ACCORD SALARIAL 2022

La négociation annuelle sur les salaires 2022 visée à l’article L 2242-1 du code du travail a été engagée le 17 novembre 2021 et s’est poursuivie au cours de deux séances, les 10 décembre 2021, et 13 janvier 2022 (dernière séance), au cours desquelles l’ensemble des parties a échangé plusieurs propositions.

Par le présent accord, les parties signataires conviennent de mettre en application les mesures proposées par la Direction lors de la dernière séance de négociations telles que précisées ci-après :

**Article 1 – Mesure d’augmentation catégorielle collective**

Les salariés en classification, hors collaborateurs en alternance, entrés à la Banque Nuger au plus tard le 1er janvier 2022 au titre d’un CDD ou d’un CDI, toujours présents à l’effectif lors du versement de la paie de février 2022, et dont la RCA est inférieure ou égale à 55.000 €, bénéficieront d’une augmentation de leur RCA de 0.7% avec un minimum de 250 € bruts.

Cette mesure sera effective sur la paie du mois de février 2022.

L’impact de cette mesure est évalué à un montant avoisinant **31.000 € bruts**.

**Article 2 – Budget des primes de performance**

Un budget de **356 400 €** **bruts** sera dédié à l’attribution des primes de performance individuelle, en approche sélective aux collaborateurs inscrits à l’effectif de l’entreprise.

Conformément aux dispositions de l’article 5.2.2 de l’accord du 7 décembre 2021 sur les objectifs en matière d’égalité professionnelle et de mixité entre les hommes et les femmes et les mesures permettant de les atteindre, les collaboratrices en congé maternité participeront à la répartition de ce budget.

Désireux d’approfondir les principes fixés cet accord, la Banque Nuger garantit, à performances individuelles et collectives équivalentes, que la prime de performance au titre de l’exercice concerné par une absence liée à la maternité (congé pathologique, légal et conventionnel) ou à l’adoption (congé légal et conventionnel) sera au moins égale à la prime de performance attribuée au titre de l’année précédant le départ en congé maternité ou d’adoption. Cette garantie a vocation à s’appliquer aux deux années civiles qui seraient, le cas échéant, concernées par le congé maternité ou d’adoption.

Afin d’assurer l’effectivité de cette mesure, chaque Direction en charge de la tenue des collèges de rémunération se verra communiquer, pour son périmètre, le montant correspondant au total des primes de performance versées aux collaboratrices et collaborateurs concernés par ce dispositif au titre de l’année précédant leur départ en congés pour l’une des causes visées ci-dessus.

**Article 3 – Budget des augmentations individuelles de Rémunérations Contractuelles Annuelles**

Un budget de **110 250** **€ bruts** sera dédié, en approche sélective tout au long de l’exercice 2022, à l’attribution d’augmentations individuelles de rémunérations contractuelles annuelles des collaborateurs en classification.

* Sur ce budget, une enveloppe spécifique de **17 000 euros** sera spécifiquement allouée au rattrapage des éventuels écarts constatés à niveau égal de qualification et de compétence, et dans des conditions semblables d’exercice d’un métier, entre les rémunérations contractuelles des femmes et des hommes salariés de l’entreprise.

Cette mesure s’inscrit dans le cadre des dispositions de l’accord du 7 décembre 2021 sur les objectifs en matière d’égalité professionnelle et de mixité entre les hommes et les femmes, et les mesures permettant de les atteindre.

**Article 4 – Abondement PEE**

La Banque Nuger s’engage à proposer à la signature des Organisations Syndicales Représentatives un avenant à durée déterminée à l’accord sur le PEE prévoyant pour les sommes investies au cours de l’année 2022, une amélioration de la première tranche de calcul du barème d’abondement du PEE qui sera portée à titre exceptionnel pour l’année 2022 à 200 % (contre 150% actuellement).

**Article 5 – Durée de l’accord et modalités de dépôt**

Le présent accord sera déposé par la Banque Nuger en un exemplaire auprès du Secrétariat – Greffe du Conseil de Prud’hommes de Clermont-Ferrand et auprès de la Direction régionale de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités (D.R.E.E.T.S) d’Auvergne selon les modalités en vigueur.

Fait à Clermont-Ferrand,

le 19 janvier 2022

***Pour la Banque Nuger,*** ***xxxxx***

Président du Directoire

***Pour*** ***l’Organisation Syndicale, xxxxx***

Déléguée syndicale - CFDT