



**ACCORD COLLECTIF RELATIF AUX DISPOSITIONS PERENNES  
RELEVANT DES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES  
ET DES DECISIONS UNILATERALES PRISES DEPUIS 2015**

**ENTRE :**

La **CAISSE D'EPARGNE 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 Représentatives** 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,*

**PREAMBULE**

Conformément à l'article L.2242-1 du Code du Travail, des négociations sont engagées chaque année entre la Direction et les Organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, afin de s'entendre sur un ensemble de mesures, notamment salariales, visant à compléter les dispositions conventionnelles et annuelles de Branche.

Dans le cadre de ces négociations annuelles, certaines mesures des accords signés depuis 2015, ont été prises de manière pérenne dans l'entreprise, et sont toujours en vigueur à ce jour.

En conséquence, ce présent accord a pour objectif de regrouper l'ensemble des engagements pérennes issus des NAO depuis 2015 (en matière de salaire, minima par emploi, évolutions automatiques...), toujours en application à ce jour.

Cet accord se substitue aux accords et mesures unilatérales mises en place dans le cadre des NAO, depuis 2015.



## ARTICLE 1 – Mesures de promotion professionnelle

### 1.1 - Minimum d'augmentation en cas de promotion :

Le minimum d'augmentation de salaire dans le cadre d'une promotion professionnelle, est fixé à **1 000 € bruts annuels** depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

⇒ *Mesure issue de l'accord collectif relatif à la négociation annuelle obligatoire 2015*

**Cette mesure a été précisée :** Ce minimum d'augmentation de salaire consécutive à une promotion professionnelle sur un autre emploi entraînant un changement de classification est fixé à **1000 € bruts annuels**.

⇒ *Mesure issue de l'accord collectif relatif à la négociation annuelle obligatoire 2017*

### 1.2 - Promotion sur un emploi de spécialiste dans le réseau commercial :

Les salariés promus sur un emploi de spécialiste dans le réseau commercial bénéficient depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, à minima d'une évolution salariale de **1200 € bruts annuels**, lorsque cette promotion entraîne un changement de classification.

⇒ *Mesure issue de l'accord collectif relatif à la négociation annuelle obligatoire 2017*

### 1.3 - Exceptions par voie unilatérale :

Des exceptions plus favorables d'évolution peuvent être convenues de manière unilatérale par la Direction.

C'est le cas du réseau BDD :

- Evolution dans l'emploi de « Niveau 1 » à « Confirmé »
- Evolution vers un autre emploi

Cf Site des Ressources Humaines - Carrière & Formation – Perspectives professionnelles – Document intitulé « *Principes de mobilité et d'évolution professionnelle du réseau BDD* ».

Ces dispositions prises hors négociations NAO, pourront être revues par la Direction.

## ARTICLE 2 – Classification des directeurs d'agence

### 2.1 - Classification :

Depuis le 1er janvier 2017, la classification de l'emploi de Directeur d'agence est de **niveau minimum H**.

⇒ *Mesure issue de l'accord collectif relatif à la négociation annuelle obligatoire 2017*

DS DS DS



## **2.2 - Classification plancher tenant compte de l'effectif géré selon que l'agence est mono ou multi sites :**

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2020, une classification plancher tenant compte de l'effectif géré, a été mise en place, selon que l'agence est mono ou multi sites.

**-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.**

Cette mesure se justifie par le fait que l'exigence managériale augmente avec le nombre de collaborateurs gérés, et qu'une contrainte supplémentaire est établie lorsque l'effectif rattaché est réparti sur deux sites.

Ces classifications « plancher » seront mises en œuvre à l'issue d'une période de 12 mois d'exercice de l'emploi.

⇒ *Mesure issue de l'accord collectif relatif à la négociation annuelle obligatoire 2020*

## **ARTICLE 3 – Salaires des directeurs d'agence**

### **3.1 - Salaire :**

Le métier de Directeur d'agence porte un enjeu fort de développement des marchés de la BDD.

