

ACCORD RELATIF A L'INTEGRATION PARTIELLE DE LA PART VARIABLE DANS LA REMUNERATION FIXE

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

D'autre part,

IL A ETE CONVENU :

PREAMBULE

1. Rappel du contexte

Par engagement unilatéral en vigueur depuis de nombreuses années, la Direction de la CECAZ a mis en place un dispositif de part variable visant à reconnaître la performance individuelle et collective des collaborateurs de la CECAZ.

Ce dispositif de part variable s'appuie sur une logique de détermination et de répartition d'une enveloppe fermée qui fait annuellement l'objet de négociation lors des Négociations Annuelles Obligatoires. Le montant de cette enveloppe est déterminé sur la base de la réalisation des objectifs de PNB et de RNE budgétés et son déclenchement est conditionné à l'atteinte d'un certain niveau du Résultat Net Comptable.



Le montant de cette enveloppe est ensuite réparti entre les salariés sur la base, principalement de la réalisation des :

- objectifs individuels et collectifs définis annuellement par emploi essentiellement pour les fonctions commerciales ;
- objectifs annuels de chaque salarié fixés par le manager lors des entretiens annuels pour les fonctions supports ;
- et pour des situations plus marginales qui ne peuvent être objectivées (maternité, mission ou activité spécifique ...) de la moyenne de la PV perçue des salariés du même emploi ou du même niveau de classification.

Pour être éligible au dispositif de part variable, le salarié doit justifier de 6 mois de travail effectif au cours de l'exercice de référence.

2. Objet de l'accord

Afin, non seulement d'introduire plus de simplicité et de lisibilité dans le dispositif de la part variable et de gommer certains biais liés notamment à la perception d'une part variable partiellement dépendante de la performance réelle du collaborateur, mais également d'accroître l'attractivité des postes ouverts au sein de la CECAZ, les parties signataires partagent le souhait de procéder à une refonte globale du dispositif de la part variable afin de l'appliquer principalement aux fonctions directement impliquées dans la réalisation d'objectifs prédéfinis.

Pour se faire et dans un souci de compenser cette évolution du dispositif qui s'appliquera de manière plus restrictive ; il a été décidé :

- pour les fonctions supports : une suppression de la part variable compensée par une intégration partielle de sa valeur dans la rémunération fixe de base ;
- pour les fonctions commerciales essentiellement : une intégration partielle de la valeur de la part variable et le maintien d'un potentiel de part variable objectivé.

Plus aucun salarié de la CECAZ ne pourra prétendre à l'issue de la mise en œuvre du présent accord au bénéfice de la part variable en vigueur jusqu'alors.

Cet accord a pour objet de définir les modalités d'intégration partielle de la part variable dans la rémunération fixe des collaborateurs de la CECAZ. Elles ont été établies dans un souci d'équité et ne visent en aucun cas à pénaliser ou avantager les salariés concernés lors du dispositif d'intégration.



ARTICLE 1^{er} – CADRE JURIDIQUE

Le présent accord a vocation à se substituer à l'engagement unilatéral de la CECAZ sur toutes les dispositions antérieures relatives à la part variable à destination de ses collaborateurs.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés de la CECAZ exerçant leurs fonctions en CDI, CDD ou encore en alternance éligibles à la part variable.

A ce titre, les salariés de la succursale de Monaco en seront bénéficiaires.

Sont considérés comme éligibles à une intégration partielle de la part variable dans leur rémunération fixe :

- tous les salariés en CDI de classification A à K, CDD et alternants présents dans les effectifs le jour du versement du salaire de janvier 2023 ;
- qu'ils aient ou non déjà perçu de la part variable précédemment.

Sont exclus du dispositif les salariés présents dans les effectifs qui ne perçoivent plus de salaires (salariés dans un dispositif d'invalidité sans travail effectif) ou qui perçoivent encore un salaire mais au titre d'un dispositif de fin de carrière financé par le Compte Epargne Temps et sans travail effectif.

