



**CAISSE
D'ÉPARGNE**
Bretagne Pays de Loire

PROCES VERBAL DE DESACCORD DE LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE DANS L'ENTREPRISE 2025

Le présent procès-verbal a été établi à l'issue de la Négociation Obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée 2025 de la Caisse d'Épargne Bretagne Pays de Loire.

Il est rappelé qu'un accord a été proposé à la négociation des organisations syndicales représentatives le 25 février 2025 à l'issue de quatre réunions de négociations qui se sont déroulées les 19 décembre 2024, 22 janvier 2025, 4 février 2025, et 25 février 2025 conformément aux articles L2242-15 et L2242-13 du code du travail, sur la rémunération, le temps de travail, et la valeur ajoutée de la Caisse d'Épargne Bretagne Pays de Loire.

Il est rappelé également qu'afin d'alimenter les négociations, un ensemble de documents a été adressé aux organisations syndicales représentatives :

- Le suivi des engagements de l'accord NAO de 2024
- Effectifs au 30.11.2024
- Entrées au 30.11.2024
- Départs au 30.11.2024
- Promotions CDI au 30.11.2024
- Rémunérations théoriques au 30.11.2024
- Augmentations individuelles versées au 30.11.2024
- Primes versées au 30.11.2024
- Synthèse sur la situation des salariés de + de 45 ans au 30.11.2024
- Nombre de salariés ayant bénéficié de la garantie salariale au 30.11.2024
- Bilan temps partiel au 30.11.2024
- Données Handicap provisoires en 2024

À l'issue des différentes réunions de négociation, seule la CFDT a accepté de signer l'accord proposé par la Direction, les autres organisations syndicales ayant refusé. Il est rappelé qu'un accord d'entreprise doit réunir la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés aux dernières élections. La signature de la CFDT n'étant donc pas suffisante pour mettre en application l'accord proposé, un procès-verbal de désaccord a été établi et des mesures unilatérales ont été prises par la Direction ci-après.

PROPOSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES A L'ISSUE DE LA NEGOCIATION

Article 1 : Avantage au personnel

1.1- Valeur du titre restaurant

Demandes des organisations syndicales :

SU-UNSA :

- Demande d'augmentation du ticket restaurant à 12,10€

SUD SOLIDAIRES BPCE :

- Demande d'augmentation du plafond du ticket restaurant

SNE-CGC :

- Demande d'augmentation au plafond URSSAF de la participation employeur des titres restaurant : soit 12,10 euros (prise en charge employeur 7,26€)

Position de la CEBPL :

La CEBPL a décidé de maintenir la valeur faciale du titre restaurant à hauteur de **10 euros**.

La répartition de la cotisation patronale et salariale reste de 60% pour l'employeur et 40 % pour le salarié.

1.2- CESU

Demandes des organisations syndicales :

SUD SOLIDAIRES BPCE :

- Maintien des chèques CESU et participation de l'employeur pour les salariés parents d'un ayant-droit de plus de 13 ans en situation de handicap ou maladie, et mise en place de chèques CESU pour les salariés proches aidants.

SNE-CGC :

- Proposition d'un plafond annuel de 1600 euros pour tous les salariés de la CEBPL avec une participation 50% salariés et 50% employeur

Position de la CEBPL :

Afin de poursuivre l'accompagnement des collaborateurs et favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle, les montants des chèques CESU sont revalorisés comme suit :

- L'ensemble des salariés peut bénéficier de 1600 euros de chèques 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 640 euros maximum.
- Chaque salarié en situation de handicap ayant un ou plusieurs enfants âgés de moins de 13 ans bénéficient de 1600 euros de chèques CESU avec une prise en charge employeur à hauteur de 50 %, soit pour une année civile 800 euros maximum.

- Chaque salarié en situation de handicap ayant un ou plusieurs enfants âgés de plus de 13 ans ou pas d'enfant bénéficiant de 800 euros de chèques CESU avec une prise en charge employeur à hauteur de 50 %, soit pour une année civile 400 euros maximum.

Pour les autres collaborateurs, l'attribution de chèques CESU est à hauteur de 800 € par année civile avec une prise en charge de 25 %, soit pour une année civile 200 euros maximum.

1.3- Crèche

Demandes des organisations syndicales :

CFDT

- Création d'une crèche interentreprises à CESSON

Position de la CEBPL :

La Direction maintient le dispositif existant sur le site administratif d'Orvault.

1.4- Conciergerie

Demandes des organisations syndicales :

CFDT

Création d'un service de conciergerie à CESSON

Position de la CEBPL :

La Direction maintient le dispositif existant sur le site administratif d'Orvault.

1.5- Avantages produits et services bancaires

Demandes des organisations syndicales :

CFDT :

- Suppression des frais de dossier pour tous prêts conso et/ou immo.

SNE-CGC :

- Révision des conditions de renégociation des prêts salariés et avantages Bancaires aux salariés :
 - Possibilité de renégocier avec un minimum d'écart de 0,80%
 - Gratuité de la carte bancaire pendant 12 mois à l'ouverture du compte personnel.

SUD.SOLIDAIRES BPCE :

- Mise en place d'une offre pérenne sans condition de suivi obligatoire par le service « Mon agence » de prêt « green » accessible à tous les salariés pour l'achat de moyen de transport ou déplacement électriques (vélo, voitures...).

Position de la CEBPL :

Les collaborateurs adhérents à « Mon Agence » bénéficient du maintien des dispositifs existants dans le respect des obligations légales.

