

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

Accord du 20 décembre 2024

relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires
pour l'année 2025

NOR : ASET2550068M

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

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. 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, des mesures complémentaires pourront être négociées pour améliorer la NAO nationale de branche.

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

- perspectives macro-économiques pour 2025 ;
- 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 2023.

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 ;
- l’engagement des partenaires sociaux à l’ouverture, en 2025, d’une négociation en faveur des salariés aidants.

À la suite de quatre réunions tenues les 19 septembre, 22 octobre, 19 novembre et 11 décembre, les parties signataires ont convenu que cet accord témoigne, dans un contexte économique exceptionnel marqué par une légère baisse de 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 constaté au 31 décembre 2024 + éventuels avantages acquis du mois de décembre 2024) × nombre de mensualités de paiement

Pour les salariés dont la rémunération est inférieure aux salaires annuels minimaux de branche prévus par l’article 5, la mesure d’augmentation générale prévue par l’article 3 est calculée après application de la revalorisation prévue par l’article 5 du présent accord.

Article 3 | Mesure salariale

À effet du 1^{er} janvier 2025, 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 :

■ 0,7 % pour les salariés des niveaux de classification de A à K des entreprises visées à l’article 1^{er} du présent accord.

La mise en œuvre de cette mesure interviendra sur le bulletin de paie du mois de janvier 2025.

Article 4 | Évolution des minima d’augmentation en cas de changement de classification

Les parties signataires à l’accord décident de faire évoluer les minima d’augmentation en cas de changement de classification en les passant de 35 % à 50 % du différentiel entre le salaire annuel minimal de branche du niveau de classification qu’occupait le salarié avant sa promotion, et celui de son nouveau niveau de classification sans changement d’emploi, et de 50 % à 75 % du différentiel entre le salaire annuel minimal de branche du niveau de classification qu’occupait le salarié avant sa promotion et celui de son nouveau niveau de classification avec changement d’emploi.

Ainsi, l’article 6 de l’accord collectif national sur la carrière des salariés du 25 juin 2004, déjà modifié par l’avenant n° 1 à l’accord collectif national sur la carrière des salariés du 26 septembre 2016, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Tout salarié promu au sein de son entreprise à un niveau de classification supérieur bénéficie d'une évolution salariale individuelle.

Pour les salariés dont la promotion s'accompagne d'un changement d'emploi, le montant de cette évolution salariale individuelle minimale est au moins égale à 75 % du différentiel entre le salaire annuel minimal de branche du niveau de classification qu'occupait le salarié avant sa promotion et celui de son nouveau niveau de classification.

Compte tenu de la création de nouveaux niveaux de classifications, ce montant ne pourra être inférieur à :

- 1 223,60 euros brut par an pour le passage du niveau B vers le niveau C ;
- 1 223,60 euros brut par an pour le passage du niveau C vers le niveau D ;
- 760,90 euros brut par an pour le passage du niveau D vers le niveau E ;
- 760,90 euros brut par an pour le passage du niveau E vers le niveau F.

Pour les salariés dont la promotion ne s'accompagne pas d'un changement d'emploi, le montant de cette évolution salariale individuelle minimale est au moins égale à 50 % du différentiel entre le salaire annuel minimal de branche du niveau de classification qu'occupait le salarié avant sa promotion et celui de son nouveau niveau de classification.

Le montant de l'évolution est pro-raté pour les salariés à temps partiel. »

Article 5 | *Revalorisation des salaires annuels minimaux de branche*

Les parties signataires à l'accord décident de revaloriser de 10 % les niveaux A à G, et de 7 % les niveaux de H à K 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.

Niveaux	Salaire annuel minimal de branche
A	22 232
B	23 598
C	24 186
D	26 109
E	27 304
F	28 500
G	30 966
H	34 743
I	39 747
J	44 572
K	54 574

Article 6 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an courant du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025.

Article 7 | 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 8 | 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 9 | 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 20 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)