

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE BRANCHE CAISSE D'ÉPARGNE

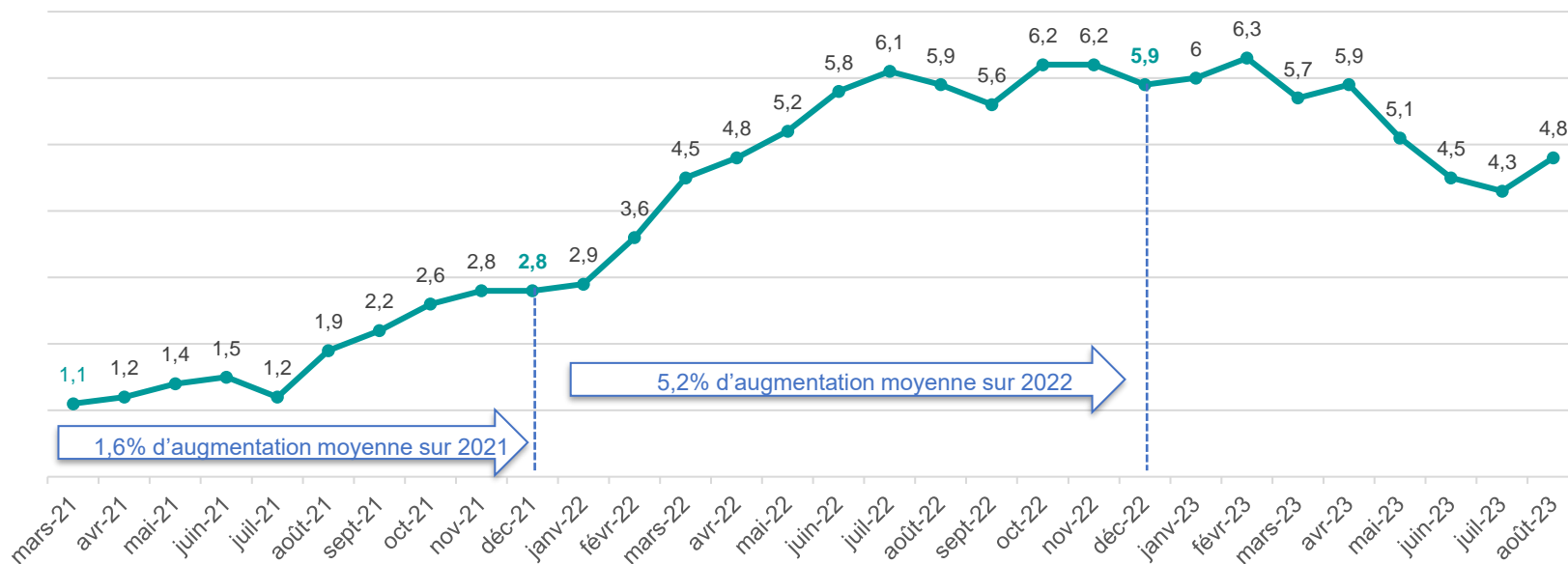
Éléments sociaux

- 01 Evolution de l'inflation et des mesures salariales
- 02 Indicateurs clés sur les mesures passées et la masse salariale
- 03 Focus sur l'évolution des salaires effectifs par emploi
- 04 Point sur l'emploi, la rétribution, les minima et la garantie salariale
- 05 Egalité professionnelle
- 06 Recrutements
- 07 Evolution des effectifs

| 01

Evolution de l'inflation et des mesures salariales

Evolution annuelle glissante de l'inflation (IPC) de mars 2021 à août 2023 en %



Lecture :

- Sur un an, les prix à la consommation ont augmenté de 4,8% en août 2023 par rapport à août 2022
- En 2022, l'inflation moyenne a augmenté de 5,2%

Source INSEE ; base 100 : année 2015

EVOLUTION DE L'INFLATION ET DES MESURES SALARIALES

Evolution comparée des mesures salariales générales et locales des Caisses d'Épargne et de l'inflation

Sur les salaires de base (AIA inclus)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	juin 2023
Mesures générales de Branche *	0,60%	0,00%	0,00%	1,00%	0,50%	0,00%	0,80%	2,80%
Mesure nationale "primes" ***		0,40%	0,60%		2,55%		2,18%	2,66%
Cumul mesures de Branche (hors primes)	0,60%	0,60%	0,60%	1,60%	2,10%	2,10%	2,90%	5,70%
Mesures locales d'entreprises ***	1,10%	1,00%	0,90%	1,90%	2,20%	1,20%	2,45%	1,64%
Cumul mesures locales d'entreprises	1,10%	2,10%	3,00%	4,90%	7,10%	8,30%	10,75%	12,39%
Total mesures annuelles (hors primes)	1,70%	1,00%	0,90%	2,90%	2,70%	1,20%	3,25%	4,44%
Cumul toutes mesures (hors primes)	1,70%	2,70%	3,60%	6,50%	9,20%	10,40%	13,65%	18,09%
Inflation****	0,20%	1,00%	1,80%	1,10%	0,50%	1,60%	5,20%	5,00%
Cumul inflation	0,20%	1,20%	3,00%	4,10%	4,60%	6,20%	11,40%	16,40%