Article 2 : Déplacements et mobilité

2.1 Voiture

Demandes des organisations syndicales :

CFDT :

- Utilisation par les salariés des bornes électriques de CESSON et d'ORVAULT

SNE-CGC :

- L'indemnisation du transport à hauteur de 200€ pour les salariés qui ne peuvent pas bénéficier d'avantages liés à la localisation de l'emploi (pas de participation vélo possible et pas de participation sur les transports en commun).

Position de la CEBPL :

La Direction n'a pas prévu de mettre en place ce type de dispositif.

2.2 Vélo et trottinettes électriques

Demandes des organisations syndicales :

CFDT :

- Financement à un taux 0 % pour l'acquisition d'un vélo électrique ou bien d'un véhicule électrique.

SUD SOLIDAIRES BPCE :

- Mise en place du titre mobilité durable de 400€/an à verser aux salariés éligibles

Position de la CEBPL :

La Direction n'a pas prévu de mettre en place ce type de dispositif.

2.3- Frais de repas et hôtel

Demandes des organisations syndicales :

SU-UNSA :

- Hors région parisienne
 - Déjeuner : 20€
 - Diner : 30€
 - Hôtel : 130€
- En région parisienne
 - Déjeuner : 25€
 - Diner : 35€
 - Hôtel : 180€

Le budget non consommé pour la prise en charge du repas de midi d'une journée pourra être reporté sur le forfait de remboursement du repas du soir de la même journée.

Position de la CEBPL :

Pour tenir compte de l'inflation, les montants de remboursement des frais d'hôtels sont revalorisés concernant les déplacements en région parisienne.

Les montants des frais d'hôtels sont donc les suivants :

Hôtel (petit-déjeuner compris)	
Déplacements hors de la région parisienne	100 euros
Déplacements en région parisienne	170 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.

De la même manière, les montants de remboursement des frais de repas sont reconduits 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 : Durée effective et organisation du temps de travail

3.1- Durée effective du temps de travail et horaire de travail

Demandes des organisations syndicales :

SUD SOLIDAIRES BPCE :

- Passage à la semaine de 4 jours sur 32h avec maintien du salaire pour le partage de l'emploi. La CEBPL pourrait être pilote RCE sur le sujet. D'après les enquêtes sur ce modèle, il y a plus de productivité et moins d'arrêt grâce à une meilleure conciliation vie professionnelle et vie privée. C'est aussi un levier fort d'attractivité.
- Mise en place d'un outil de suivi du temps de travail permettant un pointage de 4 fois par jour des horaires de travail, la déclaration et le paiement des heures supplémentaires

Position de la CEBPL :

La Direction maintient le dispositif existant.

3.2 Congés

Demandes des organisations syndicales :

SUD SOLIDAIRES BPCE :

- Mise en place d'un congés sabbatique rémunéré pour tous les salariés qui aurait un projet associatif à caractère d'utilité publique.
- Mise en place d'un congé rémunéré pour les proches aidants ou un aménagement d'horaires sous couvert d'un temps partiel permettant par exemple, de fluidifier l'organisation du quotidien et de faciliter la présence du proche aidant salarié au quotidien.

- Octroi de 10 jours d'absence au lieu de 5 jours actuellement pour soins familiaux des enfants, conjoint ou ascendant, permettre le cumul de ces jours par ayant droit.
- Pour prendre en compte la souffrance des parents lors du décès d'un enfant, octroi de 3 jours d'absence supplémentaires aux dispositions légales prévues en cas de décès d'un enfant.
- Congés d'ancienneté : 1 journée de congé à partir de 10 ans d'ancienneté, 2 jours pour 15 ans, 3 jours pour 20 ans, 4 jours pour 30 ans et 5 jours pour 40 ans

Position de la CEBPL :

La Direction maintient le dispositif existant.

3.3 Aménagement des horaires de travail

SUD SOLIDAIRES BPCE :

- Réduction de 1 h du temps de travail journalier des femmes enceintes à partir du 5eme mois de grossesse, comme cela est pratiqué dans plusieurs Caisses d'Epargne.

Position de la CEBPL :

La Direction maintient le dispositif existant.

3.4- Dons de jours

SU-UNSA :

- Demande de négociation d'un accord sur le don de jours.

Position de la CEBPL :

La Direction maintient le dispositif existant.

Article 4 : Rémunération

4.1. Augmentation

4.1.1. Augmentation générale

Demandes des organisations syndicales :

CFDT :

Demande d'augmentation générale de 1,50%, pour les salaires inférieurs à 40 k€, et 0,8 % pour les autres salariés.

SU-UNSA :

- Demande de 1,5% en complément des 0,7 %.

SNE-CGC :

- Une Augmentation Générale de 2,3% en complément de l'augmentation de branche ou versement d'une PPV (cf ci-dessous) :
AG avec un plancher d'augmentation à 1 000€ pour compléter l'accord de branche à 0,7 % à fin janvier 2025. Soit une augmentation générale de 3 % avec un plancher de 1 000€.

SUD SOLIDAIRES BPCE :

- Dans un contexte toujours inflationniste en 2024, demande d'une augmentation générale des salaires, affectée au salaire annuel brut de base pour l'ensemble des salariés de 7,3 % en complément de la mesure nationale de 0,7%.

Position de la CEBPL :

La Direction rappelle que les collaborateurs de la CEBPL ont bénéficié des mesures de la NAO de branche signée par la CFDT et le SNE-CGC octroyant une augmentation générale de 0,7 %, appliquée en janvier 2025.

