

Accord sur la Négociation Annuelle Obligatoire au titre de l'année 2022 au sein de la CELR

Entre d'une part, la Caisse d'Épargne du Languedoc Roussillon dont le siège social est 254, rue Michel TEULE, 34000 Montpellier, représentée par Monsieur Jean-Marie NAUTE, Membre du Directoire,

Et d'autre part les Organisations Syndicales :

- C.F.D.T. représentée par M. Philippe TRINQUIER, délégué syndical
- S.U.U.N.S.A. représenté par M. Patrice LUNA, délégué syndical
- S.U.D-Solidaires représenté par M. Patrick SAVOURET, délégué syndical
- S.N.E-C.G.C représenté par M. Thierry LARDEREAU, délégué syndical

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L 2242-1, L 2242-13 et L 2242-15 et suivants du Code du travail, la Direction de la Caisse d'Épargne Languedoc Roussillon a décidé d'engager la négociation annuelle obligatoire portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée pour l'année 2022.

Une première réunion s'est ainsi tenue le 20 janvier 2022, au terme de laquelle ont été arrêtés :

- le lieu et le calendrier des réunions de négociation ;
- les informations remises aux parties à la négociation ;
- les modalités de déroulement de la négociation.

Cette réunion a également permis l'expression des premières revendications syndicales auprès de l'employeur.

La Direction de l'entreprise et les délégations syndicales se sont ensuite rencontrées les 3 et 10 février 2022.

Elles ont notamment échangé sur les dispositions de l'accord de branche Caisse d'Épargne signé le 23 décembre 2021, lequel mentionne la décision des dirigeants des Caisses d'Épargne d'octroyer une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat de 600 euros bruts dans le cadre de la loi n°2021-953 du 19 juillet 2021 (article 4) et renvoie la fixation des modalités de versement aux entreprises, dans le cadre d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale.

C'est dans ce contexte que les parties sont convenues des dispositions ci-après au titre de la NAO 2022.



Article 1 : Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA)

La Direction de la CELR ayant exprimé son souhait de prendre une mesure salariale significative en faveur du pouvoir d'achat tout en reconnaissant l'engagement de l'ensemble des collaborateurs tout au long de l'année 2021, les partenaires sociaux sont convenus de valoriser le montant de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat visée par l'accord de branche du 23 décembre 2021. Ils ont également précisé ses modalités de versement dans le respect des dispositions légales en vigueur concernant cette prime exceptionnelle.

1.1. Bénéficiaires et date de versement

Une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat sera versée à l'ensemble des salariés liés par contrat de travail à la Caisse d'Epargne Languedoc Roussillon à la date de son versement, lequel interviendra avec la paie du mois de février 2022 (prévue à titre indicatif le 25 février 2022).

1.2. Montant

Les partenaires sociaux sont convenus de doubler le montant de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat visée dans l'accord de branche du 23 décembre 2021, en la portant de 600 euros bruts à 1200 euros bruts par bénéficiaire pour une présence effective à temps complet sur toute l'année écoulée (soit sur les 12 mois précédant son versement, du 1^{er} février 2021 au 31 janvier 2022).

Le montant individuel de la prime sera calculé au prorata :

- de la durée de présence effective au cours des douze mois précédant son versement. Il est dans ce cadre précisé que sont assimilées à de la présence effective pour le calcul de cette prime les absences visées par l'article L 3141-5 et le chapitre V du titre II du livre II de la première partie du Code du travail (sont notamment visés les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et d'éducation des enfants, etc...) ;
- et de la durée du travail prévue au contrat de travail rapportée à un temps complet.

Cette prime est exonérée de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu dans les conditions et limites définies par législation. Ainsi, seuls les salariés remplissant les conditions posées par le cadre légal et réglementaire bénéficieront des conditions d'exonération des charges sociales et d'impôt sur le revenu.

1.3. Principe de non-substitution

Il est rappelé que la prime versée dans les conditions ci-dessus ne se substitue à aucun élément de rémunération en vigueur au sein de la CELR et intervient en complément de ces éléments.

Article 2 : Mesure relative aux emplois de Conseillers Clientèle et de Gestionnaires de Clientèle Particuliers

Les parties sont convenues de réévaluer le salaire minimum annuel brut pour les emplois de Conseillers Clientèle et de Gestionnaires de Clientèle Particuliers au sein du réseau commercial.

