



ACCORD EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DE LA PROMOTION DE LA MIXITÉ




Entre

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 Monsieur Patrick MOREAU en sa qualité de Membre du Directoire en charge
du Pôle Ressources,
Ci-après désignée "la Caisse",

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives dans l'Entreprise, représentées
respectivement par leur délégué syndical :

-  Monsieur Robert ROMEO pour la SNE-CGC,
-  Monsieur Bruno AGUIRRE pour la SNP-FO,
-  Monsieur Karim HACEN pour le SU-UNSA,

D'autre part,

RR

RL

K.H

PREAMBULE

Le présent d'accord a pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle au sein de la CECAZ et de traduire l'importance que la CECAZ attache depuis plusieurs années au respect de ce principe.

Il s'inscrit dans le prolongement des progrès réalisés par la CECAZ dans ce domaine, notamment grâce aux mesures prises dans le cadre de son précédent accord en faveur de l'égalité professionnelle et la promotion de la mixité du 3 juillet 2012 dont le bilan a été présenté aux organisations syndicales représentatives et qui a reçu un avis favorable à l'unanimité de la part du Comité d'Entreprise.

Il repose par ailleurs sur les informations et données chiffrées issues du rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'Entreprise prévu à l'article L.2323-57 du Code du travail présenté pour avis au Comité d'entreprise.

Il assure enfin une déclinaison de l'article 4-3 du Chapitre 4 destiné à promouvoir l'égalité professionnelle et la mixité de l'accord Groupe sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) du 20 janvier 2015 en l'adaptant aux spécificités et besoins de la Caisse d'Epargne Côte d'Azur.

Ainsi, et conformément aux dispositions des articles L.2242-5 et suivants ainsi que R.2242-2 du Code du travail, les parties au présent accord ont choisi six domaines d'action auxquels ont été associés des objectifs de progression, des actions et mesures permettant de les atteindre et enfin des indicateurs chiffrés en permettant le suivi.

Ces domaines d'action sont les suivants :

- ✓ L'embauche,
- ✓ La formation,
- ✓ La promotion professionnelle,
- ✓ La rémunération effective,
- ✓ L'articulation entre l'activité professionnelle et personnelle,
- ✓ La sensibilisation et la communication.

Le présent accord pour l'égalité professionnelle et la promotion de la mixité s'applique à l'ensemble des salariés de la CECAZ.

Par ailleurs, il est précisé que les postes d'encadrement sont définis comme appartenant aux classifications CM6, CM7, CM8, CM9 et CM10.

PR

PL

K.H

ARTICLE 1 : L'EMBAUCHE

L'accès à l'emploi doit se faire de manière indifférente aux femmes et aux hommes et permettre une représentation équilibrée des deux genres dans tous les métiers de la CECAZ et plus spécifiquement sur les emplois pour lesquels il est apparu une sous ou sur représentation d'un des deux genres.

Tenant compte de la situation actuelle, notamment au travers de l'analyse de la répartition des genres par emploi, une attention particulière sera portée à la présentation d'au moins une candidature féminine en phase finale pour les postes d'encadrement et d'au moins une candidature masculine pour les postes non cadres, tout spécialement sur des embauches externes de commerciaux dans le réseau BDD.

Ces objectifs concernent les recrutements en CDI et la même attention sera portée sur les CDD, les stagiaires et les alternants dans la mesure où ils constituent une source de recrutement en CDI.

Le présent accord est donc l'occasion de réaffirmer ces engagements et de poursuivre des actions pertinentes au regard du contexte de l'Entreprise.

❖ **Objectif 1 : Continuer à ouvrir indifféremment aux femmes et aux hommes tous les postes à pourvoir en externe en mettant en œuvre les actions suivantes :**

- ✓ **Présenter toutes les offres d'emploi dénuées de tout stéréotype lié au sexe**, en portant une attention particulière à la rédaction des offres d'emploi et veillant ainsi à la suppression de toute référence liée au genre.
- ✓ **Rappeler à nos prestataires nos exigences en matière de recrutements basés sur les seules compétences** en les informant formellement de cette exigence et de la politique de l'Entreprise en la matière.
- ✓ **Communiquer sur la démarche d'égalité professionnelle** de la CECAZ auprès des écoles partenaires notamment lors de la participation à des forums et lors de processus de « recrutement » de stagiaires et d'alternants.
- ✓ **Garantir des processus de recrutement basés sur les seules compétences en s'appuyant sur les équipes de recrutement et de gestion de carrière formées et sensibilisées aux stéréotypes de genre et aux règles de non-discrimination.**
- ✓ **Diffuser une charte sur les bonnes pratiques** en matière de recrutements « externes » ou « internes » à l'ensemble des managers de l'Entreprise qui participent à un processus de recrutement.

