

**ACCORD RELATIF AUX**  
**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES**  
**AU SEIN DE BPCE SA POUR L'ANNEE 2019**

**Entre les soussignés :**

**La société BPCE SA**, Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 157 697 890 euros, dont le Siège est situé au 50 avenue Pierre-Mendès France – Paris 13<sup>ème</sup>, représentée par Monsieur Philippe Bailly, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

**D'une part,**

**ET :**

**Les Organisations Syndicales représentatives au sein de BPCE SA**, représentées respectivement par leur délégué syndical,

**D'autre part,**

**PREAMBULE**

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 BPCE SA.

Le présent accord porte donc sur la politique de rémunération de l'entreprise et leur réévaluation au regard du contexte de l'entreprise en 2018.

Dans ce cadre, le 4 décembre 2018, la Direction a remis un document complet aux Organisations Syndicales relatif notamment aux rémunérations, aux parts variables, à la durée du travail, aux effectifs et aux salaires femmes/hommes.

Trois réunions de négociation se sont tenues les 12 décembre 2018, 16 janvier et 21 février 2019 au cours desquelles les propositions des parties ont été présentées et ont données lieu à échanges.

A la suite de ces réunions au cours desquelles tous les thèmes inhérents la négociation annuelle obligatoire ont été abordés, les parties sont parvenues à un consensus et ont convenu d'arrêter les dispositions suivantes :

**ARTICLE 1 - MESURES SALARIALES**

La direction de BPCE SA a proposé une mesure pérenne pour tenir compte des résultats et du taux d'inflation.

C'est dans ce contexte que les parties ont convenu de la mesure salariale au titre de l'année 2019 qui suit :

- augmentation fixée à 0,3 % des salaires bruts de base (\*) ;
- l'assiette est constituée du salaire annuel brut de base à taux plein (\*), constaté au 31 décembre 2018 auquel s'ajoutent les éléments fixes de rémunération, non variables en montant et à périodicité mensuelle (\*), hors avantages en nature, heures supplémentaires et complémentaires, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération ;
- cette augmentation de salaire s'appliquera aux salaires dont l'assiette précédemment définie est inférieure ou égale à 50 000 euros bruts sur une base à taux plein (\*) ;
- cette augmentation de salaire annuelle interviendra sur la paie du mois d'avril 2019, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2019, sous réserve que le salarié soit présent à l'effectif au jour du versement et depuis le 1<sup>er</sup> avril 2018.

*(\*) La rémunération brute annuelle de base est constituée du salaire de base auquel s'ajoutent, le cas échéant les éléments de rémunération ayant le caractère d'avantages individuels acquis.*

## **ARTICLE 2 - MESURE RELATIVE AU DISPOSITIF DE PART VARIABLE COLLECTIVE**

Depuis sa création en 2010, la direction de BPCE a instauré en faveur des salariés un dispositif collectif de parts variables.

Après échange entre les parties, il est partagé le constat que cet élément de rémunération n'avait plus les effets escomptés.

Pour les Inspecteurs et Seconds de mission de l'Inspection Générale et pour les cadres ayant au moins le niveau J, il sera instauré par la direction un dispositif de parts variables contractuel.

Il est donc arrêté par les parties les principes suivants :

- a. Intégration dans le salaire de base des salariés de classification A à I inclus.

Il est mis un terme au dispositif collectif de part variable mis en place par l'employeur pour tous les salariés dont la classification est située entre les niveaux A à I inclus.

En contrepartie, sera intégré au salaire mensuel de base, 1/12<sup>ème</sup> du montant de la part variable qui a été déterminé en fonction du taux de performance mesuré au titre de 2018 de chaque salarié concerné.

Pour les salariés à temps partiels ou à forfait réduit, ce montant est intégré au salaire mensuel de base équivalent temps plein qui est ensuite proratisé en fonction du taux d'activité payé.

Pour les salariés n'ayant pas bénéficié de parts variables au titre de 2018 ainsi que pour les CDD et les alternants, sera prise en compte la moyenne des taux de performance 2018 des salariés concernés dont la classification se situe entre A et I et étant éligibles au précédent dispositif de parts variables (à l'exception des moyennes des inspecteurs et seconds de mission de l'Inspection Générale).

Cette intégration sera effectuée à compter de la paye du mois d'avril 2019 avec effet rétroactif au 1er janvier 2019 et appliquée au salaire de base au 31 décembre 2018.

La DRH sera attentive à examiner les demandes des salariés qui souhaiteraient avoir une explication sur une variation à la baisse de leur taux de la part variable de référence 2018 permettant la fixation du montant de la part variable intégré à son salaire de base. Un rendez-vous pourra éventuellement être fixé sur ce thème avec le salarié, son manager et un représentant de la DRH.

b. Cas des salariés de niveau H et I disposant d'une part variable contractuelle

Les salariés de niveau H et I disposant d'une part variable contractuelle se verront proposer par voie d'avenant à leur contrat de travail et dans les mêmes conditions que les autres salariés, une intégration au sein de leur salaire de base de cette part variable dont ils bénéficiaient à titre contractuel. En cas de refus de leur part, le dispositif contractuel continuera à s'appliquer.

c. Cas des salariés de niveau J et K bénéficiant du dispositif collectif de parts variables

Comme pour les autres salariés, il est mis un terme au dispositif collectif de parts variables.

Il sera toutefois proposé aux salariés de niveau J et K de contractualiser la part variable jusqu'alors pratiquée.

Il sera soumis ainsi un avenant à chacun des salariés concernés.

### **ARTICLE 3 - AUTRES POINTS**

Les sujets suivants seront à l'ordre du jour des négociations sociales ou discussions au cours de l'année 2019 :

- négociation d'un nouvel accord d'intéressement (mars - juin 2019)
- révision de la partie III de l'accord sur les conditions de travail du 20 juillet 2017 relative à l'organisation du Télétravail. (en cours)
- négociation de l'accord sur la GPEC (2<sup>ème</sup> semestre)
- négociation d'un nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (en cours)
- négociation d'un accord relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (2<sup>ème</sup> semestre)
- négociation d'un accord de droit syndical (2<sup>ème</sup> trimestre)
- négociation d'un accord de mise en place du CSE (2<sup>ème</sup> trimestre).

#### **ARTICLE 4 - DUREE DE L'ACCORD**

Conformément aux dispositions de l'article L 2222-4 du Code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il prend effet à compter de sa signature

Il prendra fin de manière automatique le 31 décembre 2019.

#### **ARTICLE 5 – REVISION**

Le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les textes légaux et réglementaires.

#### **ARTICLE 6 – DEPOT ET FORMALITES DE PUBLICITE**

Conformément à l'article L.2231-5 du Code du Travail, le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

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

Chaque organisation syndicale sera destinataire d'un exemplaire original du présent accord.

Le présent accord sera mis à la disposition des salariés de BPCE, via l'intranet de BPCE.

Fait à Paris, le XXXX en 7 exemplaires

Pour BPCE, Philippe BAILLY

Directeur des Ressources Humaines BPCE

Pour la CFTC

Pour la CFDT

Pour le SNB-CFE/CGC

Pour l'UNSA