4.1.2. Augmentations individuelles

Demandes des organisations syndicales :

SUD SOLIDAIRES BPCE :

- Une enveloppe dédiée à la mise en place de l'égalité professionnelle salariale entre les femmes et les hommes. Ce rattrapage ne devant pas être considéré comme une augmentation individuelle, les salarié(e)s concernés bénéficieront des dispositions de l'accord de Juin 2004 garantissant une augmentation automatique de 2,5% de la classification personnelle.

SNE-CGC :

- La reconduction d'une enveloppe d'augmentations individuelles d'un montant de 2 500 000 euros

Position de la CEBPL

La CEBPL s'engage à dédier 655 000€ bruts dans le cadre d'une campagne dédiée aux augmentations individuelles.

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.

4.2. Salaire minimum

Demandes des organisations syndicales :

CFDT :

- Mise en place d'un tableau de minima salariaux pour les fonctions supports comme pour le réseau :

Niveaux	SAMB	1 an	3 ans	5 ans	7 ans	9 ans	12 ans	15 ans
A	22 232,00 €	23 344 €	24 511 €	25 736 €	27 023 €	28 374 €	28 442 €	28 445 €
B	23 598,00 €	24 778 €	26 017 €	27 318 €	28 684 €	30 118 €	30 189 €	30 193 €
C	24 186,00 €	25 395 €	26 665 €	27 998 €	29 398 €	30 868 €	30 942 €	30 945 €
D	26 109,00 €	27 414 €	28 785 €	30 224 €	31 736 €	33 322 €	33 402 €	33 406 €
E	27 304,00 €	28 669 €	30 103 €	31 608 €	33 188 €	34 848 €	34 931 €	34 935 €
F	28 500,00 €	29 925 €	31 421 €	32 992 €	34 642 €	36 374 €	36 461 €	36 465 €
G	30 966,00 €	32 514 €	34 140 €	35 847 €	37 639 €	39 521 €	39 615 €	39 620 €
H	34 743,00 €	36 480 €	38 304 €	40 219 €	42 230 €	44 342 €	44 447 €	44 453 €
I	39 747,00 €	41 734 €	43 821 €	46 012 €	48 313 €	50 728 €	50 849 €	50 855 €
J	44 572,00 €	46 801 €	49 141 €	51 598 €	54 178 €	56 886 €	57 022 €	57 029 €
K	54 574,00 €	57 303 €	60 168 €	63 176 €	66 335 €	69 652 €	69 818 €	69 826 €

- Maintien du tableau de minima pour la BDD, en incluant tous les postes commerciaux CEBPL (travaillant en Middle Office, la Pôle Immobilier, SAV DIGITAL, MBL, ...) En repartant sur la base des SAMB du 1er janvier 2025, et en tenant compte de l'inflation 2024, soit 2 % en moyenne. Avec un minima de 500 €.

SU-UNSA :

- Rémunération minimale des métiers cœur : dans le tableau des minimas :
 - conserver les paliers 1, 3, 7 ans d'ancienneté et ajouter un palier pour 15 ans d'ancienneté
 - augmenter les montants minimums de salaire dans le tableau, comme suit :

Libellé emploi	1 an Ancienneté	3 ans Ancienneté	7 ans Ancienneté	15 ans Ancienneté
GC	32000	34000	36500	39000
GCP	35000	37000	39000	40500
CAGP	38000	40000	43000	43500
CAPRO	39000	41000	43000	44500
DA	40000	42000	45000	46500
DAMM	44000	46000	49000	50500

SNE-CGC :

- Reconstitution de la grille métier minimale actuelle avec stratification en fonction expérience et uniformisation de la grille pour les métiers spécialisés, y compris sur les fonctions support à qui on demande aujourd'hui d'entretenir une relation commerciale.

SUD SOLIDAIRES BPCE :

- Augmenter au niveau de l'inflation 2024 (2,5%) les niveaux de plancher des paliers pour les métiers cœurs.
- Faire reconnaître le métier de GC au sein de la banque digitale dans l'ancienneté GC
- Permettre aux femmes ne pouvant pas réaliser l'entretien annuel (pour motif de grossesse, congés maternité, parental) d'avoir le niveau maîtrise.
- Permettre de réaliser des EAA en décalage suite à de longues absences pour l'égalité des chances.
- Créer des nouveaux paliers à 12 ans et 20 ans
 - GC : 37 000 et 40 000 €
 - CCP : 40 000 et 43 000 €
 - CAGP : 43 000 et 46 000 €
 - CAPRO : 44 000 et 47 000 €

- DA : 46 000 et 49 000 €
 - DAMM : 50 000 et 53 000 €
- Créer des paliers pour tous les métiers. L'esprit de la mesure est de ne laisser personne sur le côté.

Position de la CEBPL :

- **AI métiers :**

La CEBPL consacre un budget d'augmentations individuelles exceptionnelles pour 2025 d'un montant estimé à **85 000€ bruts** sera dédiée au maintien à l'identique des planchers de salaires des métiers cœur du réseau commercial BDD permettant ainsi de maintenir une trajectoire de rémunération minimale.

Par cette enveloppe exceptionnelle « d'AI métiers », la CEBPL entend maintenir 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.

La CEBPL reconduit 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 85 000 euros bruts « d'AI métiers » par application des mesures ci-dessus, le reliquat sera redistribué dans le cadre des AI au fil de l'eau.

