**ACCORD COLLECTIF RELATIF AUX SALAIRES ET AU PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE**

NAO 2022 POUR L’ANNÉE 2023

**Entre :** La société BNP PARIBAS PARTNERS FOR INNOVATION (BP²I), dont le siège social est situé 59 rue de la République 93100 Montreuil, immatriculée au RCS de Bobigny sous le numéro 433 910 247, représentée par X agissant en sa qualité de Directeur Général, dûment habilité aux fins des présentes,

*Ci-après « la Direction »*

D’une part,

**Et** Les organisations syndicales représentatives au sein de l’entreprise au sens de l’article L.2231-1 du code du travail :

* CFDT Bétor Pub, représentée par X, délégué(e) syndicale et dûment habilité(e) aux fins de présentes,
* FOFEC, représentée par X, délégué(e) syndicale et dûment habilité(e) aux fins de présentes,
* SICSTI-CFTC, représentée par X, délégué(e) syndicale et dûment habilité(e) aux fins de présentes,

*Ci-après « les organisations syndicales »*

D’autre part

Table des matières

[Préambule 2](#_Toc117780364)

[Article 1. Augmentation générale de salaires 2](#_Toc117780365)

[Article 2. Prime de partage de la valeur 3](#_Toc117780366)

[Article 3. Augmentations individuelles 4](#_Toc117780367)

[Article 4. Titres restaurant 4](#_Toc117780368)

[Article 5. Prime de vacances 5](#_Toc117780369)

[Article 6. Dispositions finales 5](#_Toc117780370)

[Annexe – Revendications des organisations syndicales 7](#_Toc117780371)

# Préambule

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la Direction et les organisations syndicales se sont réunies dans le cadre des négociations annuelles obligatoires 2022 pour 2023 portant sur les salaires et le partage de la valeur ajoutée.

Les parties au présent accord ont souhaité que cette négociation réponde au contexte actuel, tout particulièrement à l’inflation à laquelle sont confrontés les salariés de l’entreprise.

Ainsi, outre des mesures d’augmentations individuelles en ligne avec la politique de l’entreprise mise en œuvre depuis plusieurs années, les parties ont souhaité prévoir une mesure d’augmentation générale visible, avec une attention particulière pour les premiers niveaux de salaires, ainsi que le versement d’une prime de partage de la valeur telle que définie par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat.

A l’issue de 4 réunions qui se sont tenues les 10 octobre, 17 octobre, 24 octobre et 2 novembre, les parties sont parvenues à un accord et ont convenu ce qui suit.

# Article 1. Augmentation générale de salaires

Les parties au présent accord ont convenu d’une mesure d’augmentation générale des salaires dans les conditions suivantes.

* 1. **Bénéficiaires**

Bénéficieront de la mesure d’augmentation du salaire de base les salariés de BP²I :

* Liés à BP²I par un CDI ou CDD ;
* Présents à la date de signature du présent accord et au 1er janvier ;
* Dont le salaire annuel brut de base, pour un équivalent temps plein, est strictement inférieur à 90 000 euros au 31 décembre 2022.

*NB : les conditions ci-dessus sont cumulatives.*

* 1. **Niveau de l’augmentation**

L’augmentation est fixée à 3% du salaire annuel brut de base au 31 décembre 2022.

Toutefois, le montant de l’augmentation ne pourra être :

* Ni inférieur à 1 200 euros bruts annuels,
* Ni supérieur à 2 000 euros bruts annuels.

Ces plancher et plafond s’entendent pour un bénéficiaire travaillant à temps plein. Ils seront proratisés pour les salariés à temps partiel, en fonction de leur temps de travail.

* 1. **Date d’effet**

L’augmentation générale s’appliquera à effet du 1er janvier 2023.

# Article 2. Prime de partage de la valeur

Les parties au présent accord ont convenu du versement d’une prime de partage de la valeur, telle que définie à l’article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat, dans les conditions suivantes.

* 1. **Bénéficiaires**

La prime de partage de la valeur sera versée aux salariés :

* Liés à BP²I par un contrat de travail (CDI, CDD, contrat en alternance) ;
* Présents à la date de versement de la prime ;
* Dont la rémunération globale brute versée au cours de la période de référence, au sens de l’article L242-1 du Code de la sécurité sociale est strictement inférieur à 90 000 euros.

*NB : les conditions ci-dessus sont cumulatives.*

* 1. **Montant de la prime**

Les salariés remplissant les conditions d’éligibilité ci-dessus définies percevront au titre de l’exercice 2022, une prime de partage de la valeur, pour un salarié à temps plein et pour une année pleine sur la période de référence[[1]](#footnote-1) d’un montant de :

* 1 100 euros pour les salariés dont la rémunération globale brute versée au cours de la période de référence, au sens de l'article L242-1 du Code de la sécurité sociale est inférieure à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance sur la base de la durée légale du travail[[2]](#footnote-2) ;
* 800 euros pour les salariés dont la rémunération globale brute versée au cours de la période de référence, au sens de l’article L242-1 du Code de la sécurité sociale, est égale ou supérieure à trois fois la valeur annuelle du salaire minimum de croissance sur la base de la durée légale du travail2, et inférieure à 90 000 euros.

