|  |
| --- |
| **ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**  **AU SEIN DE BPCE PAYMENT SERVICES POUR L'ANNEE 2023** |

**Entre** :

**La société BPCE Payment Services**, société par actions simplifiée au capital de 53 559,264 € euros, dont le siège social est situé 7 promenade Germaine Sablon 75013 PARIS, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris, sous le numéro 345 155 337, représentée par XXXX, en sa qualité de Directeur Général.

ci-après dénommées « *la Société* »

***D’une part,***

Et

**Les Organisations syndicales représentatives de salariés suivantes :**

* La CFTC, représentée par XXXX,
* Le SNB/CFE-CGC, représenté par XXXX et XXXX,
* L’UNSA, représentée par XXXX et XXXX.

***D’autre part,***

Ci-après collectivement désignées « *les Parties* ».

**PREAMBULE**

Dans le contexte actuel d’inflation et afin de lutter contre la baisse du pouvoir d’achat des salariés, le législateur a promulgué deux lois le 16 août 2022 - la loi n°2022-1158 portant sur les mesures d’urgence pour la protection du pouvoir d’achat et la loi n°2022-1157 de Finances rectificatives pour 2022 - qui mettent en place des mesures visant à permettre aux entreprises d’améliorer le pouvoir d’achat des salariés.

Dans ce cadre, La Direction a souhaité engager la négociation salariale annuelle, conformément aux articles L.2232-30 et suivants du Code du travail, selon un calendrier anticipé permettant de mettre rapidement en place des mesures de soutien au pouvoir d’achat des collaborateurs.

Dans ce contexte des négociations ont été conduites au niveau de la Communauté BPCE pour attribuer une prime de partage de la valeur conformément aux dispositions légales, permettant de limiter pour l’année 2022 l’impact de l’inflation, plus particulièrement sur les salaires les plus bas.

En complément, il a été décidé, dans le cadre des négociations conduites au niveau de la Communauté BPCE, de mobiliser un budget consacré à des augmentations collectives pour l’année 2023.

Il est rappelé que la politique salariale de BPCE Payment Services repose sur un dispositif global, articulé autour du salaire fixe et de la rémunération variable en fonction des métiers, mais également de la participation, de l’intéressement, du Plan d’Epargne Salariale, du Plan d’Epargne Retraite Collectif et des abondements.

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, une négociation s'est engagée entre la Direction et les organisations syndicales représentatives de la société.

Deux réunions de négociation se sont tenues en date des 21 décembre 2022 et 6 janvier 2023.

Au cours de ces réunions, les revendications des organisations syndicales ont été présentées. Elles ont donné lieu à échanges et à réponses de la Direction.

A la suite de ces deux réunions au cours desquelles les 3 organisations syndicales représentatives ont fait part de leurs revendications, les parties ont convenu d'arrêter les dispositions suivantes.

**Article 1 - Rappel des mesures définies au niveau de la Communauté BPCE :**

* **Prime de Partage de la valeur :**

Une prime de partage de la valeur a été attribuée sur la paye du mois d’octobre 2022 aux salariés remplissant les conditions définies dans le cadre de l’accord relatif à la prime de partage de la valeur au sein de la communauté BPCE du 3 octobre 2022.

* **Mesure d’augmentation collective :**

Une revalorisation de 2.5% du salaire annuel fixe brut, temps plein des collaborateurs dont le salaire de référence est inférieur ou égal à 80.000 euros bruts a été décidée dans les conditions définies dans l’accord relatif aux négociations annuelles obligatoires sur les salaires pour l’année 2023 au sein de la Communauté BPCE du 3 octobre 2022. Cette revalorisation est assortie d’un plancher de 900 euros et d’un plafond de 1500 euros. Elle interviendra sur la paye du mois de janvier 2023 avec effet au 1er janvier 2023, sous réserve que le salarié ait au moins un an d’ancienneté Groupe au 1er janvier 2023 et qu’il soit présent à l’effectif à la date du versement.

