



**ACCORD RELATIF A L'AMÉNAGEMENT  
ET A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Entre,

La Caisse d'Épargne de Lorraine, représentée par son Président du Directoire, Monsieur Jean-Charles COCHET,

d'une part,

Et,

- la CFDT représentée par Monsieur Jean-Marie GUILLEMIN,
- la CGT représentée par Monsieur Daniel SCHMITT,
- la CFTC représentée par Monsieur Pascal TISSERANT,
- le SNE-CGC représenté par Monsieur Régis WOLF,
- le SU représenté par Monsieur Jean-David CAMUS,
- le SNP-FO représenté par Madame Marie-José FUNFSCHILLING,

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit.

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires conviennent que les pratiques régissant antérieurement le temps de travail, dans les Caisses d'Épargne de Lorraine Nord et des Pays Lorrains, n'étaient pas homogènes et qu'il y a lieu de les harmoniser dans le cadre de la Caisse d'Épargne de Lorraine.

Le présent accord doit permettre de répondre

- ⇒ aux besoins de l'entreprise, en dynamisant son organisation face aux impératifs de développement, de productivité et de compétitivité ;
- ⇒ aux exigences de ses clients en améliorant sa qualité de service et en répondant mieux à la demande commerciale ;
- ⇒ aux attentes de ses collaborateurs dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail et de vie personnelle et de l'équité qui doit impérativement régner en la matière.

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et du titre II de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 et dans le respect des règles de sécurité de l'entreprise.

**Article 1<sup>er</sup> : Champ d'application**

Le présent accord est applicable à l'ensemble du personnel de la Caisse d'Épargne de Lorraine, à l'exclusion des mandataires sociaux, et, le cas échéant, selon des modalités spécifiques pour certaines catégories de personnel, telles que définies à l'article 4 du présent accord.

**Article 2 : Réduction du temps de travail**

**Article 2.1. - Définition du temps de travail**

A compter de la date d'effet du présent accord, la durée conventionnelle du travail est fixée à 1 600 heures, décomptée par année civile, dans le cadre de l'article L 212-9 du Code du travail. Cet horaire annuel est obtenu par l'application cumulée d'un certain nombre de journées ou demi-journées de travail

dw  
IDC 14

par semaine, un nombre d'heures travaillées hebdomadairement et l'attribution de jours de repos sur l'année, suivant les modalités définies par le présent accord. Ces jours de repos sont appelés jours ARTT. Le temps de travail effectif hebdomadaire du personnel est réparti :

- ⇒ soit sur 4 jours et demi, en général pour le front de vente, à raison de 36 h 45,
- ⇒ soit sur 5 jours, en général pour les services centraux, à raison 37 h 50,

étant précisé que le décompte des congés payés s'effectue sur cinq jours. Les cadres au forfait jour bénéficient, quant à eux, de dispositions particulières définies à l'article 4 et suivants du présent accord.

#### Article 2.2. - Calcul de la réduction du temps de travail

Le nombre de jours ARTT est révisé chaque année, selon le calendrier, pour ne pas dépasser les 1 600 heures annualisées.

La durée effective de travail est calculée selon les modalités suivantes :

365 ou 366 jours, selon le cas, desquels il faut déduire :

- ⇒ 104 jours de repos hebdomadaires
- ⇒ 28 jours de congés
- ⇒ Les jours fériés prévus à l'article L 222-1 du Code du travail ainsi que, pour les salariés travaillant en Moselle, les jours fériés du droit local, dès lors qu'ils correspondent à des jours habituels de travail.

