

Société Anonyme au capital de 70 000 000 Euros

Siège Social : 2 rue du 24 Février 79000 NIORT

PROTOCOLE D’ACCORD

PORTANT SUR

LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE AINSI QUE SUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- 2023 –

**Entre les soussignés :**

Socram Banque,

Société anonyme au capital de 70 000 000€,

Immatriculée au RCS de Niort sous le n° 682 014 865,

Dont le siège social est situé 2 rue du 24 février – 79000 Niort,

Représentée par Monsieur […], agissant en qualité de Directeur Général Délégué,

D’une part,

**Et,**

Monsieur […], agissant en qualité de Délégué Syndical CGT,

Monsieur […], agissant en qualité de Délégué Syndical CFDT,

D’autre part.

**Préambule**

Au regard de la situation de forte hausse de l’inflation, les organisations syndicales représentatives et la Direction ont souhaité anticiper l’organisation de la négociation annuelle sur les salaires de l’année 2023 afin de soutenir durablement le pouvoir d’achat des collaborateurs de Socram Banque.

C’est dans cette perspective que la négociation annuelle obligatoire au titre de l’année 2023 s’est ouverte dès début septembre 2023, afin d’examiner les mesures pouvant être appliquées rapidement.

Dans le cadre de cette Négociation Annuelle Obligatoire prévue aux articles L2242-15 du Code du travail, la Direction générale et les Organisations syndicales représentatives dans l’entreprise se sont réunies 10 fois (le 6 septembre 2022, le 14 septembre 2022, le 21 septembre 2022, le 29 septembre 2022, le 4 octobre 2022, le 13 octobre 2022, le 18 octobre 2022, le 25 octobre 2022, le 3 novembre 2022, le 7 novembre 2022).

Lors de la première réunion, après avoir notamment abordé le lieu, le calendrier, les parties ont défini le périmètre des négociations.

A cette occasion, la Direction a communiqué aux organisation syndicales l’ensemble des informations utiles permettant de conduire la négociation.

Cette négociation a abordé l’ensemble des sujets visés par la loi et plus particulièrement les domaines de la rémunération, du temps de travail et du partage de la valeur ajoutée dans Socram Banque, puis l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et la qualité de vie au travail (conformément à l’article L2231-1 du Code du travail)

Les réunions ont permis aux parties d’exprimer leurs propositions et de trouver un point d’équilibre tenant compte de l’ensemble des éléments échangés entre la Direction et les Organisations syndicales.

A l’issue de ces réunions, il a été convenu ce qui suit entre la Direction, d’une part et les Organisations syndicales d’autre part.

1. **Champ d’application du protocole d’accord**

Le présent protocole d’accord s’applique à l’ensemble des salariés de Socram Banque (CDI, CDD) présent dans l’effectif de l’entreprise au 30 novembre 2022 et sous réserve de conditions spécifiques de présence pour certaines mesures.

1. **Prime de Partage de la Valeur (PPV)**

Les parties au présent accord, ont souhaité mettre en place une prime de partage de la valeur (PPV) dans les conditions de la loi portant mesure d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat au bénéfice des salariés. Cette prime sera de :

* 800€ pour les salariés dont la rémunération annuelle brute est inférieure ou égale à 40 K€,
* 650€ pour les salariés dont la rémunération annuelle brute est supérieure à 40K€.

Les modalités de versement de cette PPV sont les suivantes :

a/ Une première partie versée au cours de l’exercice 2022 de  :

* 500€ pour les salariés dont la rémunération annuelle brute est inférieure ou égale à 40 K€,
* 400€ pour les salariés dont la rémunération annuelle brute est supérieure à 40K€.

Cette partie sera proratisée en fonction du nombre de mois de présence du salarié entre le 01/11/2021 et le 31/10/2022 de cette manière :

* Plus de 9 mois de présence entre le 1er novembre 2021 et le 31 octobre 2022 : 100% de la prime,
* De plus de 6 mois à 9 mois de présence entre le 1er novembre 2021 et le 31 octobre 2022 : 75% de la prime,
* De plus de 3 mois à 6 mois de présence entre le 1er novembre 2021 et le 31 octobre 2022 : 50% de la prime,
* 3 mois et moins de présence entre le 1er novembre 2021 et le 31 octobre 2022 : 25% de la prime.

Cette prime sera versée avec le salaire du mois de novembre 2022, aux collaborateurs présents dans les effectifs au 30 novembre 2022. Elle suivra le régime fiscal et social en fonction de la rémunération du collaborateur la percevant.

b/ Une seconde partie versée au cours de l’exercice 2023 :

* 300€ pour les salariés dont la rémunération annuelle brute est inférieure ou égale à 40K€,
* 250€ pour les salariés dont la rémunération annuelle brute est supérieure à 40K€.