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

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 2025 ;
- 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 2025 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.

- **AI métiers Banque Digitale**

La CEBPL consacre un budget d'augmentations individuelles exceptionnelles pour 2025 d'un montant estimé à **60 000€ bruts** sera dédiée à la mise en place de planchers de salaires des métiers au sein de la Banque digitale.

Par cette enveloppe exceptionnelle « d'AI métiers Banque Digitale », la CEBPL entend maintenir l'attractivité du parcours d'intégration et de montée en compétences des collaborateurs au sein de cette unité, préalablement à leur évolution vers le réseau commercial.

La CEBPL propose ainsi les mesures suivantes :

A l'embauche au sein de la Banque Digitale en tant que Conseiller clientèle	A la nomination sur un poste de GC Part Banque Digitale	A la nomination en tant que GC Part en agence dans le réseau
28 500 €	29 500 €	31 000 €

Ces niveaux minimums de rémunération définis ci-dessus seront applicables au **1^{er} juin 2025** à tous les collaborateurs Conseillers clientèle Banque Digitale et GC Particuliers Banque Digitale présents à cette date au sein de la banque Digitale et qui sont en maîtrise constatée dans l'emploi (remontée dans l'entretien annuel d'appréciation ou sur appréciation managériale en cas d'absence d'entretien réalisé).

Par exception, le plancher de 31 000€ dû en cas de nomination en qualité de GC particuliers en agence dans le réseau, sera applicable pour les seules nominations qui interviendront à partir du 1^{er} juin 2025, sans principe de rétroactivité sur les nominations antérieures. De la même manière, l'application de ce plancher requiert que les collaborateurs soient en maîtrise constatée dans l'emploi (remontée dans l'entretien annuel d'appréciation ou sur appréciation managériale en cas d'absence d'entretien réalisé).

4.3. Primes

4.3.1. Prime de pouvoir d'achat / de partage de la valeur

Demandes des organisations syndicales :

CFDT :

- Versement d'une prime de pouvoir d'achat de 1000 €

SU-UNSA :

- Demande de 2000€ de PPV au titre de 2025

SNE-CGC :

- Versement d'une PPV ou d'une AG (cf ci-dessus) : PPV d'un montant de 1 000 euros avec abondement Parts Sociales de 200 euros dans le cadre du Plan Epargne Entreprise afin de pouvoir bénéficier des avantages de la fiscalité associée au produit et pour l'entreprise l'absence de charges patronales et salariales.

Position de la CEBPL : La Direction n'a pas prévu de mettre en place ce type de dispositif.

4.3.2. Médailles du travail

Demandes des organisations syndicales :

SU UNSA:

- Montant identique pour toutes les médailles :1000€.

SUD SOLIDAIRES BPCE :

- Doublement des primes « médaille du travail ».

SNE-CGC:

- L'augmentation des primes de médailles du travail récompensant la fidélité à la CEBPL :
 - Médaille d'argent (20 ans de service) 305 € + 60€ / année d'ancienneté CEBPL
 - Médaille de Vermeil (30 ans de service) 400 € + 60€ / année d'ancienneté CEBPL
 - Médaille d'Or (35 ans de service) 450 € + 60€ / année d'ancienneté CEBPL
 - Médaille de Grand Or (40 ans de service) 500 € + 60€ / année d'ancienneté CEBPL

Position de la CEBPL :

Les primes de médailles du travail sont maintenues dans les conditions actuellement appliquées.

4.3.2 Autre prime spécifique

Demande des organisations syndicales :

CFDT :

- Prime de tutorat pour un salarié acceptant l'accompagnement 250 €/an
- Prime pour la prise en charge d'un poste vacant par un salarié :
 - Entre 2 mois et 3 mois : 600 € brut
 - Entre 4 mois et 5 mois : 800 € brut
 - Au delà de 6 mois : 1 000 € brut

SU-UNSA :

- Demande de versement d'une prime d'appartenance CEBPL : une prime de 1500€ au bout de 5 ans, 1500€ au bout 15 ans, 1500€ au bout de 25 ans, 1500€ au bout de 35 ans, 1500€ au bout de 40 ans.

SUD SOLIDAIRES BPCE :

- Versement d'une prime de 3000€ brut pour tous les salariés.
- Une prime de reconnaissance d'expérience de 100€/mois tous les 3 ans.
- Mise en place d'une prime d'ancienneté groupe BPCE : 10 ans : 1000 € ; 20 ans : 2000 € ; 30 ans : 3000 € ; 40 ans : 4500 €

SNE-CGC :

- Création d'une prime de formation : afin d'encourager les vocations, versement d'une prime de 1000€ pour ceux qui participent et valident les parcours Pro et CAGP.

Position de la CEBPL :

La Direction n'a pas prévu de mettre en place ce type de dispositif.

4.4. Part variable

Demandes des organisations syndicales :

SUD SOLIDAIRES BPCE :

- Intégrer la part variable individuelle ou la prime de performance dans le salaire de base.

Position de la CEBPL :

La Direction maintient le dispositif unilatéral de prime de performance présenté en Comité Social et Economique pour 2025.

4.5. Intéressement

Demandes des organisations syndicales :

SUD SOLIDAIRES BPCE :

- Enveloppe complémentaire d'intéressement.

Position de la CEBPL :

La Direction maintient le dispositif existant découlant de l'accord d'intéressement 2023 -2025.