RR
84 K.H

Les indicateurs associés à ces différentes actions sont les suivants :

- Pourcentage d'offres d'emploi diffusées ne contenant pas de références liées au genre,
- Pourcentage de prestataires informés de la politique de la CECAZ en matière de recrutement,
- Nombre d'écoles partenaires informées de la politique de la CECAZ en matière de recrutement,
- Nombre de guides diffusés auprès des managers.

❖ **Objectif 2 : Retenir des candidatures mixtes dans les phases finales de recrutement externe**

Il est préalablement rappelé que seules les compétences et les qualifications professionnelles de chaque candidat sont prises en compte dans le processus de recrutement.

Dans ce cadre, l'entreprise veille à conserver un équilibre nécessaire dans le recrutement entre les femmes et les hommes au travers notamment des actions suivantes :

- ✓ **Réaliser des actions auprès de nos partenaires de placement pour que soient présentées dans une proportion équivalente, en tenant compte des contraintes du marché du travail, des candidatures des deux genres.**
- ✓ **Pour les postes de Cadres :** obtenir de nos prestataires au moins une candidature féminine à compétences égales (élément intégré aux cahiers des charges de la recherche) et retenir au minimum une candidature féminine pour la phase finale des recrutements de cadres de classification CM6 et plus si ce choix peut se faire dans le respect du préambule rappelé ci-dessus.
- ✓ **Pour les postes de commerciaux non-cadres du réseau BDD :** retenir au moins une candidature masculine pour la phase finale des recrutements des commerciaux non-cadres et plus particulièrement sur l'embauche externe sur les emplois de Conseillers commerciaux ou de Gestionnaires de Clientèle si ce choix peut se faire dans le respect du préambule rappelé ci-dessus.

L'indicateur associé à ces différentes actions est le suivant :

- Nombre de candidatures reçues, nombre de candidats retenus en entretien et nombre de candidats retenus en phase finale, par genre.

ARTICLE 2 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'égal accès à la formation professionnelle constitue un des objectifs prioritaires de la CECAZ. Levier essentiel dans l'évolution de carrière, la formation permet notamment de garantir l'employabilité des collaborateurs et l'accès aux postes à responsabilités.

De même, afin d'atteindre son objectif de progression du nombre de femmes cadres dans l'entreprise fixé à l'article 3 du présent accord, la CECAZ souhaite renforcer l'accès des femmes au parcours de management de l'entreprise constituant une des voies d'accès à un statut de cadre.

❖ **Objectif 1 : Faciliter l'accès à la formation en levant les freins liés aux contraintes organisationnelles et leurs impacts sur la vie personnelle et familiale en mettant en œuvre les actions suivantes :**

- ✓ **Poursuivre les aménagements facilitant l'accès à la formation** tel que le respect d'un **délai de prévenance** suffisamment long entre l'inscription et la date de début de la session afin de permettre aux salariés de s'organiser.
- ✓ **Rappeler aux managers du réseau l'attention à porter lors de l'inscription des femmes** afin de veiller à la meilleure conciliation possible entre l'action de formation et leurs responsabilités familiales.
- ✓ **Augmenter de façon progressive durant le présent accord le pourcentage des formations distanciées** (e-learning, classes virtuelles) afin d'éviter les déplacements liées aux formations présentiellees.
- ✓ **Prendre en compte les temps partiels** des collaborateurs afin de leur proposer des sessions de formation compatibles avec leur temps partiel en évitant dans la mesure du possible les formations positionnées un jour habituellement non travaillé.

Les indicateurs associés à ces différentes actions sont les suivants :

- Nombre d'actions de formation proposées avec un délai de prévenance de 2 semaines minimum entre l'inscription et le début de la session,
- Nombre de notes de lancement des formations sensibilisant les managers à la recherche d'une conciliation entre l'action de formation et leurs responsabilités familiales,
- Nombre d'heures de formation distanciées et pourcentage de ces formations par rapport à la formation présentielle,
- Nombre de formations ne tombant pas un jour habituellement non travaillé par un salarié à temps partiel.