Cette partie sera proratisée en fonction du nombre de mois de présence du salarié entre le 01/02/2022 et le 31/01/2023 de cette manière :

* Plus de 9 mois de présence entre le 1er février 2022 et le 31 janvier 2023 : 100% de la prime,
* De plus de 6 mois à 9 mois de présence entre le 1er février 2022 et le 31 janvier 2023 : 75% de la prime,
* De plus de 3 mois à 6 mois de présence entre le 1er février 2022 et le 31 janvier 2023 : 50% de la prime,
* 3 mois et moins de présence entre le 1er février 2022 et le 31 janvier 2023 : 25% de la prime.

Cette prime sera versée avec le salaire du mois de février 2023, aux collaborateurs présents dans les effectifs au 28 février 2023. Elle suivra le régime fiscal et social en fonction de la rémunération du collaborateur la percevant.

La rémunération annuelle fixe brute servant de référence pour déterminer le montant de la prime à verser est celle arrêtée au 30 novembre 2022.

1. **Mesures collectives**

a/ Augmentation générale

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire au titre de l’année 2023, les parties sont convenues de l’application d’une mesure collective représentant une augmentation moyenne de 2,35% (sur la base d’une année pleine) de la masse salariale estimée (rémunération brute annuelle soumise à cotisations) arrêtée au 31 décembre 2022 des salariés répondant aux critères d’éligibilité suivants :

* Etre titulaire d’un contrat de travail (CDD, CDI), d’un contrat de professionnalisation ou d’un contrat d’apprentissage,
* Etre présent dans les effectifs à la date de prise d’effet de cette augmentation soit au 1er janvier 2023 et au 1er juillet 2023.

Cette augmentation se traduira par tranche de salaire et en montant brut annuel (hors contrats de professionnalisation ou contrats d’apprentissage) de la manière suivante :

* 1 000€, sur la base d’un équivalent temps plein, pour les salariés dont la rémunération annuelle brute est inférieure ou égale à 40K€,
* 800€, sur la base d’un équivalent temps plein, pour les salariés dont la rémunération annuelle brute est supérieure à 40K€.

Cette augmentation brute annuelle sera effective pour moitié à compter de la paie du mois de janvier 2023 et pour l’autre moitié à compter de la paie du mois de juillet 2023, de la manière suivante :

* A compter de la paie du mois de janvier 2023 :
  + 500€ pour les salariés dont la rémunération annuelle brute est inférieure ou égale à 40K€,
  + 400€ pour les salariés dont la rémunération annuelle brute est supérieure à 40K€.
* A compter de la paie du mois de juillet 2023 :
  + 500€ pour les salariés dont la rémunération annuelle brute est inférieure ou égale à 40K€,
  + 400€ pour les salariés dont la rémunération annuelle brute est supérieure à 40K€.

Les titulaires d’un contrat de professionnalisation ou d’un contrat d’apprentissage bénéficieront d’une augmentation globale de 4% (sur la base d’une année pleine) de leur rémunération brute annuelle. Cette augmentation sera effective pour moitié à compter de la paie du mois de janvier 2023 et pour l’autre moitié à compter de la paie du mois de juillet 2023, de la manière suivante :

* 2%, à compter de la paie du mois de janvier 2023,
* 2% à compter de la paie du mois de juillet 2023.

La rémunération annuelle fixe brute servant de référence pour déterminer le montant de l’augmentation à appliquer est celle arrêtée au 31 décembre 2022.

b/ Titres restaurant

Les parties se sont entendues sur une augmentation de la valeur faciale des titres restaurant à 9,50€, à compter des commandes réalisées en janvier 2023 sur la base du nombre de jours travaillés sur le mois de décembre 2022. La prise en charge de l’employeur augmentera également à cette même date à hauteur de 60%.

1. **La durée effective et l’organisation du temps de travail**

Les parties ont rappelé la signature le 16 août 2021 d’un Accord relatif au Compte Epargne Temps valable à compter du 1er septembre 2021 pour une durée de 3 ans.

1. **L’intéressement, la participation et l’épargne salariale**

Les parties ont rappelé la signature le 27 mai 2021 d’un Accord d’Intéressement valable pour une durée de 3 exercices sociaux, à compter du 1er janvier 2021 jusqu’au 31 décembre 2023. Dans le cas où les conditions d’application de cet Accord seraient réalisées, les versements correspondants seraient effectués sur la paie du mois de mai 2023.

