



# ACCORD DE LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE SUR LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE DANS L'ENTREPRISE 2023

## 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 :

..... pour la CFDT,

..... pour la SNE CGC,

..... pour le SU-UNSA,

..... pour SUD SOLIDAIRES,

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.

Cet accord a été négocié à la suite de plusieurs réunions avec les Organisations Syndicales Représentatives en date des 13 octobre 2022, 22 novembre 2022, 12 janvier 2023, 24 janvier 2023 et 1<sup>er</sup> février 2023.

Il est rappelé par ailleurs qu'un accord de branche a été signé le 3 octobre 2022 entre BPCE, d'une part, et la CFDT et le SNE-CGC, d'autre part. Cet accord prévoit notamment deux mesures ci-après, destinées aux collaborateurs des Caisses d'Epargne :

- Une augmentation générale de **2,8%** du salaire de base pour les salariés des niveaux de classification de A à K, avec un plancher fixé à 1000 euros bruts annuels. Cette augmentation a pris effet au 1<sup>er</sup> janvier 2023 et a été portée sur le bulletin de paie de janvier des salariés.
- Et une prime de partage de la valeur de **1000 euros bruts** dont les modalités de versements ont été définies par voie de Décision Unilatérale de la CEBPL en date du 7 octobre 2022 et versée sur la paye du mois d'Octobre 2022.

En outre, cet accord de branche prévoit l'affectation, pour chaque entité de la Branche Caisse d'Epargne, d'une enveloppe globale minimale de 1,5% au titre des augmentations individuelles.

Ainsi, les parties ont convenu des mesures suivantes :

### **Article 1 : REEQUILIBRE DE LA STRUCTURE DE REMUNERATION & MESURES SALARIALES**

Pour rappel, la CEBPL a mis en place, par engagement unilatéral, un dispositif de part variable visant à reconnaître la surperformance individuelle et collective des collaborateurs de l'entreprise.

Par le présent accord, les parties souhaitent rééquilibrer le poids de la rémunération variable dans la rémunération globale des salariés, en transformant et sécurisant une quote-part de la rémunération aléatoire en rémunération fixe pérenne.

- Dans ce cadre, la CEBPL a décidé de réserver une enveloppe exceptionnelle équivalente à 20% du montant moyen des PV des trois derniers exercices (2020, 2021, 2022), soit 2 millions d'euros, et de transformer une quote-part de ce montant de rémunération aléatoire en rémunération fixe de deux façons :
  - **1,5 million d'euros** sera réparti entre chaque salarié éligible au dispositif (Cf. conditions ci-après) sur la base de leur moyenne individuelle des 3 dernières années de part variable sur les exercices considérés.

- **500 000 euros** seront dédiés à une enveloppe d'augmentations individuelles exceptionnelles « AI métiers » dédiées à renforcer les niveaux de salaire par ligne métier et à définir une trajectoire de rémunération minimale.
- Ces mesures liées à la sécurisation et désensibilisation d'un montant équivalent à 20% de part variable seront complétées par une enveloppe de **740 000 euros** d'augmentations individuelles distribuées dans le cadre d'une campagne annuelle en juin 2023, comprenant une sous-enveloppe dédiée à l'égalité professionnelle.

Ainsi, au total, une enveloppe globale d'augmentations d'un montant de **2,740 millions d'euros** sera consacrée en 2023 à l'équilibre de la structure des rémunérations et à la valorisation de l'expertise et des compétences des collaborateurs.

Il est précisé qu'à ces mesures s'ajouteront également des mesures d'augmentations individuelles versées en cours d'année dans le cadre de promotions ou de nominations.

### **Article 1.1 Intégration d'une quote-part de la part variable sécurisée dans le salaire de base.**

Cette mesure d'intégration répond à :

- La nécessité de réduire pour l'avenir le poids de la rémunération variable au profit de la rémunération fixe, afin d'améliorer l'équilibre de la structure de rémunération des salariés de la CEBPL ;
- La volonté de la direction de cristalliser et sécuriser une quote-part de part variable en salaire fixe, en perspective d'une conjoncture économique pouvant impacter les résultats à venir de la CEBPL.

En aucun cas cette mesure n'a pour objet ni pour effet de contractualiser le dispositif de part variable qui demeure un dispositif décidé unilatéralement par la direction de la CEBPL. Seuls les conditions et les effets de cette intégration dans les salaires de base ou son utilisation dans le cadre des « AI métiers » sont soumis à la signature des parties dans le cadre du présent accord.

