

ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2024

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 « CECAZ »,

D'une part,

ET

LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES au sein de la CECAZ, représentées respectivement par leur délégué syndical coordinateur :

- Monsieur Philippe DARAM 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 les 9 janvier, 24 janvier, 15 février et 7 mars 2024, les parties ont abouti à la conclusion du présent accord.

Cet accord est conclu en complément de l'accord collectif national de Branche du 19 décembre 2023, signé entre BPCE d'une part et les organisations syndicales représentatives (SNE-CGC et CFDT) d'autre part.

Cet accord prévoit notamment la mesure suivante destinée aux collaborateurs des Caisses d'Épargne, à savoir à effet du 1er janvier 2024, une augmentation générale pérenne de 1,7 % pour les salariés des niveaux de classification de A à K intégrée au salaire mensuel de base avec un plancher fixé à 550 euros bruts annuels.

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

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

Afin de préserver le pouvoir d'achat de ses salariés, la CEEAZ s'engage à verser une PPV en septembre 2024 dans les conditions suivantes :

- **PPV d'un montant de 500 € bruts,**
- **Majoration de 100 € bruts pour les salaires inférieurs à 35 K€.**

1.1 Les bénéficiaires :

Selon les conditions décrites ci-dessus, cette prime PPV est attribuée à l'ensemble des salariés de la CEEAZ bénéficiant d'un contrat de travail à la date du jour du versement de la paie du mois de septembre 2024.

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.

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.

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.

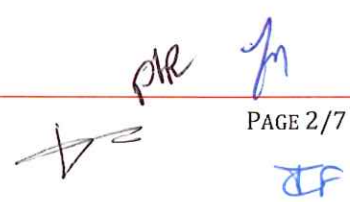
1.3 Versement de la prime :

La prime PPV sera versée aux bénéficiaires avec le salaire du mois de septembre 2024, 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 a été mise en place par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat et prévoyant les conditions d'attribution de cette prime (*).





Cette loi a été complétée par la loi 2023-1107 du 29 novembre 2023 transposant l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

Il est à noter que la prime de pouvoir d'achat peut être exonérée dans la limite de 3 000 € par bénéficiaire et par an (limite d'exonération passant à 6 000 € par bénéficiaire et par an sous conditions).

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

Régime social et fiscal au 1-1-2024

Plafond global d'exonération 	3 000 € 6 000 € pour employeurs mettant en œuvre, à la date de versement de la prime ou ayant conclu, au titre du même exercice que celui du versement de cette prime : - si au moins 50 salariés : un accord d'intéressement - si moins de 50 salariés : un accord d'intéressement ou de participation à titre volontaire (2)		
	Entreprises de moins de 50 salariés entre le 1-1-2024 et le 31-12-2026		Entreprises de 50 salariés et plus au 1-1-2024
Cotisations exonérées 	Rémunération < à 3 Smic annuel	Rémunération ≥ à 3 Smic annuel	Tous les salariés
Cotisations sociales (salariales et patronales) (1)	Exo.	Exo.	Exo.
Contribution formation et taxe d'apprentissage (1)	Exo.	Exo.	Exo.
Participation construction (1)	Exo.	Exo.	Exo.
CSG/CRDS (1) TS (si concernée) (1)	Exo.	Dues	Dues
Forfait social	Exo.	Exo.	Exo. sauf pour les entreprises de 250 salariés et plus (même condition que pour le forfait social à l'intéressement)
Impôt sur le revenu	Exo. (1)	Dû sauf affectation à un plan d'épargne salariale ou retraite	Dû sauf affectation à un plan d'épargne salariale retraite

(1) Limite : plafond global
(2) Vaut également pour association, fondation pouvant percevoir des dons ouvrant droit à réduction d'impôt et pour État (primes versées aux travailleurs handicapés).

(*) 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 2024

Pour l'année 2024, la CEAZ prévoit :

- 1) Une enveloppe globale de 1.6 % 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.

PR

AM

IF

Cette enveloppe se décompose de la manière suivante :

- a) Une enveloppe de **0.8 %** 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 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,
- c) Une enveloppe additionnelle de **0,1 %** dédiée à la régularisation des situations de décalage de rémunération entre les hommes et les femmes,
- 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...).

