



**ACCORD COLLECTIF  
RELATIF A LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2017**

**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

Monsieur Patrick MOREAU, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources  
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 Central SNP-FO,
- Monsieur Karim HACEN en sa qualité de Délégué Syndical Central SU-UNSA,
- Monsieur Robert ROMEO en sa qualité de Délégué Syndical Central 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 1er et 22 décembre 2016 et les 12 et 27 janvier 2017, les parties ont abouti à la conclusion du présent accord.

**ARTICLE 1 : MESURES INDIVIDUELLES**

Pour l'année 2017, une enveloppe budgétaire de **0,8 %** en niveau de la masse salariale brute est réservée aux mesures individuelles (promotions, augmentations pérennes et garanties salariales).

Il est précisé que l'enveloppe définie comprendra une enveloppe spécifique maximale de 0,1 % dédiée à la régularisation des situations de décalage de rémunération afin de répondre aux exigences d'égalité professionnelle entre les salariés.

## ARTICLE 2 : EVOLUTION DE LA REMUNERATION DES CONSEILLERS COMMERCIAUX

Les Conseillers Commerciaux classés en « C » recrutés à compter de la signature du présent accord bénéficient, à l'issue d'une période de douze mois de contrat en « CDI » dans l'entreprise, d'une évolution de salaire portant au minimum leur niveau de rémunération à **25.000 € euros brut annuels**.

Par ailleurs, les Conseillers commerciaux en poste dont la rémunération annuelle brute est inférieure à **25.000 € euros brut annuels** bénéficieront de cette mesure à l'échéance de leurs 12 mois de contrat « CDI » au sein de la CECAZ.

## ARTICLE 3 : CLASSIFICATION ET SALAIRE MINIMUM DES DIRECTEURS D'AGENCE

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, la classification de l'emploi de Directeur d'agence est de niveau minimum H.

Par ailleurs, le salaire brut annuel (salaire de base + AIA) minimum pour les Directeurs d'agence classés H est fixé à 38.000 € euros.

## ARTICLE 4 : PROMOTION PROFESSIONNELLE

Le minimum d'augmentation de salaire consécutive à une promotion professionnelle sur un autre emploi entraînant un changement de classification est fixé à 1.000 € euros bruts annuels.

Les salariés promus, pour la première fois, sur un emploi de spécialiste dans le réseau commercial bénéficieront à minima d'une évolution salariale de 1.200 € euros bruts annuels lorsque cette promotion entraîne un changement de classification.

## ARTICLE 5 : ENVELOPPES DE PART VARIABLE 2017

Sur la base du document qui a été remis et présenté aux organisations syndicales lors de la réunion du 22 décembre 2016, il est convenu, pour l'année 2017, que la structure de la rémunération variable sera définie comme suit :

- 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) : 1,9 M€ (PNB) + 1,9 M€ (RNE) = **3,8 M€ euros**
  - o Cette enveloppe peut varier en fonction des résultats de la CECAZ comme suit :
    - Part assise sur le PNB : l'enveloppe augmente de 50K€ euros par million de PNB réalisé supérieur au budget et inversement elle diminue de 50K€ par million de PNB inférieur au budget.
    - Part assise sur le RNE : l'enveloppe augmente de 50K€ euros par million de RNE réalisé supérieur au budget et inversement elle diminue de 50K€ par million de RNE inférieur au budget.

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

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

### **BDR :**

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



**BDD :**

- 40 % au titre de la performance collective
- 20 % au titre de la performance individuelle
- 40 % 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
- **25% de l'enveloppe globale** pour les fonctions support versée sous forme de primes individuelles

**ARTICLE 6 : PRIME ITB**

Les collaborateurs engagés dans le parcours de formation ITB et qui obtiennent le diplôme se verront attribuer une prime d'un montant de 2.000 €uros avec effet rétroactif sur 2016.

**ARTICLE 7 : AUGMENTATION DE LA PRISE EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR DES COTISATIONS DE SANTE**

La CECAZ portera à compter du 1<sup>er</sup> février 2017 sa prise en charge des cotisations de Santé (BPCE Mutuelle) à hauteur de 60%.

**ARTICLE 8 : CHEQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU)**

Pour l'année 2017, 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 2017),
- ✓ 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).

Les salariés qui justifieraient de plusieurs conditions ne bénéficient qu'une seule fois des mesures ci-dessus.

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 2015, 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 2017, 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.



## ARTICLE 9 : PARTS SOCIALES

Conformément à la volonté de l'Entreprise d'associer ses collaborateurs au développement du sociétariat, la CECAZ prendra en charge pour l'année 2017 une somme équivalente à **50 %** de la valeur nominale des **20 premières parts sociales** acquises dans l'une quelconque des Sociétés Locales d'Épargne de la CECAZ.

Cette participation financière sera attribuée pour toute souscription réalisée au plus tard le 31 décembre 2017 par un salarié présent dans l'Entreprise depuis au moins 6 mois à cette date.

Elle sera versée avec la paie de juillet 2018 sur une ligne distincte intitulée « abondement parts sociales » à condition que le salarié détienne toujours ces parts au 30 juin 2018.

La mise en œuvre de ce dispositif ne peut avoir pour effet de porter l'encours de parts sociales d'un salarié au-delà de 50 K€uros.

## ARTICLE 10 : JOURNEE DE SOLIDARITE

La journée de solidarité est fixée pour 2017 :

- pour l'ensemble des salariés : **le mardi 23 mai 2017.**

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 Affaires Sociales.

## ARTICLE 11 : NEGOCIATIONS PREVUES SUR 2017

Les parties conviennent de se réunir afin d'engager des négociations au cours de l'année 2017 sur les thèmes suivants :

- ✚ La révision de l'accord sur le Mobilité Fonctionnelle et Géographique du 7 avril 2015 afin notamment de tenir compte des conséquences de la mise en œuvre du nouveau système de classification au niveau de la branche à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 ;
- ✚ L'entreprise mettra en œuvre les modalités et engagements prévus dans l'accord collectif de branche du 25 novembre 2016 sur les conditions de vie au travail à l'article 3.3.1 sur les règles de bonnes pratiques relatives à l'utilisation de la messagerie et des outils à distance – droit à la déconnexion. Elle s'engage à ce titre à ouvrir des négociations sur cette base. A défaut d'accord spécifique sur le droit à la déconnexion et en application de la loi travail, l'entreprise rédigera une charte qui sera présentée au comité d'entreprise pour avis consultatif ;
- ✚ L'entreprise ouvrira des négociations sur le rôle et les missions du métier de d'Adjoint au Directeur d'Agence ;
- ✚ Le travail déplacé par l'utilisation des locaux disponibles sur le territoire de la CECAZ ;
- ✚ La diffusion des informations syndicales au moyen d'outils numériques disponibles dans l'entreprise.



## ARTICLE 12 : DUREE DE L'ACCORD ET PUBLICITE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à l'exception des articles stipulés expressément à durée déterminée pour l'année 2017 dont les dispositions cesseront de produire automatiquement effet le **31 décembre 2017**.

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 **2 février 2017**  
en 5 exemplaires originaux, dont un remis à chacune des parties.

Pour la CECAZ :

**Patrick MOREAU**  
Membre du Directoire  
Pôle Ressources

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

> Pour SNP-FO

**M. Bruno AGUIRE**

> Pour le SU-UNSA

**M. Karim HACEN**

Po  
  
N. DUPRE

> Pour la SNE-CGC

**M. Robert ROMEO**

!! Gérard Olivieri