Il est précisé que le montant de la prime de partage de la valeur sera modulé en fonction de la durée de présence effective au sein de l’entreprise et/ou de la durée de travail[[3]](#footnote-3), au cours de la période de référence1. Les congés prévus au chapitre V du titre II du livre II de la première partie du Code du travail sont assimilés à des périodes de présence effective. Ainsi, les périodes d’absences consécutives à un accident du travail, à une maladie professionnelle, à des congés au titre de la maternité, de la paternité et de l’accueil ou de l’adoption d’un enfant, ainsi que des congés d’éducation parentale, pour la maladie d’un enfant et de présence parentale, sont prises en compte comme temps de présence effective ; elles ne donnent pas lieu à réduction du montant de la prime.

* 1. **Modalités de versement**

Le versement de la prime sera effectué sur la paie du mois de novembre 2022.

Conformément aux dispositions de l’article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat :

* la prime de 1 100 euros attribuée dans les conditions prévues par le présent accord est exonérée d'impôt sur le revenu, de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle ainsi que des participations, taxes et contributions de toutes natures en vigueur à la date de son versement.

Elle est en revanche incluse dans le revenu fiscal de référence défini au 1° du IV de l’article 14 de l’ordonnance n°96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale.

* la prime de 800 euros attribuée dans les conditions prévues par le présent accord est soumise à l’impôt sur le revenu et est assujettie à la CSG/CRDS ainsi qu’au forfait social et à la taxe sur les salaires dans les conditions applicables à l'intéressement.

# Article 3. Augmentations individuelles

Les parties au présent accord ont convenu d’allouer une enveloppe maximum de 1,5 % de la masse salariale aux augmentations individuelles.

Ces augmentations individuelles décidées dans le cadre du CRP seront effectives au 1er mars 2023.

Comme lors de chaque CRP, une attention particulière sera portée sur les situations de salariés n’ayant pas bénéficié d’augmentation individuelle depuis 3 ans.

# Article 4. Titres restaurant

Les 27 juin 2022, la Direction de BP²I et les organisations syndicales représentatives signaient un accord d’adhésion, à compter du 1er janvier 2023, à l’accord télétravail du groupe BNP Paribas. Ce dernier prévoit, pour chaque jour télétravaillé, le bénéfice d’une titre restaurant dématérialisé, « *dans les conditions applicables au sein de l’entité ou à définir par les entités qui appliquent habituellement une autre modalité de participation employeur au frais de repas* ».

BP²I ne prévoit pas, à l’heure actuelle, le bénéfice de titres restaurant pour ses collaborateurs en raison de la présence des restaurants du GAM, les parties au présent accord ont souhaité définir les conditions de l’octroi des titres restaurant aux collaborateurs en télétravail.

Ainsi, il est convenu que :

* la valeur faciale des titres restaurant octroyés à compter du 1er janvier 2023 sera de 10,83 euros ;
* la prise en charge de l’employeur s’élèvera à 60 % de la valeur faciale du titre restaurant, soit 6,50 euros.

# Article 5. Prime de vacances

La convention collective « Syntec » à laquelle est soumise l’entreprise prévoit le versement d’une prime de vacances.

Dans le cadre de l’accord NAO 2017 pour l’année 2018, il avait été convenu, pour tenir compte des règles d’acquisition et de prise de congés de BP²I, de verser cette prime sur la paie de décembre et donc de verser la prime aux salariés présents au 1er décembre de l’année considérée.

Progressivement, le versement de cette prime a été décalé à juin. Pour autant, la condition de présence pour le bénéfice de cette prime n’a pas été décalée, conduisant à ce que la prime soit versée à des salariés ayant quitté l’entreprise et ne soit pas versée à ceux ayant rejoint l’entreprise au cours des 6 mois précédant son versement.

C’est pourquoi, les parties au présent accord conviennent de réaligner la condition de présence pour le bénéfice de la prime avec la date de versement de la prime de vacances. Ainsi, la prime sera versée aux salariés présent le 1er juin précédant le versement.

Les modalités de calcul du montant de la prime restent inchangées.

# Article 6. Dispositions finales

* 1. **Champ d’application**

Le présent accord s’applique à tous les salariés de la société BP²I, sous réserve des conditions d’éligibilité aux différentes mesures.

* 1. **Entrée en vigueur et durée**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les dispositions des articles 1 et 3 sont conclues au titre de l’exercice fiscal 2023 et ne s’appliqueront que pour la durée de celui-ci. Elles cesseront de s’appliquer de plein droit le 31/12/2023.

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires ou ayant le même objet résultant d'accords collectifs, de décisions unilatérales ou d'usages.

* 1. **Révision**

Chaque partie signataire pourra demander la révision de tout ou partie du présent accord par mail ou courrier recommandés avec avis de réception aux autres parties signataires en précisant les dispositions dont la révision est demandée et en justifiant des raisons de la demande de révision.