Ainsi, à titre d'exemple, le nombre de jours ARTT s'établirait comme suit, avec 10 jours fériés tombant un jour habituel de travail et une année de 365 jours :

|   | Moyenne Hebdo | Moyenne Jour | Durée annuelle | Durée à compenser | Jours ARTT |
|---|---------------|--------------|----------------|-------------------|------------|
| Personnel travaillant sur 4 jours et demi | 36 h 45       | 7 h 21       | 1639 h 03      | 39 h 03           | 6          |
| Personnel travaillant sur 5 jours         | 37 h 50       | 7 h 34       | 1687 h 22      | 87 h 22           | 12         |

#### Article 2.3. Modalités de la réduction du temps de travail

Les absences consécutives à la prise de jours ARTT sont assimilées à du temps de travail pour le calcul des congés payés. Les jours ARTT sont calculés au prorata du temps de travail effectif au sein de l'entreprise au cours de l'année civile de référence. A l'occasion d'un départ de l'entreprise, ces jours sont calculés et comparés à l'utilisation constatée au cours de l'année. La différence fera l'objet d'une compensation salariale positive ou négative sur le solde de tout compte.

Il résulte de la loi du 19 janvier 2000 que les absences de tous ordres réduisent à due proportion le nombre de jours de repos, sauf lorsqu'il s'agit de périodes assimilées légalement à du travail effectif pour le décompte du temps de travail.

Les jours ARTT sont pris en accord avec la hiérarchie, selon les modalités en vigueur pour les congés payés. Ils doivent être utilisés sur l'année civile et soldés au 31 décembre de chaque année. Leur prise n'est possible que par journée ou demi-journée. Les jours ARTT peuvent se cumuler entre eux en accord avec la hiérarchie. Des jours, dans la limite maximale de quatre par an, sont utilisés à l'initiative de l'employeur, notamment sous forme de fermeture collective (ponts, etc.).

Le calendrier des jours de fermeture collective est fixé après consultation du comité d'entreprise, au cours du premier trimestre de l'année.

Les personnels sous CDD ou intérimaires se voient appliquer l'organisation du temps de travail des équipes au sein desquelles ils sont affectés. Si, à l'issue de leur contrat, ils se trouvent soit débiteurs, soit créditeurs d'heures par rapport à la durée moyenne du temps de travail de leur unité d'affectation, un ajustement salarial est réalisé. Les salariés sous CDI, qui, au 31 décembre de l'année civile, seraient

débiteurs en matière de jours ARTT envers l'entreprise, se voient appliquer, au choix du salarié, un ajustement salarial ou une imputation sur les droits à congé payé. Les salariés sous CDI, entrant en cours d'année, bénéficient, lors de l'année civile d'embauche, de jours ARTT en fonction de leur temps de présence.

La situation des cadres fait l'objet de modalités spécifiques stipulées à l'article 4 du présent accord.

### **Article 3 : Organisation du temps de travail**

Elle a pour objet d'optimiser le temps de présence des personnels en le positionnant sur les périodes et plages horaires correspondant le mieux aux attentes de la clientèle et aux besoins des services. Le Comité d'entreprise est consulté selon ses prérogatives prévues par la loi.

Afin de respecter les modalités de fonctionnement qui existent actuellement dans certains services ou agences, des équipes fonctionnant par roulement ou relais pourront être constituées en fonction de la taille de ces services ou agences.

Chaque équipe, ou membre d'une équipe, peut adopter l'une des répartitions horaires établies, en accord avec la hiérarchie.

#### **Article 3.1. - L'organisation des horaires dans les agences**

Le cadre défini ci-dessous, sauf exception, doit servir à déterminer les horaires les plus adéquats par rapport aux attentes des clients. De plus, tous les pôles d'activité d'une même unité de travail ne sont pas nécessairement en action en même temps.

Le comité d'entreprise sera, dans le cadre de ses prérogatives, consulté avant que les modifications soient mises en œuvre, lorsqu'elles s'avèreraient nécessaires.

##### **Article 3.1.1. Les horaires d'ouverture des agences**

L'amplitude maximale des horaires d'ouverture, entrecoupés ou non d'une fermeture, sauf exception, pourra débuter au plus tôt à 8 heures 30 pour se terminer au plus tard à 18 heures 30, à 16 heures le samedi.