#### **1.1.1 Champ d'application**

Cette mesure s'applique à l'ensemble des salariés de la CEBPL en CDI ou en CDD présents dans les effectifs au 31 décembre 2022 et présents au moment du versement de la réintégration de leur quote-part de part variable dans le salaire annuel de base soit le **1er septembre 2023**.

#### **1.1.2 Modalités d'intégration de la part variable**

Il est rappelé que la CEBPL entend intégrer au salaire de base des collaborateurs **1,5 million d'euros bruts** répartis entre chaque salarié sur la base de sa moyenne individuelle des 3 dernières années de part variable versée (exercices 2020, 2021, 2022).

Il est précisé que le montant individuel ainsi intégré ne pourra être inférieur à un plancher individuel de **400 euros bruts** annuel.

Les modalités pratiques de cette intégration sont détaillées ci-dessous :

Salariés concernés	FONCTIONS SUPPORTS ET COMMERCIALES
<p><b>Salariés ayant été éligibles au versement de la part variable au titre des exercices 2020 - 2021 - 2022</b></p>	<p>Distribution de 1,5 million réparti entre chaque salarié sur la base de sa moyenne individuelle <b>des 3 dernières années</b> de part variable versée = moyenne PV individuelles versées sur moyenne des enveloppes globales versées sur les trois exercices, rapportées à 1,5 million d'euros (plancher minimal de 400 euros inclus). Le montant perçu est étendu en année pleine pour les collaborateurs arrivés en cours d'année sur un des exercices.</p> <p><b>Les nouveaux salariés ayant intégré les effectifs à compter du 1er janvier 2023 ne sont pas éligibles au dispositif.</b></p>
<p><b>Salariés ayant été éligibles sur une partie des exercices de référence</b></p>	<p>Distribution de 1,5 million réparti entre chaque salarié sur la base de sa moyenne individuelle <b>des première ou deuxième ou deux dernières années</b> de part variable versée = moyenne PV individuelles versées sur moyenne des enveloppes globales versées sur les trois exercices rapportés à 1,5 million d'euros (plancher minimal de 400 euros inclus). Le montant perçu est étendu en année pleine pour les collaborateurs arrivés en cours d'année sur un des exercices.</p>
<p><b>Salariés ayant intégré la CEBPL en 2022</b></p>	<p>- Salariés éligibles à la part variable selon les conditions en vigueur jusqu'au 31/12/2022 : moyenne du montant individuel perçu par le salarié étendu en année pleine. - Salariés non éligibles à la part variable (n'ayant pas les 6 mois de présence) = moyenne PV individuelles perçues par les salariés du même emploi ou du même niveau de classification (si l'emploi est occupé par moins de 10 personnes).</p>
<p><b>Salariés en contrat d'alternance ou CDD sur une partie de la période et dont le contrat a basculé en CDI</b></p>	<p>Prise en compte de la seule période CDI et application des règles identiques CDI</p>

Il est précisé que cette intégration de la quote-part de part variable dans la rémunération fixe telle que mentionnée ci-dessus ne sera pas considérée comme une évolution du salaire de base susceptible de remettre en cause la garantie salariale visée par l'article 8 de l'accord collectif national sur la carrière des salariés du 25/06/2004.

Par ailleurs, afin de répondre aux objectifs de rééquilibrage de la structure de rémunération, la CEBPL décide unilatéralement de mettre un terme à la mesure visant à augmenter les plafonds maximums de part variable de deux points pour chaque ligne métier (y compris prime variable des Fonctions Supports).

En conséquence pour 2023, la Direction précise que les plafonds de part variable seront les suivants :

Pôle BDR	Plafond	Pôle BDD	Plafond
Managers Commerciaux Banquiers Privé	20%	DAMM, DA, DAH Responsables marchés Responsable animation (Part/Pro/Premium) Responsable monitorat IARD	20%
Tous Chargés d'Affaires (hors BAD) Banquier Conseil Projet du territoire Chargés de gestion Banque Privée Expert placement	15%	CAGP, GC/CA Pros, CA Presc. Immo., CA Pers. Protégées, GCP, GC Part Chargés Prescription Prof. / Immo Moniteurs IARD / Pros Animateur Satisfaction Client	15%
BAD Responsables Marché / Conquête Chargés de gestion / de clientèle / d'ingénierie Gestionnaire commercial Fonctions support BDR	10%	Conseillers Commerciaux Fonctions support BDD Expert Immo	10%
Métiers Fonctions Support	Plafond		
Tous métiers FS	10%		

## Article 1.2 Mesures d'augmentations individuelles

La CEBPL consacre un budget exceptionnel de **1.240 000 euros** pour des augmentations individuelles, en sus des mesures individuelles qui seront versées en cours d'année dans le cadre de promotions ou de nominations.