**Article 2 - Revalorisation du salaire minimum :**

Le salaire annuel fixe brut de base minimum équivalent temps plein est revalorisé et fixé à compter du 1er janvier 2023 à 25 000 euros pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée et à durée déterminée, hors contrats liés à la politique de l’emploi (contrats de professionnalisation, contrats d’apprentissage, …) et contrats conclus avec un jeune pendant les périodes de vacances scolaires ou universitaires.

**Article 3 - Montant minimal d’augmentation individuelle :**

* **Montant minimal d’augmentation individuelle (hors changement de classification) :**

Une instruction sera donnée pour qu’un montant minimal de **1000 euros** brut annuel soit appliqué pour les augmentations individuelles intervenant hors changement de classification. Ce montant sera proratisé en fonction du taux d’activité en cas de travail à temps partiel.

Cette mesure est comprise dans le budget des augmentations individuelles dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations 2023.

Conformément aux engagements pris par la Direction, cette mesure est applicable aux salariées de retour de congé maternité en 2023 qui bénéficient de la revalorisation de leur salaire à leur retour de congé maternité.

* **Montant minimal d’augmentation du salaire de base en cas de changement de classification :**

Une revalorisation minimum du salaire de base annuel brut **de 1500 euros** sera appliquée en cas de changement de niveau de classification hors passage cadre.

Ce montant sera proratisé en fonction du taux d’activité en cas de travail à temps partiel.

Cette mesure est comprise dans le budget des augmentations individuelles dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations 2023.

* **Montant minimal d’augmentation du salaire de base lors d’un passage au statut cadre :**

Le passage au statut de Cadre s’accompagnera d’une revalorisation minimum du salaire de base annuel brut de **2000 euros**.

Ce montant sera proratisé en fonction du taux d’activité en cas de travail à temps partiel.

Cette mesure est comprise dans le budget des augmentations individuelles dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations 2023.

Les mesures d’augmentations individuelles interviendront pour les collaborateurs en bénéficiant dans le cadre de la Revue Annuelle des Rémunérations sur la paie du mois de mars 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023, sous réserve que le salarié soit présent à l’effectif au moment du versement.

**Article 4 - Définition d’une enveloppe destinée à la compensation des inégalités entre les femmes et les hommes :**

Dans le cadre de l’accord sur l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes applicable au sein de l’entreprise, une enveloppe spécifiquesera consacrée à la compensation des écarts de rémunération fixe qui pourraient être constatés entre les femmes et les hommes.

L’augmentation liée à la compensation des inégalités entre les femmes et les hommes sera gérée en complément des mesures d’augmentations individuelles réalisées dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations 2023.

Cette augmentation interviendra sur la paie de mois de mars 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

**Article 5 - Dispositions finales :**

**5.1 - Durée de l'accord :**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il s’appliquera à compter de son dépôt et prendra fin le 31 décembre 2023.

Le présent accord cessera de plein droit à l’échéance de l’exercice mentionné ci-dessus, soit le 31 décembre 2023. Conformément à l’article L.2222-4 du Code du travail, il ne continuera pas à produire ses effets après cette date.

**5.2 - Révision :**

Le présent accord pourra être révisé selon les dispositions légales en vigueur.

**5.3 - Dépôt et publicité :**

Le présent accord sera notifié à l’ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans l’entreprise.

Conformément aux dispositions de l’article D.2231-4 du Code du Travail, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure prévue à cet effet ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)).

Le présent accord sera également déposé au Secrétariat Greffe du Conseil de prud’hommes de Créteil.

Il sera en outre porté à la connaissance de l’ensemble des salariés concomitamment à la procédure de dépôt.

Le présent accord est signé à Charenton-le-Pont

Fait en 5 exemplaires, le 11 janvier 2023,

**Pour la Direction de BPCE Payment Services :**

XXXX, Directeur Général

**Pour les Organisations Syndicales :**

**Pour la CFTC :**

XXXX

**Pour l’UNSA :**

Madame XXXX et XXXX

**Pour le SNB / CFE-CGC :**

XXXX et XXXX