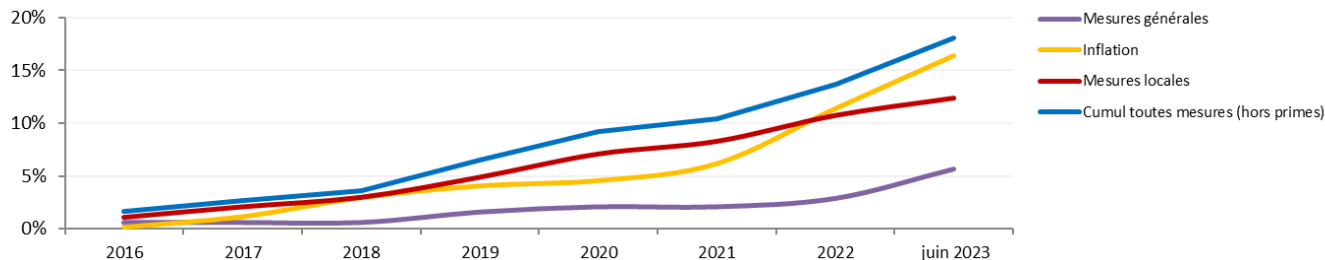
* Mesures générales de branche : 2019 => 400€ pour les salaires jusqu'à 40K€ et 0,8% au-delà ; 2020 => 0,5% ;

2022 : 0,8% ; 2023 : 2,8% pour les classifications de A à K avec un plancher de 1 000€

** Prime exceptionnelle de 1000€ en 2020, 600€ en 2022, prime de partage de la valeur de 1000€ en 2023

*** Augmentation des salaires fixes, donc hors primes

**** Source INSEE ; base 100 : année 2015 (inflation prévisionnelle 2023 à 5%)



Source : DRH Groupe

02

Indicateurs clés sur les mesures passées et la masse salariale

NAO Branche Caisse d'Epargne



CAISSE D'ÉPARGNE

Indicateurs clés

2018



Inflation⁽¹⁾ : **+1,8%**



Effectif⁽²⁾ : **-3,1%**



Masse salariale⁽³⁾ : **-1,6%**



RBE : **2 469** millions €

1^{er} février 2018 : mesure unilatérale de l'employeur

- Prime de 350€ pour les salaires <= 40 K€ : impact +0,6%
- Passage des Directeurs d'Agence non cadres au 1^{er} niveau de cadre (entre janv. 2018 et Déc. 2020)

2019



Inflation⁽¹⁾ : **+1,1%**



Effectif⁽²⁾ : **-2%**



Masse salariale⁽³⁾ : **-2,7%**



RBE : **2 679** millions €

1^{er} janvier 2019 : accord signé

- Augmentation de 400€ pour les salaires <= 40 K€
- Augmentation de +0,8% pour les salaires > 40 K€
- Prime exceptionnelle de 1000€ pour tous : impact +2,55%

2020



Inflation⁽¹⁾ : **+0,5%**



Effectif⁽²⁾ : **-1,1%**



Masse salariale⁽³⁾ : **-2,5%**



RBE : **2 678** millions €

1^{er} janvier 2020 : accord signé

- Augmentation générale de 0,5%
- Chaque entité de la Branche CE affecte aux AI une enveloppe minimale de 1 %

2021



Inflation : **+1,6%**



Effectif⁽²⁾ : **-1,3%**



Masse salariale⁽³⁾ : **+0,8%**



RBE : **2 975** millions €

23 décembre 2021 : accord signé

- Augmentation générale de 0,8%
- Prime exceptionnelle de 600€ pour tous : impact +2,18%

2022



Inflation⁽¹⁾ : **+5,2%**



Effectif⁽²⁾ : **-1,5%**



Masse salariale⁽³⁾ : **+2,6%**



RBE : **2 909** millions €

3 octobre 2022 : accord signé

- Augmentation générale de 2,8% pour les classifications de A à K avec un plancher à 1 000€
- PPV de 1 000€ pour tous
- Revalorisation de 6% des niveaux A et B de la grille des salaires annuels minimaux de Branche
- Enveloppe d'AI de 1,5%

2023



Inflation⁽¹⁾ : **+5% prévue**



Effectif⁽²⁾ : **-0,8%** sur 1 an dont -0,3% depuis 31/12



Masse salariale⁽³⁾ : **+1,3%** (juin 2023/juin2022)



RBE : **1 892** millions € budgétés

(1) Inflation : source INSEE; base 100 : année 2015

(2) Effectif : variation des effectifs CDI + CDD Réseau CE sur un an (source : cartographie des effectifs - DRH Groupe)

(3) Masse salariale : variation du brut payé et des charges sociales sur un an (source : suivi de la masse salariale - DRH Groupe)

