



ACCORD DE LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE DANS L'ENTREPRISE 2024

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

- la Caisse d'Épargne Bretagne Pays de Loire, représentée par :
Anne VIAUD-MURAT, Membre du Directoire en charge du pôle Ressources,

d'une part,

- et les Organisations Syndicales représentatives représentées par :

- Madame Barbara BOUBENNEC pour la CFDT,
- Monsieur Xavier GUILLEMET pour la SNE CGC,
- Monsieur Fabien CLOIREC pour SUD SOLIDAIRES BPCE,
- Madame Michèle NOUVEL pour le Syndicat Unifié/UNSA,

d'autre part,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

Préambule

Le présent accord a été établi conformément aux articles L2242-15 et L2242-13 du code du travail, à l'issue de la Négociation Obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et la valeur ajoutée de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire (ci-après « CEBPL »).

Cet accord a été négocié à la suite de plusieurs réunions avec les Organisations Syndicales Représentatives en date du 5 décembre 2023, 11 janvier 2024, 2 février 2024 et 23 février 2024.

Il est rappelé par ailleurs qu'un accord de branche a été signé le 18 décembre 2023 entre BPCE, d'une part, et la CFDT et le SNE-CGC, d'autre part. Cet accord prévoit notamment deux mesures ci-après, destinées aux collaborateurs des Caisses d'Epargne :

- **Une augmentation générale de 1,7%** du salaire de base pour les salariés des niveaux de classification de A à K, avec un plancher fixé à 550 euros bruts annuels. Cette augmentation, qui représente pour la CEBPL une enveloppe de **1,9 millions d'euros**, a pris effet au 1^{er} janvier 2024 et a été portée sur le bulletin de paie des salariés du mois de janvier 2024.
- L'affectation, pour chaque entité de la Branche Caisse d'Epargne, d'une enveloppe globale minimale de **1,3% au titre des augmentations individuelles, calculée sur le montant** :
 - du salaire annuel de base apprécié au 31 décembre 2023 et versé à l'ensemble de ses salariés en contrat à durée indéterminée sur l'intégralité de l'exercice 2023
 - et des éléments figurant sous l'intitulé AIA (Avantages Individuels Acquis) des bulletins de salaires des salariés concernés, versés sur l'année 2023.

Il est enfin rappelé le versement au mois de décembre 2023 d'une seconde prime de partage de la valeur (dite « PPV ») au titre de l'année 2023 d'un montant de 1000€ afin de récompenser l'investissement des collaborateurs de la CEBPL et soutenir le pouvoir d'achat des salariés malgré un contexte économique impactant sensiblement les résultats de l'entreprise.

Ainsi, les parties ont convenu des mesures suivantes :

Article 1 : ENVELOPPE D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

La CEBPL consacre un budget exceptionnel de **980 000 euros** bruts pour des augmentations individuelles. A titre informatif, ces mesures interviennent en sus des mesures individuelles qui seront versées en cours d'année dans le cadre de promotions ou de nominations, soit une enveloppe globale d'augmentations individuelles estimée pour 2024 aux alentours de 2% de la masse salariale.

Cette enveloppe dédiée à la campagne d'augmentations individuelles est répartie comme suit :

Article 1.1. Rémunération minimale des métiers cœur et en tension (« AI métiers »)

Au sein de l'enveloppe d'AI globale de **980 000 euros** bruts, une enveloppe d'augmentations individuelles exceptionnelle pour 2024 de **240 000 euros bruts** sera dédiée à l'accompagnement de l'évolution des salaires sur les métiers cœur du réseau commercial BDD permettant ainsi de définir une trajectoire de rémunération minimale.

Par cette enveloppe exceptionnelle « d'AI métiers », la CEBPL entend renforcer l'attractivité et la fidélisation de ses salariés en leur assurant une trajectoire salariale transparente, évolutive et qui valorise la montée en compétences et l'expérience de ses collaborateurs.

• Champ d'application

La CEBPL propose ainsi les mesures suivantes :

	PALLIER 1 AN D'ANCIENNETÉ	PALLIER 3 ANS D'ANCIENNETÉ	PALLIER 7 ANS D'ANCIENNETÉ
Emploi	1	3	7
Gestionnaire de clientèle particuliers	30 000 €	32 000 €	34 500 €
Gestionnaire de clientèle patrimoniale	33 500 €	35 500 €	37 500 €
Chargé d'affaires gestion privée	36 500 €	38 500 €	41 500 €
Chargé d'affaires professionnels	37 500 €	39 500 €	41 500 €
Directeur d'Agence	38 500 €	40 500 €	43 500 €
Directeur d'Agence Multi Marchés	42 500 €	44 500 €	47 500 €

Il est précisé qu'en cas de non-consommation totale de cette enveloppe de 240 000 euros bruts « d'AI métiers » par application des mesures ci-dessus, le reliquat sera redistribué dans le cadre d'une revalorisation des métiers identifiés comme sensibles dans les autres Pôles (après identification de ces métiers par la DRH et les différentes directions métier) ou sera réparti auprès des autres directions (Fonctions support, BDR...).