Ces horaires pourront eux-mêmes se décomposer entre horaires d'ouverture de l'agence, pour les opérations de guichet, et horaires de réception de la clientèle sur rendez-vous.

Ces horaires devront également correspondre aux attentes de la clientèle notamment en terme d'ouverture de fin de journée ou du samedi. Cela sera rendu éventuellement possible notamment par la pratique des horaires décalés vers la fin d'après-midi une fois par semaine, dans la limite de 19 heures.

##### **Article 3.1.2. Principes de fonctionnement des agences**

L'organisation des agences est la suivante, eu égard notamment à leur environnement concurrentiel :

###### **Agences ouvertes sur 4,5 jours**

- ⇒ soit du lundi après-midi au vendredi après-midi inclus
- ⇒ soit du mardi matin au samedi matin inclus

###### **Agences ouvertes sur 5 jours**

- ⇒ soit du lundi au vendredi
- ⇒ soit du mardi au samedi

###### **Agences ouvertes sur 6 jours**

- ⇒ du lundi au samedi :  
La Direction examinera, en liaison avec le CHSCT, les dispositions particulières à prendre en matière de sécurité dans ces agences.

### Article 3.1.3. Les horaires de travail du personnel des agences

Les horaires de travail du personnel s'inscrivent dans le cadre des horaires d'ouverture de l'agence en fonction des choix d'organisation retenus.

La durée maximale quotidienne et hebdomadaire du travail est fixée par les dispositions législatives en vigueur. L'interruption pour déjeuner est de 1 heure 15 à 2 heures au plus, selon les agences et sauf exception.

S'agissant du personnel des agences ouvertes six jours par semaine, il bénéficie :

- ⇒ de deux jours et demi de repos consécutifs hebdomadaires, lorsque le temps de travail est réparti sur quatre jours et demi par semaine,
- ⇒ de deux jours de repos consécutifs hebdomadaires, lorsque cette répartition est de cinq jours par semaine.

Le contrôle des horaires de travail s'effectue selon les modalités suivantes : la durée du travail correspond à celle qui est affichée dans l'agence, dans la limite de 1 600 heures annualisées. C'est cette durée qui sera saisie par défaut à la Direction des Relations Humaines.

### Article 3.2. – L'organisation des horaires des services centraux

Les services centraux sont, en général, ouverts du lundi au vendredi et en journée continue. Le personnel travaillera selon ce même principe, sauf exception pour les chargés de famille ayant un ou plusieurs enfants scolarisés, qui le souhaiteraient. Ils pourraient ainsi répartir leur temps de travail sur quatre jours et demi et bénéficier dès lors du mercredi après-midi, si cela est compatible avec l'organisation du service et ce, par période de deux ans renouvelable.

Les horaires des services centraux adoptent le principe des horaires variables sous la responsabilité de la hiérarchie. Les parties signataires conviennent de créer des plages d'horaires mobiles et des plages d'horaires fixes, sauf pour les salariés dont les fonctions sont incompatibles avec une telle souplesse. Il est possible de reporter d'une semaine sur l'autre un crédit ou débit dans la limite de trois heures à utiliser sur les plages mobiles, sans que ce cumul des reports dépasse trois heures. Un règlement élaboré par la Direction, qui sera soumis pour avis au comité d'entreprise, complètera les modalités de fonctionnement de ces horaires variables.

Sauf exception, l'amplitude maximale des horaires, entrecoupés d'une pause déjeuner d'au moins 1 heure, débute à 8 heures 15 pour se terminer à 18 heures 15. La fin de la plage fixe de l'après-midi, du lundi au vendredi, est fixée à 17 heures pour permettre de répondre à l'attente des agences, sauf exception accordée par la hiérarchie en concertation avec la Direction des Relations Humaines.

Le personnel bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Afin d'assurer le bon fonctionnement des différents services, et/ou assurer une assistance aux agences, une permanence doit être organisée par la hiérarchie pendant les plages d'horaires mobiles.