03

Focus sur l'évolution des salaires par emploi

Focus sur l'évolution des salaires effectifs par emploi

Evolution des salaires par emploi

Emploi type	Moyenne 2020 (en €)	Moyenne 2021 (en €)	Evol	Moyenne 2022 (en €)	Evol	Effectifs 2023	Moyenne 2023 (en €)	Evol
Assist gestion banc. back office	34 813	35 165	1,0%	35 669	1,4%	191	36 982	3,7%
Assistant Commercial BDR	37 837	38 575	1,9%	39 189	1,6%	53	40 693	3,8%
Assistant logistique	33 323	33 522	0,6%	34 043	1,6%	56	35 219	3,5%
Charge d'affaires Gestion Privée	46 819	47 411	1,3%	48 462	2,2%	163	50 346	3,9%
Charge d'affaires professionnels	41 700	42 250	1,3%	43 283	2,4%	133	45 289	4,6%
Charge etude mkg/produits/distri	44 525	45 066	1,2%	45 963	2,0%	63	47 896	4,2%
Comptable	40 546	40 918	0,9%	41 719	2,0%	66	43 199	3,5%
Conseiller Commercial	33 245	33 380	0,4%	34 010	1,9%	587	35 202	3,5%
Directeur d'Agence	48 366	48 972	1,3%	50 138	2,4%	850	52 079	3,9%
Directeur de groupe	70 719	71 910	1,7%	73 610	2,4%	105	76 550	4,0%
Gest. Banc. assistance interne	38 141	38 466	0,9%	39 073	1,6%	300	40 457	3,5%
Gestionnaire contentieux	37 891	38 330	1,2%	39 131	2,1%	62	40 550	3,6%
Gestionnaire de clientele Part.	35 145	35 457	0,9%	36 157	2,0%	2 230	37 590	4,0%
Gestionnaire de clientele Prof.	39 579	39 853	0,7%	40 442	1,5%	75	41 866	3,5%
Resp d'unité production bancaire	53 405	54 561	2,2%	56 111	2,8%	62	57 991	3,4%
Resp UC marchés spécialisés	63 286	64 015	1,2%	66 270	3,5%	66	69 126	4,3%
Responsable d'Agence / Dir. Adj.	42 864	43 435	1,3%	44 483	2,4%	61	46 182	3,8%
Secrétaire Assistant	39 883	40 365	1,2%	41 170	2,0%	145	42 634	3,6%

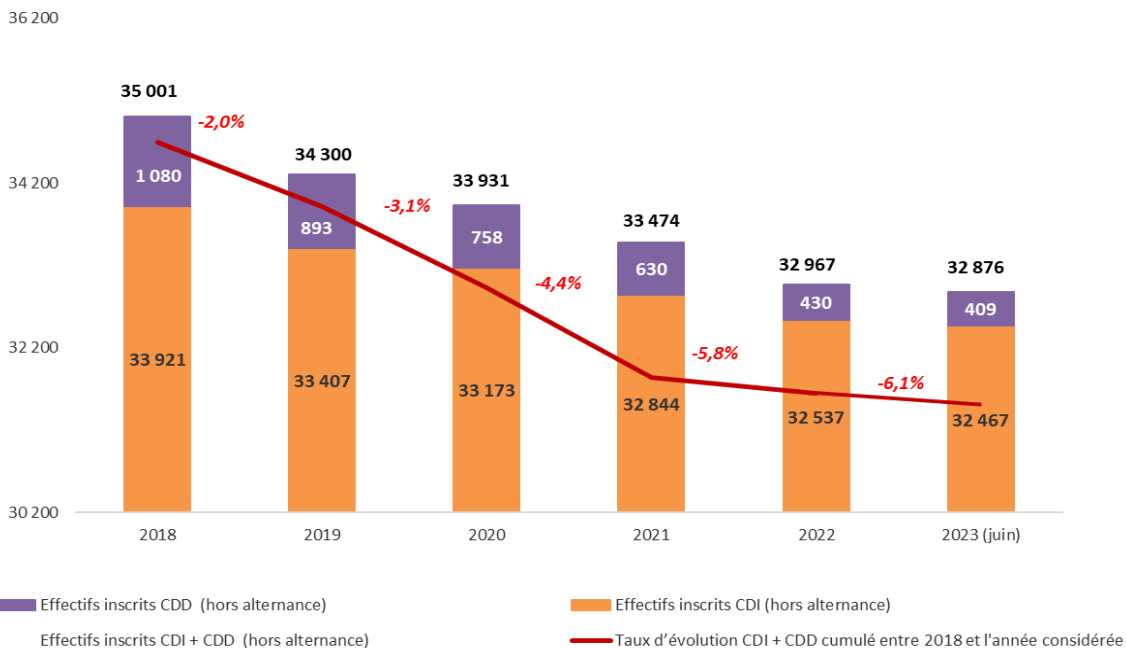
CDI présents au 30 juin 2023, permanents depuis 2020 sur le même emploi, ne sont affichés que les emplois pour lesquels il y a plus de 50 collaborateurs sur la période

