ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

POUR L’ANNEE 2023

BANQUE POPULAIRE AQUITAINE CENTRE ATLANTIQUE

**Entre :**

La Banque Populaire Aquitaine Centre Atlantique, dont le Siège Social est situé 10 Quai des Queyries, 33072 BORDEAUX Cedex, représentée par … , agissant en qualité de Directrice Générale, ci-après dénommée « l’Entreprise » ou « la Banque »,

D’une part,

**Et :**

***Les Syndicats professionnels représentés par les Délégués Syndicaux régulièrement désignés en application de l’article L.2143-3 du Code du Travail :***

Le syndicat CFDT, représenté par ses Déléguées Syndicales … ;

Le syndicat CFTC, représenté par ses Délégués Syndicaux … ;

Le syndicat SNB, représenté par ses Délégués Syndicaux … ;

Le syndicat UGICT-CGT, représenté par ses Délégués Syndicaux .. ;

D’autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord d’entreprise, dont la négociation a été menée conformément aux dispositions prévues aux articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, est conclu à la suite des réunions de négociation organisées avec les Délégués Syndicaux et les salariés composant la délégation, des 6, 13 et 22 septembre 2022**.**

Les négociations ont porté sur les thèmes prévus par les dispositions légales et ont fait l’objet de la rédaction d’un unique accord d’entreprise.

Le présent accord est conclu pour une période à compter de sa signature jusqu’au 31/12/2023, à l’exception des dispositions présentant un caractère pérenne et/ou présentant une date de mise en œuvre au 01/01/2023.

/PRH1/ /PRH2/ /PRH3/ /PRH4/ /PRH5/

Dans un contexte économique et social inédit au niveau national, l’inflation et son impact sur le pouvoir d’achat sont des sujets de préoccupation pour tous.

En réponse aux attentes et préoccupations des collaborateurs, BPACA a souhaité anticiper le calendrier de ses Négociations Annuelles Obligatoires (NAO). Les NAO se déroulant habituellement sur les deux derniers mois de l’année, la Direction a ainsi proposé aux Délégués Syndicaux de consacrer le mois de septembre 2022 aux NAO 2023.

Sur le plan économique, BPACA a poursuivi en 2022 son développement dans un environnement globalement plus difficile. Le défi de BPACA pour les prochains mois sera de préserver cette dynamique tout en restant très attentive à l’allocation de sa liquidité, à la maîtrise de ses risques ainsi qu’à l’évolution de ses charges et ce, dans un contexte de hausse des taux d’intérêts. A ce stade, les résultats, et en particulier la marge d’intérêts, sont encore peu impactés par cette forte hausse des taux. Le résultat net s’établit au 1er semestre à 65M€ en bénéficiant de la totalité des dividendes annuels de BPCE encaissés sur le 1er semestre.

Sur le plan social, des négociations ont été menées en 2022 à la BPACA avec la signature d’un accord d’entreprise relatif à la mobilité géographique et fonctionnelle et un avenant à l’accord d’intéressement 2021-2023.

En ouverture de la présente négociation, un retour a été réalisé sur les principales mesures salariales de 2022 : un montant de révisions salariales à hauteur de 1.35% (mesures Egalité comprises) de la masse salariale et l’attribution de primes exceptionnelles de l’ordre de 1,6 M€ (« PEPA » et « Prime Energie »).

D’autre part, des négociations sur les salaires ont abouti au niveau de la Branche Banque Populaire en septembre 2022, se traduisant par la signature d’un accord qui prévoit une augmentation générale des salaires, dont la mise en œuvre interviendra sur le bulletin de paie du mois de janvier 2023.