11

2

RL TP Th

2.1 Un salaire minimum annuel brut fixé à 25 000 euros pour les Conseillers de Clientèle

Dans le cadre de l'accord sur la NAO au titre de 2019, les partenaires sociaux étaient convenus de valoriser la rémunération minimale de l'emploi de Conseiller Clientèle en la fixant à 25 000 euros annuels bruts (base temps complet) à compter du mois suivant l'obtention du PNE (Parcours Nouvel Entrant).

Dans l'esprit de cet accord et nonobstant la disparition du PNE fin 2021, l'employeur a décidé de maintenir les dispositions salariales susvisées en les adaptant à la réussite du Pass Compétences Banque mis en place en 2022.

Souhaitant valoriser la rémunération minimale des Conseillers Clientèle, les parties décident de fixer cette rémunération à 25 000 euros annuels bruts dès leur recrutement sur cet emploi au sein de la CELR, indépendamment de la réussite du Pass Compétences Banque.

Pour les salariés en poste à la date de signature du présent accord, cette mesure prendra effet le 1^{er} mars 2022.

Les dispositions du présent article annulent et remplacent l'ensemble des dispositions prévues par l'article 1.1 de l'accord relatif à la NAO 2019 du 22 février 2019 (postérieurement adaptées dans le cadre du Pass Compétences Banque).

2.2 Un salaire minimum annuel brut fixé à 27 000 euros pour les Gestionnaires de Clientèle Particuliers

Dans la logique des dispositions prises pour les Conseillers Clientèles, les partenaires sociaux sont convenus de valoriser la rémunération minimale des Gestionnaires de Clientèle Particuliers en fixant cette rémunération à 27 000 euros annuels bruts dès leur recrutement ou leur nomination sur cet emploi.

Pour les salariés en poste à la date de signature du présent accord, cette mesure prendra effet le 1^{er} mars 2022.

Les dispositions du présent article annulent et remplacent l'ensemble des dispositions prévues par l'article 1.1 de l'accord relatif à la NAO 2019 du 22 février 2019 (postérieurement adaptées dans le cadre du Pass Compétences Banque).

Article 3 : Politique Salariale 2022 et Mesures Salariales Catégorielles

La politique salariale de la CELR s'inscrit à part entière dans les outils de reconnaissance des compétences et des performances des collaborateurs dans l'exercice de leur emploi.

Dans ce cadre, le Directoire de la CELR, en accord avec les partenaires sociaux, décide d'affecter une enveloppe minimale de 1% de la masse salariale (soit 600 000 euros en année pleine), aux mesures salariales individuelles mises en œuvre au cours de l'année 2022.

Par ailleurs, tenant compte d'une étude de rémunération réalisée par le cabinet ALTEDIA fin 2021, il est convenu qu'une partie de cette enveloppe sera affectée, à hauteur de 150 000 euros, à la mise en œuvre de mesures catégorielles à destination du réseau commercial.

PC TP TL³

Ces mesures seront définies en fonction de la rémunération individuelle et de l'ancienneté des collaborateurs parmi les catégories ci-après :

- Gestionnaires de Clientèle Particuliers de moins de 10 ans d'ancienneté* ;
- Gestionnaires de Clientèle Professionnels de moins de 10 ans d'ancienneté* ;
- Gestionnaires de Clientèle Patrimoniale de moins de 15 ans d'ancienneté* ;
- Chargés d'Affaires Gestion Privée ;
- Responsables d'agence et Directeurs d'agence de moins de 15 ans d'ancienneté*.

(*) l'ancienneté mentionnée est l'ancienneté au sein CELR

Elles seront mises en œuvre dans le cadre de la politique salariale réalisée au mois de juin 2022, sur décision de chaque Directeur de groupe à partir d'une liste préétablie de collaborateurs ayant une rémunération inférieure à la médiane constatée sur leur métier pour la même tranche d'ancienneté (base de comparaison ALTEDIA région Sud Est).

Ces mesures prendront effet au 1^{er} juin 2022.