Un bilan spécifique de ces différentes mesures sera fait auprès des organisations syndicales à l'issue de l'exercice.

• Conditions de mise en œuvre

Il est précisé que ces niveaux minimums de rémunération par métier définis sont applicables à tout collaborateur :

- qui comptabilise l'ancienneté minimum requise dans le métier visé au sein de la CEBPL (en CDI, CDD ou mission) **au 1^{er} juin 2024** ;
- en cas de maîtrise constatée dans l'emploi (remontée dans l'entretien annuel d'appréciation ou sur appréciation managériale en cas d'absence d'entretien réalisé) et non en fonction de l'éventuel montant distribué au titre de la rémunération variable.

Ces niveaux de rémunération seront appliqués au **1^{er} juin 2024** et portés sur la paie du mois de juin.

Il est précisé qu'une mesure « d'AI métier » liée aux minimas du métier pourra être complétée, le cas échéant, par une augmentation individuelle décidée dans le cadre de la campagne d'augmentation individuelle ci-après.

Article 1.2. Enveloppe de campagne d'augmentations individuelles

En sus de l'ensemble des mesures qui précèdent et au sein de l'enveloppe de 980 000 euros bruts dédiée aux augmentations individuelles, la CEBPL s'engage à dédier **740 000 euros** bruts dans le cadre d'une campagne de revalorisation des salaires de base.

Afin d'assurer une appréciation objective des collaborateurs qui bénéficieront d'une mesure d'augmentation individuelle et s'assurer que cette répartition se fasse dans des conditions conformes à la politique RH de valorisation des expériences, des compétences acquises et de la performance dans l'emploi, la DRH s'engage à :

- Sensibiliser les managers sur l'importance de l'échange avec leurs collaborateurs et la posture managériale à adopter pour donner du sens à ce moment clé ;
- Donner une vision claire aux managers des niveaux de rémunération de leurs collaborateurs au regard de leur emploi et/ou classification et des montants distribués au titre des augmentations individuelles des trois années précédentes ;
- Identifier des critères d'appréciation prioritaires pour aider à la prise de décision dans l'attribution des augmentations individuelles afin de répondre aux 2 objectifs suivants :
 - Récompenser la montée en compétences des collaborateurs et non la surperformance des collaborateurs.
 - Réduire les écarts de salaires entre les femmes et les hommes. Ainsi, afin de renforcer sa politique de réduction des écarts, la CEBPL précise que la répartition des enveloppes d'augmentations individuelles, au sein des différentes directions, sera soumise à un contrôle de réduction et une analyse des écarts de rémunération hommes/femmes à compétences égales. Pour ce faire, un indicateur sera fourni afin de permettre aux directeurs de mesurer les impacts de leurs mesures et de s'assurer du respect du principe d'égalité et/ou de réduction des écarts. Un bilan des effets de ce dispositif sera fait lors de la présentation du bilan de campagne d'AI.

Ainsi, pour accompagner les managers et la DRH dans l'attribution des augmentations individuelles, les éléments d'aide à la décision suivants leur seront apportés :

- Identification pour analyse des collaborateurs en décalage de plus de 20% de la médiane (de leur classification ou de leur emploi) ;

- Identification pour analyse de la situation des personnes avec un niveau de performance élevée et qui ne se situent pas dans les 2 premiers quartiles de leur emploi ou de leur niveau de classification ;
- Historique des augmentations individuelles versées sur les 3 dernières années ;
- Indice de réduction des écarts Femmes Hommes, renforcé par un contrôle global de l'intégralité des enveloppes distribuées aux équipes, en vue de réduire les écarts de rémunération H/F.

La prise d'effet des augmentations individuelles se fera à compter de la paie du mois de juin 2024.

Un suivi de l'enveloppe annuelle d'AI sera communiqué aux organisations syndicales à la fin de l'exercice.

Article 2 : ABONDEMENT DU PEE DANS LE CADRE DE LA SOUSCRIPTION DE PARTS SOCIALES

Dans le cadre de son plan stratégique, la CEBPL a pour objectif de développer le sociétariat auprès de ses collaborateurs.