Les salariés sans traitement en longue maladie ou invalides qui seraient amenés à revenir, se verront appliquer le même dispositif à leur retour.

ARTICLE 3 – MODALITES D'INTEGRATION DE LA PART VARIABLE DANS LA REMUNERATION

3.1. Modalités d'intégration pour les collaborateurs des fonctions supports

- Les collaborateurs des fonctions supports dont le versement de la part variable relève d'un dispositif d'objectivation indirect (non lié à la réalisation d'objectifs chiffrés individuels et collectifs) y compris ceux appartenant aux Pôles BDD et BDR, se verront à compter de janvier 2023, intégrer dans leur rémunération fixe post-application de la mesure d'augmentation générale prévue par les NAO de branche, 85 % du montant moyen de part variable perçu individuellement au titre des années 2019 – 2020 – 2021.

Ce montant sera réparti dans le salaire de base par 12^{ème} ou par 13^{ème} selon les situations de versement de la paie de chacun.



Le montant moyen de part variable intégré dans le salaire de base se détermine comme suit :

Salariés concernés	Montant moyen intégré
Salariés ayant été éligibles * au versement de la part variable au titre des exercices 2019 – 2020 - 2021	Moyenne des 3 montants individuels perçus par le salarié sur les 3 exercices x 85 %
Salariés ayant été éligibles sur une partie des exercices de référence **	Moyenne des montants individuels perçus par le salarié sur 1 ou 2 exercices x 85 %
Pour les salariés ayant intégré la CEECAZ en 2022 OU Présents sur les exercices considérés mais n'ayant été éligibles sur aucun des exercices considérés	Moyenne des montants individuels perçus par les salariés des fonctions supports du même niveau de classification x 85 % ou du même emploi si l'emploi est occupé par au moins 10 personnes.
Salariées présentes sur les exercices considérés mais ayant été éligibles au titre de la PV calculée maternité sur une partie d'un ou plusieurs exercices	Le meilleur des deux soit au titre de : La moyenne des montants individuels perçus au titre de la performance (hors maternité) sur la période x 85% Ou La moyenne des montants individuels perçus y compris au titre de la maternité sur la période x 85%
Salariés en contrat d'alternance ou CDD sur une partie de la période et dont le contrat a basculé en CDI	Moyenne des montants individuels perçus par le salarié au titre de la performance sur le contrat CDD *** x 85 %
Salariés étant passés sur la période, ou entre janvier 2022 et janvier 2023, d'un emploi commercial à un emploi fonction support	Moyenne des montants individuels perçus par le salarié au titre de l'emploi fonctions supports **** x 85 % Si le salarié n'est pas éligible à une PV fonctions supports sur les exercices considérés, alors : Moyenne des montants individuels perçus par les salariés des fonctions supports du même niveau de classification x 85 % ou du même emploi si l'emploi est occupé par au moins 10 personnes

* est considéré comme éligible une présence en CDI avec un taux de travail effectif supérieur à 80 %

** il peut s'agir des salariés entrés après la mi-mars 2019, ou en 2020 ou en 2021 ou ayant eu une absence non considérée comme du travail effectif supérieur à 20 %

*** pour les collaborateurs ayant des exercices comportant à la fois des périodes de contrats en alternance/CDD/CDI, prise en compte de l'exercice si celui-ci est favorable à la moyenne d'intégration du collaborateur

****est considéré comme exercice au titre de l'emploi fonctions supports, un exercice réalisé au moins à 75 % sur des fonctions de type supports

Il est mis un terme au dispositif de part variable existant jusqu'alors pour ces collaborateurs.

Pour 2024 et 2025, et en conséquence de cet accord et de ses modalités d'application, il est prévu que la part non intégrée de la part variable des fonctions supports serve à alimenter l'enveloppe annuelle de mesures individuelles afin d'attribuer des primes exceptionnelles dans certaines situations. Prioritairement, une prime sera attribuée à un salarié qui a réussi une mission ou un projet confié au-delà de son périmètre habituel avec des résultats significatifs ou particulièrement méritant.