4.6. Epargne salariale

Demande des organisations syndicales :

CFDT :

- PEE : le versement d'un abondement au triple de la somme versée avec un maximum de 750 € et un versement minimum par le salarié de 80 €.

SU-UNSA :

- PEE : Abonnement de l'employeur égal à 300% du montant de l'intéressement placé et épargné sur le PEE plafonné à 1500€.
- PERCO : Transfert de 5 jours /an du CET vers le PERCO avec abondement de 50% de l'employeur

SUD SOLIDAIRES BPCE :

- Transformation en jours de la prime de retraite et de l'intéressement pouvant être placés sur le Compte Epargne Temps dès 55 ans, comme le permet l'accord du 27/11/2009 pour le 13^{ème} mois et part variable. « Pour les collaborateurs ayant 55 ans ou plus désireux d'anticiper leur départ à la retraite dans le cadre d'un congé de fin de carrière tout ou partie du 13^{ème} mois ou/et de la part variable ou/et de la prime d'intéressement, ou / et de la prime de départ à la retraite »

SNE-CGC :

- L'abondement sur le PERCO et/ou le PEE : Gestion du Passif social de la manière suivante :
 - A partir d'un versement de 100€ par collaborateurs : abondement employeur 200€.
 - Mise en place d'un abondement employeur de 200€ pour 10 jours de transfert de CET dans le PERCO.

Position de la CEBPL :

La CEBPL maintient le dispositif existant.

4.7. Garantie salariale

Demandes des organisations syndicales :

SUD SOLIDAIRES BPCE :

- Plus personne ne doit toucher la garantie salariale. Une mesure individuelle doit être prise pour les salariés concernés.

Position de la CEBPL :

La CEBPL maintient le dispositif existant.

4.8. Retraite

Demandes des organisations syndicales :

SU-UNSA :

- Majoration de la prime de fin de carrière : Passage de l'indemnité de l'article du 80 bis du statut du personnel caisse d'épargne de 6 à 9 %.

SUD SOLIDAIRES BPCE :

- Majoration de l'indemnité de fin de carrière.
- Modalités d'accompagnement financier aux rachats de trimestres.
- Transformation en jours de la prime de retraite et de l'intéressement pouvant être placés sur le Compte Epargne Temps dès 55 ans, comme le permet l'accord du 27/11/2009 pour le 13ème mois et prime de performance. « Pour les collaborateurs ayant 55 ans ou plus désireux d'anticiper leur départ à la retraite dans le cadre d'un congé de fin de carrière tout ou partie du 13 è mois ou/et de la part variable ou/et de la prime d'intéressement, ou / et de la prime de départ à la retraite ».

SNE-CGC :

- L'augmentation de la prime de départ en retraite : de manière à promouvoir la fidélisation des salariés à la CEBPL, amélioration de la Prime statutaire de départ à la retraite (2 mois de salaires brut ou 6% du traitement mensuel /année de service effectuée dans les entreprises du réseau et jusqu'à concurrence d'un maximum de 40 annuités) par un supplément de rémunération versé par la CEBPL en fonction de la durée de présence dans l'entreprise de la manière suivante :
 - 15 ans d'ancienneté : 4.000€
 - 20 ans d'ancienneté : 8.000€
 - 30 ans d'ancienneté : 12.000€

Position de la CEBPL :

La CEBPL maintient le dispositif existant.

4.9. Mutuelle

Demandes des organisations syndicales :

CFDT :

- Prise en charge de la surcomplémentaire de BPCE Mutuelle par l'Employeur à hauteur de 50 %. Soit un cout d'environ 20 000 € pour la CEBPL, en prenant en charge 50 % de cette cotisation. En moyenne 8 € de prise en charge pour la CEBPL par salarié.

	Tarif mensuel	1 Assuré	2 Assurés	3 Assurés et +
Moins de 51 ans	Santé Plus Formule 10 Non responsable	16,51€	30,80€	48,61€
Moins de 51 ans	Santé Plus Formule 11 Responsable	12,69€	23,67€	37,36€
De 51 à 55 ans	Santé Plus Formule 10 Non responsable	17,77€	33,55€	52,09€
De 51 à 55 ans	Santé Plus Formule 11 Responsable	13,66€	25,79€	40,49€
De 56 à 60 ans	Santé Plus Formule 10 Non responsable	19,13€	36,27€	57,48€
De 56 à 60 ans	Santé Plus Formule 11 Responsable	14,70€	27,88€	44,18€
De 61 à 65 ans	Santé Plus Formule 10 Non responsable	21,21€	40,43€	63,63€
De 61 à 65 ans	Santé Plus Formule 11 Responsable	16,30€	31,07€	48,90€

SNE-CGC :

- Augmentation de la participation de l'entreprise concernant la prise en charge de la mutuelle BPCE : 40% à la charge du salarié et 60% à la charge de l'employeur.

SU-UNSA :

- Augmentation de la prise en charge employeur 55% pour la mutuelle.

SUD SOLIDAIRES BPCE :

- Augmenter la participation employeur dans la mutuelle

Position de la CEBPL :

La CEBPL maintient le dispositif existant.

Article 5 : Effectifs

Demande des organisations syndicales :**SUD SOLIDAIRE BPCE :**

- Création d'équipes de remplacement/Référents Expert pour répondre à des besoins d'accompagnements en expertise et au surcroît d'activité et/ou absence en cas de besoin

Position de la CEBPL :

La Direction confirme, comme les autres années, qu'elle ne mettra pas en œuvre un dispositif de brigades volantes.

