**ACCORD** **RELATIF AUX**

**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES SUR LES SALAIRES**

**POUR L'ANNEE 2023 AU SEIN DE LA COMMUNAUTE BPCE**

**Entre les soussignées :**

**BPCE SA**, Société Anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 180 478 270 € dont le Siège social est situé 50, avenue Pierre Mendès France – 75201 Paris Cedex 13, représentée par Monsieur , Directeur des Ressources Humaines de BPCE SA, agissant pour le compte de la Communauté BPCE,

Et les **filiales de BPCE SA et GIE** entrant dans le champ d’application du présent accord, représentées par Monsieur , Directeur des Ressources Humaines de BPCE SA, agissant en sa qualité de mandataire des entreprises de la Communauté BPCE.

Ci-après dénommées ensemble « Communauté BPCE »

**D’une part,**

**Et**

**Les organisations syndicales représentatives dans le périmètre de la Communauté BPCE**, prises en la personne de leurs représentants en vertu des mandats dont ils disposent

Ci-après dénommées « les Organisations Syndicales Représentatives »

**D’autre part,**

Ensemble dénommées « les parties »

**Préambule**

Pour lutter contre la baisse du pouvoir d’achat des salariés, le législateur a, par la loi n°2022-1158 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août 2022, mis en place des mesures visant à permettre aux entreprises d’améliorer le pouvoir d’achat des salariés.

Compte tenu de ces mesures et de la forte inflation, les partenaires sociaux ont souhaité anticiper la négociation annuelle sur le thème des salaires de l’année 2023 afin de soutenir durablement le pouvoir d’achat des collaborateurs.

Dans le cadre de cette négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, les parties se sont rencontrées les 19 et 26 septembre 2022 afin d’échanger sur les propositions formulées par la Direction et celles émises par les organisations syndicales.

Dans un contexte d’incertitude économique, les entreprises de la Communauté veilleront à maintenir voire à accroitre leur budget d’augmentation individuelle à performance économique de l’entreprise équivalente pour reconnaître l’engagement et les résultats de leurs salariés.

A cette occasion, la Direction a communiqué aux organisations syndicales les informations utiles permettant de conduire la négociation.

Le présent accord a pour objectif de définir des règles harmonisées pour l’ensemble des entreprises de la Communauté relevant du périmètre de cet accord.

Après recueil des propositions de chacune des parties et négociations, les parties ont convenu ce qui suit :

**Article 1 – PERIMETRE DE L’ACCORD**

Le présent accord est applicable aux entreprises de la Communauté BPCE, ayant des salariés relevant d’un contrat de travail de droit français.

La liste des entreprises entrant dans le champ d’application du présent accord au jour de sa signature figure en annexe 1.

**Article 2 - Mesures salariales**

Article 2.1 : Salaire de référence

Le salaire de référence est égal ausalaire annuel fixe brut, constaté au 31 décembre 2022, pour un équivalent temps plein auquel s’ajoutent, pour les personnes concernées, l’indemnité différentielle, les avantages individuels acquis ainsi que les commissions qui s’entendent comme les rémunérations perçues sur les ventes réalisées et/ou le chiffre d’affaires traité de l’exercice 2022 et constatées au 31 décembre 2022 ou à percevoir en mars 2023.

Article 2.2 : Revalorisation

Les parties conviennent d’une revalorisation de 2,5% du salaire annuel fixe brut, temps plein des collaborateurs dont le salaire de référence défini à l’article 2.1 est inférieur ou égal à 80.000 euros bruts, sous réserve qu’ils aient au moins un an d'ancienneté Groupe au 1er janvier 2023 et qu’ils soient présents à l’effectif à la date du versement.

Elle sera intégrée au salaire annuel fixe brut.

Cette revalorisation est assortie d'un plancher de 900 euros bruts et d’un plafond de 1500 euros bruts.

La revalorisation ainsi convenue interviendra sur la paye du mois de janvier 2023 avec effet au 1er janvier 2023.

En cas de travail à temps partiel ou à temps réduit, le salaire fixe annuel est revalorisé puis proratisé en fonction du taux d’activité.

**Article 3 – Dispositions FINALES**

Article 3.1 - Durée de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entrera en vigueur à compter de la date de signature et prendra fin le 31 décembre 2023, date à laquelle il cessera de plein droit de produire ses effets conformément à l’article L.2222-4 du Code du travail.

Article 3.2 : Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues à l’article L.2261-7-1 et L.2261-8 du code du travail ; toute demande de révision sera notifiée aux autres parties et, le cas échéant, à l’ensemble des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec accusé de réception et devra être accompagnée d’une proposition de nouvelle rédaction concernant les articles soumis à révision.

Les discussions portant sur la révision devront s’engager dans le délai d’un mois suivant la date de la demande.

En cas de signature d’un avenant de révision, les dispositions de l’avenant de révision se substitueront de plein droit à celles de l’accord initial à la date expressément prévue ou, à défaut, à la date du jour suivant le dépôt de l’avenant selon l’article L.2261-1 du Code du travail.

Article 3.3 : Publicité et Dépôt

Le présent accord sera notifié par la Direction aux organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé à la DRIEETS sur la plateforme de télé-procédure du ministère du travail et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L.2231-6 du Code du Travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des salariés de chaque entreprise selon les règles en vigueur dans chacune d’elle.

Article 3.4 : Suivi du présent accord

Afin d’assurer le suivi du présent accord, une commission est mise en place.

Elle est composée de trois représentants par organisation syndicale représentative signataire et de trois représentants de la direction.

La commission de suivi se réunira en septembre 2023.

Elle a pour objectif de vérifier la bonne application des engagements pris.

A cet effet, il sera établi un bilan comportant les informations suivantes :

* Nombre de collaborateurs ayant bénéficié de la mesure de revalorisation salariale
* Nombre de collaborateurs ayant bénéficié du plancher de 900 € bruts
* Nombre de collaborateurs ayant bénéficié du plafond de 1500 € bruts
* Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d’une mesure d’augmentation individuelle
* Montant Moyen d’augmentation individuelle au 30 juin 2023 pour la population éligible et par tranche de salaire de 10 000 €.

Pour ce dernier indicateur, il sera, au tant que possible, communiqué une comparaison au 30 juin 2022.

Fait à Paris, le 3 octobre 2022

En 5 exemplaires,

**Pour la direction de BPCE SA et les entreprises entrant dans le champ d’application du présent accord, représentées par Monsieur , Directeur des ressources humaines de BPCE SA, agissant pour leur compte**

**Pour la CFDT :**

**Pour le SNB-CFE/CGC :**

**Pour l’UNSA :**

**Annexe 1 : Entreprises de la Communauté BPCE comprises dans le périmètre de l’accord**

Entrent dans le champ d'application de l'accord les sociétés et GIE suivants :

BPCE SA,

BPCE Achats,

BPCE Services Financiers,

BPCE Services,

BPCE Financement,

BPCE Factor,

BPCE Lease,

BPCE Car Lease,

Compagnie Européenne de Garanties et Cautions « CEGC »,

Société Centrale pour le Financement de l'Immobilier « SOCFIM »,

BPCE Solutions Immobilières,

BPCE Expertises Immobilières,

BPCE Infogérance et technologies « BPCE-IT »,

BPCE Solutions Informatiques « BPCE SI »,

GIE BPCE Relation Assurances

BPCE VIE

BPCE ASSURANCES

BPCE APS

ASSURANCES DU GROUPE BPCE

BPCE PAYMENT SERVICES

BPCE PAYMENTS

PRAMEX