

ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023

ENTRE

La **CAISSE D'ÉPARGNE COTE D'AZUR**, dont le siège social est situé à NICE (06205), 455 Promenade des Anglais BP 2397, représentée par Madame Isabelle MENGIN, en sa qualité de membre du Directoire en charge du Pôle Ressources, Ci-après désignée la « CEEAZ »,

D'une part,

ET

Les **Organisations Syndicales Représentatives** au sein de la CEEAZ, représentées respectivement par leur délégué syndical coordinateur :

- Monsieur Gérard OLIVIERI pour le SNE-CGC,
- Monsieur Philippe ROCHE pour la SNP-FO,
- Madame Isabelle FAYOLLE pour le SU-UNSA,

D'autre part,

PREAMBULE

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 le 14 décembre 2022, le 18 janvier, le 7 février 2023, les parties ont abouti à la conclusion du présent accord.

Cet accord est conclu en complément de l'accord collectif national de Branche du 3 octobre 2022 signé entre BPCE d'une part et la CFDT et le SNE-CGC d'autre part. Cet accord prévoit notamment deux mesures destinées aux collaborateurs des Caisses d'Épargne, à savoir :

- Une augmentation générale de 2.8 % du salaire de base pour les salariés des niveaux de classification de A à K, avec un plancher fixé à 1000 euros bruts annuels. Cette augmentation a pris effet en janvier 2023 et a été portée sur le bulletin de paie de janvier des salariés.
- Et une prime de partage de la valeur de 1000 euros bruts dont les modalités de versement ont été définies par voie de Décision Unilatérale de la CEEAZ en date du 11 octobre 2022.

En outre cet accord de Branche prévoit l'affectation, pour chaque entité de la Branche Caisse d'Épargne, d'une enveloppe minimale globale de 1.5% au titre des augmentations individuelles.

Les parties se sont entendues sur un ensemble de mesure visant à compléter les dispositions conventionnelles de Branche et ainsi contribuer à l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés de la CEEAZ, y compris pour les salariés de la succursale de Monaco.

ARTICLE 1 : ENGAGEMENT DE VERSEMENT D'UNE PPV (PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR) :

Dans un contexte de probable maintien de l'inflation et afin de préserver le pouvoir d'achat de ses salariés, la CECAZ s'engage à verser une PPV en novembre 2023 selon le niveau d'inflation et dans les conditions suivantes :

- Si l'inflation^(*) constatée à fin juin 2023 sur 12 mois glissants est supérieure à **2 %** : la CECAZ versera une **PPV d'un montant de 500 € bruts, majorée de 100 € bruts** pour les salaires inférieurs à 35 K€ ;
- Si l'inflation^(*) constatée à fin septembre 2023 sur 12 mois glissants est comprise entre **4 % et 5 %** : la CECAZ portera le montant de la PPV à **800 € bruts, majorée de 100 € bruts** pour les salaires inférieurs à 35 K€ ;
- Enfin, si l'inflation^(*) constatée à fin septembre 2023 sur 12 mois glissants est supérieure ou égale à **5 %** : la CECAZ portera le montant de la PPV à **1.000 € bruts, majorée de 100 € bruts** pour les salaires inférieurs à 35 K€.
- Si elle est mise en œuvre selon les conditions énoncées ci-dessous, la présente mesure de versement d'une prime de partage de la valeur (PPV) s'inscrit dans le cadre de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.
- A noter que s'il est appliqué, 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.
- Par ailleurs, si la Branche Caisse d'Épargne venait à conclure un accord visant à attribuer une PPV sur l'année 2023, celle-ci viendrait en déduction voire se substituerait à l'engagement CECAZ ci-dessus uniquement pour les paliers d'inflation constatée entre 4 et 5 % et supérieurs à 5 %.

1.1 Les bénéficiaires :

Selon les conditions décrites ci-dessus, si elle est mise en œuvre, cette prime PPV est attribuée à l'ensemble des salariés de la CECAZ qui bénéficient d'un contrat de travail à la date du jour du versement de la paie du mois de novembre 2023.