❖ **Objectif 2 : Améliorer le nombre de candidatures de femmes dans les programmes de formation au management en mettant en œuvre les actions suivantes :**

- ✓ **Rechercher une répartition la plus équilibrée possible au sein de la filière CECAZ** de préparation au management commercial en se fixant pour objectif d'atteindre sur la période du présent accord au moins **45 %** de femmes dans la filière CECAZ de préparation au management commercial.
- ✓ **Proposer des candidatures féminines dans les programmes de formation management initiés par le Groupe BPCE en se fixant pour objectif d'atteindre 45 % minimum** de femmes inscrites dans ces programmes de formation d'ici fin **2017**.

Les indicateurs associés à ces différentes actions sont les suivants :

- Nombre de femmes présentées et retenues dans la filière management,
- Nombre de femmes présentées et retenues dans les parcours BPCE.

❖ **Objectif 3 : Proposer un module de formation dédiée à la carrière des femmes et plus spécifiquement aux femmes de niveau de classification TM5 ou exerçant les fonctions d'Adjoint au Directeur d'Agence.**

La CECAZ souhaite proposer une session de formation par an ayant pour thème « gérer sa carrière au féminin ».

L'indicateur associé à cette action est le suivant :

- Nombre de sessions de formation réalisées et de collaboratrices qui les ont suivies.

ARTICLE 3 : LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

❖ **Objectif 1 : Taux de représentativité des femmes cadres dans l'entreprise**

Il est rappelé que les procédures de gestion et d'évolution des carrières sont similaires pour les hommes et les femmes. Elles doivent permettre un accès identique – en fonction des compétences, capacités, expériences et souhaits de chacun – à la promotion et aux postes à responsabilités et favoriser la construction de parcours de carrière, sans distinction entre les hommes et les femmes.

Depuis 2012, date de signature du précédent accord en faveur de l'égalité professionnelle et la promotion de la mixité, la proportion de femmes cadres dans l'entreprise a régulièrement et significativement évolué : 37,1 % en 2012, 38,6 % en 2013 et 40,7 % en 2014.

La CECAZ a ainsi la volonté de poursuivre ses efforts en matière de promotion aux postes à responsabilités et de favoriser la concrétisation de projets professionnels sans distinction de sexe.

Afin de contribuer à l'objectif fixé par le Groupe BPCE, la CECAZ devra faire progresser son pourcentage de femmes « Cadres » pour atteindre 43 % de femmes Cadres, d'ici la fin d'application du présent accord.

Plus spécifiquement, la CECAZ souhaite faire progresser la représentativité des femmes sur les niveaux de classification supérieure (CM7 à CM10) niveaux dans lesquels ce taux de représentativité demeure faible.

Ainsi, alors qu'au jour de la signature du présent accord, le taux de femmes occupant un emploi de niveau de classification CM7 et plus est de 28,82 %, la CECAZ souhaite porter ce taux à 31 % à l'échéance de la fin de l'accord.

Enfin, la CECAZ entend se fixer un objectif spécifique de promotion de femmes sur les emplois de Directeur d'Agence qui étaient occupés en 2014 par 44,81 % de femmes pour atteindre 47 % ici la fin de l'application du présent accord.

Pour atteindre cet objectif global de femmes « cadres » et ces objectifs spécifiques la CECAZ se fixe par ailleurs les objectifs complémentaires définis ci-après :

❖ **Objectif 2 : Identifier et agir sur les freins potentiels des femmes à s'orienter vers un poste de cadre ou un parcours professionnel managérial en mettant en œuvre les actions suivantes :**

- ✓ **Intégrer cet objectif d'identification** des femmes pouvant évoluer vers des postes à plus fortes responsabilités lors des comités de carrières réalisés sur la base notamment des projets professionnels exprimés dans les entretiens d'appréciation des compétences.
- ✓ **Réaliser un entretien de carrière** avec l'ensemble des femmes identifiées à potentiel pour devenir cadre ou exercer des fonctions managériales.
- ✓ **Améliorer l'accessibilité des femmes à la formation et en proposant des modules de formation permettant d'accéder à un statut de cadre** : ces différentes mesures sont précisées à l'article 2 du présent accord.