Au titre de cet accord, les salariés de la Branche Banque Populaire inscrits à l’effectif au 31 décembre 2022 et au 1er janvier 2023 sans discontinuité de contrat bénéficieront d’une augmentation générale de :

* 3,5 % du salaire de référence sans plancher pour les salariés percevant une rémunération annuelle brute inférieure à 30.000 € ;
* 3 % du salaire de référence sans plancher pour les salariés percevant une rémunération annuelle brute comprise entre 30.000 € et 39.999 € ;
* 2 % du salaire de référence sans plancher pour les salariés percevant une rémunération annuelle brute comprise entre 40.000 € et 49.999 € ;
* 1,5 % du salaire de référence sans plancher pour les salariés percevant une rémunération annuelle brute comprise entre 50.000 € et 80.000 €

Article 1 – ENVELOPPE AUGMENTATIONS SALARIALES INDIVIDUELLES 2023

1.1 Enveloppe d’augmentations individuelles liée à la campagne de révision salariale de début d’année

L’Entreprise détermine une enveloppe de 0.80 % de la masse salariale prévisionnelle au 31.12.2022, soit environ 620 000 euros (ou environ 992 000 euros chargés des cotisations sociales) au titre des augmentations salariales individuelles de « début d’année ».

/PRH1/ /PRH2/ /PRH3/ /PRH4/ /PRH5/

L’Entreprise s’engage à porter une attention particulière au respect de la représentativité de l’Entreprise.

1.2Enveloppe d’augmentations individuelles tout au long de l’année 2023 (mouvements RH 2023)

En sus des augmentations individuelles de début d’année énoncées ci-avant, l’Entreprise détermine une enveloppe de 0.45 % de la masse salariale prévisionnelle au 31.12.2022, soit environ 351 000 euros (ou environ 562 000 euros chargés des cotisations sociales) au titre des augmentations salariales individuelles réalisées tout au long de l’année 2023 (c’est-à-dire hors campagne de révisions salariales de début d’année, cf. article 1.1 ci-avant).

Les révisions de salaire attribuées au titre de la présente enveloppe s’inscrivent dans le cadre de la politique générale de gestion des carrières et ont pour vocation d’accompagner les collaborateurs dans le cadre d’un mouvement, d’une promotion et/ou d’un changement de niveau, qui peut s’opérer tout au long de l’année.

Cette enveloppe est répartie entre :

* Le montant déjà engagé au titre des promesses de révisions individuelles prises en 2022 et qui seront effectives en 2023, c’est à dire intégrées dans les salaires en 2023, qui correspond à environ 200 000 euros ;
* Le montant des révisions individuelles prises en 2023 et effectives en 2023, c’est-à-dire intégrées dans les salaires en 2023.

Les promesses de révisions individuelles prises en 2023 et qui seront effectives en 2024, c’est-à-dire intégrées dans les salaires en 2024, ne seront pas pris en compte dans le cadre de la présente enveloppe 2023.

Ainsi, sur l’année 2023, l’Entreprise s’engage à prévoir un volume d’augmentation global de 1.25 % de la masse salariale prévisionnelle au 31.12.2022, soit environ 971 000 euros (soit environ 1 553 000 euros chargés de cotisations sociales).

1.3 Suivi de la consommation des enveloppes d’augmentation

Un point sur la consommation des enveloppes sera réalisé avec les Délégués Syndicaux :

- dans les 2 mois suivant la fin de la campagne de révision début d’année (article 1.1) ;

- au cours du 3ème trimestre 2023, pour l’enveloppe liée aux mouvements RH (article 1.2).

Article 2 – PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR 2022

La Banque Populaire Aquitaine Centre Atlantique souhaite s’inscrire dans une démarche de soutien du pouvoir d’achat de ses collaborateurs affectés notamment par l’augmentation des prix à la consommation.

/PRH1/ /PRH2/ /PRH3/ /PRH4/ /PRH5/

Ainsi, l’Entreprise attribue une prime exceptionnelle de partage de la valeur dite « PPV » à tous ses collaborateurs dont le contrat de travail est en cours au moment du versement (hors stagiaires écoles), selon les modalités suivantes :

* pour les collaborateurs qui ont perçu au cours des 12 mois précédant le versement de la prime une rémunération brute annuelle sécurité sociale inférieure à 3 fois la valeur du SMIC annuel[[1]](#footnote-1) : le montant de la prime est de 1 750 euros
* net ;
* pour les collaborateurs qui ont perçu au cours des 12 mois précédant le versement de la prime une rémunération brute annuelle sécurité sociale supérieure ou égale à 3 fois la valeur du SMIC annuel : le montant de la prime après déduction du régime de cotisations est d’environ 1 190 euros net avant impôt (soit 1 750 euros – (forfait social + taxe sur les salaires[[2]](#footnote-2) + CSG/CRDS)).

