

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

Accord professionnel du 13 décembre 2019
relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2020

NOR : ASET2050168M

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

BPCE,

d'une part, et

le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

UNSA ;

SNE CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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.

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

- perspectives macro-économiques pour 2020 ;
- éléments de contexte (évolution de l'inflation et des mesures salariales, indicateurs clés sur les mesures passées et la masse salariale, focus sur l'évolution des salaires effectifs par emploi, point sur l'emploi, la rétribution, les minima et la garantie salariale) ;
- égalité professionnelle femmes/hommes (taux de féminisation des effectifs, différentiel de rémunération, répartition des effectifs, recrutements, évolution de effectifs) ;
- bilan social 2018.

Les échanges à l'appui de ces éléments ont permis de distinguer les points suivants :

- l'intérêt commun d'un accord de branche qui prenne en compte la diversité des populations 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 de reconnaître les compétences et les résultats des salariés par des mesures individuelles ;
- la réalité des situations des établissements 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 5 réunions tenues les 5 septembre, 2 octobre, 13 novembre, 4 et 9 décembre 2019, les parties signataires ont convenu que les éléments de cet accord témoignent d'une volonté d'inscrire dans la durée l'impulsion et les évolutions du dialogue social, au sein de la branche Caisse d'épargne, renforcés à l'occasion de la négociation des derniers accords de branche.

Elles ont ainsi convenu de consacrer une enveloppe globale d'augmentations salariales de 1,5 % de la masse salariale ^[1] pour 2020 comprenant un double dispositif d'augmentation générale et d'augmentation individuelle :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés des entreprises du réseau Caisse d'épargne mentionné à l'article L. 512-86 du code monétaire et financier ainsi qu'à leurs organismes communs dont le niveau de classification se situe de A à K inclus.

Article 2 | Augmentation générale 2020

À effet du 1^{er} janvier 2020 les parties signataires au présent accord ont arrêté la mesure suivante :

Octroi d'une mesure d'augmentation générale de :

- 0,5 % pour les salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord, inscrits à l'effectif de l'entreprise le 31 décembre 2019.

À titre exceptionnel et uniquement pour l'année 2020, ce pourcentage de revalorisation est calculé sur le montant du salaire de base, et des éléments de la ligne figurant sous l'intitulé AIA (avantages individuels acquis) du bulletin de salaire des salariés concernés par ces éléments de rémunération. Les montants pris en compte pour ce calcul sont ceux mentionnés sur le bulletin de salaire de décembre 2019.

L'augmentation qui en résulte est intégrée au salaire de base.

La mise en œuvre de cette mesure interviendra sur le bulletin de paie du mois de janvier 2020.

Article 3 | Enveloppe d'augmentations individuelles pour 2020

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.

Elles constituent également un dispositif central dans la politique d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

En conséquence, elles arrêtent la mesure suivante :

Pour l'année 2020, chaque entité de la branche Caisse d'épargne affecte aux augmentations individuelles une enveloppe minimale de 1 % calculée sur le montant :

- du salaire annuel de base apprécié au 31 décembre 2019 et versé à l'ensemble de ses salariés en contrat à durée indéterminée sur l'intégralité de l'exercice 2019 ;
- et des éléments figurant sous l'intitulé AIA (avantages individuels acquis) des bulletins de salaires des salariés concernés, versées sur l'année 2019.

Cette enveloppe inclut les mesures dédiées à l'égalité salariale femmes/hommes, qui seront négociées au sein de chacune des entreprises de la branche.

[1] Masse salariale de référence telle que détaillée aux articles 2 et 3 du présent accord.

Article 4 | Évolution dans l'emploi

Le 26 septembre 2016, par la signature de trois avenants à l'accord collectif national classification du 30 septembre 2003, le système de classification de la branche Caisse d'épargne a été modernisé.

Cette nouvelle classification a aujourd'hui trois ans d'application. Considérant les pratiques des entreprises de la branche comme importantes et marquant des avancées dans l'évolution de carrière des salariés, les parties signataires au présent accord ont souhaité qu'une commission paritaire technique d'étude, puissent être constituée dans le cadre de l'agenda social de 2020.

Cette commission paritaire, composée des signataires des avenants de 2016, aura vocation à apprécier à l'échelle de la branche les avancées de la mise en œuvre de cette nouvelle classification sur la carrière des salariés et d'en tirer des enseignements permettant d'en renforcer la visibilité sur leur parcours de carrière et leur évolution dans l'emploi.

Article 5 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an courant du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020.

Article 6 | Clause de suivi de l'accord

Les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant les modalités d'application de l'accord.

Article 7 | 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 avis 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 2 mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Article 8 | 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 13 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)