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 CEEAZ fait évoluer les salaires minima d'embauche :

- **Gestionnaire de clientèle** : dont le minima d'embauche évolue à **31 K€ bruts annuels**.
- **Chargé de Clientèle Professionnelle** : dont le minima d'embauche évolue à **35 K€ bruts annuels** (au lieu de 32 k€ +1.2 k€ à 12 mois).
- **Gestionnaire de Clientèle Patrimoniale** : dont le minima d'embauche évolue à **35 K€ bruts annuels** (au lieu de 32 k€ +1.2 k€ à 12 mois).
- **Gestionnaire de clientèle Economie Sociale** : dont le minima d'embauche évolue à **35 K€ bruts annuels** (au lieu de 32 k€ +1.2 k€ à 12 mois).
- **Directeur d'Agence** : le salaire fixe annuel brut (SFAB) minimum sera porté à **42 k€** (au lieu de 39 k€ pour un temps plein à l'embauche ; et 40 200 **euros** après 12 mois d'exercice).

Les dispositions concernant le Directeur d'Agence sont précisées en tenant compte des situations à la fois du format d'agence (mono ou multi site) et du positionnement dans l'emploi du collaborateur (référentiel compétences métier du DA) :

Directeur d'Agence	Niveau 1 ou Niveau 1 en cours dans le référentiel métier	Niveau confirmé dans le référentiel métier
En poste sur Agence monosite	SFAB Minimum 42 k€	SFAB Minimum 44 k€
En poste sur Agence multisite	SFAB Minimum 42 k€ + Prime de 150 €	SFAB Minimum 45 k€
Passage en agence multisite	SFAB Minimum 42 k€ + Prime de 150 €	SFAB Minimum 45 k€

Enfin, il est convenu de supprimer la disposition relative à la classification plancher tenant compte de l'effectif géré selon que l'agence est mono ou multi sites, mise en place depuis le 1er avril 2020 selon les modalités ci-dessous :

- ✓ Agence mono-site : classification plancher fixée à « I » à partir de 10 postes CDI.
- ✓ Agence multi-site : classification plancher à « I » à partir de 8 postes CDI.

Ces classifications « plancher » ne seront plus applicables.

Ces dispositions seront formalisées dans l'avenant ayant pour objet de réviser l'accord relatif aux dispositions pérennes des mesures négociées lors des négociations annuelles obligatoires depuis 2015.

Ces mesures prendront effet au 1^{er} jour du mois qui suit la signature de cet accord avec un délai minimum de 30 jours.

ARTICLE 4 : ENVELOPPE DE PART VARIABLE 2024

La part variable 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,
- Un bonus selon les modalités définies.

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 2024, 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 2024),
- ✓ 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 2024, 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 6 : 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 €** bruts par salarié sera attribuée pour tout achat d'un véhicule neuf ou d'occasion, électrique ou hybride essence (à l'exception des trottinettes électriques) sur présentation d'un justificatif d'achat. Cette mesure s'étend en 2024 aux véhicules achetés en LOA ou LLD, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024.
- ✚ Une prime unique de **300 €** bruts par foyer sera attribuée pour l'installation à domicile d'une solution de recharge (de type prise, borne de recharge, ...) pour véhicule électrique (à l'exception des trottinettes électriques), sur présentation d'un justificatif d'achat.

ARTICLE 7 : JOURNEE DE SOLIDARITE

La journée de solidarité est fixée pour 2024 pour l'ensemble des salariés : **le mardi 28 mai 2024**.

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 en charge des Ressources Humaines.

ARTICLE 8 : ENGAGEMENTS DE LA CECAZ

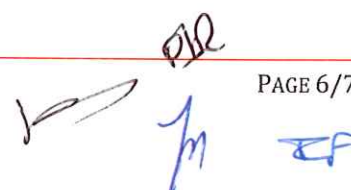
La Caisse d'Épargne Côte d'Azur s'engage à étudier en 2024 l'opportunité de mettre à disposition des salariés une offre de location de vélos individuels avec option d'achat pour leurs trajets professionnels domicile/travail et personnels. Ce dispositif entre dans le champ du plan vélo gouvernemental. Cet avantage à destination des salariés peut apparaître pertinent aussi bien en termes de démarche RSE éco-responsable que de pouvoir d'achat et d'attractivité/fidélisation des salariés.

ARTICLE 9 : 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 2024, sauf pour l'article 3**.

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 28 Mars 2024

En 4 exemplaires originaux, dont un remis à chacune des parties.

➤ Pour la CECAZ :

Isabelle MENGIN
Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

➤ Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

Philippe DARAM
Délégué syndical coordinateur SNE-CGC

Philippe ROCHE
Délégué syndical coordinateur SNP-FO

Isabelle FAYOLLE
Déléguée syndicale coordinatrice SU-UNSA

