

**ACCORD COLLECTIF**  
**RELATIF A LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2021**

**Entre les soussignés :**

**La Caisse d'Épargne Côte d'Azur**

dont le siège social est sis à NICE (06205) - L'Arénas - 455 promenade des Anglais BP 3297  
représentée par

Madame Bénédicte SOLANET, Membre du Directoire Pôle Ressources et Transformation  
Ci-après désignée "la CECAZ",

*D'une part,*

**Et**

**Les Organisations Syndicales** représentatives au sein de l'Entreprise, représentées respectivement  
par :

- Monsieur Bruno AGUIRRE en sa qualité de Délégué Syndical Coordinateur SNP-FO,
- Monsieur Eric MANZO en sa qualité de Délégué Syndical Coordinateur SU-UNSA,
- Monsieur Gérard OLIVIERI en sa qualité de Délégué Syndical Coordinateur SNE-CGC,

*D'autre part,*

Conformément à l'article L.2242-1 du Code du Travail, la négociation annuelle s'est engagée entre la  
Direction et les Organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Au terme des réunions, qui se sont tenues les 20 et 29 janvier, les 4, 12 et 17 février 2021, les parties  
ont abouti à la conclusion du présent accord.

**ARTICLE 1 : PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE POUR L'EXERCICE 2020**

**PART VARIABLE :**

L'accord du 30 juin 2020 sur les mesures complémentaires dans le cadre de la pandémie du virus  
« COVID 19 » portant révision de l'article 6 de l'accord de NAO du 21 février 2020 fixait une  
enveloppe globale de part variable de quatre millions d'euros.

Compte tenu des résultats 2020 commerciaux et financiers, les parties conviennent d'ajouter un  
complément d'enveloppe de 900.000 €uros et porter ainsi l'enveloppe globale pour l'exercice 2020 à  
quatre millions neuf cent mille euros (4.900.000 €uros).

Les bonus seront traités comme le stipule l'accord ci-dessus en dehors de cette enveloppe.



**PRIME D'INTERESSEMENT :**

Pour l'exercice 2020, s'appuyant sur une même logique de résultats dans un contexte rendu difficile du fait la pandémie, les parties s'accordent pour allouer, sur les bases de l'accord d'intéressement aux résultats 2019-2021 du 28 juin 2019, un supplément d'intéressement d'un montant de 1.800.000 €uros (un million huit cent mille euros).

**ARTICLE 2 : MESURES SALARIALES 2021**

Pour l'année 2021, la CECAZ réserve une enveloppe globale de **1.6 %** de la masse salariale brute en niveau, destinée à accompagner toutes les situations relatives à l'acquisition de compétences ainsi qu'aux garanties salariales. Cette enveloppe se décompose de la manière suivante :

- a) Une enveloppe de **1 %** est réservée aux mesures individuelles (promotions, augmentations pérennes et garanties salariales) autres que celles définies au point b) de cet article
- b) Une enveloppe dédiée de **60.000 €uros**, destinée à soutenir les rémunérations des salariés positionnés sensiblement en dessous du marché de l'emploi, sera répartie et attribuée selon une logique de très bonne maîtrise de l'emploi et de contribution au-delà de l'attendu
- c) Une enveloppe spécifique de **0,15 %** est dédiée à la régularisation des situations de décalage de rémunération afin de répondre aux exigences d'égalité professionnelle entre les salariés conformément aux dispositions de l'accord collectif du 12 juillet 2018
- d) Une enveloppe de **0.05 %** dédiée aux différentes garanties salariales (Art 8, maternité...)
- e) Une enveloppe de **0.3 %** dédiée aux mesures individuelles consécutives aux nominations au fil de l'eau (turn-over, réorganisations...)

**ARTICLE 3 : ENVELOPPE DE PART VARIABLE 2021**

- Une enveloppe globale est déterminée de la manière suivante :
  - o En cas de réalisation du PNB et du RNE budgété (hors dividendes et provision Epargne Logement) : 2,30 M€ (PNB) + 2,30 M€ (RNE) = **4,6 M€uros.**

Cette enveloppe évoluera à la hausse ou à la baisse selon les principes proportionnels suivants :

Pour la part issue du PNB : 2,30 M€ x PNB réalisé/PNB budgété

Pour la part issue du RNE : 2,30 M€ x RNE réalisé/RNE budgété

Le déclenchement de cette enveloppe est conditionné à l'atteinte d'un RNC (Résultat Net Comptable) supérieur à 60 M€.

Ces montants intègrent l'incidence de l'application de la jurisprudence sur le calcul de la règle du 10<sup>ème</sup> sur les congés payés.

Ainsi, la part variable versée en répartition de l'enveloppe à chaque salarié éligible comprendra une part principale représentant 90,91% et une secondaire au titre des congés payés représentant 9,09 %.

13

JN JC

BA

BO

Le montant de cette enveloppe globale, le cas échéant majorée ou minorée, sera réparti comme suit :

- **75 % de l'enveloppe globale** au titre de la part variable de la filière VSC.

**BDR :**

- 20 % au titre de la performance collective
- 40 % au titre de la performance individuelle
- 40 % sous forme d'enveloppe de primes à la main des managers

**BDD RESEAU :**

**Généralistes et managers**

- 40 % au titre de la performance collective
- 30 % au titre de la performance individuelle
- 30 % sous forme d'enveloppe de primes à la main des managers

**Spécialistes y compris Banque privée**

- 30 % au titre de la performance collective
- 40 % au titre de la performance individuelle
- 30 % sous forme d'enveloppe de primes à la main des managers

Il est précisé que pour chaque salarié de la filière VSC, les sommes versées au titre de ces 3 éléments ne peuvent dépasser :

- 17 % pour les commerciaux généralistes
- 20 % pour les spécialistes et adjoints aux directeurs d'agence
- 30 % pour les managers

Les malus « conformité » éventuellement appliqués financeront les bonus de performance individuelle. Si ce transfert d'enveloppe est insuffisant pour financer l'ensemble des bonus déclenchés, le dépassement sera pris hors enveloppe.

