

## Projet d'accord collectif national NAO 2009

Les parties signataires se sont réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue par l'article L 2241-1 du code du travail.

Elles sont convenues des mesures suivantes :

### **Article 1 : Augmentation générale**

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2010, le montant du salaire brut de base annuel des salariés de la Branche est augmenté de 0,7%.

Il est précisé qu'au titre de l'année 2010, ce pourcentage de revalorisation est calculé sur le montant du salaire de base et des ex primes familiale, de durée d'expérience et de vacances, contractuellement acquises pour les salariés présents au 22 octobre 2002 et figurant sous l'intitulé AIA de leur bulletin de salaire, à la date du 1<sup>er</sup> mars 2010.

Le montant d'augmentation générale ainsi calculé est intégré au salaire de base.

### **Article 2 : Revalorisation des RAM**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, le montant des rémunérations brutes annuelles minimales est revalorisé de 1,5 % pour les niveaux de classification T1 à T3 et de 1% pour les autres niveaux de classification.

En conséquence, à chaque niveau de classification correspond le montant de rémunération brute annuelle minimale suivant :

Niveau	Rémunération brute annuelle minimale
T1	17.910
T2	20.239
T3	23.735
TM4	25.909
TM5	28.151
CM6	32.470
CM7	37.147
CM8	41.656
CM9	46.314
CM10	51.004

### **Article 3 : Salaire d'embauche**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, la rémunération brute annuelle d'embauche ne sera pas inférieure à 20 000 euros bruts annuels pour un salarié recruté à temps plein.

Cette mesure ne concerne pas les contrats pour lesquels il existe un dispositif spécifique notamment : contrats de stage en entreprise, d'apprentissage ou de professionnalisation.

### **Article 4 : Suppression des écarts de rémunération**

Il est constaté que le différentiel de salaire total entre les hommes et les femmes serait égal pour l'année 2008 à 31,8% et que ce montant s'expliquerait pour plus de 20% par l'effet de structure.

Ce constat traduit :

- l'engagement par les entreprises de la Branche de démarches visant à l'examen des différences salariales entre les collaborateurs hommes et femmes,
- la mise en œuvre par ces entreprises de mesures effectives de suppression des écarts injustifiés de rémunération, conformément à l'article L 2241-9 du code du travail et à l'accord collectif national sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Branche Caisse d'épargne du 23 novembre 2007.

En conséquence, les entreprises sont incitées à poursuivre et finaliser les opérations de suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010.

S'il n'est pas contestable que l'objectif de suppression des écarts de rémunération doit être atteint, il ne représente pas le seul moyen à mettre en œuvre au sein de l'entreprise pour respecter le principe d'égalité professionnelle entre les salariés. Les dispositifs de recrutement, les mesures d'évolution de carrière, la progression des femmes dans les emplois à responsabilité sont également des dispositifs à intégrer dans la réflexion à mener sur ce thème. La négociation prochaine dans le cadre de l'article L 2241-3 du code du travail de mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en sera l'occasion.

#### **Article 5 : Groupe de travail**

Les parties conviennent de la création d'un groupe de travail ayant pour objectif d'étudier la possibilité d'introduire un dispositif conventionnel de reconnaissance de la progression dans l'emploi des salariés.

Ce groupe de travail est constitué conformément à l'article 5 de l'accord collectif national sur le fonctionnement de la CPN du 30.09.2003. Il se réunira pour la première fois au cours du premier trimestre 2010.

#### **Article 6 : Date d'application et durée de l'accord**

Le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 ; il est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 7 : Révision et dénonciation de l'accord**

Les signataires du présent accord peuvent en demander la révision conformément à l'article L 2261-7 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues à l'article L 2261-9 du code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

#### **Article 8 : Formalités de dépôt**

Le texte de l'accord sera déposé par BPCE conformément aux dispositions prévues à l'article D 2231-2 du code du travail.