Les indicateurs associés à ces différentes actions sont les suivants :

- Nombre de femmes identifiées dans le cadre des comités de carrière et par les Gestionnaires de compétences via les entretiens de carrière qu'ils mènent,
- Nombre d'entretiens réalisés avec des femmes à potentiel managérial identifiées en Comité de Carrière,
- Mise en œuvre des indicateurs visés à l'article 2 du présent accord.

❖ **Objectif 3 : Retenir, pour la phase finale, des candidatures mixtes pour les postes de cadres pourvus en «interne ».**

Sous réserve de candidatures présentant les compétences et capacités nécessaires pour occuper l'emploi, la CECAZ souhaite retenir au minimum une candidature de chaque genre, pour la phase finale des recrutements « internes » des cadres (CM6 et +).

Dans ce cadre, la CECAZ sera particulièrement vigilante à ce que les procédures RH reposent exclusivement sur l'évaluation des compétences, des résultats et capacités professionnels de chacun. Les critères retenus ne sauront prendre en considération le sexe, l'activité à temps partiel et la situation de famille des candidats.

L'indicateur associé à cette action est le suivant :

- retenir au moins une candidature féminine chez les candidats retenus, présentant à minima les compétences, capacités et expériences nécessaires pour le poste, en phase finale de recrutement « interne » pour tous les postes de CM6 et +.

❖ **Objectif 4 : Préparer les reprises d'activité des femmes suite à une interruption de longue durée afin de faciliter la reprise du travail en mettant en œuvre les actions suivantes :**

- ✓ **Réaliser un entretien professionnel** au moment de la reprise après un congé maternité/allaitement, adoption, parental à temps complet ou reprise à temps complet suite à un congé parental à temps partiel.

Ces entretiens doivent permettre :

- d'étudier les conditions de la reprise et les éventuels souhaits de mobilité,
 - d'analyser les éventuels besoins en formation nécessaires au développement professionnel,
 - de faire le point sur les faits marquants intervenus dans l'Entreprise et son organisation pendant l'absence du salarié.
- ✓ **Accompagner la reprise d'activité des femmes dans le réseau commercial** suite à une interruption de longue durée citée ci-dessus en mettant en œuvre en cas de besoin un dispositif d'accompagnement par le manager ou la Direction de l'Animation Commerciale (moniteurs) - centré sur l'évolution du métier, de l'activité pendant la période d'interruption - pour faciliter la reprise d'activité dans le réseau commercial.

Les indicateurs associés à ces différentes actions sont les suivants :

- Nombre d'entretiens acceptés réalisés ;
- Nombre de personnes éligibles ;
- Nombre de dispositif d'accompagnement mis en place.

ARTICLE 4 : L'EGALITE SALARIALE

Considérant que le différentiel global de rémunération entre les hommes et les femmes s'explique en grande partie par un déséquilibre structurel et une répartition hétérogène des femmes et des hommes dans les différentes filières métiers, mais néanmoins consciente que l'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle, la CECAZ a la volonté de poursuivre une démarche visant à assurer le principe d'équité salariale à tous les stades de la vie professionnelle.

❖ **Objectif 1 : Assurer à l'embauche ou lors de promotions un niveau de rémunération identique entre les femmes et les hommes pour une même situation objectivée : métier, niveau de responsabilité, formation, expérience professionnelle, ancienneté, ...**

- ✓ **Déterminer à l'embauche ou lors d'une promotion le niveau de rémunération auquel peut prétendre le salarié au regard d'éléments objectifs tels que : contenu de**

l'emploi, compétences requises, qualification et expériences acquises, etc ... sans aucune considération de sexe.

Pour ce faire, les Gestionnaires de carrière disposent d'outil d'aide à la décision élaboré en matière de fixation de rémunération par emploi et/ou niveau de classification (indicateurs statistiques, « nuage de points »).

Les informations issues de cet outil sont partagées avec les managers concernés pour leur permettre d'identifier les écarts salariaux et de partager et comprendre le niveau de rémunération défini.

L'indicateur associé à ces différentes actions est le suivant :

- utilisation systématique de cet outil lors de la fixation des niveaux de rémunération d'embauche et de promotion.

❖ **Objectif 2 : Réaliser une étude des rémunérations de l'Entreprise pour identifier les situations en décalage de rémunération afin d'en identifier les causes et, le cas échéant, les régulariser à partir d'un budget spécifique :**

Afin d'éclairer les parties il est précisé que l'écart global de rémunération entre les hommes et femmes est de 14,28 % au 31 décembre 2014. L'effet de structure contribue pour 8,5 % à cet écart et l'effet d'écart d'âge contribue pour 3,98 %. La différence de rémunération entre les hommes et les femmes pour la CECAZ retraitée de l'effet d'âge et de l'effet de structure ressort à 1,8 %.

