



PROPOSITIONS DE LA CFDT

NAO 2023

1 DEMANDES DE MESURES COLLECTIVES

1-1 REMUNERATIONS :

1-1-1 AUGMENTATION GENERALE

Demande d'augmentation générale de **5,8%**, incluant l'augmentation de 2.8% issue de l'accord de branche, avec un montant minimum à **1500 €** brut annuel.

Demande de révision de l'interprétation par la Direction de l'accord collectif du 25/06/2004 sur la gestion des carrières, et précisément l'article 8 relatif à la garantie salariale :

- Réduction du délai de 8 ans prévu à l'accord national à 5 ans ;
- Un minimum de 3% d'augmentation ;
- Une revalorisation sans neutralisation de l'année d'augmentation (prise en compte dans la durée de l'année d'augmentation) ;

Ces deux mesures sont demandées par la CFDT afin de tenir compte :

- d'une inflation cumulée de 11,6% entre le 01/01/2018 et le 30/11/2022 ;
- d'une hausse du SMIC de 13,24% depuis 2018 ;
- des augmentations générales sur la période 2018-2022 qui restent très éloignées du niveau de l'inflation cumulée constatée sur la même période ;
- d'une dynamique commerciale permettant de limiter la baisse du PNB en 2022 à -1,4% malgré le contexte géopolitique, sanitaire et économique (remontée des taux, coût de l'énergie) ;
- de valoriser davantage les bas salaires afin d'améliorer l'attractivité de la marque employeur et la fidélisation des salariés ;
- de valoriser tous les salariés qui font le choix de rester dans l'entreprise dans un contexte où le secteur connaît un fort turn over.

1-1-2 PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE ET INTERESSEMENT

Demande de versement d'un complément de la prime de partage de la valeur ajoutée (PPV) à hauteur de **3000 €** en complément de celle prévue dans l'accord de branche ;

Demande d'un abondement à l'intéressement égal au triplement de la somme versée dans la limite de **1050 euros** (versement de 350€ par le salarié) avec un minimum de versement de 80€ par le salarié.

Demande d'un versement complémentaire sur l'intéressement afin d'obtenir une enveloppe globale équivalente à l'année 2021 soit 10,9 M€.

Ces 2 mesures sont demandées eu égard à :

- la performance financière élevée de la CEBPL en 2022 avec un atterrissage du RNPG estimé à 123,5 M€, en légère baisse de 5,73% malgré les impacts économiques de la crise en Ukraine et de la crise Covid ;
- une estimation du niveau de l'intéressement 2022 en baisse de 9% versus 2021 ;
- un niveau de redistribution du RNPG inférieur à 8% pour 2022 (9,8M€ d'intéressement pour un atterrissage RNPG de 123,5M€) ;

1-1-3 INTEGRATION D'UNE QUOTE PART DE LA PART VARIABLE DANS LE FIXE

1 - Les Principes du dispositif de la Rémunération Variable



| Pôle BDR | Plafond | Pôle BDD | Plafond | Autres Pôles | Plafond |
|--|---------|---|---------|---|---------|
| Managers Commerciaux | 22% | Managers commerciaux : DAMM, DA, DAH, DAQ Responsables marchés / animation (Part/Prof/Premium/Banque Dig.) Responsable monitorat (Part/Prof/Banque Dig./Expertise et Presc. Pro) Responsable Immobilier HdG | 22% | Managers commerciaux : Responsables ingénierie financière / Crédit Responsable Grands comptes institutionnels | 22% |
| Tous Chargés d'Affaires Banquiers Conseil Banquiers Privé Projet du territoire Experts placement | 17% | CAGP, GC/CA Pros, CA Presc. Immo., CA Pers. Prot., GCP, GC Part Chargés Prescription Prof. / Immo Moniteurs Part. / Pros Marchand de Biens Banquiers Privé HdG | 17% | Ingénieurs financiers Chargés d'Affaires Financement structurés | 17% |
| Gestionnaires commerciaux / Chargés de gestion / de clientèle Superviseurs Fonctions support BDR | 12% | Conseillers Commerciaux Expert Immobilier SAV Digital Fonctions support BDD | 12% | Tous métiers Fonctions Support | 12% |

Intégration définitive dans le salaire fixe annuel de base d'un montant correspondant à **8%** de la rémunération annuelle fixe BASE TEMPS PLEIN (AIA compris) avec un minimum de 2000€ (27K€ x 8 %).

En contrepartie, le taux maximum du potentiel de part variable par métiers serait réduit des 8% intégrés dans le fixe. Ex : Managers commerciaux : le plafond de 22% serait ramené à 14%.