Le personnel utilisera le système de badgeage pour le contrôle des horaires. Le suivi des horaires du personnel est placé sous le contrôle et la responsabilité de la hiérarchie.

### Article 3.3 : Modulation annuelle du temps de travail des services centraux

Certaines unités des services centraux dont les fluctuations d'activité en cours d'année sont réelles peuvent mettre en œuvre un régime de modulation. Elle consiste à ajuster le temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail.

Dans le respect d'une durée annuelle de 1 600 heures, les parties conviennent que l'horaire peut varier d'une semaine sur l'autre dans la limite maximale fixée par l'article L 212-7 du Code du travail et selon une limite minimale de 36 heures et 45 minutes. Les dépassements de la durée légale du travail au cours

d'une même semaine sont des heures normales si elles sont compensées au cours de la période de modulation. Les services concernés par cette modulation feront l'objet d'une consultation du comité d'entreprise. La récupération s'effectue par journée ou demi-journée.

#### **Article 4 : Cadres et salariés itinérants**

Compte tenu de leurs missions, les parties signataires conviennent de mettre en place des formes d'ARTT pour les cadres et les salariés itinérants de la Caisse d'Épargne de Lorraine. Les catégories de cadres prévues par la loi et dans le Groupe Caisse d'Épargne sont les suivantes.

##### **Article 4.1 Cadres dirigeants**

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, en application de l'article L 212-15-1 du Code du travail, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement. La mise en œuvre de ces critères légaux et les recommandations de la CNCE conduisent à faire entrer dans cette catégorie les membres du Directoire.

Ils sont exclus de l'application des dispositions sur la réduction du temps de travail. En application de l'article L 212-5-1 du code du travail, ils ne sont pas soumis aux dispositions du titre 1<sup>er</sup> et aux chapitres préliminaires, 1<sup>er</sup> et II du titre II du livre II du Code du travail.

##### **Article 4.2 Les cadres intégrés**

Les salariés ayant la qualité de cadre, dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, au repos et aux congés des chapitres II et III du titre Ier et à celles du titre II du livre II du Code du travail. Il s'agit des cadres dont l'activité s'exerce au sein d'une unité de travail du front de vente, des services centraux, à l'exception de ceux qui entrent dans le dispositif des cadres autonomes.

Ces cadres suivent les modalités applicables à leur unité de travail et bénéficient du même nombre de jours ARTT que leur équipe.

La durée du travail correspond à celle qui est affichée dans l'agence, dans le cadre des 1 600 heures annualisées. C'est cette durée qui sera saisie par défaut à la Direction des Relations Humaines. Le contrôle des horaires est effectué par l'intermédiaire du Directeur de Groupe.

Les cadres des services centraux badgeront lors de leur entrée et sortie.

##### **Article 4.3 Cadres au forfait heures**

Il s'agit des cadres dont la durée du travail ne peut pas être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Leur durée de travail est fixée par une convention individuelle de forfait en heures sur une base annuelle de 1 630 heures, tout en bénéficiant du même nombre de jours ARTT que le personnel non cadre. Le supplément salarial lié à ce forfait heures est intégré au salaire. Ces cadres sont ceux définis par l'accord collectif national du 30 septembre 2003 sur la classification des emplois.

Les cadres au forfait heures du front de vente effectuent une auto-déclaration mensuelle auprès de la Direction des Relations Humaines, visée par leur Directeur. Ceux des services centraux badgeront lors de leur entrée et sortie.

##### **Article 4.4 Cadres au forfait jours**

Il s'agit des cadres dont la durée du travail ne peut pas être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans

l'organisation de leur emploi du temps. Leur durée de travail est fixée par une convention individuelle de forfait en jours sur l'année.

Lorsque le temps de travail du cadre est habituellement réparti sur 4,5 jours, il bénéficie d'un forfait annuel de 215 jours. Lorsque le temps de travail du cadre est habituellement réparti sur 5 jours, il bénéficie d'un forfait annuel de 207 jours. Ces cadres sont ceux définis par l'accord collectif national du 30 septembre 2003 sur la classification des emplois.