Partant de ces constats, la CECAZ souhaite mettre en œuvre les actions suivantes :

- ✓ **Réalisation de cette étude** effectuée par populations homogènes (emploi où l'effectif est significatif et la classification pour les autres salariés) permettant une identification des situations individuelles en décalage avec le salaire moyen en tenant compte de l'âge et de l'ancienneté des salariés.
- ✓ **Explication des écarts constatés** à partir des situations potentielles d'iniquité identifiées, intégrant des paramètres tels que le diplôme, la maîtrise de l'emploi...
- ✓ **Régularisation salariale** en l'absence d'explication.
- ✓ **Suivi de l'utilisation du budget spécifique** dédié à l'écart des rémunérations sur la durée de l'accord.

Les indicateurs associés à ces différentes actions sont les suivants :

- Mise en œuvre d'un outil permettant la détection des écarts selon la méthodologie retenue,
- Nombre de situations en écart de rémunération identifiées,
- Nombre de situations en écart de rémunération régularisées.

❖ **Objectif 3 : Mettre en œuvre un dispositif de rattrapage salarial suite aux congés maternité**

La CECAZ applique les dispositions de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes suite à un congé maternité ou d'adoption et de l'accord collectif national du 23 novembre 2007. En conséquence, les salariées en congé de type maternité, adoption, pathologique bénéficient des dispositions et garanties salariales suivantes :

- Augmentation Générale,
- Augmentation individuelle correspondant à la moyenne des évolutions des salaires de leur classification,
- Part variable correspondant à la part variable moyenne de leur classification.

Les indicateurs associés à ces différentes actions sont les suivants :

- Nombre de salariés(es) bénéficiaires,
- Enveloppe budgétaire consacrée à ces différentes mesures.

ARTICLE 5 : L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

Soucieuse d'un développement professionnel et personnel harmonieux des salariés, la CECAZ s'engage volontairement dans une politique d'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée.

❖ **Objectif 1 : Mettre en œuvre des principes et des moyens qui permettent une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.**

Le présent accord définit dans la plupart de ses domaines d'action des mesures destinées à favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

La CECAZ s'inscrit par ailleurs dans une démarche de réduction du nombre de kilomètres réalisés par les salariés dans le cadre de leurs trajets professionnels, cet objectif étant rappelé dans l'accord sur la mobilité fonctionnelle et géographique du 7 avril 2015.

Afin de renforcer cet objectif, et permettre ainsi aux salariés de concilier au mieux leur vie professionnelle et familiale, la CECAZ souhaite compléter son dispositif par les mesures suivantes :

- ✓ Favoriser les demandes de mobilité géographique justifiées par un rapprochement familial en communiquant sur les modalités de demande de mobilité et accusant réception de la demande.

Ainsi, les demandes de rapprochement fondées par une raison familiale (garde d'enfant, activités périscolaires, ...) doivent être adressées par mail conjointement aux Gestionnaires de compétences et aux managers.

- ✓ **Analyser l'ensemble des demandes de rapprochement, en assurer le suivi et l'information du salarié (réponse au salarié, information sur état de la demande...)**

Ces demandes seront examinées par la DRH en fonction, d'une part, des contraintes familiales et, d'autre part, des possibilités de l'Entreprise. Il est précisé que la préservation de l'équilibre des ressources d'une unité demeure fondamentale (mixité des équipes, niveau de compétences, ancienneté moyenne, ...).

L'indicateur associé à ces différentes actions est le suivant :

- Nombre de demandes de rapprochement et nombre de demandes traitées.
- ✓ **Rechercher des solutions adaptées pour l'organisation des réunions et la limitation des déplacements professionnels en privilégiant** lorsque cela est possible, les modalités de réunion à distance (visioconférences, les web-conférences et les conférences téléphoniques...).
- ✓ **Valoriser et communiquer sur les CESU et l'abondement de la CECAZ pour les salariés ayant des enfants de moins de 12 ans.**

❖ **Objectif 2 : Rechercher des dispositifs qui facilitent la conciliation de la vie professionnelle et personnelle et améliorent ainsi la qualité de vie au travail tels que :**

- ✓ Rechercher la possibilité de mettre à disposition des salariés des berceaux dans les crèches,
- ✓ Ouvrir des réflexions sur la mise en place d'un système de conciergerie,
- ✓ Rechercher la possibilité de faire adhérer la CECAZ à un dispositif de soutien scolaire et de garde d'enfants,
- ✓ Faire le bilan du dispositif expérimental de télétravail prévu dans l'accord du 7 avril 2015 et relancer la négociation collective sur ce sujet afin de rechercher un accord pérenne en cas de bilan positif du premier dispositif.