Il sera procédé à une proratisation du montant de la prime en fonction du temps de présence sur les 12 derniers mois et/ou en fonction du taux d’activité contractuel (temps partiel) au 30 septembre 2022.

Les congés maternité, paternité, adoption et éducation des enfants sont assimilés à des périodes de présence effective pour la détermination du montant de la prime.

Une neutralisation des absences maladie sera réalisée en fonction du taux de maintien de salaire au titre des dispositions conventionnelles (100% ou 50%).

Ainsi, conformément aux dispositions légales, la PPV sera défiscalisée (IRPP) et exonérée de charges ainsi que de contributions sociales (CSG-CRDS) pour les collaborateurs qui ont perçu, au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, une rémunération brute annuelle inférieure à 3 fois la valeur du SMIC annuel (soit au moment de la signature de l’accord de 60 442.20 euros).

La PPV sera exonérée de charges sociales mais fiscalisée (IRPP) et soumise aux contributions sociales (CSG-CRDS) pour les collaborateurs qui ont perçu, au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, une rémunération brute annuelle supérieure ou égale à 3 fois la valeur du SMIC annuel.

Cette prime sera versée en une seule fois au cours de la 1ère quinzaine du mois d’octobre 2022.

Article 3 – EGALITE PROFESSIONNELLE ET PROMOTION DE LA MIXITE

En matière de rémunération plus particulièrement, la Banque réaffirme que l’égalité salariale est une des composantes essentielles de l’égalité professionnelle.

Ainsi, dans la continuité des actions déjà réalisées, la Banque Populaire Aquitaine Centre Atlantique s’engage à poursuivre, dans le cadre de sa politique salariale, l’identification et la réduction des écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes dont les situations sont comparables, et à appliquer le principe d’égalité salariale à tous les stades de la vie professionnelle.

A ce titre, l’Entreprise détermine une enveloppe dédiée à hauteur d’environ 100 000 euros (ou environ 160 000 euros chargés des cotisations sociales), soit 0.13 % de la masse salariale prévisionnelle au 31.12.2022.

/PRH1/ /PRH2/ /PRH3/ /PRH4/ /PRH5/

Cette enveloppe vient en sus de celles dédiées aux augmentations individuelles indiquées précédemment.

Par ailleurs, l’Entreprise s’engage au déploiement de mesures complémentaires visant à faire progresser la mixité à BPACA, notamment par la promotion des femmes dans l’encadrement et les postes à responsabilités, au travers de la création d’un réseau interne BPACA.

Article 4 – AVANTAGES SOCIAUX

4.1 Titres Restaurant

A compter du 1er janvier 2023, la valeur faciale du titre restaurant est revalorisée à hauteur de 9.87 euros, dont :

* 60 % sont pris en charge par l’Entreprise, soit 5.92 euros par titre (participation maximale règlementaire)
* 40 % restent à la charge du salarié, soit 3.95 euros par titre.

4.2 Revalorisation de la prime de scolarité

A compter du 1er janvier 2023, le montant brut des primes de scolarité est fixé par enfant scolarisé selon le barème suivant (soit une revalorisation de 4%) :

* enfants scolarisés en classe de maternelle : 124€
* enfants scolarisés en classe de primaire : 244€
* enfants scolarisés dans un établissement d’enseignement secondaire : 352€
* enfants scolarisés dans un établissement d’enseignement supérieur : 467€

Par ailleurs, BPACA souhaite apporter une attention spécifique aux collaborateurs dont les enfants scolarisés se trouvent en situation de handicap. Ainsi, une majoration complémentaire de la prime de scolarité sera appliquée selon le barème suivant (soit une majoration de 50% par rapport à la prime de scolarité « classique ») :

* enfants scolarisés en classe de maternelle : 186€
* enfants scolarisés en classe de primaire : 366€
* enfants scolarisés dans un établissement d’enseignement secondaire : 528€
* enfants scolarisés dans un établissement d’enseignement supérieur : 700€

Sont visés (sur production de justificatif), les enfants reconnus en situation de handicap par la Commission des Droits et de l’Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) et les enfants pour lesquels il y a une affection longue durée qui donne droit à une prise en charge à 100% (ex : enfant atteint d’une maladie chronique, asthme sévère, diabète, épilepsie, scoliose grave, etc).