Article 6 : Divers

Demande des organisations syndicales :**SU-UNSA :**

- Don de sang : Une autorisation d'absence pour le salarié qui le souhaite ; le don du sang est un acte de responsabilité sociétale de l'entreprise, démarche dans laquelle s'inscrit la CEBPL.

SUD SOLIDAIRES BPCE :

- Mise en place d'une indemnité de télétravail dans un contexte d'augmentation généralisée des coûts énergétiques.
- Ouvrir le télétravail aux salariés du réseau.
- Augmenter la subvention patronale des œuvres culturelles du CSE à 1,50 % au lieu de 1,40 %.
- Clause de revoyure dans l'accord en fonction de l'inflation (seuil à définir).
- Revalorisation minimum de $2,5 - 0,7 = 1,8$ % pour l'ensemble des salariés en situation de Handicap.
- Égalité salariale lors des promotions avec présentation d'un outil de contrôle.
- Mise en place d'une communication visible pour faire connaître à tous les salariés que les absences autorisées payées pour les examens prénataux obligatoires sont possibles pour les femmes et le conjoint/concubin/pacsé.
- Suppression des challenges non-stop du 1er janvier au 31 décembre et de toutes remontées quotidiennes et ou hebdomadaires, les outils informatiques donnant accès toutes les informations.
- Ouverture de Négociation pour les salariés en fin de carrière après 55 ans avec une enveloppe dédiée pour rattraper les décalages de rémunérations.
- Développer le financement de projets écologiques, sociaux et culturels et stopper tout financement écocide.
- Transparences de financements en publiant l'intégralité des projets financés.
- Intégrer les salariés, les sociétaires, et les clients dans la stratégie de développement de la CEBPL.
- Favoriser les mesures de rénovations énergétiques de nos bâtiments
- Stopper les cadeaux types goodies.

SNE-CGC :

- Augmentation du budget œuvres sociales de 0,10% : coût environ 100 K€ net de charges.

Position de la CEBPL :

La CEBPL maintient les dispositifs existants et n'a pas prévu de mettre en place d'autre dispositif.

En synthèse des propositions de la direction en réponse aux différentes demandes, l'accord ci-dessous a été proposé à la signature des organisations syndicales :



ACCORD DE LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE DANS L'ENTREPRISE 2025

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 :

- Monsieur Jocelyn BONOUVRIER pour la CFDT,
- Madame Nadia MORVAN pour le 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 19 décembre 2024, 22 janvier 2025, 4 février 2025 et 25 février 2025.

Il est rappelé par ailleurs qu'un accord de branche a été signé le 20 décembre 2024 entre BPCE, d'une part, et la CFDT et le SNE-CGC, d'autre part. Cet accord prévoit deux mesures ci-après, destinées aux collaborateurs des Caisses d'Epargne :

- **Une augmentation générale de 0,7%** du salaire de base pour les salariés des niveaux de classification de A à K, qui a pris effet au 1^{er} janvier 2025 et a été portée sur le bulletin de paie des salariés du mois de janvier 2025.
- **L'évolution des minimas d'augmentation en cas de changement de classification et la revalorisation des salaires minimaux de branche :**
 - Augmentation de salaire lors d'un changement de classification :
 - Sans changement d'emploi : 50 % du différentiel de salaire entre le niveau actuel de classification et la nouvelle classification obtenue
 - Avec changement d'emploi : 75 % du différentiel de salaire entre le niveau actuel de classification et la nouvelle classification obtenue
 - Réévaluation du Salaire Annuel Minimum de Branche : 10 % pour les classifications de A à G et 7 % pour les classifications de H à K.

Ainsi, les parties ont convenu des mesures suivantes :

Article 1 : ENVELOPPE D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

La CEBPL consacre un budget exceptionnel de **800 000 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 2025 aux alentours de 1,8 % 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 de **800 000 euros bruts**, une première sous-enveloppe d'augmentations individuelles exceptionnelles pour 2025 d'un montant estimé à **85 000 euros bruts** sera dédiée au maintien à l'identique des planchers de salaires des métiers cœur du réseau commercial BDD permettant ainsi de maintenir une trajectoire de rémunération minimale.

Par cette enveloppe exceptionnelle « d'AI métiers », la CEBPL entend maintenir 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 reconduit 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 85 000 euros bruts « d'AI métiers » par application des mesures ci-dessus, le reliquat sera redistribué dans le cadre des AI au fil de l'eau.

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 :

- o qui comptabilise l'ancienneté minimum requise dans le métier visé au sein de la CEBPL (en CDI, CDD ou mission) **au 1^{er} juin 2025** ;
- o 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 2025** 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. Rémunération minimale des métiers de la Banque Digitale (« AI métiers Banque Digitale »)

Au sein de l'enveloppe d'AI de **800 000 euros bruts**, une seconde sous-enveloppe d'augmentations individuelles exceptionnelles pour 2025 d'un montant estimé à **60 000 euros bruts** sera dédiée à la mise en place de planchers de salaires des métiers au sein de la Banque digitale.

Par cette enveloppe exceptionnelle « d'AI métiers Banque Digitale », la CEBPL entend maintenir l'attractivité du parcours d'intégration et de montée en compétences des collaborateurs au sein de cette unité, préalablement à leur évolution vers le réseau commercial.

