

ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2026

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.e syndical.e coordinateur.trice :

- Monsieur Philippe DARAM pour le Syndicat SNE-CGC,
- Madame Emilie COUPEAU pour le Syndicat SNP-FO,
- Madame Sandra WAGNER-MICHEL pour le Syndicat UNSA Caisse d'Épargne,

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 22 janvier, 11 février et 25 février 2026, les parties ont abouti à la conclusion du présent accord.

Cet accord est conclu en complément de l'accord collectif national de Branche du 16 décembre 2025, signé entre BPCE, d'une part, et les organisations syndicales représentatives (CGC, CFDT et UNSA), d'autre part.

Cet accord prévoit notamment la mesure suivante destinée aux collaborateurs des Caisses d'Épargne, à savoir une augmentation générale pérenne de 1 % pour les salariés des niveaux de classification de A à K, intégrée au salaire mensuel de base de janvier 2026.

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.


Initial
EC Initial
SW Initial
PD Initial
IM

ARTICLE 1 : MESURES SALARIALES 2026

Pour l'année 2026, la CECAZ prévoit :

1. Une enveloppe globale de 1,5 % 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.

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 en faveur de l'égalité professionnelle et de la promotion de la mixité signé le 14 janvier 2025,
 - c) 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, ...).
2. Une enveloppe spécifique de 180 K€ maximum destinée à reconnaître les surperformances des fonctions supports/réussites dans des projets.

ARTICLE 2 : EVOLUTION DES SALAIRES MINIMA D'EMBAUCHE A LA BDD

Dans le contexte de tension du marché du travail et afin de rester attractive pour recruter de nouveaux talents et rester concurrentiel, la CECAZ fait évoluer le salaire minimum d'embauche en 2026 pour le métier suivant :

- Conseiller Commercial/Téléconseiller : dont le minima d'embauche évolue à 28 K€uros bruts annuels (au lieu de 26 K€uros bruts annuels).
- Gestionnaire de Clientèle : dont le minima d'embauche évolue à 33 K€uros bruts annuels (au lieu de 31 K€uros bruts annuels).
- Gestionnaire de Clientèle Patrimonial : dont le minima d'embauche évolue à 36 K€uros bruts annuels (au lieu de 35 K€uros bruts annuels).
- Chargé de Clientèle Professionnelle : dont le minima d'embauche évolue à 37 K€uros bruts annuels (au lieu de 36,3 K€uros bruts annuels).
- Directeur d'agence : dont le minima d'embauche évolue à 44 K€uros bruts annuels (au lieu de 42 K€uros bruts annuels).

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

ARTICLE 3 : ENVELOPPE DE PART VARIABLE 2026

La part variable demeure uniquement pour les fonctions pour lesquelles des objectifs commerciaux sont fixés. Ainsi, la part variable conserve une structure basée sur :

- o Des objectifs collectifs,
- o Des objectifs individuels,
- o Une part managériale le cas échéant,
- o Un malus selon les modalités définies,
- o Un bonus selon les modalités définies.

L'enveloppe globale est ouverte mais reste encadrée 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 %.

Initial
✓ EL

Initial
✓ SW

Initial
✓ PD

Initial
✓ IM

ARTICLE 4 : CHEQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU)

Pour l'année 2026, les mesures suivantes sont reconduites.

Aussi, 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 2026),
- ✓ 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).

Les salariés ayant un ou plusieurs enfants de moins de 4 ans au 1^{er} janvier 2026, peuvent souscrire des CESU dans la limite maximale de 2.200 €uros et la CECAZ prendra en charge une somme équivalente à 50 % des CESU commandés, soit 1.100 €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 5 : MESURES EN FAVEUR DE L'ENGAGEMENT RSE

Dans le cadre de son engagement RSE, la CECAZ poursuit la réduction de son empreinte carbone en encourageant les collaborateurs à se doter de véhicules propres et en reconduisant les mesures suivantes pour les salariés présents et en travail effectif à la date des factures d'achat :

- Une prime unique de 500 €uros 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 2026 aux véhicules en LOA ou LLD, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2026.
- Une prime unique de 300 €uros bruts par foyer sera attribuée pour l'installation au domicile principal 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.