Cette enveloppe globale est répartie comme suit :

### Article 1.2.1. Rémunération minimale des métiers cœur et en tension (« AI métiers »)

Au sein de l'enveloppe d'AI globale de 1.240 000 euros, une enveloppe d'augmentations individuelles exceptionnelle pour 2023 de **500 000 euros bruts** sera notamment dédiée à accompagner l'évolution des salariés sur les métiers cœur du réseau commercial BDD permettant ainsi de définir une trajectoire de rémunération minimale.

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

- **Champ d'application**

La CEBPL propose ainsi les mesures suivantes :

Libellé emploi	1 an ancienneté	3 ans ancienneté	7 ans ancienneté
Gestionnaire de clientèle particulier	28 000€	30 000€	33 000€
Gestionnaire de clientèle patrimoniale	32 000€	34 000€	36 000€
Chargé d'affaires gestion privée	35 000€	37 000€	39 000€
Chargé d'affaires professionnels	36 000€	38 000€	40 000€
Directeur d'Agence	37 000€	39 000€	42 000€
Directeur d'Agence Multi Marchés	41 000€	43 000€	46 000€

Il est précisé qu'en cas de non-consommation totale de cette enveloppe de 500 000 euros « d'AI métiers » par application des mesures ci-dessus, le reliquat sera redistribué dans le cadre d'une revalorisation des métiers identifiés comme sensibles dans les autres Pôles (après identification de ces métiers par la DRH et les différentes directions métier) ou sera réparti auprès des autres directions (Fonctions support, BDR...)

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

- **Conditions de mise en œuvre**

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

- qui comptabilise l'ancienneté minimum requise dans le métier visé (en CDI, CDD ou mission) **au 1<sup>er</sup> juin 2023** ;
- 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).

Ces niveaux de rémunération seront appliqués au **1<sup>er</sup> juin 2023** et porté sur la paie du mois de juin.

Il est précisé qu'une mesure d'AI 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 1.2.2 Enveloppe de campagne d'augmentations individuelles

En sus de l'ensemble des mesures qui précèdent et au sein de l'enveloppe de 1 240 000 euros dédiée aux augmentations individuelles, la CEBPL s'engage à dédier **740 000 euros** dans le cadre d'une campagne de revalorisation des salaires de base.

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

- Sensibiliser les managers sur l'importance de l'échange avec leurs collaborateurs et la posture managériale à adopter pour donner du sens à ce moment clé ;
- Donner une vision claire aux managers des niveaux de rémunération de leurs collaborateurs au regard de leur emploi et/ou classification et des montants distribués au titre des augmentations individuelles des trois années précédentes ;
- Identifier des critères d'appréciation prioritaires pour aider à la prise de décision dans l'attribution des augmentations individuelles afin de répondre aux 2 objectifs suivants :
  - Réduire les écarts de salaires entre les femmes et les hommes. Ainsi la CEBPL entend consacrer une partie de son enveloppe d'augmentations individuelles à hauteur **de 130 000 €**, à minima, en vue de réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes.
  - Récompenser la montée en compétences des collaborateurs.

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.

Ces éléments feront l'objet d'un regard croisé entre les managers et la DRH.

La prise d'effet des augmentations individuelles se fera à compter de la paie du mois de juin 2023.

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'EPARGNE SALARIALE

---

### Article 2.1. Ouverture d'un PERCOL-I : Plan d'épargne Retraite Collectif interentreprise du groupe BPCE

Afin de favoriser les solutions d'épargne retraite pour ses collaborateurs, la CEBPL s'engage, par le présent accord, à adhérer au PERCOL-I du groupe BPCE.

Cette adhésion s'effectuera par le biais d'un accord conclu avec les organisations syndicales représentatives, lequel définira notamment les modalités d'application.

### Article 2.2. Abondement du PEE dans le cadre de la souscription de parts sociales

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

A ce titre, pour 2023, la CEBPL s'engage :

- **D'une part**, à signer un avenant à son règlement de Plan d'Epargne Entreprise afin de permettre aux collaborateurs d'investir en parts sociales tout ou partie de la prime d'intéressement versée-en 2023 au titre de l'exercice 2022. Les conditions et les modalités de souscription à des parts sociales de l'entreprise seront précisées par avenant au règlement de Plan d'Epargne Entreprise. Il est néanmoins d'ores et déjà précisé que la possibilité d'investir en parts sociales tout ou partie de la prime d'intéressement versée en 2023 est conditionnée à la détention d'un compte à vue, simple ou joint entre époux, à la CEBPL.
- **D'autre part**, à mettre en place un abondement dans le cadre du versement de tout ou partie de la prime d'intéressement 2022 dans le Plan d'Epargne Entreprise. Cet abondement de la CEBPL sera égal **à deux fois le montant versé par le salarié plafonné à 120 euros**. Il est précisé que le bénéfice de cet abondement sera conditionné à l'investissement dans au moins une part sociale émise par une SLE de la CEBPL, cette condition étant également valable pour les salariés déjà sociétaires.

