



Accord sur la Négociation Annuelle Obligatoire au titre de l'année 2023 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, 34184 Montpellier, représentée par Monsieur Jean-Marie NAUTE, Membre du Directoire,

Et d'autre part les Organisations Syndicales Représentatives :

- 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 Mme Carole JOSEPH, déléguée syndicale
- S.N.E-C.G.C représenté par M. Rémi DELENNE, 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 2023.

Tenant compte de l'avancement exceptionnel du calendrier de la NAO au sein de la Branche Caisses d'Épargne, les parties sont convenues d'anticiper l'ouverture de la NAO au titre de l'année 2023. Une première réunion s'est ainsi tenue le 16 novembre 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 30 novembre et 14 décembre 2022.

Elles ont notamment échangé sur les dispositions de l'accord de branche Caisses d'Épargne signé le 3 octobre 2022, lequel acte :

- Une augmentation générale pérenne des salaires de 2.8%, avec un plancher de 1000 € au 1^{er} janvier 2023 ;
- La décision des dirigeants des Caisses d'Épargne d'octroyer une prime de partage de la valeur de 1000 € bruts dans le cadre de l'article 1^{er} de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 et renvoie la fixation des modalités de versement aux entreprises. La CELR, après consultation du CSE en date du 25 octobre 2022, a défini par décision unilatérale ces modalités et versé cette prime le 27 octobre 2022.

ny PI PL CJ

- Une enveloppe d'augmentations individuelles pour 2023 ;
- Une revalorisation de 6% des salaires annuels minimaux de Branche pour les niveaux de Classifications A et B.

C'est dans ce contexte qu'au titre de la NAO CELR 2023, les parties sont convenues des dispositions ci-après ainsi que d'un avenant au Plan d'Epargne d'Entreprise du 9 novembre 2021 visant :

- La création d'un nouveau support de placement permettant d'accueillir les parts sociales émises par les SLE de la CELR,
- Un abondement exceptionnel mis en place par l'employeur au titre du placement sur le PEE de l'intéressement versé en 2023.

Article 1 : Prime de Partage de la Valeur (PPV)

Les partenaires sociaux sont convenus du versement, en février 2023, d'une nouvelle prime de partage de la valeur telle que prévue par la loi 2022-1158 du 16 août 2022 et selon les conditions et modalités définies ci-dessous.

1.1. Bénéficiaires et date de versement

Sont éligibles au paiement de la prime de partage de la valeur, 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 le salaire du mois de février 2023 (prévu à titre indicatif le 27 février 2023).

1.2. Montant de la prime et modulation

Le montant de la prime de partage de la valeur est fixé à 1000 euros bruts par bénéficiaire pour une présence effective à temps complet sur toute l'année écoulée (soit sur les 12 mois précédents son versement, du 1^{er} février 2022 au 31 janvier 2023).

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.

Il est rappelé que cette prime est exonérée de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu dans les conditions et limites définies par la loi n°2022-1158 du 16 août 2022.

1.3. Principe de non-substitution

Cette prime exceptionnelle ne se substitue à aucun élément de rémunération en vigueur au sein de la CELR et intervient en complément de ces éléments.

Handwritten signatures and initials:
M, PT, PL, CJ, W

Article 2 : Titres Restaurant

Le projet de loi de finances pour 2023 prévoit une augmentation de la valeur faciale du Titre Restaurant et du plafond d'exonérations sociales de la participation employeur.

Sous réserve de l'adoption définitive de ces dispositions et de leur publication au Journal Officiel, les parties conviennent d'augmenter la valeur faciale du Titre Restaurant qui sera désormais fixée à 10 € euros.

Les règles de répartition de la prise en charge des Titres Restaurant sont en conséquence modifiées selon les modalités précisées ci-dessous.

L'article 3 de l'accord sur les Titres Restaurant au sein de la CELR du 17 janvier 1997, tel que modifié par avenants du 4 mai 2007, du 30 avril 2010, du 29 avril 2013, du 1^{er} avril 2014 et du 12 juin 2020 est désormais rédigé comme suit :

« Article 3 : Répartition de prise en charge

La prise en charge du coût du Titre Restaurant est de 6 € (60 %) à la charge de l'employeur et de 4 € (40 %) à la charge du salarié.

La part de la prise en charge par l'employeur reste, en tout état de cause, limitée au montant maximal exonéré de charges sociales dans le cadre des dispositions applicables, c'est-à-dire à date de la présente :

- Qu'elle représente 60% maximum de la valeur faciale du titre,
- Qu'elle est inférieure ou égale à la valeur limite d'exonération, revalorisée chaque année dans la même proportion que la variation de l'indice des prix à la consommation hors tabac dans les conditions en vigueur. »

Les autres dispositions de l'accord du 17 janvier 1997, tel que modifiées par avenants des 4 mai 2007, 30 avril 2010, 29 avril 2013 et du 1^{er} avril 2014 demeurent inchangées.

Les dispositions du présent article produiront effet à compter de l'édition des bulletins de salaire du mois de janvier 2023 (distribution début février 2023), sous réserve de l'adoption définitive et de l'entrée en vigueur de l'augmentation du plafond fixé au 19° de l'article 81 du Code Général des Impôts telle que prévue par le projet de Loi de finances pour 2023.

Article 3 : Mobilités douces

Dans le cadre de son Plan Stratégique 2024, la Direction de la CELR réaffirme son ambition de développement dans un cadre efficace et responsable, intégrant notamment les enjeux environnementaux et sociétaux.

Cette ambition se traduit notamment par des actions visant à favoriser l'engagement des collaborateurs dans la transition énergétique, en renforçant sa politique de mobilité durable.

