



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

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

2026

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 l'UNSA-Caisse d'Épargne,

d'autre part,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

DS

Paraphe

Paraphe

Paraphe

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 17 décembre 2025, 15 janvier 2026, 3 février 2026 et 3 mars 2026.

Il est rappelé par ailleurs qu'un accord de branche a été signé le 16 décembre 2025 entre BPCE, d'une part, et la CFDT, le SNE-CGC et l'UNSA-Caisse d'Epargne, d'autre part. Cet accord prévoit la mesure ci-après, destinée aux collaborateurs des Caisses d'Epargne :

- **Une augmentation générale de 1%** du salaire de base pour les salariés des niveaux de classification de A à K, qui a pris effet au 1^{er} janvier 2026 et a été portée sur le bulletin de paie des salariés du mois de janvier 2026.

En outre, cet accord de branche prévoit qu'un groupe de travail paritaire, composé de la DRH Groupe, de mandataires RH et des organisations syndicales signataires, sera organisé en 2026 afin de réfléchir et partager sur les bonnes pratiques en matière de fidélisation des collaborateurs.

Ainsi, les parties ont convenu des mesures suivantes :

Article 1 : ENVELOPPE D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

La CEBPL consacre un budget exceptionnel de **850 000 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 2026 aux alentours de 1,7% de la masse salariale ou bien de 2,7% de la masse salariale en incluant l'augmentation générale de branche versée en janvier 2026.

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

Article 1.1. Rémunération minimale des métiers cœur « AI métiers »

Au sein de l'enveloppe d'AI de **850 000 euros bruts**, une première sous-enveloppe d'augmentations individuelles exceptionnelles pour 2026 d'un montant estimé à **100 000 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 :

	PALIER 1 AN D'ANCIENNETÉ	PALIER 3 ANS D'ANCIENNETÉ	PALIER 7 ANS D'ANCIENNETÉ
Chargé de clientèle	30 000 €	32 000 €	34 500 €
Chargé 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 de territoire	42 500 €	44 500 €	47 500 €

Il est précisé qu'en cas de non-consommation totale de cette enveloppe de 100 000 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 :

- qui comptabilise l'ancienneté minimum requise dans le métier visé au sein de la CEBPL (en CDI, CDD ou mission) **au 1^{er} juin 2026** ;
- 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 2026** 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 »

Une sous-enveloppe exceptionnelle, au sein de l'enveloppe des AI au fil de l'eau, sera dédiée au maintien des mesures suivantes au sein de la Banque digitale :

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 €

Par ces mesures exceptionnelles, 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.

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 850 000 euros bruts**, la CEBPL s'engage à dédier **750 000 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 :
 - 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 2026.

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 2026 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 2026 au titre de l'exercice 2025.

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 supplément d'intéressement

A titre exceptionnel, la CEBPL s'engage par le présent accord à verser un supplément d'intéressement, au titre de l'exercice clos 2025, d'un montant de **2 290 000 euros** bruts pour les salariés éligibles.

Les modalités de versement et de répartition de cette enveloppe de supplément d'intéressement sont définies au sein d'un accord spécifique relatif à la répartition du supplément d'intéressement versé au titre de l'exercice clos 2025.

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, à compter du 1^{er} avril 2026 :

- L'ensemble des salariés peut bénéficier de **1600 euros de chèques CESU** par an 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 bénéficie de **1600 euros de chèques CESU** par an 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 bénéficie de **800 euros de chèques CESU** par an 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 d'augmenter la valeur faciale du titre restaurant, à compter du 1^{er} avril 2026, à hauteur de **10,50 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 de repas

Pour tenir compte de l'inflation, les montants de remboursement des frais de repas sont revalorisés, à compter du 1^{er} avril 2026, comme suit :

Hors région parisienne	
Déjeuner	22 euros
Dîner	25 euros

Région parisienne	
Déjeuner	30 euros
Dîner	30 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 Remboursement des frais d'hôtels

De la même manière, les montants de remboursement des frais d'hôtel sont reconduits comme suit :

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 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 2026. 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.

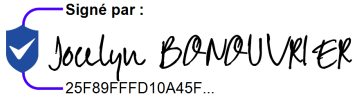
La dénonciation prend effet à l'issue du préavis prévu par la loi.

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 6 mars 2026.

Pour la CEBPL,  AC5283A7D9C442F...

Pour la CFDT,  25F89FFFD10A45F...

Pour le SNE-CGC,  23BE533F83C8458...

Pour SUD SOLIDAIRES,

Pour l'UNSA-Caisse d'Epargne,  8D9121B5D7B741E...