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 :

Le montant de la prime sera déterminé selon les conditions énoncées ci-dessus en fonction du niveau d'inflation (*) constaté à fin juin puis septembre 2023.

Ce montant sera 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.

(*) l'inflation retenue : évolution des prix à la consommation hors tabac base 2015

Il est précisé que sont notamment assimilés à des périodes de présence effective pour la détermination du montant de la prime, 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 :

En fonction du niveau constaté d'inflation en juin et septembre 2023, la prime PPV sera versée aux bénéficiaires avec le salaire du mois de novembre 2023, selon les conditions énoncées ci-dessus.

Elle figurera sur une ligne distincte du 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 l'article 1 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat. Cette exonération ne s'applique donc qu'aux primes versées aux salariés ayant perçu, au cours des 12 mois précédent le versement, une rémunération brute inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC.

Le régime fiscal et social s'appliquera selon les conditions ci-après :

Zoom sur le régime social et fiscal de la prime de partage de la valeur			
	Primes versées du 01.08.2022 au 31.12.2023		Primes versées à partir de 2024
	Salariés < 3 SMIC	Salariés ≥ 3 SMIC	
Cotisations sociales (1)	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2)	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2)	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2) (3)
CSG/CRDS	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2)	Dues	Dues
Impôt sur le revenu	Exonération dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € (2)	Imposable	Imposable
Forfait social	NON	OUI pour les entreprises de 250 salariés et plus (4), sur la fraction exonérée de cotisations	OUI pour les entreprises de 250 salariés et plus (4), sur la fraction exonérée de cotisations

(*) sauf pour la succursale de Monaco pour laquelle seront appliquées les conditions et modalités prévues par la réglementation monégasque applicable à leur contrat de travail à la date de versement de la prime. A ce titre, la Caisse d'Épargne Côte d'Azur ne saurait être responsable, ni a fortiori compenser, les différences susceptibles d'en résulter en matière de régime social et fiscal notamment.



ARTICLE 2 : MESURES SALARIALES 2023

Pour l'année 2023, la CECAZ a décidé d'accompagner les salariés au-delà de l'augmentation générale des salaires de 2.8 % prévue par l'accord de Branche NAO du 3 octobre 2022.

- 1) 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 **0.70 %** est réservée aux mesures individuelles (promotions dans l'emploi, 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 Euros**, 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 **0.5 %** dédiée aux différentes garanties salariales (Article 8, maternité...) et aux mesures individuelles consécutives aux nominations au fil de l'eau (turn-over, réorganisations...).

- 2) De surcroît, les parties signataires conviennent de porter l'enveloppe égalité H / F à **0.3%**, soit 0.1% de plus que prévu ci-dessus, portant ainsi l'enveloppe globale à 1.6 % de la masse salariale brute.

ARTICLE 3 : EVOLUTION DES SALAIRES MINIMA D'EMBAUCHE A LA BDD

Dans un contexte de tension du marché du travail, et afin de rester attractive pour recruter de nouveaux talents, la CECAZ fait évoluer les salaires minima d'embauche, et tient ainsi compte de l'intégration d'une partie de la part variable à 3,5% pour les emplois de :

- **Conseiller Commercial** : dont le minima d'embauche évolue à **26 K€ bruts annuels**,
- **Télévendeur** : dont le minima d'embauche évolue à **26 K€ bruts annuels**,
- **Chargé de Clientèle Professionnelle en G** : dont le minima d'embauche évolue à **32 K€ bruts annuels** + 1,2 K€ au bout de 12 mois d'exercice (au lieu de 30 k€ +2k€ à 12 mois),
- **Gestionnaire de Clientèle Patrimoniale en G** : dont le minima d'embauche évolue à **32 K€ bruts annuels** + 1,2 K€ au bout de 12 mois d'exercice (au lieu de 30 k€ +2k€ à 12 mois).
- **Gestionnaire de clientèle Economie Sociale en G** : dont le minima d'embauche évolue à **32 K€ bruts annuels** + 1,2 K€ au bout de 12 mois d'exercice (au lieu de 30 k€ +2k€ à 12 mois).