1. **Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Les parties ont rappelé la signature le 30 novembre 2021 d’un Accord Egalité Hommes-Femmes valable à compter du 1er janvier 2021 pour une durée déterminée jusqu’au 31 décembre 2024. Il a également fait état d’un index de l’égalité professionnelle de 97/100 au 1er mars 2022.

Dans ce cadre qui s’inscrit dans une démarche d’amélioration continue, les parties sont convenues de réserver un budget de 0,2% de la masse salariale estimée (rémunération brute annuelle soumise à cotisations) arrêtée au 31 décembre 2022 à la réduction d’écarts éventuels les plus significatifs concernant certaines classifications de collaborateurs. Cette mesure sera mise en œuvre et versée sur la paie du mois de mars 2023.

1. **Mesures individuelles**

Nonobstant, les mesures collectives, les parties sont convenues de réserver un budget de 0,4% de la masse salariale estimée (rémunération brute annuelle soumise à cotisations) arrêtée au 31 décembre 2022 à la reconnaissance de la surperformance de chaque collaborateur concerné, soit sous forme de prime, soit sous forme d’augmentation. Ces mesures seront mises en œuvre et versées sur la paie du mois de mars 2023.

1. **Santé – Sécurité**

a/ Partenariat avec les services départementaux d’incendie et de secours (SDIS)

Afin de valoriser l’engagement d’une collaboratrice sapeur-pompier volontaire, Socram Banque a signé le 29 mars 2021, une convention de partenariat auprès du SDIS. Dans cette convention, l’entreprise permet à cette collaboratrice de se mettre à disposition du SDIS pour des interventions ou de la formation jusqu’à 40 heures par an pendant son temps de travail.

b/ Des actions de prévention interne

La liste des Secouristes Sauveteurs au Travail (SST), Guides-Files (GF), Serres-Files (SF) a été actualisée. Les formations initiales et d’actualisation sont régulièrement programmées et organisées pour les collaborateurs concernés.

c/ Animation « Gestes qui sauvent »

L’animation « Gestes qui sauvent » du 6 septembre 2022 a permis à 30 collaborateurs d’être formés aux 1ers gestes qui sauvent. Lors de cette journée, les salariés ont pu participer à des ateliers portant sur l’utilisation d’un défibrilateur et sur le maniement d’un extincteur avec le concours de l’APAVE. A cette occasion, un « flyer sécurité » a été remis à l’ensemble du personnel.

d/ Lutte contre le harcèlement sexuel et agissement sexiste/harcèlement moral

Socram Banque s’engage à informer et sensibiliser la communauté de managers sur cette thématique. Une communication à destination des collaborateurs sera également réalisée au cours de l’année 2023.

1. **L’articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle**

a/ la parentalité

L’entreprise a créé un livret Paternité et un livret Maternité mis en ligne sur le portail RH afin que l’information sur la politique parentale soit accessible à tout moment, facilement par les collaborateurs.

Dans le cadre de l’Accord en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 30 novembre 2021, un 3ème jour de télétravail par semaine est accordé, sur demande, aux femmes enceintes, à compter du 6ème mois de grossesse (selon le calendrier déclaré à la RH). Des places de parking dédiées sont également mises à leur disposition.

b/ Respect du droit à la déconnexion

L’Accord relatif au télétravail et au droit à la déconnexion signé le 11 janvier 2021 a posé le principe du droit à la déconnexion pour chacun.

1. **Accompagnement des collaborateurs**

a/ Accompagnement managérial

La culture managériale souhaitée par Socram Banque se base sur une Charte Managériale élaborée en 2021, dont les fondamentaux sont la bienveillance, la confiance, la coopération, l’exemplarité, l’engagement et la responsabilité. Ces principes ont été déclinés en missions communes pour l’ensemble des managers.

Des parcours de formation dédiés afin d’accompagner le développement des compétences de ce collectif managérial et de participer à l’ancrage des réflexes indispensables au bien être au travail ont été organisés dès 2021.

b/ Baromètre interne pour mesurer l’impact des changements stratégiques

En octobre 2021, Socram Banque a diffusé un questionnaire auprès de l’ensemble du personnel afin d’évaluer le climat social de l’entreprise. Cette enquête s’inscrit dans une démarche d’amélioration continue voulue par la direction.

c/ Les cafés DG

A minima mensuellement, la Direction générale échange de manière informelle et privilégiée avec les collaborateurs. Ces cafés sont l’occasion pour les collaborateurs, comme pour la direction de mieux se connaître, d’échanger et de trouver du sens dans leurs missions au quotidien.

d/ La mise à disposition d’informations

Socram Banque s’est dotée depuis plusieurs années d’un intranet permettant de recenser toute l’information utile et nécessaire pour les collaborateurs.