Les factures doivent être datées de l'année 2026 et transmises sur l'année en cours.

Ces deux primes sont cumulables mais ne pourront être versées qu'une fois tous les cinq ans avec présentation d'un justificatif pour l'achat d'un véhicule neuf ou d'occasion, ou qu'une fois tous les trois ans pour les véhicules en LOA ou LLD.

En outre, elles ne pourront pas se cumuler au versement de la prime pour l'achat d'un vélo électrique sur l'année 2026 (car pour en bénéficier, le vélo doit être le mode de transport principal pour les déplacements quotidiens entre son domicile et le lieu de travail).

ARTICLE 6 : TITRES RESTAURANT

Les parties conviennent de maintenir en l'état le montant des titres restaurant dont la valeur faciale du titre restaurant restera à 11 €uros sur la même base (contribution patronale à 60 % de la valeur du titre). La part patronale du titre restaurant sera de 6,60 €uros. La part salariale sera de 4,40 €uros.

Initial
✓ EL

Initial
✓ SW





Initial
✓ PD

Initial
✓ IM

ARTICLE 7 : MEDAILLES DU TRAVAIL

Il est convenu de réévaluer les primes des médailles du travail d'un montant de 100 Euros chacune.

Ainsi le montant des primes accordées sera le suivant :

 Médaille d'argent (20 ans d'ancienneté) :	400 Euros
 Médaille vermeil (30 ans d'ancienneté) :	500 Euros
 Médaille d'Or (35 ans d'ancienneté) :	600 Euros
 Médaille Grand Or (40 ans d'ancienneté) :	700 Euros

Cette mesure prendra effet pour les promotions de janvier 2026 et juillet 2026, ainsi les primes qui seront versées pour l'exercice 2026 seront valorisées.

ARTICLE 8 : RETRAITE PROGRESSIVE

Il est convenu de donner la possibilité aux collaborateurs qui bénéficient du dispositif de retraite progressive, de cotiser à l'ensemble des caisses de retraite (régime général, complémentaire et supplémentaire) sur la base d'un temps plein, sur accord de l'employeur.

La condition préalable à la mise en œuvre de cette disposition implique que les collaborateurs se positionnent par écrit lors de la formalisation de leur demande de retraite progressive, sur une date définitive de liquidation de leurs droits à la retraite.

L'application de cette mesure est ainsi conditionnée à l'engagement irrévocable du salarié de quitter l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite dès qu'il pourra liquider sa retraite à taux plein, en fonction des trimestres acquis.

Le choix de la cotisation s'appliquera pour toute la durée de la retraite progressive.

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

ARTICLE 9 : JOURNEE DE SOLIDARITE

La journée de solidarité est fixée pour 2026 pour l'ensemble des salariés : le mardi 26 MAI 2026.

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 10 : 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 2026, sauf pour les articles 2, 6, 7 et 8.

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.

Initial
 EL

Initial
 SW

Initial
 PD

Initial
 IM

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 11 mars 2026

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

➤ POUR LA CECAZ :

Isabelle MENGIN
Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

Signed by:
Isabelle MENGIN
459FB49147A342A...

➤ POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES :

Philippe DARAM
Pour le Syndicat SNE-CGC

Signed by:
Philippe DARAM
AECB96D516214ED...

Emilie COUPEAU
Pour le Syndicat SNP-FO

Signed by:
Emilie COUPEAU
96E552482B0E47D...

Sandra WAGNER-MICHEL
Pour le Syndicat UNSA Caisse d'Épargne

Signed by:
Sandra WAGNER-MICHEL
1C0D9052F7CD475...