Au-delà de 2025, cette dernière disposition sera renvoyée à la Négociation Annuelle Obligatoire

3.2. Modalités d'intégration pour les collaborateurs des fonctions commerciales

Les collaborateurs des fonctions commerciales, des successions, de l'ingénierie financière et de la Banque de l'Orme dont l'emploi dispose d'objectifs de part variable chiffrés individuels et collectifs, se verront à compter de janvier 2023, intégrer dans leur rémunération fixe, post application de la mesure d'augmentation générale prévue par les NAO de branche, le montant moyen de la part variable perçu individuellement au titre des années 2019 – 2020- 2021 plafonné à 3.5% du salaire de base annuel théorique base temps plein AIA compris de décembre 2022.

Ce montant sera réparti dans le salaire de base par 12^{ème} ou par 13^{ème} selon les situations de versement de la paie de chacun.

Le montant moyen de part variable intégré dans le salaire de base se détermine comme suit :

Salariés concernés	Montant moyen intégré
Salariés ayant été éligibles * au versement de la part variable au titre des exercices 2019 – 2020 - 2021.	Moyenne des 3 montants individuels perçus par le salarié sur les 3 exercices plafonné à 3.5 %
Salariés ayant été éligibles sur une partie des exercices de référence **	Moyenne des montants individuels perçus par le salarié sur la période plafonné à 3.5 %
Pour les salariés ayant intégré la CECAZ en 2022 OU Présents sur les exercices considérés mais n'ayant été éligibles sur aucun des exercices considérés	Moyenne des montants individuels perçus par les salariés du même niveau de classification ou du même emploi si l'emploi est occupé par au moins 10 personnes, plafonné à 3.5 %
Salariées présentes sur les exercices considérés mais ayant été éligibles au titre de la PV calculée maternité sur une partie d'un ou plusieurs exercices	Le meilleur soit au titre de : La moyenne des montants individuels perçus au titre de la performance (hors maternité) plafonnée à 3.5 % Ou La moyenne des montants individuels perçus par la salariée sur la période plafonné à 3.5 %
Salariés en contrat d'alternance ou CDD sur une partie de la période et dont le contrat a basculé en CDI	Moyenne des montants individuels perçus par le salarié au titre de la performance sur le contrat CDI*** plafonné à 3.5 %
Salariés étant passés sur la période, ou entre janvier 2022 et janvier 2023, d'un emploi fonction support à un emploi commercial	Moyenne des montants individuels perçus sur la période au titre de l'emploi fonction commercial plafonné à 3.5 % Ou Moyenne des montants individuels perçus sur la période par les salariés des fonctions commerciales du même niveau d'emploi (si au moins 10 personnes sur l'emploi) plafonné à 3.5 % si pas de PV perçue au titre de l'emploi occupé dans les fonctions commerciales

* est ici considérée comme éligible une présence en CDI avec un taux de travail effectif supérieur à 50 %

** il peut s'agir des salariés entrés après juin 2019, ou en 2020 ou en 2021 ou ayant eu une absence non considérée comme du travail effectif supérieur à 20 %

***pour les collaborateurs ayant des exercices comportant à la fois des périodes en contrat d'alternance/CDD/CDI, prise en compte de l'exercice si celui-ci est favorable à la moyenne d'intégration du collaborateur

3.3 Situations particulières

Pour les salariés à temps partiel quel que soit leur fonction, le montant calculé base temps plein sera intégré au salaire de base mensuel équivalent temps plein qui sera ensuite proratisé en fonction du taux d'activité payé en janvier 2023.

Il en sera de même pour les salariés qui, sur la période ont pu passer d'un temps plein à un temps partiel et à ce titre percevoir sur un exercice ou une partie de l'exercice une part variable proratisée.