Article 4 : Enveloppe Vélos électriques

Dans l'objectif de favoriser les modes de déplacement doux (modes de transport sans moteur qui ne génèrent pas de pollution ou de gaz à effet de serre), une enveloppe spécifique de 100 000 euros sera mise en place sur l'exercice 2022 dans le cadre de deux actions :

- Une aide directe aux collaborateurs souhaitant acquérir un Vélo à Assistance Electrique (VAE) afin d'effectuer tout ou partie de leur trajet domicile-travail (accompagnement financier à hauteur de 50 % du prix du VAE avec un maximum de 750 euros pour les collaborateurs habitant à moins de 10 Km de leur lieu de travail (ou justifiant d'un abonnement aux transports en commun domicile/travail + vélo) > dans la limite de l'enveloppe globale de 75 000 euros) ;

- Des travaux d'aménagement sur les sites les plus utilisés (parkings sécurisés, bornes de charge et vestiaires) > à hauteur de 25 000 euros.

Les modalités de mise en œuvre et règles de priorité seront définies par note de service publiée sur l'intranet d'ici le mois de mars 2022 au plus tard.

Article 5 : Durée de l'accord, révision, dénonciation et adhésion

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée sous réserve des durées déterminées spécifiques prévues par ses différentes dispositions. Il est notamment rappelé que mesures prévues aux articles 1,3 et 4 du présent accord n'ont vocation à être mises en œuvre qu'au cours de l'année 2022. Ainsi, et notamment, le versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat tel que prévu à l'article 1 du présent accord cessera de produire tout effet au-delà de son versement.

L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés au 1^{er} tour de la dernière élection des titulaires du Comité Social et Economique.



RL TP 4 JL

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou les organisations syndicales qui y sont habilitées en application de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Toute demande de révision devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Ce courrier doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans ce cas, les négociations concernant cette demande s'ouvriront au plus tard dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord dans les conditions prévues à l'article L 2261-9 du Code du travail.

Au-delà, et conformément à l'article L 2261-3 du Code du travail, toute Organisation Syndicale de salariés Représentative au sein de la CELR, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes de Montpellier et à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS). Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 6 : Clause de rendez-vous

En cas de modifications substantielles des textes régissant la matière traitée par le présent accord, et notamment l'article 2, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai de deux mois suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

Article 7 : Dépôt et publicité

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dans l'Entreprise.

Il donnera lieu à dépôt, dans les conditions prévues aux articles L 2231-6, D 2231-2, D 2231-4 et suivants du Code du travail, auprès de la DREETS, via la plateforme de Téléaccords dédiée.

Un exemplaire sera communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Montpellier.

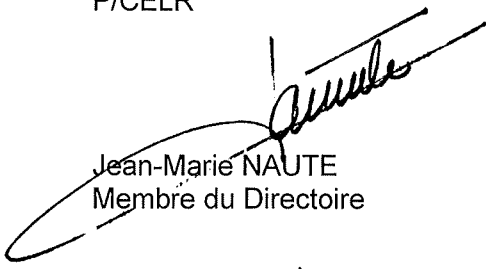
Il sera par ailleurs mis en ligne sur l'intranet de l'Entreprise aux fins d'information de l'ensemble des collaborateurs. Une communication sociale retraçant l'essentiel sera également diffusée au personnel.

Conclu à Montpellier le 10 février 2022

PC TP TR

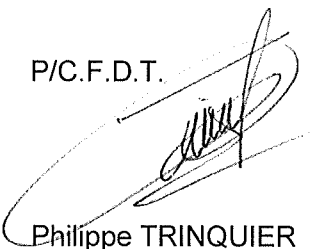
Fait en 6 exemplaires

P/CELR



Jean-Marie NAUTE
Membre du Directoire

P/C.F.D.T.



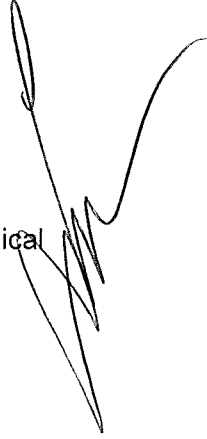
Philippe TRINQUIER
Délégué syndical

P/S.N.E.-C.G.C



Thierry LARDEREAU
Délégué Syndical

P/S.U-UNSA.



Patrice LUNA
Délégué Syndical

P/S.U.D-Solidaires

Patrick SAVOURET
Délégué Syndical