- Champ d'application

La CEBPL propose ainsi les mesures suivantes :

A l'embauche au sein de la Banque Digitale en tant que Conseiller clientèle	A la nomination sur un poste de GC Part Banque Digitale	A la nomination en tant que GC Part en agence dans le réseau
28 500 €	29 500 €	31 000 €

- Conditions de mise en œuvre

Il est précisé que ces niveaux minimums de rémunération définis ci-dessus seront applicables au **1^{er} juin 2025** à tous les collaborateurs Conseillers clientèle Banque Digitale et GC Particuliers Banque Digitale présents à cette date au sein de la banque Digitale et qui sont en maîtrise constatée dans l'emploi (remontée dans l'entretien annuel d'appréciation ou sur appréciation managériale en cas d'absence d'entretien réalisé).

Par exception, le plancher de 31 000€ dû en cas de nomination en qualité de GC particuliers en agence dans le réseau, sera applicable pour les seules nominations qui interviendront à partir du 1^{er} juin 2025, sans principe de rétroactivité sur les nominations antérieures. De la même manière, l'application de ce plancher requiert que les collaborateurs soient en maîtrise constatée dans l'emploi (remontée dans l'entretien annuel d'appréciation ou sur appréciation managériale en cas d'absence d'entretien réalisé).

Article 1.3. Enveloppe de campagne d'augmentations individuelles

En sus de l'ensemble des mesures qui précèdent, et **au sein de l'enveloppe de 800 000 euros bruts**, la CEBPL s'engage à dédier **655 000 euros bruts** dans le cadre d'une campagne dédiée aux augmentations individuelles.

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 :
 - o Récompenser la montée en compétences des collaborateurs et non la surperformance des collaborateurs.
 - o 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 2025.

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

Article 2 : MESURES LIEES A L'INTERESSEMENT DES SALARIES

Article 2.1 Souscription de parts sociales dans le PEE

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

A ce titre, la CEBPL s'engage pour 2025 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 2025 au titre de l'exercice 2024.

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.

Article 2.2 Versement d'un abondement lors de versement dans le PEE

A titre exceptionnel, la CEBPL s'engage par le présent accord à verser un abondement au versement de toute ou partie de la prime d'intéressement d'un collaborateur sur le PEE, soit une enveloppe de **600 000 euros bruts**.

Cet abondement sera plafonné à **255 euros bruts** par salarié et sera conditionné au versement d'un montant minimum du salarié de 85 euros sur le PEE.

Versements dans le PEE	Abondement
De 0 à 84 euros versés dans le PEE	Pas d'abondement
A partir de 85 euros versés dans le PEE	300% (avec un plafond de 255 euros bruts)

Les modalités et conditions particulières de cet abondement seront précisées au sein d'un avenant au règlement de Plan d'Epargne Entreprise.

Article 3 : AVANTAGES COLLABORATEURS

Article 3.1 Chèques CESU

Afin de poursuivre l'accompagnement des collaborateurs et favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle, les montants des chèques CESU sont revalorisés comme suit :

- L'ensemble des salariés peut bénéficier de **1600 euros de chèques 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 **640 euros maximum**.
- Chaque salarié en situation de handicap ayant un ou plusieurs enfants âgés de moins de 13 ans bénéficient de **1600 euros de chèques CESU** avec une prise en charge employeur à hauteur de 50 %, soit pour une année civile **800 euros maximum**.
- Chaque salarié en situation de handicap ayant un ou plusieurs enfants âgés de plus de 13 ans ou pas d'enfant bénéficient de **800 euros de chèques CESU** avec une prise en charge employeur à hauteur de 50 %, soit pour une année civile **400 euros maximum**.

Pour les autres collaborateurs, l'attribution de chèques CESU est à hauteur de **800 € par année civile** avec une prise en charge de 25 %, soit pour une année civile **200 euros maximum**.

Article 3.2 Titre restaurant

La CEBPL a décidé de maintenir la valeur faciale du titre restaurant à hauteur de **10 euros**.

La répartition de la cotisation patronale et salariale reste de 60% pour l'employeur et 40 % pour le salarié.

Article 3.3 Remboursement des frais d'hôtels

Pour tenir compte de l'inflation, les montants de remboursement des frais d'hôtels sont revalorisés concernant les déplacements en région parisienne.

Les montants des frais d'hôtels sont donc les suivants :

Hôtel (petit-déjeuner compris)	
Déplacements hors de la région parisienne	100 euros
Déplacements en région parisienne	170 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 3.4 Remboursement des frais de repas

De la même manière, les montants de remboursement des frais de repas sont reconduits 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 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 2025.
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.

MESURES UNILATERALES

Article 1 : ENVELOPPE D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

La CEBPL consacre un budget exceptionnel de **800 000 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 2025 aux alentours de 1,8 % 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 de **800 000 euros bruts**, une première sous-enveloppe d'augmentations individuelles exceptionnelles pour 2025 d'un montant estimé à **85 000 euros bruts** sera dédiée au maintien à l'identique des planchers de salaires des métiers cœur du réseau commercial BDD permettant ainsi de maintenir une trajectoire de rémunération minimale.

Par cette enveloppe exceptionnelle « d'AI métiers », la CEBPL entend maintenir 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 reconduit ainsi les mesures suivantes :

Emploi	PALLIER 1 AN D'ANCIENNETÉ	PALLIER 3 ANS D'ANCIENNETÉ	PALLIER 7 ANS D'ANCIENNETÉ
	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 85 000 euros bruts « d'AI métiers » par application des mesures ci-dessus, le reliquat sera redistribué dans le cadre des AI au fil de l'eau.