En conséquence, le salaire des directeurs d'agence du réseau BDD est le suivant :

**- Le salaire fixe annuel brut minimum pour un Directeur d'Agence est fixé depuis le 1er mars 2019 à 39 000 euros pour un temps plein ;**

**- Après 12 mois d'exercice, le salaire annuel brut de base pour un temps plein est porté à 40 200 euros.**

⇒ *Mesures unilatérales mises en place, relatives à la négociation annuelle obligatoire 2019 (suites au PV de désaccord)*

### **3.2 - Salaires des directeurs d'agence du réseau BDD avec une agence rattachée :**

Le salaire fixe annuel brut minimum, à l'issue d'une année d'exercice, pour un Directeur d'Agence « MULTI-SITE » est fixé depuis le 1er mars 2020 à **42 000 €uros pour un temps plein, prime de mission éventuelle comprise.**

Cette mesure a pour objet de reconnaître que le Directeur d'une agence avec une seconde agence rattachée, est d'une exigence supérieure dans l'organisation, la gestion des ressources humaines, la relation avec les clients et dans le pilotage de l'activité.

⇒ *Mesure issue de l'accord collectif relatif à la négociation annuelle obligatoire 2020*

DS  
IF DS  
GO DS  
IM



## ARTICLE 4 – Salaires minima d'embauche à la BDD

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, les salaires minima suivants ont été revus, en tenant 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) soit un minimum de 33 200 € au bout d'un an.
- **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) soit un minimum de 33 200 € au bout d'un an.
- **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) soit un minimum de 33 200 € au bout d'un an.

Ces salaires minima s'appliquent également en cas de promotion interne.

⇒ *Mesure issue de l'accord collectif relatif à la négociation annuelle obligatoire 2023*

## ARTICLE 5 – Prise en charge par l'employeur des cotisations de santé

La prise en charge patronale des cotisations de Santé (BPCE Mutuelle) a été portée depuis le 1<sup>er</sup> février 2017, à hauteur de 60%.

⇒ *Mesure issue de l'accord collectif relatif à la négociation annuelle obligatoire 2017*

## ARTICLE 6 – Prime ITB et diplôme universitaire gestion de patrimoine

### 6.1 – Parcours de formation ITB :

Les collaborateurs engagés dans le parcours de formation ITB et qui obtiennent le diplôme, se voient attribuer une prime d'un montant de 2000 €.

⇒ *Mesure issue de l'accord collectif relatif à la négociation annuelle obligatoire 2017*

### 6.2 – Obtention du diplôme universitaire gestion de patrimoine :

Il est accordé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, aux collaborateurs qui obtiennent le diplôme de DU Gestion de Patrimoine, une prime brute de 1500 €.

Un entretien de carrière est réalisé dans les trois mois qui suivent l'obtention du diplôme.

⇒ *Mesure issue de l'accord collectif relatif à la négociation annuelle obligatoire 2020*



## ARTICLE 7 – Engagements liés aux décisions de la Commission parking

À la suite des engagements pris lors de la NAO 2021, les mesures suivantes ont été décidées :

- Prise en charge depuis le 1er juillet 2021, des abonnements aux parking souscrits par les salariés identifiés par la commission (pour les collaborateurs en agence commerciale ayant des difficultés en termes de stationnement à proximité de leur lieu de travail), **au-delà d'une franchise de 30 euros mensuels par abonnement et par collaborateur.**
- **Prise en charge des frais de parking pour tout salarié RQTH en fauteuil roulant, et qui en ferait la demande.**

⇒ *Mesure issue de l'accord collectif relatif à la négociation annuelle obligatoire 2021*

Il a été convenu dans le cadre de l'accord collectif relatif à la négociation annuelle obligatoire 2023, que la Direction s'engagera à réunir la commission parking afin de réaliser un bilan, et d'étudier une éventuelle évolution des mesures mises en œuvre en septembre 2021.

⇒ *Mesure issue de l'accord collectif relatif à la négociation annuelle obligatoire 2023*

## ARTICLE 8 – Dispositions finales

### 8.1 – Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

### 8.2 – Interprétation de l'accord :

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 8 jours calendaires suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord. Jusqu'à l'expiration de la négociation d'interprétation, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

### 8.3 – Révision de l'accord :

L'accord pourra être révisé au terme d'un délai de 3 mois suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique.

### 8.4 – Dénonciation de l'accord :

Le présent accord pourra être dénoncé par l'ensemble des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois. Néanmoins, les parties signataires pourront, à l'occasion de la dénonciation et à l'unanimité, prévoir un délai de préavis différent. La direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.



## ARTICLE 9 – Durée de l'accord et publicité

### 9.1 – Durée :

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision pour intégrer les prochaines mesures pérennes issues des NAO à venir.

### 9.2 – Communication et publicité :

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. 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.

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

Fait à Nice Arénas, le 21 juin 2023

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

#### ➤ Pour la CECAZ :

DocuSigned by:  
  
459FB49147A342A...

**Isabelle MENGIN**

Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

#### ➤ 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...