de mobilité douce dès 2023.

Afin de répondre aux besoins des salariés sur l'ensemble du territoire, deux dispositifs sont en cours d'étude pour :

- faciliter l'acquisition de vélo électrique.
- promouvoir l'usage du covoiturage.

Les modalités d'application de ces nouvelles mesures feront l'objet d'une négociation spécifique pour permettre la réalisation d'une expérimentation en 2023. Un bilan sera fait à l'issue, avant d'envisager la poursuite de mesures d'encouragement à la mobilité douce.

Article 5 : Abondement au Plan d'Épargne Entreprise (PEE)

La CEGEE souhaite améliorer la capacité d'épargne des collaborateurs grâce au versement d'un abondement supplémentaire dans le cadre du PEE, déclenché par l'investissement d'une partie de l'intéressement en parts sociales.

Pour ce faire, les parties s'engagent à entreprendre une négociation dès la signature du présent accord en vue de conclure un avenant au Règlement PEE en vigueur, permettant la mise en œuvre de cette nouvelle disposition dès 2023.



Article 6 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt, sous réserve de sa validation par la DREETS.

Il est conclu pour une durée déterminée d'un an courant du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.

Article 7 : Formalités de dépôt et de publicité

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

Un exemplaire du présent accord sera déposé au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion. Conformément au décret n°2018-362 du 15 mai 2018, le présent accord sera déposé auprès de la DREETS par voie dématérialisée sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire original sera remis aux parties signataires.

Une information sera donnée au personnel et le présent accord sera mis à disposition des salariés.





Fait à Strasbourg en 8 exemplaires,

le 22 février 2023

Pour la Direction de la Caisse d'Épargne Grand Est Europe

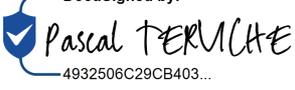
Monsieur Eric SALTIEL

Mandataire en charge du Pôle Ressources

DocuSigned by:

 7633210DBFE5454...

Pour les Organisations Syndicales Représentatives de la CEGEE

	Nom, Prénom du Signataire	Signature
CFDT	Américo PINTO Délégué Syndical	<p>DocuSigned by:</p>  E03D81C22C83439...
SNE-CGC	Pascal TERVICHE Délégué Syndical	<p>DocuSigned by:</p>  4932506C29CB403...
SU-UNSA	Jean-David CAMUS Délégué Syndical	<p>DocuSigned by:</p>  A123413FF32F475...