04

Point sur l'emploi, la rétribution, les minima et la garantie salariale

Point sur l'emploi, la rétribution, les minima et la garantie salariale

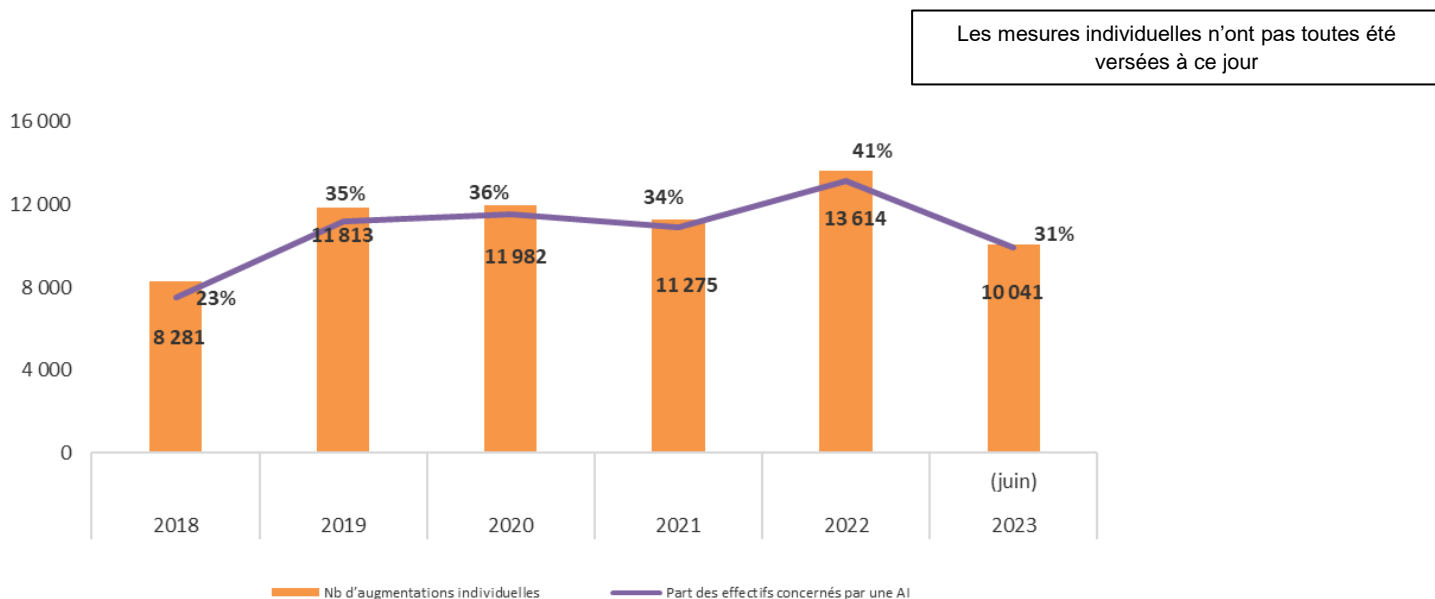
Evolution des effectifs 2018 - 2023



Source : Cartographie des effectifs – DRH groupe

Point sur l'emploi, la rétribution, les minima et la garantie salariale

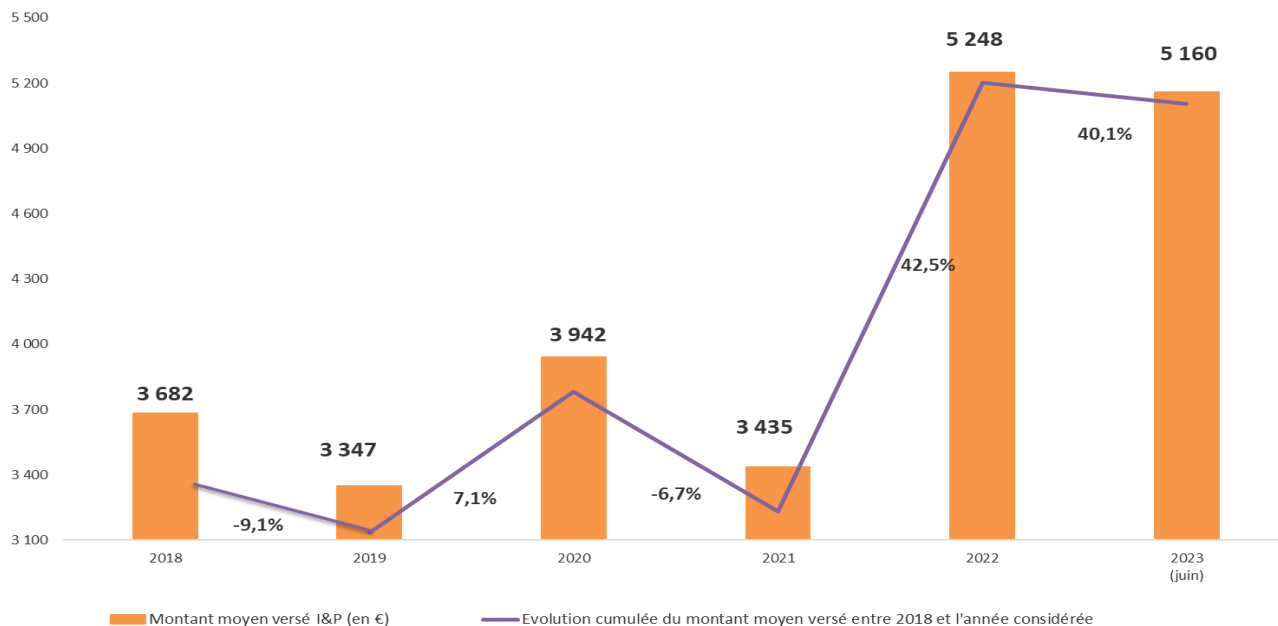
Effectif concerné par les mesures individuelles



Source : DRH groupe

Point sur l'emploi, la rétribution, les minima et la garantie salariale

Montants d'intéressement et de participation moyens versés (en €)




Source : DRH groupe

Point sur l'emploi, la rétribution, les minima et la garantie salariale

Minima salariaux conventionnels

Vision comparée des minima salariaux AFB (au 1^{er} avril 2023) et CE (issus de la NAO 2023)