L'indicateur associé à ces différentes actions est le suivant :

- nombre de dispositifs permettant de favoriser la qualité de vie au travail mise en place dans l'entreprise d'ici la fin du présent accord.

ARTICLE 6 : LA SENSIBILISATION ET LA COMMUNICATION

La sensibilisation et la communication sur le thème de l'égalité professionnelle sont nécessaires aux évolutions des mentalités de l'ensemble des salariés de l'Entreprise.

Les actions et indicateurs des précédents points contiennent pour la plupart une dimension communication et sensibilisation.

❖ Objectif 1 : Poursuivre le développement d'un réseau interne de femmes

Le réseau des Elles d'Azur vise à permettre aux femmes de la CECAZ de développer leur potentiel, qu'elles souhaitent devenir Cadres ou qu'elles le soient déjà.

L'ambition des "Elles d'Azur" est d'être un lieu d'échange et de partage d'expériences qui valorise la transversalité et la solidarité. Le réseau est aussi un lieu de réflexion et de propositions sur l'ensemble des thématiques de l'égalité professionnelle.

Dans ce cadre, la CECAZ s'appuiera sur les actions du réseau des Elles d'Azur pour promouvoir la place et l'image des femmes Cadres dans l'Entreprise et contribuer à faire évoluer les mentalités.

❖ Objectif 2 : Désigner un correspondant « mixité » ayant pour mission de suivre la mise en œuvre du présent accord et d'assurer une coordination avec le réseau des Elles d'Azur et le Groupe BPCE.

Le correspondant mixité contribuera à l'élaboration d'un bilan annuel des actions réalisées dans le cadre du présent accord afin de le présenter auprès des Instances Représentatives du Personnel compétentes et du Groupe BPCE.

Par ailleurs, le correspondant mixité coordonnera les actions nécessaires à la candidature de la CECAZ en vue de l'obtention du label AFNOR relatif à « l'égalité professionnelle ».

❖ Objectif 3 : Communiquer sur le congé paternité et la prise en charge de ce congé par l'Entreprise

L'indicateur associé à ces différentes actions est le suivant :

- nombre d'action de communication réalisées par année

ARTICLE 7 : DISPOSITIONS FINALES

Sauf dispositions spécifiques, les dispositions du présent accord sont applicables dès l'entrée en vigueur du présent accord et jusqu'au **31 décembre 2017**.

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec AR à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée des propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la réception de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'un ou l'autre des parties signataires peut par ailleurs dénoncer le présent accord conformément aux dispositions légales en vigueur.

Avant sa signature, le présent accord a été soumis pour avis au Comité d'Entreprise.

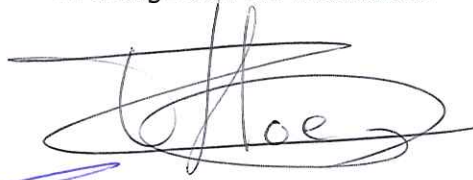
Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires dont un exemplaire sur support électronique, à l'initiative de la Caisse, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du lieu de conclusion de l'Accord.

En outre, un exemplaire sera remis par la Caisse au Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Fait à Nice Arénas, le 30 Juin 2015 en 5 exemplaires originaux.

Pour la Caisse d'Epargne Côte d'Azur :

Patrick MOREAU
Membre du Directoire
En charge du Pôle Ressources

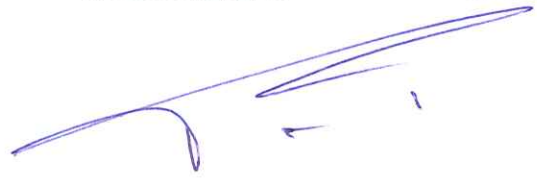


Pour les Organisations Syndicales :



SNE-CGC

Robert ROMEO



SNP-FO

Bruno AGUIRRE



SU-UNSA

Karim HACEN