Cet espace intranet leur permet de disposer en temps réel des actualités de l’entreprise, d’informations récurrentes (organigramme, trombinoscope, textes de référence,…).

Afin d’avoir accès à des informations RH ciblées, Socram Banque a développé en 2021 un portail RH. Cet outil permet également d’enregistrer les entretiens annuels individuels et les entretiens professionnels. Ces informations ouvertes à tous sont accessibles durant le temps de travail et ne se substituent pas aux informations des managers, notamment lors des réunions d’équipes ou en entretiens bilatéraux.

e/ Projets Teamstarter

Depuis cette année, Socram Banque a développé un partenariat avec une startup Teamstarter permettant aux collaborateurs d’être leur propre acteur de l’amélioration de leur environnement de travail, en réalisant des projets collaboratifs et transverses au sein de l’entreprise.

Dans ce cadre, 15 projets ont été réalisés ou sont en cours de l’être.

f/Demi-Journée de teambuilding

Conjointement avec le Comité social et économique, Socram Banque a organisé le 9 septembre 2022 une demi-journée de teambuilding qui a permis de faire participer l’ensemble des collaborateurs à une activité collective sous forme ludique, qui sera renouvelée en 2023.

1. **Mobilité durable**

a/ Réduire et optimiser les déplacements

L’Accord relatif au télétravail et au droit à la déconnexion signé le 11 janvier 2021, installant le télétravail dans les pratiques de Socram Banque, contribue à réduire les déplacements des collaborateurs.

Socram Banque a également engagé une démarche de réduction des déplacements professionnels, en favorisant, à la fois, les formations à distance des collaborateurs et les réunions hybrides. Cet engagement se poursuivra par la création « d’espaces de confidentialité » dans les bâtiments permettant aux collaborateurs, notamment sur les plateaux, de s’isoler pour participer à ce type de réunion, sans déranger leurs collègues.

b/ Forfait mobilité durable

Les parties sont convenues dans le cadre de la NAO 2023 de maintenir l’indemnité km vélo de 200€ par an. Les travaux du groupe de travail dédié n’ont pas été retenus pour l’année 2023.

1. **Règlement des litiges**

Les litiges pouvant survenir à l’occasion de l’interprétation des dispositions du présent accord se régleront si possible à l’amiable après entente des parties. A défaut, le litige pourra être porté devant la juridiction compétente.

1. **Révision**

Conformément aux dispositions de l’article L. 2261-7-1 du Code du travail, le présent accord pourra faire l’objet à tout moment d’une révision. Sont habilitées à engager la procédure de révision :

* Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention ou cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de cet accord ;
* A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l’établissement d’un avenant signé par une ou plusieurs Parties signataires. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

Le présent accord constitue un tout indivisible.

1. **Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l’une ou l’autre des parties signataires sous réserve du respect d’un préavis de trois mois, conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du Code du travail. La dénonciation est notifiée par courrier recommandé avec accusé de réception par son auteur aux signataires de l’accord, et doit faire l’objet d’un dépôt, en application de l’article L. 2231-6 du Code du travail.

1. **Durée**

Les dispositions des articles 2 et 3 du présent protocole sont limitées au cadre de l’obligation d’engager une négociation portant notamment sur les salaires.

Les autres dispositions sont conclues pour une durée indéterminée.

1. **Publicité et dépôt**

A l’issue de la procédure de signature, et en application des dispositions de l’article L. 2231-5 du Code du travail, la Direction notifiera le texte du présent accord à l’ensemble des organisations syndicales représentatives.

En application des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail (dénommée « TéléAccords » à la date d’entrée en vigueur du présent accord), dans les conditions suivantes :

* dans une version électronique, non anonymisée, présentant le contenu intégral de l’accord déposé, sous format .pdf, datée, revêtue du lieu de signature et des signatures originales, accompagnée des pièces nécessaires à l’enregistrement ;
* dans une version électronique de l’accord déposé en format .docx, anonymisée, dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphes et les signatures) sont supprimées (non-visibles), et uniquement ces mentions. Les noms, les coordonnées de l’entreprise continueront à apparaître, ainsi que les noms des organisations syndicales, le lieu et la date de signature.

Un exemplaire signé sera, par ailleurs, remis à chaque signataire et déposé au secrétariat Greffe du Conseil de prud’hommes de Niort.

En application des dispositions de l’article R. 2262-3 du Code du travail, le présent accord sera diffusé sur l’intranet de l’entreprise

Fait à Niort le 7 novembre 2022, en 4 exemplaires originaux dont un pour chacune des parties et un aux fins de dépôt, le.

Pour la Direction Générale Pour la CGT Pour la CFDT

[…] […] […].