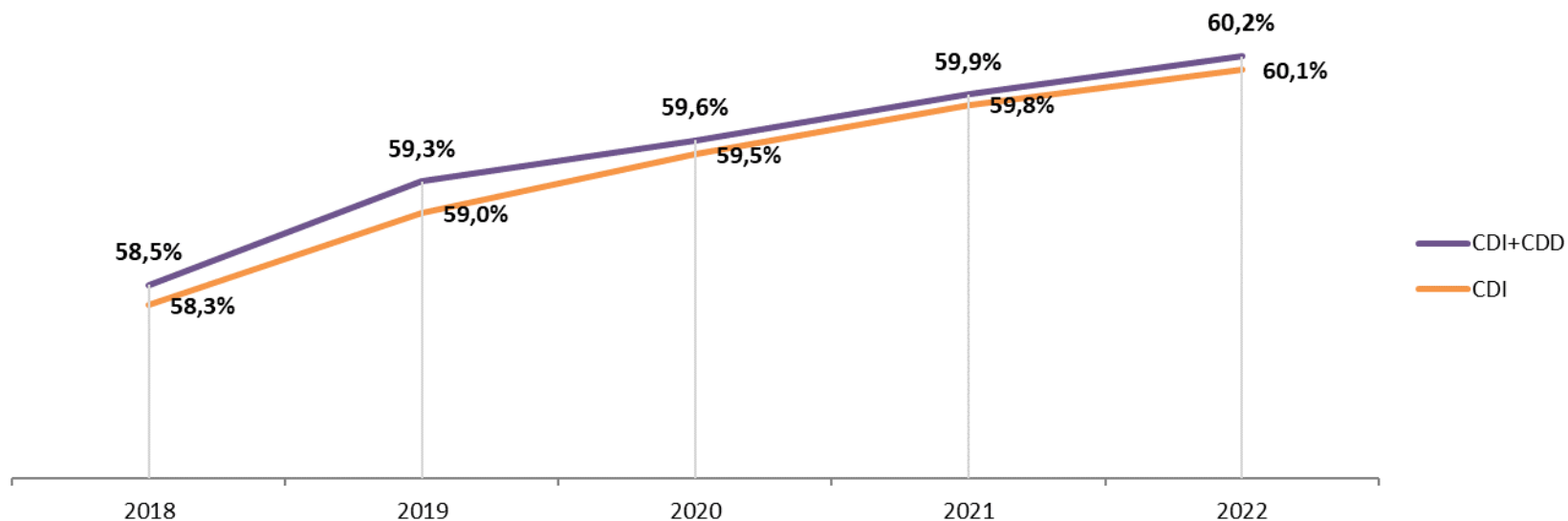
 au 01/04/2023	Caisse d'Epargne minimas issus de la NAO 2023		Ecart CE - AFB en €	Ecart CE - AFB en %
22 337	A	20 211	-2 126	-10%
22 337	B	21 453	-884	-4%
22 337	C	21 987	-350	-2%
22 337	D	23 735	1 398	6%
23 190	E	24 822	1 632	7%
25 222	F	25 909	687	3%
27 879	G	28 151	272	1%
30 751	H	32 470	1 719	6%
37 570	I	37 147	-423	-1%
45 393	J	41 656	-3 737	-8%
54 010	K	51 004	-3 006	-6%

| 05

Egalité professionnelle

Egalité professionnelle

Taux de féminisation des effectifs (CDI + CDD)



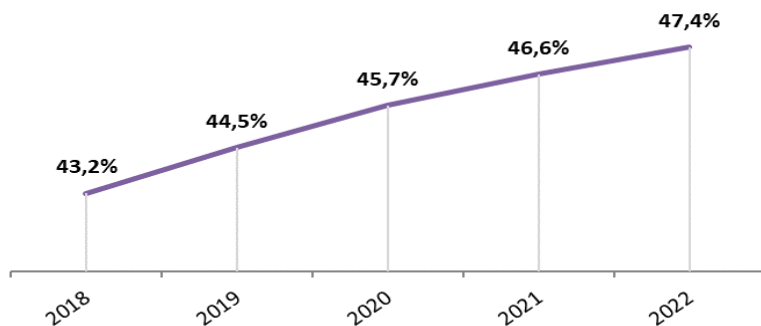
Une structure des effectifs hommes/femmes à l'avantage des femmes :

- CDI+CDD : **60,2%** des collaborateurs sont des femmes
- CDI uniquement : **60,1%** des collaborateurs sont des femmes

Source : Bilan social Réseau CE - DRH Groupe

Egalité professionnelle

Taux de féminisation de l'encadrement CDI (*)

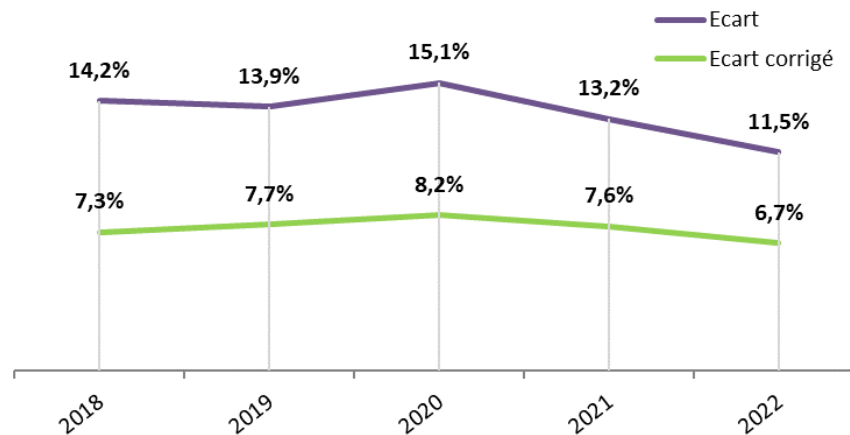


Poursuite de la féminisation de l'encadrement depuis 2018

(*) % d'effectifs ETPMM – Equivalent Temps Plein Moyen Mensuel

Source : Bilan social Réseau CE - DRH Groupe

Différentiel de salaire total H/F CDI (ne tient pas compte de l'ancienneté dans le poste)