A ce titre, comme l'année précédente, la CEBPL s'engage pour 2024 :

- **D'une part**, à signer un avenant à son règlement de Plan d'Epargne Entreprise afin de permettre aux collaborateurs d'investir en parts sociales tout ou partie de la prime d'intéressement versée en 2024 au titre de l'exercice 2023.
Les conditions et les modalités de souscription à des parts sociales de l'entreprise seront précisées par avenant au règlement de Plan d'Epargne Entreprise. Il est néanmoins d'ores et déjà précisé que la possibilité d'investir en parts sociales tout ou partie de la prime d'intéressement versée en 2024 est conditionnée à la détention d'un compte à vue (compte de dépôt), simple ou joint entre époux, à la CEBPL.
- **D'autre part**, à mettre en place un abondement dans le cadre du versement de tout ou partie de la prime d'intéressement 2023 dans le Plan d'Epargne Entreprise. Cet abondement de la CEBPL sera égal **à deux fois le montant versé par le salarié plafonné à 135 euros bruts (soit, environ 120 euros nets)**. Il est précisé que le bénéfice de cet abondement sera conditionné à l'investissement dans au moins une part sociale émise par une SLE de la CEBPL, cette condition étant également valable pour les salariés déjà sociétaires.

Article 3 : AVANTAGES AUX COLLABORATEURS

Article 3.1 Titre restaurant

La CEBPL a décidé de procéder à la revalorisation de la valeur du titre restaurant à compter du 1^{er} avril 2024, portant sa valeur faciale à **10 euros**.

La répartition de la cotisation patronale et salariale est sans changement (60% pour l'employeur et 40 % pour le salarié).

Article 3.2 Remboursement des frais d'hôtels

Pour tenir compte de l'inflation, les montants de remboursement des frais d'hôtels sont revalorisés comme suit :

Hôtel (petit-déjeuner compris)	
Déplacements hors de la région parisienne	100 euros
Déplacements en région parisienne	160 euros

Il est rappelé que les frais d'hôtel sont pris en charge dans le cadre exclusif de déplacements professionnels, de formation ou de missions qui empêchent le salarié de regagner le lieu de son domicile ou son lieu d'affectation.

Article 3.3 Remboursement des frais de repas

De la même manière, les montants de remboursement des frais de repas sont revalorisés comme suit :

Hors région parisienne	
Déjeuner	18 euros
Dîner	20 euros

Les montants des frais de repas en région parisienne sont maintenus à :

Région parisienne	
Déjeuner	22 euros
Dîner	25 euros

Il est rappelé que les frais de repas sont pris en charge dans le cadre exclusif de déplacements professionnels exceptionnels et non liés à l'activité propre du collaborateur, de formation ou de missions qui empêchent le salarié de regagner le lieu de son domicile ou son lieu d'affectation.

Article 3.4 Cesu

Le dispositif actuel de CESU est maintenu afin de poursuivre l'accompagnement des collaborateurs et favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle :

Chaque salarié du réseau d'agence BDD peut bénéficier de 1600 € de CESU à condition d'avoir un ou plusieurs enfants âgés de moins de 13 ans avec une prise en charge employeur à hauteur de 40 %, soit pour une année civile 800 euros maximum.

Pour les autres collaborateurs, l'attribution de CESU est à hauteur de 800 € par année civile avec une prise en charge de 25 % (soit un maximum de 200 €) et de 50 % pour les salariés en situation de handicap (soit un maximum de 400 €).

Article 4 : DISPOSITIONS FINALES

Article 4.1 – Durée de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire.

Il est conclu pour une durée déterminée soit jusqu'au 31 décembre 2024.
Il cessera de produire effet automatiquement et de plein droit à l'arrivée de son terme.

Article 4.2 - Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie, à tout moment, par voie d'avenant. Seules les parties signataires ainsi que les organisations syndicales représentatives ayant ultérieurement adhéré au présent accord, pourront signer un avenant de révision.

La partie souhaitant engager une procédure de révision devra en informer la ou les autres parties par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier remis en main propre, accompagné d'un projet écrit sur les points de l'accord qu'elle souhaite voir modifiés.

Les négociations devront être engagées au plus tard dans les 30 jours calendaires suivant la première présentation ou la remise de l'information prévue au paragraphe ci-dessus.

Conformément aux dispositions de l'article L.2261-9 du Code du travail, l'accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires, sur notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.


La dénonciation prend effet à l'issue du préavis prévu par la loi.

Article 4.3 - Dépôt et Publicité


Conformément aux dispositions de l'article L.2261-1 du Code du Travail précisé par l'article D.2231-4 du même code, le présent accord fera l'objet d'une publicité ainsi que d'un dépôt électronique.

Fait en 7 exemplaires originaux à Orvault, le 29 février 2024.


Pour la CEBPL,

DocuSigned by:
 NAUD MURAT Anne
8DE064C643CD42D...

Pour la CFDT,


DocuSigned by:
 BOUBENNEL Barbara
3A2EAAD2394947B...

Pour le SNE-CGC,

DocuSigned by:
 GUILLEMET XAVIER
2021D8048927414...

Pour SUD SOLIDAIRES,

Pour le SU-UNSA,

DocuSigned by:
 NOUVEL Michèle
8D9121B5D7B741E...