Plusieurs mesures ont déjà été prises afin de valoriser les modes de déplacement plus respectueux de l'environnement (partenariat avec l'application de covoiturage interentreprise Klaxit, aide à l'acquisition de vélos à assistance électrique, communications sur les moyens de mobilité douce...).

Soucieuses de poursuivre et développer les actions initiées pour réduire l'impact carbone résultant des déplacements professionnels des collaborateurs, les parties conviennent des dispositions ci-après.

1. Enveloppe Vélo Electrique

En 2021 et 2022, la CELR a mis en place une enveloppe spécifique de 100 000 euros destinée à favoriser le déplacement des collaborateurs dans le cadre de l'utilisation de vélos à assistance électrique (aide à l'acquisition et aménagements spécifiques).

Compte tenu du succès de ce dispositif, les parties conviennent de le renouveler.

Une enveloppe de 100 000 € sera mise en place sur l'exercice 2023, dans le cadre de deux actions :

- Des travaux d'aménagement sur les sites les plus utilisés (parkings sécurisés, bornes de charge et vestiaires), dans une limite maximale de 25 000 euros ;
- Une aide directe aux collaborateurs souhaitant acquérir un Vélo à Assistance Electrique (VAE) afin d'effectuer tout ou partie de leur trajet domicile-travail. L'accompagnement financier de l'entreprise est fixé à hauteur de 50 % du prix du VAE, dans la limite de 750 € et de l'enveloppe globale allouée.

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 février 2023 au plus tard.

2. Prise en charge des frais de transport en commun

En application des dispositions légales, l'entreprise prend en charge à hauteur de 50% le prix des titres d'abonnements souscrits par des salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos. Cette prise en charge est exonérée de cotisations et contributions sociales.

La loi de finances rectificatives pour 2022 du 16 août 2022 met en place, de façon temporaire, une exonération complémentaire de cotisations et contributions sociales dans la limite de 75% de ces abonnements

Les parties souhaitent se saisir de cette disposition afin d'inciter les collaborateurs à privilégier les déplacements en transport en commun pour leur trajet domicile-travail. Elles conviennent dès lors que la prise en charge telle que définie par l'article L3261-2 du Code du travail sera portée à hauteur de 75% au titre de l'année 2023 dans le respect des conditions légales applicables.

Cette disposition prendra fin de plein droit le 31 décembre 2023.

3. Ouverture d'une réflexion sur la mobilité durable

Soucieuse de prendre en compte les enjeux climatiques, la CELR souhaite s'engager dans un process plus global de développement des modes de mobilité durable.

Afin d'envisager des nouveaux modes de déplacements et inscrire la mobilité durable de façon pérenne dans les modes de fonctionnement, les parties conviennent de mener une réflexion sur les mesures d'accompagnement des salariés recourant à des dispositifs de mobilité douce au cours de l'année 2023.

Article 4 : Durée de l'accord, révision, dénonciation et adhésion

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée sous réserve des durées déterminées spécifiques prévues par ses différentes dispositions. Il est notamment rappelé que les mesures prévues aux articles 1, 3.1 et 3.2 du présent accord n'ont vocation à être mises en œuvre qu'au cours de l'année 2023. Ainsi, et notamment, le versement de la prime de partage de la valeur 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.

Il prendra effet au lendemain de la réalisation des formalités de dépôt auprès de la DREETS.

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 5 : 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.

N

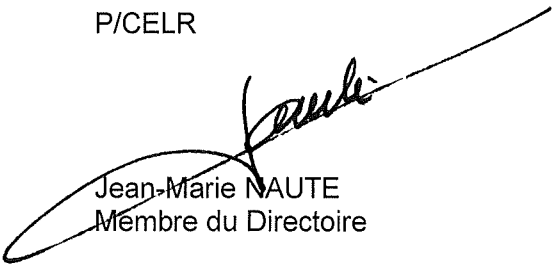
5

M CS PT PL

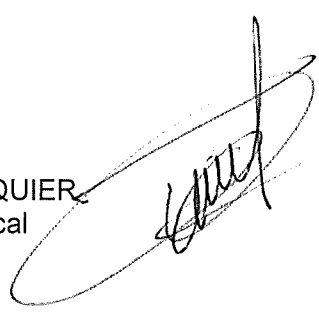
Conclu à Montpellier le 14 décembre 2022

Fait en 6 exemplaires

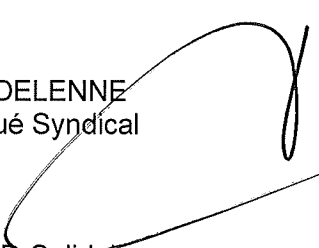
P/CELR


Jean-Marie NAUTE
Membre du Directoire

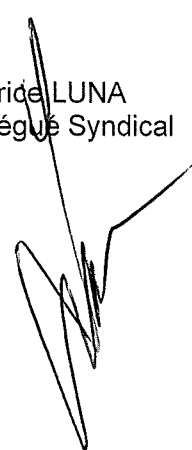
P/C.F.D.T.


Philippe TRINQUIER
Délégué syndical

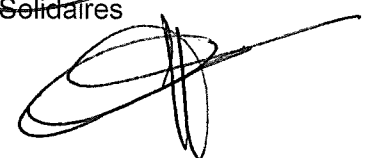
P/S.N.E.-C.G.C


Rémi DELENNE
Délégué Syndical

P/S.U.-UNSA.


Patrice LUNA
Délégué Syndical

P/S.U.D.-Solidaires


Carole JOSEPH
Déléguée Syndicale