Une diminution du différentiel de rémunération corrigé entre les femmes et les hommes entre 2020 et 2022

Egalité professionnelle

Différentiel de salaire (Ne tient pas compte de l'ancienneté dans le poste)

Total Caisses d'Epargne	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Taux de féminisation des effectifs inscrits CDI (%)	57,7	58,3	59,0	59,5%	59,8%	60,1%
Taux de féminisation des effectifs inscrits cadres CDI (%)	42,2	43,2	44,5	45,7%	46,6%	47,4%
Taux de féminisation des recrutements CDI (%)	56,1	56,6	60,2	59,3%	58,4%	59,8%
Taux de féminisation des recrutements CDI cadres (%)	42,8	38,9	47,7	47,7%	45,1%	46,4%
Différentiel de salaire moyen total H/F par ETP (%)	15,5	14,2	13,9	15,1%	13,2%	11,5%

Total Caisses d'Epargne						
Différentiel de salaire total H/F (%)	15,5	14,2	13,9	15,1%	13,2%	11,5%
Effet de structure (%)	8,2	6,9	6,2	7,0%	5,6%	4,8%
Autres (âge, expérience, niveau de formation, ...) (%)	7,3	7,3	7,7	8,2%	7,6%	6,7%
Contribution de l'effet de structure (%)	52,8	48,5	44,6	46,0%	42,6%	41,5%

Le taux de féminisation des effectifs CDI progresse entre 2017 et 2022 de 2,4 points.

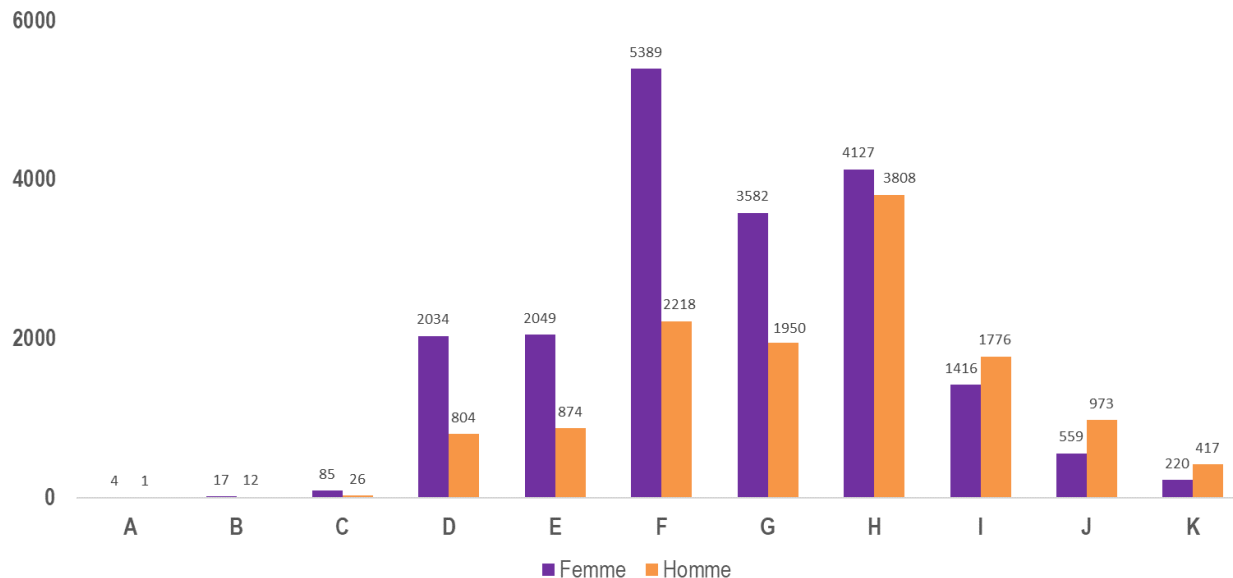
Le différentiel de rémunération H/F s'explique pour un peu moins de la moitié (**41%**) par l'effet de structure, il diminue de 11 points par rapport à 2017 :

- Une forte représentation des femmes dans les emplois les moins qualifiés
- Mais une part des femmes dans l'encadrement qui s'approche de la parité

Source : Bilan social Réseau CE - DRH Groupe

Egalité professionnelle

Répartition H/F des effectifs CDI par niveau de classification



La sous représentation des effectifs féminins dans les 3 niveaux de classification les plus hauts explique l'écart constaté sur les salaires moyens H/F ⇒ **Effet de structure**

Source : Bilan social Réseau CE - DRH Groupe

Egalité professionnelle

Evolution légale 2021/2022

Un décret d'application concernant la loi Rixain a été publié au Journal Officiel

Le texte précise les modalités de publication **de l'index**, sur le site internet du ministère du travail et sur le site de l'entreprise, des résultats obtenus aux indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

1. Définition des modalités de fixation des objectifs de progression des indicateurs et des modalités de publication de ces objectifs et des mesures de correction et de rattrapage

- Mesures de correction et de rattrapage : Elles sont publiées sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que la note globale et les notes de chaque indicateur. Elles sont consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 75 points. En outre, l'employeur les porte à la connaissance des salariés par tout moyen.

