

PROCES-VERBAL DE DESACCORD RELATIF A LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2019

Entre les soussignés :

La Caisse d'Epargne Côte d'Azur

dont le siège social est sis à NICE (06205) - L'Arénas - 455 promenade des Anglais BP 3297 représentée par

Madame Bénédicte SOLANET, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources & Transformation

Ci-après désignée "la CECAZ",

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'Entreprise représentées respectivement par :

- Monsieur Bruno AGUIRRE en sa qualité de Délégué Syndical Central SNP-FO,
- Monsieur Karim HACEN en sa qualité de Délégué Syndical Central SU-UNSA.
- Monsieur Robert ROMEO en sa qualité de Délégué Syndical Central SNE-CGC.

D'autre part,

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.

Une réunion préparatoire s'est tenue le 13 décembre 2018 au cours de laquelle ont été définis le lieu et le calendrier des réunions et remis à l'ensemble des organisations syndicales représentatives présentes les documents d'information prévus à l'article L2242-2 du Code du Travail.

Au terme des réunions qui se sont tenues les 8, 23 et 31 janvier et le 7 février 2019, les parties n'ont pas abouti à la conclusion d'un accord.

En conséquence, en application de l'article L.2242-5 du Code du Travail, il est établi le présent procès-verbal de désaccord qui consigne les propositions respectives des parties en leur dernier état et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

850



CHAPITRE 1 : DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES FAISANT L'OBJET DE DESACCORD

A- Les Organisations Syndicales ont fait les propositions suivantes :

Socle commun des trois organisations syndicales représentatives :

- Augmentation générale de 1.2 % des salaires en complément des 0.8 % obtenus lors des NAO nationales.
- Enveloppe versée au titre de l'intéressement et de la participation égale à 13% de la masse salariale.

Délégation SNE-CGC:

- Reconnaissance des qualifications : respect de la grille de classification tenant compte des diplômes et de l'expérience professionnelle.
- Valorisation par une prime exceptionnelle de l'obtention d'un diplôme (Bachelor Pro, Bachelor G.P., Clermont Ferrand).
- Définir les exigences de l'employeur en fonctions des différents emplois dans la grille des métiers repères afin d'assurer une application loyale de l'avenant sur l'accord des classifications de septembre 2016
- Révision du barème des frais de **déplacements** : la forte augmentation des prix du carburant justifie pleinement cette demande.
- Avenant à l'accord du 07 avril 2015 portant sur les frais de mobilité afin d'inclure la prise en charge des frais de parking dans certains cas restant à déterminer.
- La campagne du transfert des jours CET vers le PERCO I en début d'année : possibilité offerte par le gestionnaire
- La reprise de l'abondement des parts sociales pour les salariés.
- Promotion revalorisée à 100 % du différentiel des S.A.B. en cas de changement d'emploi et de classification au lieu de 50 %.
- Promotion revalorisée à 50 % du différentiel des S.A.B. en cas de changement de classification dans le même emploi au lieu de 35 %.
- Augmentation de 10% sur la part employeur cotisation mutuelle passant de 60/40 à 70/30.
- Salaire minimal DA : 40K€ brut annuel, avec une promotion automatique lors des rattachements/regroupements d'agences.
- Salaire minimal CCPro: 32 K€ brut annuel.
- Salaire minimal CAGP: 38K€ brut annuel.
- Salaire minimal GCP.1: 31K€ brut annuel.
- Salaire minimal GCP.2: 34K€ brut annuel.
- Révision de l'accord portant sur les congés payés, afin d'assurer une égalité de jours travaillés, entre les salariés des fonctions supports et les salariés des réseaux commerciaux, en fonction du calendrier des jours fériés.
- Reconduire l'article 8 (CESU) des NAO 2017, en portant l'âge maximum des descendants à 14 ans
- Prise en charge par l'employeur de la journée de solidarité.