1-1-4 PERCO

La CFDT demande la mise en place d'un PERCO **sous condition d'un abondement de l'employeur.**

1-1-5 PRIME DE MISSION

Une prime de mission qui ne peut être inférieure à **400€ brut/mois** et évolutive en fonction de la durée de la mission afin d'aider à la promotion de la mobilité professionnelle sur les métiers tendus.

1-1-6 DEMANDE DE REVALORISATION DES SAMB

La CFDT demande une revalorisation des Salaires Annuels Minimaux de Branche (SAMB)

SAMB actuel

| Niveaux | Salaires annuels minimaux de Branche |
|---------|--------------------------------------|
| A | 19 067 |
| B | 20 239 |
| 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 |

La CFDT demande pour tout salarié embauché ou nommé avec une classification de D à G un salaire annuel brut base temps plein d'à minima :

- 28000 euros brut pour la classification D ;
- 31 000 euros brut pour la classification E ;
- 33 000 euros pour la classification F ;
- 35 000 euros pour la classification G ;

1-2 MUTUELLE

Demande de prise en charge par l'employeur de la Mutuelle à hauteur de 80% afin d'aider les salariés à faire face à la hausse des dépenses santé.

1-3 TICKET RESTAURANT

La CFDT demande une hausse de la valeur faciale du ticket restaurant à hauteur de 9,87€ (suite au relèvement du plafond de l'exonération de la participation patronale à 5,92€ depuis le 1^{er} septembre 2022).

1-4 CESU

Chèque emploi Services de 1800€ pour tous les salariés ayant des enfants de moins de 18 ans et 1000€ pour les salariés n'ayant pas d'enfants ou des enfants de plus de 18 ans.

2- MESURES INDIVIDUELLES

2-1 ENVELOPPE GLOBALE D'AUGMENTATION INDIVIDUELLE

La CFDT demande à la Direction que l'enveloppe d'augmentation individuelle permette de répondre dans ses montants aux corrections revendiquées ci-dessous ; ceci dans le respect des principes de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Compte tenu de l'absence en CEBPL de « **mobilité horizontale** » ou de **spécialisation permettant ainsi une évolution au sein d'un même métier**, la CFDT demande que l'enveloppe d'augmentation individuelle soit consacrée :

- au relèvement des rémunérations des salariés les plus expérimentés sur un même métier ;
- à une meilleure reconnaissance de la promotion (changement d'emploi) ;
- au rattrapage de la rémunération des salariés en décalage par rapport à la médiane de leur emploi ;

2-1-1 RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE

La CFDT demande que l'enveloppe d'AI soit consacrée en priorité au relèvement des rémunérations des salariés les plus expérimentés en particulier sur les métiers de :

GC PART : salariés âgés entre 30 et 50 ans qui ont des salaires proches des nouveaux entrants et les salariés qui ont plus de 50 ans qui sont en dessous des 35K€ c'est-à-dire présents dans le même tunnel de rémunération que les nouveaux entrants ;

CA PRO : salariés qui ont entre 30 et 45 ans et qui restent dans le même tunnel de rémunération que les nouveaux entrants ;

Conseiller Banque digitale : salariés entre 30 et 50 ans et qui restent dans le même tunnel de rémunération que les nouveaux entrants ;

Conseiller spécialisé BDR : salariés entre 30 et 48 ans qui sont dans l'entreprise depuis plus de 3 ans et qui ont des niveaux de salaires inférieurs aux nouveaux entrants ; La CFDT demande que les Conseillers BDR ayant construit leur parcours à la CEBPL soit autant reconnus que les nouveaux entrants.

2-1-2 UNE PROGRESSIVITE DES REMUNERATIONS EN LIEN AVEC LES METIERS

2-1-2-1 Une correction individuelle des écarts constatés en 2021

RÉPARTITION DES PRINCIPAUX MÉTIERS DU RÉSEAU PAR TRANCHES DE SALAIRES

| | GC Particuliers | GC Patrimoniale | GC Professionnels | GSC crédits /ppé | Ch.Aff. Professionnels | Ch.Aff. Gestion privée | Dir. Agence | Dir Agence multimarchés | Banquier privé / Ingé patri | TOTAL |
|----------------------|-----------------|-----------------|-------------------|------------------|------------------------|------------------------|-------------|-------------------------|-----------------------------|-------------|
| Moins de 25K€ | | | | 2 | | | | | | 2 |
| 25K€ à 30K€ | 557 | 13 | | 19 | | | | | | 589 |
| 30K€ à 35K€ | 178 | 111 | 20 | 64 | 7 | 24 | 40 | | | 444 |
| 35K€ à 40K€ | 89 | 16 | 2 | 56 | 83 | 67 | 78 | | | 398 |
| 40K€ à 45K€ | 16 | 10 | | 14 | 19 | 46 | 39 | 32 | 7 | 183 |
| 45K€ à 50K€ | 3 | 3 | | 1 | 3 | 8 | 15 | 40 | 4 | 77 |
| 50K€ à 55K€ | | | | 1 | 1 | 2 | 6 | 26 | 4 | 40 |
| 55K€ à 60K€ | 2 | | | | | | 2 | 7 | 3 | 14 |
| Plus de 60K€ | | | | 1 | | | | 1 | 2 | 4 |
| TOTAL Métiers | 845 | 153 | 22 | 158 | 113 | 147 | 180 | 113 | 20 | 1751 |