- Les objectifs de progression sont fixés pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte, dès lors que le niveau de résultat est **inférieur à 85 points**. (75 points avant)
Ils sont publiés sur le site internet de l'entreprise sur la même page que la note globale et les notes des indicateurs. Ils sont consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85 points.

→ **Cela ne concerne aucune entreprise de la branche Caisse d'Epargne sur l'année 2022**

Egalité professionnelle

Index égalité F/H – données publiées en 2023 portant sur l'année 2022

Indicateurs	Score	Mini	Moyen	Max
Ecart de rémunération base et variable + primes individuelles	De 0 à 40 points	37	38,5	39
Ecart de répartition des augmentations individuelles	De 0 à 20 points	20	20	20
Ecart de répartition des promotions	De 0 à 15 points	15	15	15
% salariées augmentées à leur retour d'un congé maternité	De 0 à 15 points	15	15	15
Nombre de personnes du sexe sous représenté dans les 10 plus hautes rémunération	De 0 à 10 points	0	4	10
TOTAL = INDEX	De 0 à 100 points	87	92	99

Pour obtenir l'intégralité des points, l'entreprise devra accorder les mêmes augmentations aux femmes qu'aux hommes

Les points sont attribués à l'entreprise qui, au cours de l'année, promeut autant de femmes que d'hommes

La totalité de la note est attribuée à une entreprise qui accorde une augmentation au retour du congé maternité

Pour obtenir les 10 points, l'entreprise devra compter au moins 4 femmes parmi ses 10 plus hauts salaires

Les scores minimum et maximum affichés correspondent pour chaque indicateur au score min ou max parmi les entreprises de la branche. Le total ne résulte pas de la somme des scores affichés.

Egalité professionnelle

Index égalité F/H – données publiées en 2023 portant sur l'année 2022

- En 2022, toutes les entreprises du Réseau Caisse d'Epargne ont eu une note supérieure ou égale à 85 points*. Une augmentation de l'index minimum est notable : il passe de 78 en 2021 à 87 points en 2022. On retrouve en 2022 comme en 2021 une entreprise avec la note de 99 points. Entre 2021 et 2022, trois entreprises de la branche Caisse d'Epargne ont vu leur score global augmenter.
- L'indicateur calculant l'écart des augmentations progresse de 0,7 point pour atteindre le score maximum au niveau de la branche (20). En 2022, toutes les entreprises atteignent ce niveau, tandis qu'une ne l'avait pas atteint en 2021.
- L'indicateur calculant le nombre F/H dans les 10 plus hautes rémunérations baisse de 0,7 point avec un score moyen égal à 4. En 2022, une entreprise de la branche Caisse d'Epargne est au score maximum (10) et quatre autres sont au score minimum (0), contre deux au minimum et une au maximum en 2021.
- Les 3 autres indicateurs restent stables entre 2021 et 2022, avec des scores qui restent très élevés, dont 2 atteignent la note maximale.

* Chiffre en deçà duquel l'entreprise dispose de 3 ans pour effectuer des corrections nécessaires

Egalité professionnelle

Taux de féminisation



Un taux de féminisation des effectifs CDI qui continue à progresser : 60,1% en 2022

Taux de féminisation de l'encadrement



Un taux de féminisation de l'encadrement poursuit sa progression : de 42,2 % en 2017 à 47,4% en 2022

Différentiel de rémunération



Un différentiel de rémunération qui s'explique pour 41% par l'effet de structure
(Ne tient pas compte de l'ancienneté dans le poste)

06

Recrutements

Recrutements

- Les femmes représentent 60% des recrutements CDI en 2022
- Des recrutements ciblés essentiellement sur 3 emplois commerciaux : conseiller clientèle, chargé de clientèle et conseiller spécialisé



3 447

Collaborateurs recrutés en CDI



37%

**Du total des recrutements CDI
concerne les emplois de conseiller clientèle,
chargé de clientèle et conseiller spécialisé**

Source : Bilan social Réseau CE - DRH Groupe

Recrutements

Recrutements externes 2022 – Principaux métiers commerciaux Retraitement de l'effet de structure

Libellé métier	Femmes		Hommes		Différentiel H/F (%)
	Nb recrutements	Salaire annuel théorique	Nb recrutements	Salaire annuel théorique	
Chargé de clientèle particuliers	165	28 040	86	27 454	-2,09%
Conseiller clientèle	455	26 765	228	26 504	-0,98%
Conseiller spécialisé	140	40 624	188	39 745	-2,16%
Total	760	29 595	502	32 159	8,66%
			Ecart après retraitement		0,22%

Un écart « réel » de rémunération de 0,22% en faveur des hommes après retraitement de l'effet de structure (allocation égalitaire de 50% de femmes et de 50% d'hommes)

Source : DRH Groupe, Réseau CE

Recrutements

Recrutements externes 2022 – Principaux métiers commerciaux Retraitement de l'effet de structure

Libellé métier	Classification	Femmes		Hommes		Différentiel H/F (%)
		Nb recrutements	Salaire annuel théorique	Nb recrutements	Salaire annuel théorique	
Chargé de clientèle particuliers	C	2	24 368			
Chargé de clientèle particuliers	D	142	27 073	73	26 920	-0,57%
Chargé de clientèle particuliers	G	20	34 525	13	36 983	7,12%
Chargé de clientèle particuliers	H	1	43 000			
Chargé de clientèle particuliers	I					
Chargé de clientèle particuliers		165	28 040	86	27 454	-2,09%
Conseiller clientèle	C	22	25 266	8	24 526	-2,93%
Conseiller clientèle	D	433	26 390	220	26 888	1,89%
Conseiller clientèle	G					
Conseiller clientèle		455	26 765	228	26 504	-0,98%
Conseiller spécialisé	G	61	35 934	82	35 626	-0,86%
Conseiller spécialisé	H	71	43 147	91	42 106	-2,41%
Conseiller spécialisé	I	8	54 000	15	55 567	2,90%
Conseiller spécialisé		140	40 624	188	39 745	-2,16%
Total		760	29 595	502	32 159	8,66%
				Ecart après retraitement		0,22%