Négociations prévues NAO 2018 et non engagées à ce jour :

- Création (réhabilitation) du métier d'Adjoint au Directeur d'Agence,
- La diffusion des informations syndicales au moyen d'outils numériques de l'Entreprise,
- Les conditions de banque aux salariés.



Délégation SU-UNSA

- 1) Enveloppe de 1,2 % de la masse salariale brute pour les mesures individuelles, dont 0,10 % destiné à compenser les écarts significatifs dont la mixité.
- 2) Complément d'intéressement : 2 000 000 €.
- 3) Salaire minimum des spécialistes de la BDD à hauteur de 32 000 €.
- 4) Classification H pour les spécialistes de la BDD affectés sur plusieurs agences.
- 5) Salaire minimum d'un Directeur d'Agence : 40 000 €.
- 6) Salaire minimum d'un Directeur d'Agence avec une agence rattachée : 42 000 €.
- 7) Abondement de l'employeur à hauteur de 50 % pour l'achat de 20 parts sociales.
- 8) Prise en charge à hauteur de 70 % des cotisations de notre mutuelle.
- 9) Conditions de banque : Aucune prise de sureté réelle pour l'achat de la résidence principale jusqu'à 300 000 €.
- 10) Conditions de banque : Gratuité du forfait de compte.
- 11) Prime de 200 € supplémentaire pour l'achat d'un vélo électrique en 2018. Cette prime vient en complément de la prime déjà accordée par l'accord de mobilité du 7 avril 2015.
- 12) Transport en commun : Prise en charge à hauteur de 80 % des frais de transport en commun (en remplacement de la prise en charge à hauteur de 70 % prévu dans l'accord de mobilité du 7 avril 2015).
- 13) Remboursement de 50 % sur le prix d'un abonnement de parking pour tous les salariés qui s'engagent à pratiquer le covoiturage au minimum 150 jours par an.
- 14) Prise en charge de la journée de solidarité.
- 15) Chèque Emploi Service Universel:
 - a) 1 200 € de CESU avec prise en charge d'une somme équivalente à 50 % des CESU commandés pour les salariés qui remplissent une des conditions suivantes :
 - Avoir au moins un enfant à charge de moins de 12 ans (au 1er janvier 2020).
 - Etre reconnu travailleur handicapé.
 - Avoir des ascendants ou descendants directs handicapés ou dépendants.
 - b) 600 € de CESU avec prise en charge d'une somme équivalente à 50 % des CESU commandés pour tous les autres salariés.

Délégation SNP-FO

S'agissant des salaires effectifs :

- Revaloriser au 1er janvier 2019 tous les salaires de 1,2 % en sus de l'augmentation générale décidée par la Branche. Dans l'hypothèse où le Directoire de BPCE vous l'interdirait pour d'obscures raisons relatives à la politique du Groupe BPCE, nous proposons que l'enveloppe qui aurait résulté en CECAZ de cette mesure générale additionnelle, soit alors consacrée à l'harmonisation des salaires par métier à la moyenne arithmétique constatée au 31 décembre 2018. Cette première enveloppe n'y suffisant pas, il conviendra de répéter dans les mêmes conditions ce processus les années suivantes jusqu'à atteinte de l'objectif.
- Élaborer une grille de salaires minimaux par métiers prenant en compte la cherté de la vie en région Côte d'Azur.
- Octroyer un salaire annuel minimal brut de 40 000 € pour les directeurs d'agence et
 42 000 € pour ceux avec agences rattachées.
- Majorer l'incidence salariale minimale du différentiel SAMB de telle sorte qu'elle soit équivalente à 100 % (au lieu des 50 % garantis par la branche) en cas de promotion, c'est-à-dire en cas de changement d'emploi.
- Majorer la participation de l'employeur à la cotisation BPCE mutuelle (socle de base) de telle sorte qu'elle soit équivalente à 80 % au lieu des 60 % actuels.