## Article 3 : PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

---

### Article 3.1 Salariés bénéficiaires

Une prime exceptionnelle de partage de la valeur sera versée à l'ensemble des salariés de la CEBPL qui bénéficient d'un contrat de travail (CDI, CDD contrat en alternance) en cours à la date de versement de la dite prime, soit au jour du versement de la paie du mois de février 2023 estimée au 24 février 2023.

### Article 3.2 Montant de la prime et modulation

Le montant de la prime est de **1100 euros bruts**.

- **Conditions de versement de la Prime de Partage de la Valeur**



Tout salarié ayant une ancienneté d'au moins **12 mois** dans le groupe BPCE ou à la CEBPL, arrêtée au 24 février 2023 est éligible au versement d'une « PPV » d'un montant de **1100 euros bruts**.

Les salariés ne remplissant pas cette condition d'ancienneté de 12 mois minimum d'ancienneté au sein du groupe ou de la CEBPL verront le montant de leur « PPV » réduit à due proportion de leur ancienneté acquise.

Concrètement, les parties ont souhaité, à titre exceptionnel, écarter la modulation de ladite prime sur le fondement du critère de temps de travail effectif, contrairement aux modalités de versement définies lors de la précédente prime « PPV », versée en octobre 2022.

Ainsi, les absences des collaborateurs, pour quel que motif que ce soit, n'emporteront pas réduction de la prime à laquelle ils peuvent prétendre.

### Article 3.3 Modalités de versement de la prime

La prime de partage de la valeur sera versée, en une seule fois, au titre de la paie du mois de février 2023.

Le versement de cette prime exceptionnelle s'inscrit dans le cadre prévu par la loi n° 2022-1158 du 16 Août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat :

- **Rémunération annuelle inférieure à trois fois le Smic annuel pondéré au cours des 12 mois précédents la date de versement :**

La prime versée aux salariés ayant perçu, au cours des douze mois précédant son versement, une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC pondéré est exonérée de toutes les cotisations et contributions sociales patronales et salariales, dont la CSG et la CRDS.

Le forfait social n'est pas dû.

La prime est également exonérée d'impôt sur le revenu.

- **Rémunération annuelle au moins égale à trois fois le Smic annuel pondéré :**

La prime versée aux salariés ayant perçu, au cours des douze mois précédant son versement, une rémunération au moins égale à trois fois la valeur annuelle du SMIC pondéré est exonérée des cotisations et contributions sociales patronales et salariales mais est assujettie à la CSG et la CRDS.

La prime est également assujettie à forfait social à la charge exclusive de l'entreprise.

La prime est soumise à l'impôt sur le revenu.

La limite des 3 SMIC annuel est ajustée à due proportion de la durée de travail selon les mêmes modalités que celles retenues pour calculer l'éligibilité aux réductions des cotisations d'allocations familiales et d'assurance maladie prévues aux articles L. 241-6-1 et L. 241-2-1 du code de la sécurité sociale.

### Article 3.4 Durée et information des salariés

Cette mesure est à durée déterminée et prend fin de plein droit à l'issue du versement de la prime.

Le versement de cette prime fera l'objet d'une information auprès de l'ensemble des salariés de la CEBPL.

### Article 4 : TITRES RESTAURANT

---

La CEBPL a décidé de procéder à la revalorisation de la valeur du titre restaurant à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023, portant sa valeur faciale à **9,75** euros.

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

### Article 5 : DISPOSITIONS FINALES

---

#### Article 5.1 – 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 2023.  
Il cessera de produire effet automatiquement et de plein droit à l'arrivée de son terme.

#### Article 5.2 - 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 5.3 - 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 7 février 2023


Pour la CEBPL,

DocuSigned by:  
 NAUD MURAT Anne  
8DE064C643CD42D...

Pour la CFDT,

DocuSigned by:  
 BOUBENNEL BARBARA  
18E3C50FAF024CB...

Pour le SNE-CGC,

DocuSigned by:  
 GUILLEMET XAVIER  
2021D8048927414...

Pour SUD SOLIDAIRES,

Pour le SU-UNSA,

DocuSigned by:  
 PAVIC Valérie  
616AEAC06BFD48D...