4.3 Cumul indemnité frais de crèche/garde et prime de scolarité

Le plafonnement à 50% de l’indemnité de crèche/ garde en cas de cumul avec la prime de scolarité est supprimé. /PRH1/ /PRH2/ /PRH3/ /PRH4/ /PRH5/

Désormais, pour les frais engagés à compter du 1er janvier 2023, l’indemnité de crèche/garde sera versée intégralement même en cas de versement d’une prime de scolarité.

Pour rappel, le montant de l’indemnité de crèche/garde, attribuée jusqu’à la fin de la dernière année de la classe de primaire, s’élève à 7.50 euros par jour travaillé, plafonné aux frais engagés, sous réserve des justificatifs. Dans le cadre d’une garde partielle d’une durée inférieure à 4 heures, le montant forfaitaire est fixé à 3.50 euros par jour travaillé, plafonné aux frais engagés, sous réserve de justificatifs.

L’Entreprise maintient par ailleurs le versement de l’indemnité de garde/crèche sur justificatifs aux enfants gardés en centre de loisirs hors vacances scolaires (pour rappel : prise en charge par le CSE des frais de centres de loisirs pendant les vacances scolaires).

4.4 Mobilité / Déplacements Domicile -Travail

Afin d’agir en faveur de la protection du pouvoir d’achat de ses collaborateurs, la Banque décide, pour l’année 2023, de relever sa participation à la prise en charge de l’abonnement aux transports publics à hauteur de 75%, contre 66% actuellement.

En outre, il est décidé, à compter du 1er janvier 2023, une revalorisation de la prise en charge du coût des trajets domicile-travail réalisés à vélo (y compris vélos à assistance électrique) de 0.40 euros à 0.50 euros nets du kilomètre parcouru et ce dans la limite de 400.00 euros par an.

Par ailleurs, dans le prolongement de l’engagement pris par l’Entreprise lors des NAO 2022, une enquête a été réalisée courant été 2022 auprès de l’ensemble des collaborateurs de la Banque afin de déterminer les attentes en matière de déplacements domicile-travail.

Fort de ces attentes, l’Entreprise s’engage à proposer pour l’année 2023 des mesures incitatives destinées à « verdir » les trajets domicile-travail, via notamment un grand « Plan Vélo » et des mesures liées au Titre Mobilité.

4.5 Revalorisation des Frais Professionnels

Dans le prolongement de l’engagement pris par l’Entreprise lors des NAO 2022, la prise en charge des frais d’hébergement et de restauration est revalorisée à compter du 1er novembre 2022.

4.5.1 Revalorisation des frais d’hébergement

Les frais d’hébergement sont remboursés au réel sur justificatifs dans la limite des plafonds définis ci-dessous et selon les modalités prévues par la Politique de Déplacements et Frais Professionnels BPACA.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nuitée avec petit déjeuner | PROVINCE | PARIS et ILE DE FRANCE |
| 120 euros | 175 euros |

4.5.2 Revalorisation des frais de restauration

Les frais de restauration sont remboursés au réel sur justificatifs dans la limite des plafonds définis ci-dessous et selon les modalités prévues par la Politique de Déplacements et Frais Professionnels BPACA.