BAD



- Renégocier toutes les conditions de banque faites aux salariés de telle sorte qu'à l'issue de ces pourparlers un accord collectif d'entreprise soit enfin conclu et signé par le SNP-FO, notamment afin de rendre les forfaits de compte gratuits.
- Participer à hauteur de 50 % aux frais de stationnement des véhicules automobiles engagés par les salariés dans l'exercice de leurs métiers.
- Aider les salariés à l'acquisition d'automobiles "propres" (électriques, hybrides, etc.)
- Porter la prime ITB à 3000 €.
- S'agissant du partage de la valeur ajoutée de l'exercice 2018 :
- Débloquer par voie d'avenant une prime d'intéressement additionnelle, pour chaque salarié sans exception, de telle sorte que l'enveloppe globale d'intéressement au titre de l'exercice 2018 ajoutée à la réserve spéciale de participation 2018 corresponde a minima à 13 % de la masse salariale 2018.

S'agissant du temps de travail :

Ouvrir une négociation collective sur le temps de travail au sens large, laquelle doit comprendre le cas échéant, la réduction de la durée hebdomadaire de travail, l'aménagement du temps de travail par métier, les horaires de travail, les horaires d'ouverture à la clientèle, la pause méridienne, les cadres au forfait, les congés payés, mais aussi et corrélativement, l'organisation du travail en agence (compte tenu du référentiel BDD 2020, du nombre de rendez-vous requis, du taux de décroché téléphonique, l'accueil partagé, gestion des mails, etc.) ainsi qu'au siège.

B - La Direction a pour sa part formulé en leur dernier état les propositions suivantes :

ARTICLE 1: MESURES SALARIALES 2019

- a) Pour l'année 2019, une enveloppe de **0,9** % de la masse salariale brute en niveau est réservée aux mesures individuelles (promotions, augmentations pérennes et garanties salariales) autres que celles définies au point b) de cet article.
- b) Une enveloppe dédiée de 40 000 €uros destinée à soutenir les rémunérations des commerciaux spécialistes de la BDD positionnés sensiblement en dessous de la rémunération de l'emploi sera répartie et attribuée selon une logique de maitrise de l'emploi et de contribution au développement de leur marché respectif.
- c) 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 du 12 juillet 2018.

ARTICLE 2: SALAIRES DES SPECIALISTES COMMERCIAUX

Le Plan d'Orientations Stratégiques 2018-2020 renforce le rôle des métiers de spécialistes commerciaux dans notre développement commercial. En conséquence, il est convenu en ce qui concerne les emplois de :

- O Chargé de Clientèle Professionnelle
- Gestionnaire de Clientèle Patrimoniale
- O Gestionnaire de Clientèle Economie Sociale et Tutelle

que le salaire annuel fixe de base minimum pour un temps plein est fixé à 30 000 €uros à compter du 1^{er} mars 2019.

Il est convenu également qu'après 12 mois d'exercice, le salaire annuel brut de base pour un temps plein sera porté à 31 200 €uros.

BAC



ARTICLE 3 : SALAIRES DES DIRECTEURS D'AGENCE DU RESEAU BDD

Le métier de Directeur d'agence porte un enjeu fort de développement des marchés de la BDD et se situe au cœur de la transformation de la promesse relationnelle définie par BDD 2020. En conséquence, les parties souhaitent soutenir l'exercice de ce métier par les mesures suivantes :

- Le salaire fixe annuel brut minimum pour un Directeur d'Agence est fixé à compter du 1^{er} mars 2019 à 39 000 €uros pour un temps plein.
- Après 12 mois d'exercice, le salaire annuel brut de base pour un temps plein sera porté à 40 200 €uros.