- **25% de l'enveloppe globale** pour les fonctions support versée sous forme de primes individuelles

#### **ARTICLE 4 : CHEQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU)**

Pour l'année 2020, les salariés peuvent souscrire jusqu'à **1.200 €uros de CESU** étant précisé que la CECAZ prendra en charge une somme équivalente à 50 % des CESU commandés, soit un abondement de l'entreprise d'un montant maximal de **600 €uros**, dès lors que les salariés remplissent au moins une des conditions suivantes :

- ✓ Avoir au moins un enfant à charge **de moins de 12 ans** (pour être éligible, l'âge s'apprécie au 1<sup>er</sup> janvier 2020),
- ✓ Etre reconnu **travailleur handicapé** au sens de la déclaration DOTH,
- ✓ Avoir son **conjoint**, des **ascendants ou descendants directs handicapés ou dépendants** (sous présentation de justificatifs).

En outre, dans le cadre du chapitre 5 concernant l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle et de la promotion de la mixité du 30 juin 2018, les parties sont convenues d'une mesure supplémentaire afin de favoriser la garde des enfants âgés de moins de 4 ans.



Ainsi les salariés ayant un ou plusieurs enfants de moins de 4 ans au 1er janvier 2021, peuvent souscrire des CESU dans la limite maximale de **2.000 €uros** et la CECAZ prendra en charge une somme équivalente à 50 % des CESU commandés, soit **1.000 €uros** maximum.

Les salariés qui justifieraient de plusieurs conditions ne bénéficient qu'une seule fois des mesures ci-dessus. De même, pour les salariés en couple à la CECAZ, ce dispositif ne pourra bénéficier qu'à un seul des deux.

## **ARTICLE 5 : ENGAGEMENTS DE LA CECAZ**

La Direction s'engage à mettre en œuvre au cours de l'année 2021 les dispositions suivantes :

- ❖ La commission définie dans l'accord de NAO du 21 février 2020 sur les difficultés de d'accès et de parking en agence commerciale, reportée du fait du contexte de pandémie, sera réunie au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2021
- ❖ Des négociations sur le télétravail et plus largement sur le travail à distance, avec un objectif de définir un cadre pérenne au-delà de la situation d'urgence sanitaire actuelle, seront ouvertes durant le second trimestre 2021
- ❖ Une négociation sera ouverte dans la perspective de mettre en place un dispositif conventionnel de don de congés afin d'organiser une solidarité interne au profit des salariés aidants
- ❖ Les organisations syndicales rappellent leur demande concernant l'opportunité de définir un emploi de Directeur d'Agence Adjoint à la CECAZ. La Direction précise que cette demande ne fera pas l'objet d'une négociation, mais s'engage à lancer une réflexion menée entre le pôle BDD et la DRH sur ce sujet et de partager ensuite ses conclusions avec ces mêmes organisations syndicales
- ❖ Le projet de création de l'Agence du Personnel prévoyait à son origine deux phases, une première centralisant le risque et le crédit et une seconde instaurant une agence de plein exercice. La Direction s'engage à réunir un groupe de travail interne afin de définir les conditions de mise en œuvre de la seconde phase. Des propositions pourraient ensuite être présentées, selon le cas, aux organisations syndicales ou au CSE, avec potentiellement une réflexion sur la tarification appliquée aux salariés.

## **ARTICLE 6 : JOURNEE DE SOLIDARITE**

La journée de solidarité est fixée pour 2020 pour l'ensemble des salariés : **le mardi 11 mai 2021.**

Cette journée de solidarité s'imputera sur l'un des trois jours mobiles comme le prévoit l'accord du 29 avril 2016 sur l'organisation des congés payés portant révision de l'accord du 22 novembre 1991.

Ce jour de solidarité, les salariés à temps plein travailleront 7 heures et ceux à temps partiel selon un prorata de leur horaire spécifique qui leur sera communiqué par la Direction des Ressources Humaines.

## ARTICLE 7 : DUREE DE L'ACCORD ET PUBLICITE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, les dispositions cesseront de produire automatiquement effet le **31 décembre 2021** à l'exception de l'article 4.

Un exemplaire original du présent accord sera notifié par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, en application de l'article L.2231-6 du Code du travail.


A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version électronique, auprès de la DIRECCTE de la Région PACA dont relève le siège social de l'Entreprise et un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Nice.

Le présent accord figurera sur l'intranet de l'Entreprise.

Fait à Nice Arénas, le 22 février 2021  
en 5 exemplaires originaux, dont un remis à chacune des parties.

 POUR LA CECAZ :

  
**Bénédicte SOLANET**  
Membre du Directoire  
POLE RESSOURCES ET TRANSFORMATION

 POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES :

▪ > POUR SNP-FO

**MR. BRUNO AGUIRRE**



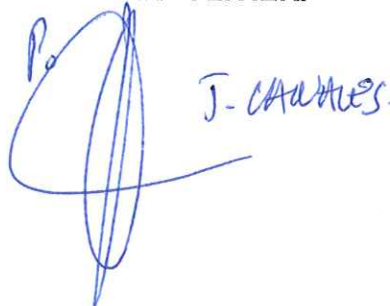
▪ > POUR LE SU-UNSA

**MR. ERIC MANZO**

  
N. DUPRAY

▪ > POUR LA SNE-CGC

**MR. GERARD OLIVIERI**

  
J. CAVALLES.