* 1. **Publicité et dépôt**

Le présent accord est établi en nombre suffisant d’exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues par le Code du travail. Ce dépôt sera effectué par la Direction après sa notification à l’ensemble des organisations syndicales représentatives.

Fait à Montreuil le 7 novembre 2022, en 4 exemplaires originaux

Pour l’entreprise,

M.

Pour le syndicat CFDT,

M.

Pour le syndicat FOFEC,

M.

Pour le syndicat CFTC SICSTI,

M.

# Annexe – Revendications des organisations syndicales

1. Rémunérations
2. *Rémunérations fixes*

* Une augmentation générale des salaires qui doit au minimum couvrir l’inflation (environ 7% à ce jour et bien plus dans les mois à venir avec la modification du bouclier tarifaire)
* Être effective immédiatement
* Être accordée à tous les salariés sans exception
* S’accompagner d’une prime pour compenser le manque à gagner de ces premiers mois de l’année
* Enveloppe de 3% pour les augmentations individuelles pour faire face aux salaires du marché en expansion et fidéliser les collaborateurs face à un marché dynamique
* Un examen systématique des situations des salariés dont la rémunération a été identifiée comme anormale lors de la consultation sur la politique sociale par le cabinet d’expertise mandaté par le CSE dans le cadre de cette consultation
* Augmentation des salaires pour les collaborateurs les moins rémunérés de l’entreprise d’au moins 3% (en plus de l’augmentation générale de 7% demandée) pour les salariés en dessous de la moyenne des salaires par catégories et par postes.
* Un examen systématique de la rémunération des salariés n’ayant pas été revue depuis plus de 3 ans.
* Un examen systématique des coefficients des salariés qui ont une ancienneté d’au moins deux ans dans l’entreprise.
* Mise en place d’une commission paritaire sur les mesures salariales qui pourra être saisie à la demande de collaborateurs qui s’estiment lésés.

1. *Prime*

* Versement d’une « prime de partage de la valeur » anciennement prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) reconduite en 2022 par la loi de finances rectificative publiée au [Journal officiel](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043805899) le 20 juillet 2021 et reconduite pour 2023 par la [loi du 16 août 2022](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046186723) d’un montant de 3 000 euros pour les salariés éligibles à cette prime.

1. *Rémunérations variables*

* % des rémunérations variables à 10% pour tous les salariés (% qui varie selon la date d’entrée dans l’entreprise, actuellement les pourcentages sont soit de 10% pour les salariés embauchés avant 2019 ou 7%\* pour les salariés embauchés après 2019)

Une harmonisation est aujourd’hui nécessaire pour éviter des écarts de rémunération globale en fonction la date d’entrée dans l’entreprise

*\*Accord NAO 2019.*

* Mise en place d’une enveloppe distincte pour les collaborateurs en surperformance égale à 1% de l’enveloppe globale allouée à la PVA, elle devra être arbitrée par la gouvernance BP²I et non réparties entre les divisions afin d’éviter que la surperformance de certains collaborateurs se fassent au détriment de la PVA d’autres collaborateurs de la même division.

1. Mobilité & Transports

* Mise en place du forfait Mobilité Durable et revalorisation des indemnités Kms pour l’utilisations de véhicule personnelle (+15%)

1. Égalité Femmes - Hommes

* Une enveloppe distincte qui permette de consacrer un budget à la suppression des écarts salariaux entre F/H

1. Intéressement

* Supplément d’intéressement de 300 euros pour tous les salariés en plus du montant normalement alloué exonéré de charges dans le cadre de l’accord d’intéressement pour la période 2021-2023. Supplément qui se substitue à la mise en place future d’un abondement.

1. Temps de travail et organisation

* Autoriser les salariés qui ont plus de 10 ans d’ancienneté à télétravailler 10 mois consécutifs (avec une dérogation pour également travailler de l’étranger) ce qui permet à certains collaborateurs de se perfectionner dans une langue étrangère par exemple.
* Mise en place d’un Compte Épargne Temps avec un maximum de jours de 10 jours par an (report automatique des congés annuels et RTT sur le CET au 31/12/2022)

Pouvoir transférer jusqu’à 10 jours du CET vers un dispositif de préparation à la retraite : PERECO. Ce transfert donne lieu, à partir de 5 jours transférés vers mon PERECO, à un abondement de l’entreprise d’un montant de 150€.

1. Correspondant aux 12 mois précédant le mois de versement de la prime de partage de la valeur [↑](#footnote-ref-1)
2. En cas d’année incomplète et/ou de travail à temps partiel ou réduit, la rémunération annuelle et le salaire minimum de croissance sont recalculés sur la base d’une année complète et/ou en tenant compte du temps de travail. [↑](#footnote-ref-2)
3. C’est-à-dire le pourcentage de présence et/ou d’activité par rapport à un temps complet. [↑](#footnote-ref-3)