



**ACCORD COLLECTIF**  
**RELATIF A LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2016**

**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 26 novembre, 2, 8 et 18 décembre 2015, les  
parties ont abouti à la conclusion du présent accord.

**ARTICLE 1 : MESURES INDIVIDUELLES**

Pour l'année 2016, une enveloppe budgétaire de **0,9 %** 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 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 €uros brut annuels**.

Par ailleurs, les Conseillers commerciaux en poste dont la rémunération annuelle brute est inférieure à **25.000 €uros brut annuels** bénéficieront de cette mesure soit le mois qui suit la signature du présent accord si leur ancienneté en « CDI » à cette date est au moins égale à 12 mois, soit à l'échéance de leurs 12 mois de contrat « CDI » au sein de la CEEAZ.

## ARTICLE 3 : PROMOTIONS DE T3 EN TM4 DANS LE RESEAU COMMERCIAL

Les parties sont convenues de reconduire les dispositions relatives à la promotion des Conseillers commerciaux vers un emploi de Gestionnaire de clientèle dans les conditions suivantes :

Lorsqu'un salarié, promu Gestionnaire de clientèle en TM4, a perçu une mesure d'augmentation collective ou une mesure d'avancement dans l'emploi au cours des 12 mois précédant sa promotion, ces mesures sont « neutralisées » pour déterminer le montant de son augmentation salariale due en application de l'article 6 de l'accord du 25 juin 2004 sur la carrière des salariés.

Sont visés les salariés dont la rémunération annuelle brute, avant la promotion, se situe au-dessous de la RAM TM4.

La mesure définie à l'article 2 n'entre pas dans le champ des mesures neutralisées.

En outre, les mêmes mesures sont étendues pour les promotions d'un salarié en classification T3, vers un poste de classification TM4 au sein du réseau commercial.

## ARTICLE 4 : ENVELOPPES DE PART VARIABLE 2016

Sur la base du document qui a été remis et présenté aux organisations syndicales lors de la réunion du 2 décembre 2015, il est convenu, pour l'année 2016, 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 : 1,75 M€ (PNB) + 1,75 M€ (RNE) = **3,5 M€uros**
  - o Cette enveloppe peut varier en fonction des résultats de la CEEAZ comme suit :
    - Part assise sur le PNB : l'enveloppe augmente de 50K€uros 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 est déterminée par la formule suivante : RNE X 2,35 %.

K. H

RR

RS



- L'enveloppe globale définie ci-dessus peut être majorée en cas de progression de la CECAZ dans le classement RCE sur deux indicateurs PNB/ETP et Coefficient d'exploitation comme suit :
  - o toute place gagnée dans ce classement RCE sur le critère PNB/ETP permet de majorer l'enveloppe de 50K€
  - o toute place gagnée dans ce classement RCE sur le critère COEX permet de majorer l'enveloppe de 50K€

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

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

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

#### **ARTICLE 5 : PRISE EN CHARGE DU DIFFERENTIEL DE COTISATIONS PREVOYANCE-SANTE**

La CECAZ souhaite que l'évolution des garanties santé et prévoyance à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 n'emporte aucun préjudice financier pour les salariés à temps partiels.

Ainsi pour les salariés dont l'augmentation de la cotisation santé n'est pas entièrement couverte par la baisse de la cotisation prévoyance, la CECAZ compensera l'écart afin de maintenir leur rémunération nette.

#### **ARTICLE 6 : CHEQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU)**

Pour l'année 2016, 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 2016),
- ✓ Etre reconnu **travailleur handicapé** au sens de la déclaration DOTH,
- ✓ Avoir 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.

K. H

RR

84



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 des enfants de moins de 4 ans au 1er janvier 2016, 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 7 : 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 2016 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 2016 par un salarié présent dans l'Entreprise depuis au moins 6 mois à cette date. Elle sera versée avec la paie de juillet 2017 sur une ligne distincte intitulée « abondement parts sociales » à condition que le salarié détienne toujours ces parts au 30 juin 2017.