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 :

- o qui comptabilise l'ancienneté minimum requise dans le métier visé au sein de la CEBPL (en CDI, CDD ou mission) **au 1^{er} juin 2025** ;
- o 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 2025** 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. Rémunération minimale des métiers de la Banque Digitale (« AI métiers Banque Digitale »)

Au sein de l'enveloppe d'AI de **800 000 euros bruts**, une seconde sous-enveloppe d'augmentations individuelles exceptionnelles pour 2025 d'un montant estimé à **60 000 euros bruts** sera dédiée à la mise en place de planchers de salaires des métiers au sein de la Banque digitale.

Par cette enveloppe exceptionnelle « d'AI métiers Banque Digitale », la CEBPL entend maintenir l'attractivité du parcours d'intégration et de montée en compétences des collaborateurs au sein de cette unité, préalablement à leur évolution vers le réseau commercial.

- Champ d'application

La CEBPL propose ainsi les mesures suivantes :

A l'embauche au sein de la Banque Digitale en tant que Conseiller clientèle	A la nomination sur un poste de GC Part Banque Digitale	A la nomination en tant que GC Part en agence dans le réseau
28 500 €	29 500 €	31 000 €

- Conditions de mise en œuvre

Il est précisé que ces niveaux minimums de rémunération définis ci-dessus seront applicables au **1^{er} juin 2025** à tous les collaborateurs Conseillers clientèle Banque Digitale et GC Particuliers Banque Digitale présents à cette date au sein de la banque Digitale et qui sont en maîtrise constatée dans l'emploi (remontée dans l'entretien annuel d'appréciation ou sur appréciation managériale en cas d'absence d'entretien réalisé).

Par exception, le plancher de 31 000€ dû en cas de nomination en qualité de GC particuliers en agence dans le réseau, sera applicable pour les seules nominations qui interviendront à partir du 1^{er} juin 2025, sans principe de rétroactivité sur les nominations antérieures. De la même manière, l'application de ce plancher requiert que les collaborateurs soient en maîtrise constatée dans l'emploi (remontée dans l'entretien annuel d'appréciation ou sur appréciation managériale en cas d'absence d'entretien réalisé).

Article 1.3. Enveloppe de campagne d'augmentations individuelles

En sus de l'ensemble des mesures qui précèdent, et **au sein de l'enveloppe de 800 000 euros bruts**, la CEBPL s'engage à dédier **655 000 euros bruts** dans le cadre d'une campagne dédiée aux augmentations individuelles.

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 :
 - o Récompenser la montée en compétences des collaborateurs et non la surperformance des collaborateurs.
 - o 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 2025.

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

Article 2 : MESURES LIEES A L'INTERESSEMENT DES SALARIES

Article 2.1 Souscription de parts sociales dans le PEE

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

A ce titre, la CEBPL s'engage pour 2025 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 2025 au titre de l'exercice 2024.

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.

Article 2.2 Versement d'un abondement lors de versement dans le PEE

A titre exceptionnel, la CEBPL s'engage par le présent accord à verser un abondement au versement de toute ou partie de la prime d'intéressement d'un collaborateur sur le PEE, soit une enveloppe de **600 000 euros bruts**.

Cet abondement sera plafonné à **255 euros bruts** par salarié et sera conditionné au versement d'un montant minimum du salarié de 85 euros sur le PEE.

Versements dans le PEE	Abondement
De 0 à 84 euros versés dans le PEE	Pas d'abondement
A partir de 85 euros versés dans le PEE	300% (avec un plafond de 255 euros bruts)

Les modalités et conditions particulières de cet abondement seront précisées au sein d'un avenant unilatéral au règlement de Plan d'Epargne Entreprise.

Article 3 : AVANTAGES COLLABORATEURS

Article 3.1 Titre restaurant

La CEBPL a décidé de maintenir la valeur faciale du titre restaurant à hauteur de **10 euros**.

La répartition de la cotisation patronale et salariale reste de 60% pour l'employeur et 40 % pour le salarié.

Article 3.2 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 640 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 3.3 Remboursement des frais d'hôtels

Les montants de remboursement des frais d'hôtels sont maintenus 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 3.4 Remboursement des frais de repas

De la même manière, les montants de remboursement des frais de repas sont reconduits 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 4 : DISPOSITIONS FINALES

Article 4.1 – Durée

Les présentes mesures unilatérales sont prises pour une durée déterminée, soit jusqu'au 31 décembre 2025.

Elles cesseront de produire effet automatiquement et de plein droit à l'arrivée de son terme.

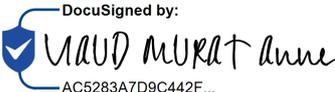
Article 4.2 - Dépôt et Publicité

Une séance de signature a été organisée le 07 mars 2025, pour les organisations syndicales représentatives.

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 procès-verbal l'objet d'une publicité ainsi que d'un dépôt électronique.

Un exemplaire sera, en outre, déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

Fait en 7 exemplaires originaux à Orvault, le 07 mars 2025,

Pour la CEBPL, Mme Anne VIAUD-MURAT 

Pour la CFDT, M. Jocelyn BONOUVRIER 

Pour le SNE-CGC, Mme Nadia MORVAN

Pour SUD SOLIDAIRES BPCE, M. Fabien CLOIREC

Pour l'UNSA-BPCE, Mme Michèle NOUVEL