

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

Accord du 3 octobre 2022
relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour 2023

NOR : ASET2251427M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNE CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Les parties signataires se sont réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue au niveau des branches professionnelles par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail. Un deuxième niveau de négociation annuelle obligatoire aura lieu en local au sein de chaque entreprise de la branche. Lorsque la situation économique le permet au plan local, le second niveau de négociation pourrait améliorer la NAO nationale.

Dans ce cadre, les informations nécessaires à cette négociation ont été fournies :

- perspectives macro-économiques pour 2023 ;
- éléments de contexte (évolution de l'inflation et des mesures salariales, point sur l'emploi, focus sur l'évolution des salaires effectifs par emploi, indicateurs clés sur les mesures passées) ;
- égalité professionnelle H/F (taux de féminisation des effectifs, différentiel de rémunération, recrutements, évolution de effectifs) ;
- bilan social 2021.

Les échanges à l'appui de ces éléments ont permis de faire ressortir les points de partage et d'attention suivants :

- l'intérêt commun d'un accord de branche qui prenne en compte, la diversité des populations, notamment les salaires les moins élevés et des catégories intermédiaires mobilisées dans la transformation des métiers de la banque ;
- une vision globale des politiques salariales soucieuse de fédérer et sécuriser au moyen de mesures collectives et pérennes, de reconnaître les compétences et les résultats des salariés par des mesures individuelles ;

- la réalité des situations des entreprises de la branche qui doit prendre appui sur un accord équilibré, conciliant au mieux les exigences économiques et les enjeux sociaux.

À la suite de quatre réunions tenues les 7 juillet, 2 septembre, 15 septembre et 27 septembre 2022, les parties signataires ont convenu que cet accord témoigne, dans un contexte économique exceptionnel marqué par l'inflation, d'une volonté de maintenir un dialogue social de qualité dans la branche Caisse d'Épargne. Ainsi, les mesures qui suivent ont été adoptées :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises du réseau Caisse d'Épargne mentionné à l'article L. 512-86 du code monétaire et financier ainsi qu'à leurs organismes communs.

Article 2 | Base de référence

On entend par base de référence au sens du présent accord, un montant purement théorique établi en application de la formule suivante :

(Salaire brut de base mensuel du mois de janvier 2023 + éventuels avantages acquis du mois de janvier 2023) × 13.

Article 3 | Mesure salariale

À effet du 1^{er} janvier 2023, les parties signataires au présent accord ont arrêté la mesure suivante :

Octroi, par intégration au salaire mensuel de base, d'une mesure d'augmentation générale pérenne de :

■ 2,8 % pour les salariés des niveaux de classification de A à K des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord, avec un plancher fixé à 1 000 euros bruts annuels.

La mise en œuvre de cette mesure interviendra sur le bulletin de paie du mois de janvier 2023.

Article 4 | Octroi d'une prime de partage de la valeur par les dirigeants de la branche Caisse d'Épargne

La prime de partage de la valeur est mise en œuvre par l'article 1^{er} de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat. Dans ce cadre, les parties signataires prennent acte de la décision de l'ensemble des dirigeants de la branche Caisse d'Épargne d'octroyer au mois d'octobre 2022 une prime de partage de la valeur de :

■ 1 000 euros bruts à l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord.

Les conditions d'octroi de cette prime seront déterminées dans chaque entité, soit par accord, soit par décision unilatérale selon des modalités qui lui sont propres.

Les parties prennent également acte de ce que le versement de cette prime s'inscrira, pour chaque entité, dans le cadre légal et réglementaire précisant les conditions d'exonération des charges sociales et d'impôt sur le revenu une fois qu'il aura été adopté.

Ainsi, seuls les salariés remplissant les conditions posées par le cadre légal et réglementaire visé ci-dessus bénéficieront des conditions d'exonération des charges sociales et d'impôt sur le revenu.

Article 5 | Enveloppe d'augmentations individuelles pour 2023

Les parties signataires au présent accord s'accordent sur le fait que, dans un contexte fortement concurrentiel, les mesures d'augmentations individuelles font partie des outils permettant aux entreprises de répondre aux enjeux de fidélisation auxquels elles sont confrontées.

En conséquence, elles arrêtent la mesure suivante :

Pour l'année 2023, chaque entité de la branche Caisse d'Épargne affecte aux augmentations individuelles une enveloppe globale minimale de 1,5 % calculée sur le montant :

- du salaire annuel de base apprécié au 31 décembre 2022 et versé à l'ensemble de ses salariés en contrat à durée indéterminée sur l'intégralité de l'exercice 2022 ;
- et des éléments figurant sous l'intitulé AIA (avantages individuels acquis) des bulletins de salaires des salariés concernés, versés sur l'année 2022.

Article 6 | Revalorisation des salaires annuels minimaux de branche

Les parties signataires à l'accord décident de revaloriser de 6 % les niveaux A et B de la grille des salaires annuels minimaux de branche.

Ainsi, l'article 2 de l'accord collectif national NAO du 6 décembre 2007, déjà modifiées par l'avenant n° 1 à l'accord collectif national NAO 2007 du 6 décembre 2007 du 26 septembre 2016, est modifié comme suit :

« Article 2 | Salaires annuels minimaux de branche

À chaque niveau de classification, correspond le montant de salaire annuel minimal de branche suivant, exprimé en euros.

(En euros.)

Niveaux	Salaire annuel minimal de branche
A	20 211
B	21 453
C	21 987
D	23 735
E	24 822
F	25 909
G	28 151
H	32 470
I	37 147
J	41 656
K	51 004

Article 7 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an courant du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023.

Article 8 | Clause de suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant les modalités d'application de l'accord et si la situation économique le nécessite à la demande de l'une ou l'autres des parties.

Article 9 | Demande de révision

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Article 10 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 3 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)