ARTICLE 4: ENVELOPPE DE PART VARIABLE 2019

- Une enveloppe globale est déterminée de la manière suivante :
 - En cas de réalisation du PNB et du RNE budgété (hors dividendes et provision Epargne Logement): 2,250 M€ (PNB) + 2,250 M€ (RNE) = 4,5 M€uros. Ce montant intègre l'incidence de l'application de la jurisprudence sur le calcul de la règle du 10ème sur les congés payés. Ainsi, la part variable versée en répartition de l'enveloppe à chaque salarié éligible comprendra une part principale représentant 90,91 % et une secondaire au titre des congés payés représentant 9,09 %.
 - o Cette enveloppe peut varier en fonction des résultats de la CECAZ comme suit :
 - Part assise sur le PNB : l'enveloppe augmente de 20K€uros par million de PNB réalisé supérieur au budget et inversement elle diminue de 20K€ par million de PNB inférieur au budget.
 - Part assise sur le RNE : l'enveloppe augmente de 50K€uros par million de RNE réalisé supérieur au budget et inversement elle diminue de 50K€ par million de RNE inférieur au budget.

Le montant de cette enveloppe globale, le cas échéant majorée ou minorée, sera réparti comme suit :

o 75 % de l'enveloppe globale au titre de la part variable de la filière VSC.

BDR:

- 20 % au titre de la performance collective
- 40 % au titre de la performance individuelle
- 40 % sous forme d'enveloppe de primes à la main des managers

BDD:

- 40 % au titre de la performance collective
- 30 % au titre de la performance individuelle
- 30 % sous forme d'enveloppe de primes à la main des managers

Il est précisé que pour chaque salarié de la filière VSC, les sommes versées au titre de ces 3 éléments ne peuvent dépasser :

- 17 % pour les commerciaux généralistes
- 20 % pour les spécialistes et adjoints aux directeurs d'agence
- 30 % pour les managers

PV DE DESACCORD NAO 2019



Les malus « conformité » éventuellement appliqués financeront les bonus de performance individuelle. Si ce transfert d'enveloppe est insuffisant pour financer l'ensemble des bonus déclenchés, le dépassement sera pris hors enveloppe.

o **25% de l'enveloppe globale** pour les fonctions support versée sous forme de primes individuelles

ARTICLE 5 : CHEQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU)

Pour l'année 2019, 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 2019),
- ✓ Etre reconnu travailleur handicapé au sens de la déclaration DOTH,
- Avoir son conjoint, des ascendants ou descendants directs handicapés ou dépendants (sous présentation de justificatifs).

En outre, dans le cadre du chapitre 5 concernant l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle et de la promotion de la mixité du 30 juin 2018, les parties sont convenues d'une mesure supplémentaire afin de favoriser la garde des enfants âgés de moins de 4 ans.

Ainsi les salariés ayant un ou plusieurs enfants de moins de 4 ans au 1er janvier 2019, peuvent souscrire des CESU dans la limite maximale de 2.000 €uros et la CECAZ prendra en charge une somme équivalente à 50 % des CESU commandés, soit 1.000 €uros maximum.

Les salariés qui justifieraient de plusieurs conditions ne bénéficient qu'une seule fois des mesures cidessus. De même, pour les salariés en couple à la CECAZ, ce dispositif ne pourra bénéficier qu'à un seul des deux.

ARTICLE 6: JOURNEE DE SOLIDARITE

La journée de solidarité est fixée pour 2019 :

- pour l'ensemble des salariés : le mardi 28 mai 2019.

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 des Ressources Humaines.

BST



ARTICLE 7 : PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE : ENGAGEMENT DE LA DIRECTION DE LA CECAZ CONCERNANT UN SUPPLEMENT D'INTERESSEMENT ainsi qu'un COMPLEMENT de PART VARIABLE A VERSER EN 2019 au titre de l'exercice 2018

En raison des bons résultats commerciaux et financiers réalisés sur l'année 2018 et afin d'assurer un plus grand partage de la valeur créée au bénéfice des collaborateurs de l'entreprise, la direction de la CECAZ s'engage à mettre en place au titre de l'année 2018,

- un supplément d'intéressement d'un montant de **1 000 000 d'€uros** venant s'ajouter à l'intéressement issu de l'accord du 17 mars 2016.
- un complément de part variable d'un montant de **800 000 €uros** qui se décompose en une première partie de 600 000 euros venant compléter la part variable issue de l'accord de NAO du 4 avril 2018 et une seconde partie évaluée à 200 000 €uros en application de la jurisprudence sur le calcul de la règle du 10ème sur les congés payés 2018.