Tout salarié qui, post intégration de la part variable dans sa rémunération fixe dans les conditions définies par le présent accord, qui passerait d'un emploi commercial à un emploi fonctions supports bénéficiera du système de rémunération de la nouvelle fonction qu'il occupe sans autre compensation au titre de la part variable.

Tout salarié qui passerait d'un emploi fonctions supports à un emploi commercial, se verra appliqué en plus de sa rémunération fixe, le système de rémunération variable en vigueur au sein du réseau commercial et en lien avec sa nouvelle fonction.

Toutes autres situations (situations spécifiques non recensées) qui ne pourraient entrer dans les cas de figure définis dans le présent accord feront l'objet d'un examen au cas par cas et seront arbitrées par la DRH selon un principe d'équité et de cohérence.

Les salariés du Comité de Direction quelle que soit leur filière d'appartenance se verront intégrer dans leur rémunération fixe, post application de la mesure d'augmentation générale prévue par les NAO de branche 2023, le montant moyen de la part variable perçu individuellement au titre des années 2019 – 2020- 2021 plafonné à 3.5% du salaire de base annuel théorique base temps plein, AIA compris de décembre 2022. Un potentiel de perception de part variable objectivé sera maintenu.

ARTICLE 4 – IMPACTS DE L'INTEGRATION SUR LA GARANTIE SALARIALE TELLE QUE DEFINIE A L'ARTICE 8 DE L' ACCORD DE BRANCHE SUR LA CARRIERE DES SALARIES DU 25 JUIN 2004

Pour rappel, l'article 8 de l'accord collectif national sur la carrière des salariés du 25 juin 2004 prévoit :

« Tout salarié doit avoir bénéficié au terme de 8 années consécutives de travail effectif ou assimilé d'une évolution de son salaire de base initial égale à 2,5 % de la rémunération annuelle minimale du niveau de classification de son emploi, à l'exclusion des augmentations générales, des éventuelles intégrations d'avantages individuels acquis dont il a bénéficié au cours de cette période et des effets de la modification de son temps de travail ».

L'intégration de la part variable dans la rémunération fixe mentionnée dans le présent accord ne sera pas considérée comme une évolution du salaire de base initial susceptible de remettre en cause la garantie salariale. Elle complétera la liste des exclusions mentionnées par ledit accord.



ARTICLE 5 - DISPOSITIONS GENERALES

5.1. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera à compter du 02 janvier 2023.

5.2. Information aux salariés

Une information du présent accord sera faite à l'ensemble des salariés de la CECAZ.

Il sera par ailleurs mis en ligne sur le site intranet de l'entreprise.

5.3. - Conditions de révision

Il pourra être révisé par avenant, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration.

En pratique, toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée A/R à chacune des autres parties signataires et comporter l'indication des dispositions dont la révision est envisagée et les propositions de remplacement.

Dans le délai maximum de deux mois, une négociation sera engagée. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la date fixée par les parties signataires de l'avenant pour l'entrée en vigueur dudit avenant modifiant l'accord initial.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant qui sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

Dans l'hypothèse d'une modification des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant l'arrêté d'extension, la parution du décret ou de la loi.

5.4. Conditions de dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé avec un préavis de trois mois par les parties signataires dans les conditions fixées à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

5.5. Dépôt légal et publicité

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail ainsi que de l'article L. 2231-5-1 du même Code.

Le présent accord sera déposé par voie dématérialisée sur le site internet TeleAccords à la DREETS et en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes. Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l'objet des mêmes mesures de publicité.





Un exemplaire de l'accord sera également transmis par voie de notification aux organisations syndicales non-signataires de celui-ci.

Fait à NICE, le 21 décembre 2022

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

DocuSigned by:

8B2D287DDF254AE...

Isabelle FAYOLLE

Déléguée syndicale coordinateur SU-UNSA

DocuSigned by:

E572238221354CB...