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

#### **ARTICLE 8 : JOURNEE DE SOLIDARITE**

La journée de solidarité est fixée pour 2016 :

- pour les salariés travaillant du lundi au vendredi : **le lundi 9 mai 2016**,
- pour les salariés travaillant du mardi au samedi : **le vendredi 6 mai 2016** (lendemain du jeudi de l'ascension).

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 9 : EVOLUTION SALARIALE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET SYNDICAUX DONT LE NOMBRE D'HEURES DE DELEGATION SUR L'ANNEE DEPASSE 70 % DE LA DUREE DU TRAVAIL**

Pour 2016, les représentants du personnel et syndicaux de la CECAZ qui consacrent au moins 70 % de leur temps de travail à l'exercice de leur(s) mandat(s), bénéficieront d'une augmentation pérenne de leur salaire de base équivalente à la moyenne des mesures d'avancement dans l'emploi distribuées aux salariés du même niveau de classification.

Cette moyenne est calculée de la manière suivante pour chacune des classifications :

Somme des mesures d'avancements dans l'emploi attribuées (base temps plein)

-----  
Somme des salaires de base des CDI (base 36 heures)



## ARTICLE 10 : NEGOCIATIONS PREVUES SUR LE 1<sup>ER</sup> SEMESTRE 2016

Les parties conviennent de se réunir afin d'engager des négociations au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2016 sur les thèmes suivants :

- La période d'acquisition et de prise simultanée des congés payés en année civile, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre ;
- En cas de signature d'un accord sur l'acquisition et la prise de congés simultanés en année civile, les parties engageront une négociation de révision de l'accord sur le CET afin d'y intégrer notamment la possibilité de verser les droits à congés payés au 31/12/2016 et, pour les années suivantes, d'épargner le solde de congés payés non pris en fin d'année civile, dans les limites prévues par la loi ;
- Un accord de participation afin de sortir du régime d'autorité et de bénéficier des avantages liés à la conclusion d'un tel accord, notamment en matière de durée de blocage, de choix de placement et de fiscalité ;
- Le renouvellement d'un accord d'intéressement pour 2016-2018 ;
- La révision de l'accord sur le Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) afin notamment de pouvoir y intégrer les sommes relatives à la participation en cas de signature d'un accord sur ce sujet ;
- L'analyse de l'opportunité de faire adhérer la CECAZ au PERCO-I.

## ARTICLE 11 : CONDITIONS DE BANQUE

Pour l'année 2016, la Direction s'engage à faire évoluer dans un sens favorable aux salariés le dispositif unilatéral mis en place le 13 août 2015 sur les points suivants :

- Passer la durée maximale de 25 à 30 ans des crédits immobiliers pour les salariés emprunteurs dont l'âge, à l'échéance du crédit, est inférieur ou égal à 75 ans,
- Proposer en garantie une promesse d'affectation hypothécaire pour les dossiers immobiliers dont le montant sollicité est inférieur ou égal à 200.000 €uros et dont la note Bale II est inférieure à 7. Pour les crédits dont le montant est supérieur, seule la partie au-delà de 200.000 €uros supportera une garantie réelle,
- Transférer les crédits sur un autre bien aux mêmes conditions en cas de mobilité géographique au sein de la CECAZ.



## 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 2016 dont les dispositions cesseront de produire automatiquement effet le **31 décembre 2016**.

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 **5 janvier 2016**  
en 5 exemplaires originaux, dont un remis à chacune des parties.

**Pour la CEEAZ :**

**Patrick MOREAU**  
Membre du Directoire  
Pôle Ressources

**Pour les Organisations Syndicales Représentatives :**

> Pour SNP-FO

*P/c* **M. Bruno AGUIRRE**

*J-J SOLI*

> Pour le SU-UNSA

**M. Karim HACEN**

> Pour la SNE-CGC

**M. Robert ROMEO**