



**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES**  
DIVISION DES RELATIONS SOCIALES

**ACCORD SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL  
DES FEMMES ENCEINTES**

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 2397  
représentée par M. Philippe PRIEUR en sa qualité de Membre du Directoire en charge du pôle  
Ressources Humaines.

après désignée "la Caisse",

*d'une part,*

L'organisation syndicale CFTD représentée par Mme DOREJO en sa qualité de Déléguée Syndicale  
Centrale,

L'organisation syndicale CFTC représentée par M. GALENDO en sa qualité de Délégué Syndical Central,

L'organisation syndicale CGC représentée par M. RAYNAUD en sa qualité de Délégué Syndical Central,

L'organisation syndicale CGT représentée par M. TAIEB en sa qualité de Délégué Syndical Central,

L'organisation syndicale FO représentée par M. AGUIRRE en sa qualité de Délégué Syndical Central,

L'organisation syndicale SU représentée par M. BERGAMO en sa qualité de Délégué Syndical Central,

*d'autre part,*

PREAMBULE

Un accord national sur l'hygiène et les conditions de travail a été adopté à l'unanimité par la Commission  
Paritaire Nationale, le 24 janvier 1997.

Cet accord prévoit dans son article 2 un certain nombre de mesures générales visant à améliorer les  
conditions de travail des femmes enceintes.

Cet article stipule que les conditions d'aménagement du temps de travail des femmes enceintes doivent être  
fixées par chaque entreprise.

*Il a donc été convenu ce qui suit :*

Article 1 - Réduction du temps de travail

Les femmes enceintes travaillant à temps plein ou à temps partiel bénéficieront, si elles le souhaitent à partir  
du 5ème mois de grossesse, d'une réduction de la durée effective de travail d'une heure par jour.

*Mes. PA [Signature]*

Cette réduction du temps de travail peut faire l'objet d'un cumul sur la semaine après accord de la hiérarchie. Elle ne peut faire l'objet d'un report ou d'une indemnisation particulière, de quelque nature que ce soit, notamment si elle n'est pas utilisée par la femme concernée.

Chaque femme enceinte devra avoir opté préalablement à la mise en place de l'aménagement de sa durée effective du travail pour une organisation de cette réduction, sous l'une des quatre formes suivantes :

- horaires retardés le matin,
- horaires avancés le soir,
- horaires retardés le matin et avancés le soir,
- cumul sur la semaine.

Le choix sera fait, en concertation avec la hiérarchie, sur la base des possibilités offertes ci-dessus, et pourra être modifié à la demande de la femme intéressée également en concertation avec la hiérarchie.

### Article 2 - Prise des congés facilitée

La possibilité sera laissée aux femmes enceintes de prendre leurs congés de manière anticipée lorsque les droits de l'année en cours sont épuisés et dans la limite des droits acquis, immédiatement avant le congé maternité.

### Article 3 - Changement temporaire d'affectation facilité

A la demande de l'intéressée, sur la base d'un avis délivré par la médecine du travail, un changement temporaire d'affectation sera possible, et défini en concertation avec la hiérarchie.

Dans ce cas, par préférence, il sera recherché une solution d'affectation permettant, un rapprochement du lieu de travail temporaire et provisoire de la personne concernée, au plus près de son domicile ou des facilités de transport.

### Article 4 - Surveillance médicale

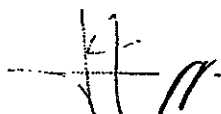
Conformément à l'article L 122-25- 3 du Code du Travail, la salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence (sans diminution de rémunération) pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L 154 du Code de la Santé Publique.

### Article 5 - Conditions de retour dans l'entreprise

Les salarié(e)s concerné(e)s par le présent accord retrouvent à l'issue du congé maternité, du congé d'adoption ou du congé parental leur emploi et leur classification et prioritairement leur poste de travail d'origine.

Il pourra cependant être procédé, au retour, en accord avec le salarié(e) concerné(e), sa hiérarchie et la Direction du Développement des Compétences, à un changement d'affectation dans un emploi similaire de classification identique.

Afin de faciliter le retour du salarié(e) concerné(e) dans son emploi, une formation spécifique sera mise en place dès son retour dans l'entreprise, en vue de permettre une remise à niveau, pour assurer une bonne reprise d'activité, des thèmes intégrant notamment l'évolution des techniques et/ou des produits.

Med. SA 

## Article 6 - Effet de l'Accord

Le dispositif visant à faire bénéficier les femmes enceintes de l'ex. Caisse d' Epargne de Nice d'une réduction du temps de travail, et l'usage qui en a découlé, sont supprimés à compter de la date de signature des présentes.

En contrepartie, il est convenu de lui substituer les dispositions du présent accord.

## Article 7 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter de sa signature.

## Article 8 - Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une ou l'autre des parties signataires après un préavis minimum d'un mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ainsi qu'à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Les demandes de révision peuvent être effectuées à tout moment par accord des parties. Elles sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

## Article 9 - Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et du Greffe du Conseil de Prud'hommes correspondant.

Fait à Nice, le 9 Septembre 1998

En 13 exemplaires originaux, un pour chacune des parties signataires,

### Pour la Caisse :

Philippe PRIEUR

Membre du Directoire

Directeur des Ressources Humaines

### Pour les Organisations Syndicales :

○ Pour la CFDT

Mme Christine DOREJO

○ Pour la CFTC

M. Bernard GALENDO

➤ Pour la CGC

M. Jean-Noël RAYNAUD

➤ Pour la CGT

M. Hervé TAIEB

➤ Pour FO

M. Bruno AGUIRRE

➤ Pour le SU

M. Philippe BERGAMO