

ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022

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 Isabelle MENGIN, Membre du Directoire Pôle Ressources
Ci-après désignée « la CECAZ », ou « l'entreprise »

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 Éric 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 14 et 25 janvier, le 1^{er} et 8 février 2022, les parties ont abouti à la conclusion du présent accord.

PREAMBULE

Par accord collectif national de branche du 23 décembre 2021, les partenaires sociaux se sont entendus sur les modalités d'une augmentation de salaire généralisée à tous les salariés rattachés aux entreprises du réseau Caisse d'épargne visées à l'article L512-86 du code monétaire et financier ainsi qu'à leurs organismes communs, à hauteur de 0.8 %.

Il a également été convenu de verser une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat au titre de l'année 2021 arrêtée à un montant de 600 € euros bruts à l'ensemble des salariés.

Dans le droit fil de ces dispositions conventionnelles de branche, la CECAZ a donc vocation à mettre en place le versement de cette prime et l'augmentation de salaire prévue par la branche.

Toutefois, souhaitant améliorer le pouvoir d'achat de ses salariés, la CECAZ a également décidé de compléter au bénéfice de ses collaborateurs, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Le présent accord vient donc compléter les dispositions conventionnelles de branche.

ARTICLE 1 : PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT (PEPA)

La présente mesure de versement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) s'inscrit dans le cadre de la loi n°2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificatives pour 2021.

Ce dispositif est exceptionnel et ponctuel et ne peut se substituer à une augmentation de rémunération ou à une prime prévue par un accord salarial, un contrat de travail ou un usage dans l'entreprise.

1.1 Les bénéficiaires :

Cette prime PEPA est attribuée à l'ensemble des salariés de la CECAZ qui bénéficient d'un contrat de travail à la date du versement de la prime, soit le 28 février 2022.

Les **apprentis** et les **salariés intérimaires** liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date de versement de la prime en seront également bénéficiaires dans les mêmes conditions que les autres salariés.

1.2 Montant de la prime et modulation :

Cette prime sera pour chacun des bénéficiaires d'un montant de **1.200 euros bruts**.

Le présent accord complète l'accord collectif national sur la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires 2022 signé le 23 décembre 2021 en portant le montant de la prime PEPA à la somme de **1.200 €uros bruts**, incluant le montant de la prime arrêtée au niveau de la branche.

Ce montant est toutefois modulé entre les salariés bénéficiaires :

- D'une part en fonction de la durée de travail prévue au contrat de travail de chaque bénéficiaire, rapportée à un temps complet, au cours des 12 mois précédant le versement de la prime.
- D'autre part en fonction du temps de présence effectif de chaque bénéficiaire au cours des 12 mois précédant le versement de la prime.

Il est précisé que sont notamment assimilés à des périodes de présence effective, les congés prévus au chapitre V du titre II du livre II de la première partie du Code du Travail (à savoir les congés maternité, paternité et d'accueil d'enfant, d'adoption, les absences pour congé parental d'éducation, pour enfant malade et pour congé de présence parentale ainsi que les absences de salariés bénéficiant de dons de jours de repos au titre d'un enfant).

De même que les heures de délégation, le temps passé en formation est assimilé à du temps de présence.

1.3 Versement de la prime :

La prime PEPA sera versée aux bénéficiaires le 28 février 2022, en même temps que la paie du mois de février.

Elle figurera sur le bulletin de paie du mois du versement.

1.4 Régime social et fiscal de la prime :

Il est rappelé que cette prime est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales dans les conditions prévues par la loi n°2021-953 du 19 juillet 2021 de finance rectificative pour 2021 et l'instruction DSS 187 du 19 août 2021. Cette exonération ne s'applique donc qu'aux primes versées aux salariés ayant perçu, au cours des 12 mois précédent le versement, une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC.

ARTICLE 2 : MESURES SALARIALES 2022

Pour l'année 2022, la CECAZ a décidé d'accompagner les salariés au-delà de l'augmentation générale des salaires de 0.8 % prévue par l'accord de branche NAO du 23 décembre 2021.