Les cadres au forfait jours transmettent à la Direction des Relations Humaines une auto-déclaration mensuelle des journées et demi-journées travaillées ou non travaillées, par l'intermédiaire de leur Directeur de groupe ou d'unité fonctionnelle.

Ces auto-déclarations comportent en outre la déclaration du cadre attestant le respect des temps de repos quotidien, soit 11 heures, et hebdomadaire imposés par la loi. L'amplitude journalière ne peut excéder 13 heures. Par ailleurs, le cadre au forfait ne peut pas être occupé plus de six jours consécutifs. Conformément à la loi, les jours dépassant le plafond annuel doivent être récupérés durant les trois premiers mois de l'année suivante.

Par ailleurs, une analyse de l'organisation du travail des cadres au forfait jours, de l'amplitude de leur journée d'activité et de la charge de travail qui en résulte, est effectuée chaque année par le supérieur hiérarchique dans le cadre de l'entretien annuel.

#### Article 4.5 Salariés itinérants

Les conventions de forfait en heures sur l'année, définies à l'article 4.3 du présent accord, sont applicables aux salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Le supplément salarial lié à ce forfait heures est intégré au salaire. Les salariés itinérants effectuent une auto-déclaration mensuelle auprès de la Direction des Relations Humaines, par l'intermédiaire de leur Directeur.

#### Article 5 : Salariés à temps partiel

La volonté de la Caisse d'Epargne de Lorraine de favoriser le travail à temps partiel se traduit par la signature de l'accord du 22 octobre 2002.

La définition des salariés à temps partiel est celle de l'article L 212-4-2 du Code du travail.

Les collaborateurs travaillant à temps partiel ont à leur disposition trois formules :

- ⇒ soit réduire leur temps de travail annuel dans les proportions prévues par l'application de la réduction du temps de travail à la Caisse d'Epargne de Lorraine ;
- ⇒ soit maintenir la durée annuelle de leur temps de travail telle que prévue par leur contrat de travail ;
- ⇒ soit demander un retour à temps plein dans les conditions prévues par l'accord précité.

Les salariés à temps partiel ont également la possibilité de demander la modification de la répartition des horaires de travail ou la réduction de leur temps de travail pour tenir compte des horaires de l'unité de travail où ils sont affectés. Ils bénéficient, s'il y a lieu, d'une adaptation proportionnelle de leur rémunération.

#### Article 6 : Rémunération

Chaque salarié bénéficie du maintien intégral de son niveau de rémunération.

#### Article 7 : Compte épargne-temps

Les jours ARTT peuvent alimenter le compte épargne-temps dans le respect des dispositions réglementaires et législatives en vigueur et selon des modalités à définir par un accord collectif.

## **Article 8 : Congés payés**

Les parties conviennent d'adapter tant la période de référence pour l'ouverture des droits à congés payés que la période de référence pour l'utilisation des droits, pour les salariés qui n'en bénéficieraient pas, en les fixant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de la même année civile.

Les droits à congé de chaque salarié sont constitués chaque année à compter du 1<sup>er</sup> janvier, à raison d'un douzième par mois du total des droits prévus ; ils devront être utilisés au cours de la même année civile, soit au plus tard le 31 décembre. Au-delà de cette date, les droits sont forclos.

Il est convenu que les salariés pourront exercer leurs droits à congés même s'ils ne les ont pas encore acquis en totalité ; en conséquence, les salariés qui seraient débiteurs en matière de jours de congés payés envers l'entreprise, en fin d'exercice ou en cas de suspension ou de rupture du contrat de travail, se verront appliquer, au choix du salarié, un ajustement salarial et/ou une imputation sur les jours ARTT.