La CFDT demande que les métiers GC patrimoniaux, CA professionnel, CAGP, DA et DAMM soient davantage reconnus et valorisés par un relèvement de la rémunération de salariés en décalage en

2021 :

- 111 salariés GC patrimoniaux ont une rémunération annuelle théorique comprise entre 30 et 35K€ pour 178 GC ; 16 salariés GC patrimoniaux ont une rémunération annuelle théorique comprise entre 35 et 40K€ pour 89 GC.
- 90 CA professionnels ont une rémunération inférieure à 40K€ ;
- 91 CAGP ont une rémunération inférieure à 40K€
- 118 DA ont une rémunération inférieure à 40K€
- 7 DAMM ont une rémunération inférieure à 40K€

2-1-2-2 Une revalorisation des salaires minimum de branche par métiers

La CFDT demande que l'impulsion donnée sur le métier de GC particuliers lors de la NAO 2022 avec une revalorisation des salaires bruts annuels minimum des GC en lien avec l'expérience soit améliorée et étendue à d'autres métiers.

➔ Amélioration de la mesure sur les GC

GC sans condition d'ancienneté : 28K€ ; GC 1 an : 31 K€ ; 3 ans : 33K€ ; 7 ans 35K€ ; 15 ans : 38K€

➔ Conseiller banque digitale : 29,5 K€ sans condition d'ancienneté

➔ **GC patrimonial** : 33K€ brut annuel base temps plein sans condition d'ancienneté ; GCP 5 ans : 37K€ ; GCP 10 ans : 40K€ : GCP 15 ans : 45K€

➔ **CA professionnel** : 41K€ brut annuel base temps plein sans condition d'ancienneté ; CA pro 5 ans : 43K€ ; CA Pro 10 ans : 46K€ ; CA pro 15 ans : 49K€

➔ **CAGP** : 41K€ sans condition d'ancienneté ; CAGP 5 ans d'ancienneté : 43K€ ; CAGP 10 ans : 46K€ ; CA GP15 ans : 49K€ ;

➔ **DA** : 43K€ sans condition d'ancienneté ; DA 5 ans : 45K€ ; DA 10 ans : 48K€ ; DA 15 ans : 51K€

➔ **DAMM** : 46K€ sans condition d'ancienneté ; DAMM 5 ans : 50 K€ ; DAMM 10 ans : 54K€ ; DAMM 15 ans : 57K€ ;

➔ **Banquier privé/ingénieur patrimonial** : 50K€ sans condition ancienneté ; 55K€ après 5 ans d'ancienneté ; 58K€ après 10 ans d'ancienneté ; 63K€ après 15 ans d'ancienneté ;

➔ **Expert immo** : 35K€ sans condition d'ancienneté ; 38K€ après 5 ans d'ancienneté ; 41K€ après 10 ans d'ancienneté ; 50K€ après 15 ans d'ancienneté ;

➔ **Chargés spécialisés BDR** : 45K€ sans ancienneté ; 49K€ après 5 ans d'ancienneté ; 53K€ 10 ans d'ancienneté ; 56K€ 15 ans d'ancienneté ;

➔ **Pour les fonctions supports**, la CFDT demande une augmentation de 1500€ annuelle brute pour tous les salariés qui n'ont pas été augmentés depuis 5 ans hors garantie salariale et mobilité professionnelle.

La CFDT demande une date d'effet au 1er jour du mois suivant la date d'acquisition de l'ancienneté.

Pour ceux dont l'ancienneté est déjà acquise, date d'effet à la mise en place de l'accord.

2-1-3 RATRAPAGE DES SALAIRES EN DECALAGE DE PLUS DE 10% EN DESSOUS DE LA MEDIANE DE LEUR TRANCHE D'AGE DANS LEUR EMPLOI

GC particuliers : 34 CDI à 10% et plus, 13 à 15% (dans les 34) et plus, 6 à 20% et plus (dans les 34). L'ensemble des 34 salariés ayant 41 ans ou plus ;

CA pro : 5 salariés concernés dont 2 avec un écart à la médiane situé entre 16 et 17% ;

CAGP : 9 salariés concernés dont 4 avec un écart à la médiane situé à 15% ou plus ;

CG pro : 6 salariés concernés dont 1 avec un écart à la médiane situé à 18% ;