Un écart de rémunération par couple métier / classification s'échelonnant de – 2,93 % à + 7,12 %

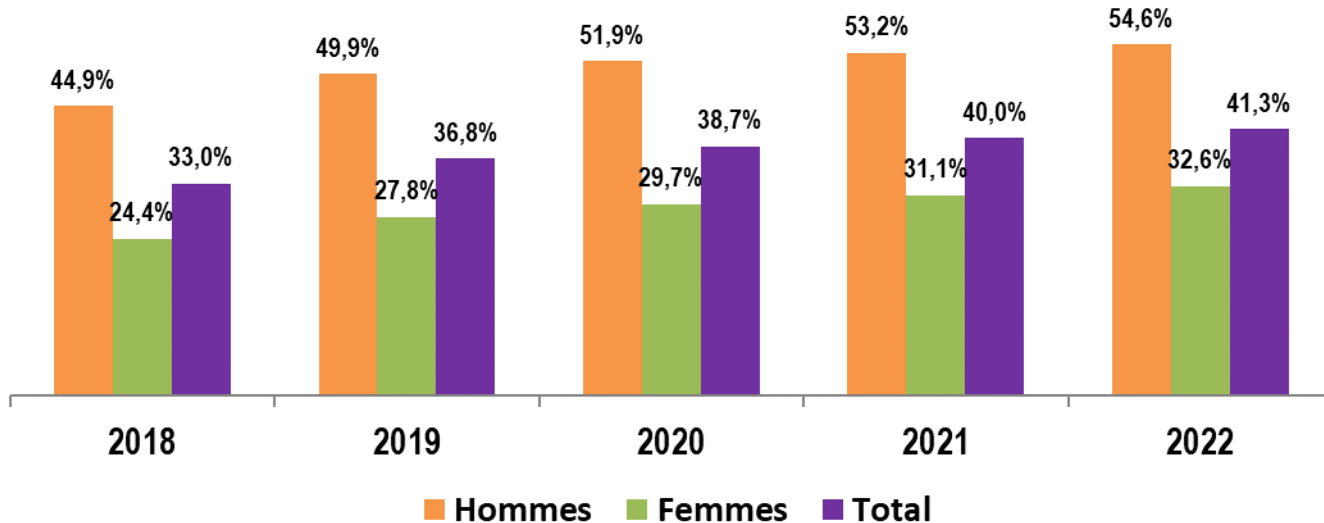
Source : DRH Groupe, Réseau CE

| 07

Evolution des effectifs

Evolution des effectifs

Taux d'encadrement – CDI

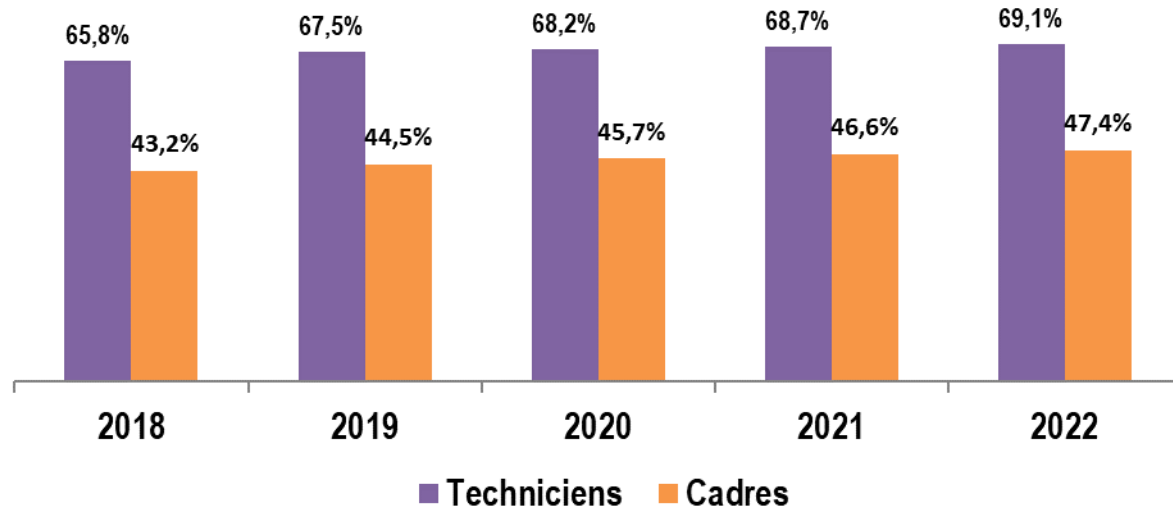


- Un taux d'encadrement en progression pour les femmes comme pour les hommes depuis 2018

Source : Bilan social Réseau CE - DRH Groupe

Evolution des effectifs

Taux de féminisation – CDI



- La féminisation des effectifs et le taux de féminisation de l'encadrement sont en progression

Source : Bilan social Réseau CE - DRH Groupe