### **Article 8.1. - Période transitoire**

Une période transitoire est nécessaire à l'adaptation du nouveau dispositif des congés. Elle va du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2003. Cette période et les effets des articles 8.2.1 et 8.2.2 ne s'appliquent qu'aux salariés ne bénéficiant pas encore de la période de référence sur l'année civile.

### **Article 8.2. - Congés payés pendant la période transitoire**

#### **Article 8.2.1 - Solde des congés payés au 31 décembre 2003**

Le solde des congés payés au 31 décembre 2003 est constitué par :

- ⇒ les droits acquis au titre de la période de référence du 1<sup>er</sup> juin 2003 au 31 décembre 2003 ;
- ⇒ le reliquat, au 31 décembre 2003, des droits acquis au titre de la période de référence du 1<sup>er</sup> juin 2002 au 31 mai 2003.

Ce solde sera, le cas échéant, diminué du nombre de jours utilisés au titre du deuxième alinéa de l'article 8.2.2 du présent accord. Ce solde devra être utilisé dans un délai de quatre ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, à raison d'un quart par année civile, le résultat étant arrondi au nombre entier supérieur. Toutefois, les salariés devront utiliser un minimum de cinq jours par an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 jusqu'à épuisement de leur solde, le nombre de jours de la dernière année étant ajusté à due concurrence.

Chaque année, avant le 28 février, les salariés devront choisir, par écrit, entre l'utilisation effective ou le paiement de ce quart, en utilisant un formulaire établi par la Direction.

#### **Article 8.2.2 - Congés de l'année 2004**

L'exercice des droits aux congés payés pour l'année 2004 est déterminé par la période de référence du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2004. Chaque salarié justifiant de la totalité des droits bénéficiera de 28 jours de congés payés en 2004.

Ce nombre de jours de congés pourra être augmenté, s'il y a lieu et sous réserve de l'accord de la hiérarchie, de tout ou partie du solde disponible au titre de l'article 8.2.1 du présent accord.

## **Article 9 : Contrôle et suivi de l'accord**

### **Article 9.1. - Suivi des horaires de travail**

Le suivi des horaires de travail est placé sous l'autorité de la hiérarchie. La Direction des Relations Humaines vérifiera l'application des dispositions du présent accord.

### **Article 9.2. - Information des partenaires sociaux**

Les partenaires sociaux sont régulièrement informés du suivi de la mise en œuvre de l'accord. Un point sur l'application de l'accord est fait annuellement lors d'une séance du Comité d'entreprise.

*aw*  
*IDC* .14

**Article 9.3. - Commission de suivi**

Une commission paritaire de suivi est créée à compter de la signature du présent accord. Elle fonctionne jusqu'au 31 décembre 2005. Elle se réunit sur demande de l'une des parties signataires.

Elle est composée :

- ⇒ de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire ;
- ⇒ de représentants de la Direction.

Elle a pour mission de suivre l'application du présent accord.

**Article 10 : Date d'entrée en vigueur du présent accord**

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2004.

**Article 11 : Durée de l'accord - Effets**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et peut être révisé ou dénoncé totalement ou partiellement, après respect de la procédure de droit commun. Il se substitue de plein droit, à la date de son entrée en vigueur, aux accords collectifs, usages, pratiques sociales ayant le même objet en vigueur au sein des ex-Caisses d'Épargne de Lorraine Nord et des Pays Lorrains

**Article 12 : Publicité du présent accord**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires, dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Moselle, au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Metz et à la Commission paritaire nationale.

Fait à Metz, le 4 décembre 2003

Pour la Caisse d'Épargne de Lorraine



Le Président du Directoire  
Jean-Charles COCHET

Pour la  
CFDT

Pour la  
CGT

Pour la  
CFTC

Pour le  
SNE-CGC

Pour le  
SU

Pour le  
SNP-FO



Jean-Marie  
GUILLEMIN

Daniel  
SCHMITT

Pascal  
TISSERANT

Régis  
WOLF

Jean-David  
CAMUS

Marie-José  
FUNFSCHILLING