

**Accord relatif à la négociation annuelle obligatoire  
sur la rémunération, le temps de travail et le partage  
de la valeur ajoutée et sur l'égalité professionnelle  
entre les hommes et les femmes et la qualité de vie  
au travail**

**ENTRE LES SOUSSIGNEES :**

**La Caisse d'épargne et de prévoyance d'Ile-de-France**, dont le siège social est *s/s* 19 Rue du Louvre - 75001 PARIS, représentée par Monsieur François de LAPORTALIERE, en sa qualité de membre du Directoire en charge du Pôle Ressources et Services Bancaires,

D'UNE PART,

**ET**

**Les organisations syndicales représentatives** au sein de l'entreprise désignées ci-après :

Confédération française démocratique du travail (CFDT)

Confédération générale du travail (CGT)

Syndicat national de l'encadrement Confédération générale des cadres (SNE-CGC)

Syndicat unifié – Union nationale des syndicats autonomes (SU-UNSA)

Solidaires, unitaires et démocratiques - Solidaires (SUD)

D'AUTRE PART,

**Il a été convenu ce qui suit :**

1  
C9 ALG  
PR

## PREAMBULE

Conformément aux articles L. 2242-1 à L. 2242-14 du Code du travail, la Direction de la Caisse d'Épargne Ile-de-France a organisé la Négociation Annuelle Obligatoire (« NAO » ci-après) dans le cadre de plusieurs réunions qui se sont tenues entre le 25 novembre 2022 et le 13 janvier 2023.

Au cours de la première réunion, ont notamment été remis les documents suivants :

- Analyse des effectifs et des rémunérations
- Effectifs CDI-CDD et salaires
- Détail des rémunérations par emploi et classification
- Bilan des heures supplémentaires payées

Les organisations syndicales représentatives ont présenté leurs revendications respectives à la Direction lors des réunions suivantes.

A l'issue de ces réunions, les parties ont conclu le présent accord qui prévoit notamment les mesures relatives à la rémunération, au temps de travail, au partage de la valeur ajoutée, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie au travail

A cet effet, il est inséré dans le présent accord des dispositions portant sur les domaines visés aux articles L. 2242-15 et L. 2242-17 du code du travail.

\* \* \*

## **ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique aux salariés de la Caisse d'Épargne Ile-de-France.

## **ARTICLE 2 : PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR**

En complément de la prime de 1000€ versée en octobre 2022 conformément à la NAO de Branche, la Direction s'engage, dans le cadre de l'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, à octroyer en février 2023 une prime exceptionnelle supplémentaire de 1200€ bruts à l'ensemble des salariés présents à l'effectif lors de son versement.

Le montant de la prime est proratisé en fonction :

- de la durée de présence effective au cours des douze mois précédant le mois de versement de la prime ;
- et/ou de la durée du travail prévue au contrat de travail rapportée à un temps complet

Le versement de cette prime s'effectue en application des dispositions légales et réglementaires susvisées en ce qui concerne les conditions d'exonération des charges sociales et d'impôt sur le revenu.

S'agissant de l'exonération d'impôt sur le revenu et de CSG/CRDS, seules les primes versées aux salariés ayant perçu, au cours des 12 mois précédant leur versement, une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du Smic sont exonérées d'impôt sur le revenu et de CSG/CRDS (L. n° 2022-1158, 16 août 2022 précitée, art. 1, VI).

## **ARTICLE 3 : PART VARIABLE**

Pour faciliter l'intégration des nouveaux embauchés au sein du Réseau BDD, la Direction s'engage pour l'année 2023 à neutraliser l'ETP des nouveaux embauchés pendant 6 mois pour le calcul de la part variable.

## **ARTICLE 4 : DEVELOPPEMENT DU SOCIÉTARIAT SALARIE**

Afin de poursuivre le développement du sociétariat auprès des salariés de la CEIDF la Direction s'engage à faire évoluer sur l'année 2023 les modalités liées à l'abondement relatif à la souscription de parts sociales sur le PEE. A ce titre, l'abondement relatif aux sommes issues de l'intéressement 2022 qui seront investies en 2023 sur le PEE en parts sociales de la CEIDF sera égal à 300% de la somme versée dans la limite de 300€.

Cette mesure se substitue pour l'année 2023 à celle prévue au point 3) de l'article 7.2 de l'avenant n°2 portant règlement de PEE au sein de la CEIDF signé le 06/06/2021.

## **ARTICLE 5 : ENVELOPPE DE MESURES SALARIALES**

La Direction s'engage à améliorer l'engagement prévu par le NAO de Branche en portant en 2023 le budget de mesures salariales à 4,8% de la masse salariale, dont :

- 2,8% au titre des augmentations générales définies par l'accord de NAO de branche du 3 octobre 2022 avec un plancher fixé à 1000€ bruts annuels.
- 2% au titre des mesures individuelles. Dans ce cadre il sera notamment alloué :
  - o Un Budget spécifique d'au moins 150 000 euros dédié à poursuivre la politique volontariste de la CEIDF en ce qui concerne la résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes bien que les actions engagées depuis plusieurs années, conformément aux accords Egalité successifs, aient permis une réduction significative de ces écarts ;
  - o Un budget spécifique d'au moins 200 000 euros consacré aux métiers en tension (COFI, SARCP, CAGP, CAPRO)

## ARTICLE 6 : SALAIRES MINIMUMS

### 6.1 Salaire minimum d'embauche des Conseillers Commerciaux

La Direction s'engage pour l'année 2023 à maintenir le salaire minimum d'embauche des Conseillers Commerciaux à 27 490 euros bruts annuels.