ARTICLE 8 : CONDITIONS DE BANQUE AUX SALARIES

Les conditions spécifiques de banque offertes aux salariés de l'entreprise sont actuellement définies par une décision unilatérale de l'employeur.

Cette dernière précise qu'en matière de garantie pour un crédit immobilier seule une promesse d'affectation hypothécaire sera demandée pour un encours maximum de 200 000 €uros et au-delà une garantie réelle sera requise.

Les parties prennent acte de la décision du Directoire de porter ce seuil à 250 000 €uros.

CHAPITRE 2: MESURES UNILATERALES DE LA DIRECTION

En l'absence d'accord entre les parties, la Direction de la CECAZ entend prendre unilatéralement les mesures suivantes :

ARTICLE 1: MESURES SALARIALES 2019

- a) Pour l'année 2019, une enveloppe de **0,9** % de la masse salariale brute en niveau est réservée aux mesures individuelles (promotions, augmentations pérennes et garanties salariales) autres que celles définies au point b) de cet article.
- b) Une enveloppe dédiée de 40 000 €uros destinée à soutenir les rémunérations des commerciaux spécialistes de la BDD positionnés sensiblement en dessous de la rémunération de l'emploi sera répartie et attribuée selon une logique de maitrise de l'emploi et de contribution au développement de leur marché respectif.
- c) 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 du 12 juillet 2018.

BSD



ARTICLE 2 : SALAIRES DES SPECIALISTES COMMERCIAUX

Le Plan d'Orientations Stratégiques 2018-2020 renforce le rôle des métiers de spécialistes commerciaux dans notre développement commercial. En conséquence, il est convenu en ce qui concerne les emplois de :

- O Chargé de Clientèle Professionnelle
- o Gestionnaire de Clientèle Patrimoniale
- O Gestionnaire de Clientèle Economie Sociale et Tutelle

que le salaire annuel fixe de base minimum pour un temps plein est fixé à 30 000 \in uros à compter du 1 er mars 2019.

Il est convenu également qu'après 12 mois d'exercice, le salaire annuel brut de base pour un temps plein sera porté à 31 200 €uros.

ARTICLE 3 : SALAIRES DES DIRECTEURS D'AGENCE DU RESEAU BDD

Le métier de Directeur d'agence porte un enjeu fort de développement des marchés de la BDD et se situe au cœur de la transformation de la promesse relationnelle définie par BDD 2020. En conséquence, les parties souhaitent soutenir l'exercice de ce métier par les mesures suivantes :

- Le salaire fixe annuel brut minimum pour un Directeur d'Agence est fixé à compter du 1^{er} mars 2019 à 39 000 €uros pour un temps plein.
- Après 12 mois d'exercice, le salaire annuel brut de base pour un temps plein sera porté à 40 200 €uros.

ARTICLE 4: ENVELOPPE DE PART VARIABLE 2019

- Une enveloppe globale est fixée de la manière suivante :
 - En cas de réalisation du PNB et du RNE budgété (hors dividendes et provision Epargne Logement): 2,250 M€ (PNB) + 2,250 M€ (RNE) = 4,5 M€uros. Ce montant intègre l'incidence de l'application de la jurisprudence sur le calcul de la règle du 10ème sur les congés payés. Ainsi, la part variable versée en répartition de l'enveloppe à chaque salarié éligible comprendra une part principale représentant 90,91% et une secondaire au titre des congés payés représentant 9,09%.

Le montant de cette enveloppe globale, sera réparti comme suit :

o 75 % de l'enveloppe globale au titre de la part variable de la filière VSC.