DA : 17 salariés avec un écart \geq à 10% de la médiane par âge (par le bas) dont 2 avec un écart à la médiane situé entre 15% et 20%, et 1 à 23% ;

DAMM : 7 salariés concernés dont 2 avec un écart à la médiane situé à 16 % et 1 à 20%

Conseiller spécialisé BDR : 22 salariés concernés dont 11 à 20% ou plus (nous avons fait des tests en enlevant la population CA Grand Compte, Institutionnels et International, le nombre de salariés concernés tombe à 18 dont 9 à 15% ou plus et 4 à plus de 20%) ;

Gestionnaire bancaire spécialisé : 7 salariés concernés de plus de 40 ans sur 66 (de plus de 40 ans) pour des écarts de 10 à 22% dont 2 entre 15 et 20%. Pour les GSC Succession (non présents sur le graphique, ayant fait l'objet d'un traitement spécifique) 3 sont concernés pour des écarts de 11 à 13%, tous à plus de 48 ans.

3- AUTRES MESURES

3-1 BLOCAGE DES POSTES INFORMATIQUES

La CFDT demande un POP UP pour informer les salariés de l'arrivée de la pause méridienne et de la fin de journée de travail.

La CFDT demande à ce que les horaires de travail soient respectés. En cas de dépassement d'horaires, la CFDT demande que cela soit pris en compte sous forme de récupération sur services ou de dédommagement financier.

3-2 POLITIQUE DE DEPLACEMENT ET DE MOBILITE :

Demande d'augmentation du plafond à 20,00€ du repas pour les salariés en déplacement.

Maintien des mesures relatives aux mobilités géographiques sans déménagement contenues dans le Plan de sauvegarde de l'emploi de 2008 ;

3-3 PARTICIPATION AUX FRAIS DE TRAJET

Demande de négociations d'accord avec les Sociétés de Transport en Commun (Angers, le Mans, la Roche sur Yon , St Nazaire, Brest,...) pour une prise en charge de l'abonnement annuel de 50 %, seules Rennes et Nantes sont concernées pour le moment.

3-4 PARTICIPATION AUX FRAIS DE STATIONNEMENT

La CFDT demande une prise en charge à hauteur de 50% de l'abonnement annuel des salariés pour le stationnement si impossibilité de transport en commun permettant un trajet d'une durée équivalente.

3-5 RSE :

3-5-1 PARTICIPATION A L'ACQUISITION DE VELOS/TROTINETTES ELECTRIQUES

Dans le cadre d'une démarche RSE, la CFDT demande une prise en charge de 50 % par l'employeur d'une 1^{ère} acquisition d'un vélo électrique ou trottinette électrique.

Extension de la prise en charge versée pour les salariés utilisant le vélo soit 0.25 €/km dans la limite de 250,00 € /an/salarié aux déplacements en trottinettes électriques.

3-5-2 FORFAIT MOBILITE DURABLE

Prise en charge par l'employeur des frais de transports personnels entre le domicile et le lieu de travail jusqu'à 800 € par an. Les moyens de transports concernés sont les vélos, électriques ou mécaniques, la voiture dans le cadre d'un covoiturage (en tant que conducteur ou passager), les engins de déplacement personnels (motorisés ou non) en location ou en libre-service (comme les scooters et trottinettes électriques « *en free-floating* »), les transports en commun en dehors des frais d'abonnement et tout autre service de mobilité partagée.

3-6 CONGES ENFANTS MALADES ET PROCHES AIDANT

Passage du nombre de jours de congés pour soin à un proche à 5 Jours/an par enfant ou par ayant droits et +5 jours/ an accordé à un proche aidant (avec un justificatif du médecin à fournir chaque année)

3-7 MEDAILLES DU TRAVAIL

Demande d'augmentation des primes liées aux médailles du travail :

- 20 ans 550euros
- 30 ans 700euros

- 35 ans 850euros
- 40ans 1000 euros

3-8 MOMENT DE CONVIVIALITE

Respect des régimes alimentaires de chacun (végan, végétarien...) lors des moments conviviaux, afin que tous les salariés puissent y participer ;

Rappel des règles d'obtention et d'attribution des enveloppes pour le moment de convivialité ;

3-9 CONCIERGERIE

Mise en place d'une permanence conciergerie sur CESSON et DELTA GREEN ;

3-10 CRECHE

- ➔ Mise en place d'une crèche à CESSON ;
- ➔ Mise en place de partenariat avec des crèches pour une réservation de berceaux sur tout le territoire de la CEBPL ;

3-11 AGENCE DU PERSONNEL

- ➔ Mise en place d'une campagne de révision de taux sur prêts à la consommation ;
- ➔ Suppression des frais de dossier pour tout nouveau dossier de prêt conso et/ou immo.

La CFDT demande qu'un bilan de l'accord soit réalisé dans le cadre de la négociation NAO 2024.