/PRH1/ /PRH2/ /PRH3/ /PRH4/ /PRH5/

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | PROVINCE | PARIS et ILE DE FRANCE |
| Déjeuner | 19.00 euros | 26.00 euros |
| Diner | 28.00 euros | 33.00 euros |
| Invitation Client  (par personne) | 35.00 euros | |
| Invitation Fournisseur  (par personne) | 30.00 euros | |
| Déjeuner dans le cadre d’une réunion interne / groupe  (par personne) | 25.00 euros | |

4.6 Revalorisation de l’indemnisation des astreintes

A compter du 1er janvier 2023, tout collaborateur placé en astreinte sera indemnisé selon les modalités suivantes (soit une revalorisation de 4%) :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Astreinte avec intervention éventuelle sur site | Astreinte avec intervention éventuelle à distance |
| Astreinte pendant une nuit en semaine (s’entend de l’heure de fin de travail habituel à l’heure d’embauche du lendemain) *référence plage horaires variables 18h30 et 7h45* | 32€ | 21€ |
| Astreinte sur une semaine complète du lundi au dimanche | 260€ | 172€ |
| Astreinte sur un week-end complet | 125€ | 84€ |
| Astreinte sur un jour non travaillé (ex samedi) hors dimanche ou jour férié | 63€ | 42€ |
| Astreinte sur une demi-journée habituellement non travaillée (ex samedi matin) | 42€ | 29€ |
| Astreinte sur un dimanche ou sur un jour férié | 78€ | 52€ |

Article 5 – POLITIQUE HANDICAP

L’Entreprise s’engage depuis plus 10 ans dans une démarche active en matière d’accompagnement des collaborateurs en situation de handicap ou dont un proche se trouve en situation de handicap.

Ces actions se matérialisent par un taux d’emploi à hauteur de 6.26% au 01/01/2022.

Afin de soutenir son engagement en faveur de l’insertion et du maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap, l’Entreprise reconduit l’enveloppe spécifique de 30 000 euros en relais du budget alloué au regard de l’accord branche Banque Populaire, au titre de l’année 2023.

/PRH1/ /PRH2/ /PRH3/ /PRH4/ /PRH5/

Article 6 – FERMETURES COLLECTIVES

Il est convenu de fermer :

* l’ensemble des agences ainsi que le Centre de Contact le 12 novembre 2022 ainsi que le 15 juillet 2023 ;
* l’ensemble de la Banque le 14 août 2023.

Ces jours de fermeture seront pris automatiquement sur les droits disponibles de RTT ou à défaut de congés payés.

Par ailleurs, dans le cadre des NAO 2022, il avait été décidé la fermeture de l’ensemble des agences ainsi que le Centre de Contact les 24 et 31 décembre 2022. En reconnaissance de l’implication des collaborateurs en 2022, la fermeture des agences et du Centre de Contact prévue ces deux jours (24 et 31/12/2022) ne sera pas finalement décomptée sur les droits disponibles de RTT ou de congés payés, ce qui représente un jour de repos supplémentaire en 2022 pour les collaborateurs concernés.

Article 7 - FORMALITES DE DEPOT ET PUBLICITE

Le présent Accord est notifié à chaque organisation syndicale.

Le présent accord est subordonné aux dispositions de l’article L.2232-12 du code du travail, notamment concernant les conditions de validité.

Dès sa conclusion, l’Accord sera déposé sur la plateforme en ligne TéléAccords en version intégrale, qui vaut dépôt auprès de la Direction Régionale de l’Economie, de l’Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) et en version format docx, sans nom, prénom, paraphe et signature d’une personne physique, à des fins d’enregistrement sur la base de données nationale.

Il sera également déposé au greffe du Conseil des prud’hommes de Bordeaux.

Un exemplaire du présent Accord sera également transmis à la branche.

Le présent Accord sera intégré dans l’Intranet de la Banque permettant à chaque salarié de pouvoir le consulter à tout moment.

Fait à Bordeaux, le 29 septembre 2022

En 4 exemplaires

|  |  |
| --- | --- |
| **Pour les Délégués Syndicaux,**  **Pour la CFDT**  **Pour la CFTC**  **Pour** **SNB**  **Pour UGICT CGT** | **Pour l’Entreprise,**  /RH5/ |

1. Soit 60 442.20 euros au 22/09/2022 [↑](#footnote-ref-1)
2. Taxe sur les salaires : variable en fonction du montant brut de la rémunération [↑](#footnote-ref-2)