ARTICLE 4 : ENVELOPPE DE PART VARIABLE 2023

La part variable est réformée en 2023 et demeure uniquement pour les fonctions pour lesquelles des objectifs commerciaux sont fixés.

Ainsi, la part variable conserve une structure basée sur :

- Des objectifs collectifs,
- Des objectifs individuels,
- Une part managériale,
- Un malus selon les modalités définies dans la part variable BDD/BDR,
- Un bonus du fait d'une surperformance sur certains objectifs.

L'enveloppe globale est ouverte mais reste encadré par l'art. L511-77 al.1 du code monétaire et financier.

La part variable versée à chaque salarié éligible comprendra donc une part principale représentant 90,91% et une secondaire au titre des congés payés représentant 9,09 %.

ARTICLE 5 : CHEQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU)

Pour l'année 2023, les salariés peuvent souscrire jusqu'à **1.200 €uros de CESU** étant précisé que la CEEAZ 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 2023),
- ✓ 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).

Ainsi les salariés ayant un ou plusieurs enfants de moins de 4 ans au 1^{er} janvier 2023, peuvent souscrire des CESU dans la limite maximale de **2.000 €uros** et la CEEAZ 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 CEEAZ, ce dispositif ne pourra bénéficier qu'à un seul des deux.

ARTICLE 6 : MESURES EN FAVEUR DE L'ENGAGEMENT RSE

Dans le cadre de son engagement RSE la CEEAZ 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 (voitures, scooter ou moto) sur présentation d'un justificatif d'achat. Cette mesure s'étend en 2023 aux véhicules achetés en LOA ou LLD, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023.
- 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 7 : ENGAGEMENTS DE LA CEEAZ

La Direction s'engage à mettre en œuvre, au cours de l'année 2023, les dispositions suivantes :

- proposer un accord récapitulatif tous les engagements pérennes des NAO antérieures (depuis 2015) en matière de salaire, minima par emploi, évolutions automatiques...
- réunir la commission parking afin de réaliser un bilan et d'étudier une éventuelle évolution des mesures mises en œuvre en septembre 2021,
- engager les négociations au cours du 1^{er} semestre sur le domaine de la QVCT, en déclinaison de l'accord National de Branche Caisse d'Épargne du 1^{er} juillet 2022

ARTICLE 8 : JOURNEE DE SOLIDARITE

La journée de solidarité est fixée pour 2023 pour l'ensemble des salariés : **le mardi 16 mai 2023.**

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 9 : TITRES RESTAURANT

Afin de se mettre en conformité avec les observations de l'URSSAF sur les conditions de banque accordées aux salariés en matière de crédit, la Direction a décidé d'appliquer la tarification clientèle minorée de 29,5 % conformément aux tolérances URSSAF.

Aussi, afin de compenser ces frais supplémentaires, les parties conviennent d'une contrepartie forfaitaire visant à porter la part patronale du titre restaurant de 5,55 à 6 €uros.

La valeur faciale du titre restaurant passera en conséquence à 10 €uros à compter du mois de mars 2023.

ARTICLE 10 : 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 2023, sauf pour les articles 3 et 9.**

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 à la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) via la plateforme en ligne Télé accords et auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nice.

Un exemplaire sera également transmis à l'adresse numérique de la branche.

Enfin il fera l'objet d'un affichage à destination du personnel sur le site intranet de la Direction des Ressources Humaines.

Il fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L.2231-5-1 du Code du travail, dont une version anonymisée ne comportant pas les noms et prénoms des personnes signataires.

Fait à Nice Arénas, le 3 mars 2023
en 4 exemplaires originaux, dont un remis à chacune des parties.

➤ **Pour la CECAZ :**

Isabelle MENGIN

Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

DocuSigned by:

459FB49147A342A...

➤ **Pour les Organisations Syndicales Représentatives :**

Gérard OLIVIERI

Délégué syndical coordinateur SNE-CGC

DocuSigned by:

344430951F58493...

Philippe ROCHE

Délégué syndical coordinateur SNP-FO

Isabelle FAYOLLE

Déléguée syndicale coordinatrice SU-UNSA

DocuSigned by:

E572238221354CB...