BDR:

- 20 % au titre de la performance collective
- 40 % au titre de la performance individuelle
- 40 % sous forme d'enveloppe de primes à la main des managers

BDD:

- 40 % au titre de la performance collective
- 30 % au titre de la performance individuelle
- 30 % sous forme d'enveloppe de primes à la main des managers

Page 8/10



Il est précisé que pour chaque salarié de la filière VSC, les sommes versées au titre de ces 3 éléments ne peuvent dépasser :

- 17 % pour les commerciaux généralistes
- 20 % pour les spécialistes et adjoints aux directeurs d'agence
- 30 % pour les managers

Les malus « conformité » éventuellement appliqués financeront les bonus de performance individuelle. Si ce transfert d'enveloppe est insuffisant pour financer l'ensemble des bonus déclenchés, le dépassement sera pris hors enveloppe.

o **25% de l'enveloppe globale** pour les fonctions support versée sous forme de primes individuelles.

ARTICLE 5 : CHEQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU)

Pour l'année 2019, 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 2019),
- ✓ Etre reconnu travailleur handicapé au sens de la déclaration DOTH,
- Avoir son conjoint, des ascendants ou descendants directs handicapés ou dépendants (sous présentation de justificatifs).

En outre, dans le cadre du chapitre 5 concernant l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle et de la promotion de la mixité du 30 juin 2018, les parties sont convenues d'une mesure supplémentaire afin de favoriser la garde des enfants âgés de moins de 4 ans.

Ainsi les salariés ayant un ou plusieurs enfants de moins de 4 ans au 1er janvier 2019, peuvent souscrire des CESU dans la limite maximale de 2.000 €uros et la CECAZ prendra en charge une somme équivalente à 50 % des CESU commandés, soit 1.000 €uros maximum.

Les salariés qui justifieraient de plusieurs conditions ne bénéficient qu'une seule fois des mesures cidessus. De même, pour les salariés en couple à la CECAZ, ce dispositif ne pourra bénéficier qu'à un seul des deux.

ARTICLE 6: JOURNEE DE SOLIDARITE

La journée de solidarité est fixée pour 2019 :

- pour l'ensemble des salariés : le mardi 28 mai 2019.

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 des Ressources Humaines.

1350



ARTICLE 7 : PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE : ENGAGEMENT DE LA DIRECTION DE LA CECAZ CONCERNANT UN SUPPLEMENT D'INTERESSEMENT ainsi qu'un COMPLEMENT de PART VARIABLE A VERSER EN 2019 au titre de l'exercice 2018

En raison des bons résultats commerciaux et financiers réalisés sur l'année 2018 et afin d'assurer un plus grand partage de la valeur créée au bénéfice des collaborateurs de l'entreprise, la Direction de la CECAZ s'engage à mettre en place au titre de l'année 2018 :

- > un supplément d'intéressement d'un montant de 500 000 €uros venant s'ajouter à l'intéressement issu de l'accord du 17 mars 2016.
- > un complément de part variable d'un montant de 800 000 €uros qui se décompose en une première partie de 600 000 euros venant compléter la part variable issue de l'accord de NAO du 4 avril 2018 et une seconde partie évaluée à 200 000 €uros en application de la jurisprudence sur le calcul de la règle du 10ème sur les congés payés 2018.

ARTICLE 8 : 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 2019** à l'exception des articles 2 et 3.

Le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE de la Région PACA dont relève le siège social de l'Entreprise et un exemplaire au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Nice, en application de l'article L.2231-6 du Code du travail.

En outre, un exemplaire original du présent accord sera notifié par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord figurera sur l'intranet de l'Entreprise.

Un exemplaire sera également téléchargé dans le site « Relations Sociales & Juridiques » du Groupe BPCE.

Fait à Nice Arénas, le 7 Mai 2019, en 5 exemplaires originaux.

Pour la CECAZ:

Bénédicte SOLANETMembre du Directoire

Pôle Ressources & Transformation

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

> Pour SNP-FO

M. Bruno AGUIRRE

> Pour le SU-UNSA

M. Karim HACEN

> Pour la SNE-CGC

M. Robert ROMEO

B40