Ainsi, la CECAZ réserve une enveloppe globale de **1.5 %** de la masse salariale brute en niveau, destinée à accompagner toutes les situations individuelles relatives à l'acquisition de compétences et l'amélioration de la performance ainsi qu'aux garanties salariales. Cette enveloppe se décompose de la manière suivante :

- a) Une enveloppe de **0.80 %** 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 **0.1 % soit, 60.000 €uros**, destinée à soutenir les rémunérations des salariés en début de carrières, à potentiel et performants,
- c) Une enveloppe spécifique de **0.2 %** 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 16 décembre 2021,
- d) Une enveloppe de **0.4 %** dédiée aux différentes garanties salariales (Art 8, maternité...) et aux mesures individuelles consécutives aux nominations au fil de l'eau (turn-over, réorganisations...).

ARTICLE 3 : ENVELOPPE DE PART VARIABLE 2022

Une enveloppe globale est déterminée de la manière suivante :

- 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 Millions d'€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^{ème} 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 %.

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 un pourcentage de leur salaire de référence part variable fixé comme suit :

- 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 2022, 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^{er} janvier 2022),
- ✓ Être 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 7 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 16 décembre 2021, 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 1^{er} janvier 2022, 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 précitées 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 : MESURES EN FAVEUR DE L'ENGAGEMENT RSE

Dans le cadre de son engagement RSE la CECAZ souhaite réduire son empreinte carbone en encourageant les collaborateurs à se doter de véhicules propres en mettant en œuvre les mesures suivantes :

- Une prime unique de **500 €uros** bruts par salarié sera attribuée pour tout achat d'un véhicule neuf électrique ou hybride essence sur présentation d'un justificatif d'achat,
- Une prime unique de **300 €uros** bruts par foyer sera attribuée pour l'installation à domicile d'une solution de recharge (de type prise, borne de recharge, ...) pour véhicule électrique, sur présentation d'un justificatif d'achat.

ARTICLE 6 : ENGAGEMENTS DE LA CECAZ

La Direction s'engage à mettre en œuvre, au cours de l'année 2022, les dispositions suivantes :

- ❖ Modifier par avenant l'accord congés payés du 29 avril 2016 afin d'équilibrer annuellement le nombre de jours calendaires travaillés entre les salariés qui travaillent du lundi au vendredi midi et ceux qui travaillent du mardi au samedi midi, soit par l'attribution de jours mobiles supplémentaires, soit par fermetures exceptionnelles, et ce, au choix de la Direction en début de chaque année civile,
- ❖ Etudier la possibilité de la mise en œuvre dès 2023 d'un support Parts Sociales dans le Plan Epargne Entreprise avec un différentiel d'abondement, et négocier un nouvel accord sur le PEE en intégrant la possibilité de créer un support Parts Sociales avec un abondement différencié pour les salariés qui opterait pour ce placement en tout ou partie.
- ❖ Poursuivre les négociations durant le second semestre 2022 sur le télétravail au sein du réseau commercial avec pour objectif de définir dans un premier temps un accord expérimental,
- ❖ Engager les négociations courant 2022 sur la révision de l'accord Temps partiel du 8 octobre 1997.
- ❖ Etudier la possibilité de mettre à disposition des organisations syndicales un moyen de diffusion des informations syndicales au moyen d'outils numériques disponibles dans l'entreprise tel que le site intranet Ressources Humaines ou Extranet. L'issue de cette étude fera l'objet d'un avenant à l'accord sur le droit syndical qui sera soumis à la signature des OSR.

ARTICLE 7 : JOURNEE DE SOLIDARITE

La journée de solidarité est fixée pour 2022 pour l'ensemble des salariés : **le mardi 24 mai 2022.**

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 8 : 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 2022.**

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 DREETS 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 11 février 2022
en 5 exemplaires originaux, dont un remis à chacune des parties.

• Pour la CECAZ :

DocuSigned by:


459FB49147A342A...

Isabelle MENGIN
Membre du Directoire en charge du Pôle RESSOURCES

• Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

DocuSigned by:

94229B03819D4E0...
Bruno AGUIRRE
Délégué syndical coordinateur SNP-FO

DocuSigned by:

0ACC4C63B0D649D...
ERIC MANZO
Délégué syndical coordinateur SU-UNSA

DocuSigned by:

344430951F58493...
GERARD OLIVIERI
Délégué syndical coordinateur SNE-CGC