### 6.2 Salaire minimum d'embauche des Conseillers Financiers en classification D (profils non bancaires et alternants dans le cadre du BBO)

La Direction s'engage pour l'année 2023 à maintenir le salaire minimum d'embauche des Conseillers Financiers D à 30 490 euros bruts annuels.

### 6.3 Salaire minimum des autres métiers

La Direction s'engage pour l'année 2023 à passer le salaire minimum :

- Des Conseillers Financiers E à 34 000 euros bruts annuels et des Conseillers Financiers F à 35 500 euros bruts annuels ;
- Des SARCP G à 37 000 euros bruts annuels et des SARCP H à 39 000 euros bruts annuels ;
- Des CAPRO/CAGP G à 38 000 euros bruts annuels et des CAPRO/CAGP H à 40 000 euros bruts annuels ;
- Des DA en H à 42 000 euros bruts annuels, en I à 45 000 euros bruts annuels et en J à 49 000 euros bruts annuels.

Les mesures prévues aux articles 6.1 ; 6.2 et 6.3 s'appliqueront à compter de février 2023.

## ARTICLE 7 : PROMOTIONS

La Direction s'engage, pour l'année 2023, à maintenir :

- Une augmentation salariale individuelle minimale de 1 500 euros bruts annuels lors du passage de Conseiller Commercial à Conseiller Financier ;

## **ARTICLE 8 : FORMATION**

La Direction s'engage pour l'année 2023 :

- A verser une prime de 1.750 euros bruts pour l'obtention du diplôme Institut Technique de Banque ;
- A faire évoluer les chargés d'affaires gestion privée (CAGP) ayant obtenu en 2023 le diplôme Dauphine de la classification G à la classification H ;

## **ARTICLE 9 : TICKETS RESTAURANT**

La Direction s'engage, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023, à porter la valeur faciale du ticket restaurant à 12€ pris en charge à 50/50 entre l'employeur et le salarié.

## **ARTICLE 10 : ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE**

La Direction s'engage, pour l'année 2023, à verser un forfait mobilité durable de 250€ maximum dont les modalités de versement et d'éligibilité seront définies au sein d'un accord spécifique qui fera l'objet d'une négociation avec les Organisations Syndicales Représentatives de la CEIDF au cours du premier trimestre 2023.

## **ARTICLE 11 : AIDE AUX AIDANTS**

La Direction s'engage, à proposer en 2023 un dispositif destiné à aider les salariés de la CEIDF dans le cadre des démarches qu'ils sont susceptibles d'engager pour aider leurs proches en perte d'autonomie.

## **ARTICLE 12 : EFFET DE L'ACCORD**

Le présent accord prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## **ARTICLE 13 : DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an. Il cessera donc de produire effet de plein droit le 31 décembre 2023 sans autres formalités. Il n'est pas tacitement reconductible.

## **ARTICLE 14 : COMMUNICATION DE L'ACCORD**

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales disposant d'une section syndicale dans l'entreprise.

Le présent accord sera mis en ligne sur le site intranet de la Caisse d'Epargne Ile-de-France dans l'espace dédié aux accords d'entreprise et sera donc accessible à l'ensemble du personnel.

## **ARTICLE 15 : DEPOT DE L'ACCORD**

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Il sera donc déposé :

- Sur la plateforme de téléprocédure dénommée « TéléAccords » accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du Code du travail ;
- Et en un exemplaire original au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **ARTICLE 16 : PUBLICATION DE L'ACCORD**

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Toutefois, les parties signataires conviennent que les dispositions prévues aux l'articles 2, 3 et 4 ne feront pas l'objet d'une publication dans cette base de données.

Cette demande sera formulée sur un document spécialement établi à cet effet et communiquée lors du dépôt de l'accord.

\* \* \*

13 ALLO 6  
PR

Fait à Paris, le 16/01/2023

En 10 exemplaires originaux

**Pour la Caisse d'Épargne et de Prévoyance Ile-de-France,**

François de LAPORTALIERE

Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources et Services Bancaires

**Pour les organisations syndicales représentatives,**

Confédération française démocratique du travail (CFDT) Alain LE GAC

Confédération générale du travail (CGT)

Syndicat national de l'encadrement Confédération générale des cadres (SNE-CGC)

Syndicat unifié – Union nationale des syndicats autonomes (SU-UNSA)

PIERRE REUSCHLEIN

Solidaires, unitaires et démocratiques-Solidaires (SUD)

