

Accord relatif à la Durée et à l'Organisation du temps de travail

ENTRE LES SOUSSIGNES :

- La Caisse d'Epargne Aquitaine Poitou-Charentes, dont le siège social est situé à Bordeaux Cedex (33076), 61, rue du Château d'Eau,
Représentée par Monsieur Serge DERICK, en sa qualité de Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources,

D'une part,

ET :

- Les représentants des Organisations Syndicales Représentatives, au sens de l'article L.2122-1 du Code du Travail,

D'autre part,

Il a été conclu le présent accord :

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'élaboration du socle social de la nouvelle Caisse d'Epargne issue de la fusion des Caisses d'Epargne Aquitaine Nord, Pays de l'Adour et Poitou-Charentes, ci-après dénommée Caisse d'Epargne Aquitaine Poitou-Charentes (CEAPC), et vise à définir la durée et l'organisation du temps de travail applicables à l'ensemble des collaborateurs de la nouvelle Caisse.

TITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Article 1 :

Les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble des salariés de la CEAPC, à l'exception des cadres dirigeants définis à l'article 5.1.1, et sous réserve des modalités spécifiques d'application pour les cadres autonomes et les salariés à temps partiel.

TITRE 2 : DUREE DU TRAVAIL ET MODALITES SPECIFIQUES

Article 2 : Définition du temps de travail effectif

Le temps de travail effectif correspond au temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps de travail effectif à la date de signature du présent accord est défini en annexe 1.

Article 3 : Durée du travail

A compter de la date de prise d'effet des présentes dispositions, la durée annuelle de travail effectif d'un salarié à temps complet est fixée à 1607 heures, en application de la législation actuelle, calculée selon les modalités figurant en Annexe 1, correspondant à une durée hebdomadaire de 35 heures.

Sur la base d'un horaire hebdomadaire de travail fixé à 37 h 30 minutes, l'annualisation du temps de travail se traduit, pour les salariés occupés à temps complet, par l'attribution de jours de repos dits « jours RTT » définis à l'article 4 du présent accord.

Quelque que soit le type d'organisation du temps de travail, le salarié bénéficiera d'un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs calendaires incluant le dimanche.

Article 4 : Jours de repos RTT

Article 4.1 Règles d'attribution des jours RTT

Le nombre de jours de repos attribués à un salarié à temps plein est déterminé en se référant à la période de travail effectif accomplie par le salarié sur l'année civile, conformément au mode de décompte décrit à l'Annexe 2.

Le nombre de « jours RTT » ainsi attribué est fonction du nombre de jours de travail effectif, il est calculé au prorata du temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile de référence.

Article 4.2 Règles de prise des jours RTT

Les jours de repos liés à la réduction du temps de travail doivent être pris dans le cadre de l'année civile sous forme de demi-journées ou de journées entières. Ces journées ou demi-journées font l'objet d'une demande d'autorisation d'absence auprès du responsable hiérarchique, selon la procédure en vigueur dans l'entreprise, sept jours ouvrés au moins avant la date de prise de repos.

Les règles de prise de ces journées ou demi-journées sont fixées comme suit :

- 9 jours sont pris à l'initiative du salarié
 - o 4 jours sont obligatoirement pris par journée entière
 - o 5 jours sont pris au choix du salarié

- 2 jours sont fixés par l'employeur

Les jours RTT ne sont pas reportables d'une année sur l'autre, ils doivent impérativement être pris dans l'année civile et, au plus tard, au 31 Décembre.

Article 5 Modalités Spécifiques

5.1 Modalités pour les cadres

Les parties signataires conviennent de définir les différentes catégories de cadres et les principes d'organisation du temps de travail correspondants, eu égard à la nature des fonctions et des responsabilités confiées, qui impliquent une large indépendance dans l'organisation de leur temps de travail et excluent tout horaire précis et/ou prédéterminé.

Sur la base de ces considérations et de la réglementation applicable, trois catégories de cadres sont définies :

5.1.1 Les cadres dirigeants

En application de l'article L 3111-2 du Code du Travail, les cadres dirigeants sont 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 à la Caisse d'Epargne Aquitaine Poitou-Charentes. Ils sont exclus des dispositions relatives à la durée du travail.

Les cadres concernés par ce régime sont les membres du Directoire de la Caisse d'Epargne Aquitaine Poitou-Charentes et les Directeurs de classification hors cadres.

5.1.2 Les cadres intégrés

En application de l'article L 3121-39 du Code du Travail, il s'agit des salariés ayant la qualité de cadre au sens des accords collectifs nationaux en vigueur, et dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Ces cadres sont en principe ceux dont l'activité s'exerce au sein d'une unité de travail, à l'exception de ceux qui entrent dans le dispositif des cadres autonomes.

Ces cadres intégrés bénéficient de toutes les dispositions du présent accord.

5.1.3 Les cadres autonomes

En application de l'article L 3121-38 du Code du Travail, relèvent de cette catégorie les cadres dont l'emploi relève des niveaux CM6 à CM10 de la grille nationale de classification, et qui bénéficient d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

L'autonomie de cette catégorie de cadres se caractérise notamment par une durée de travail qui ne suit pas l'horaire collectif de leur unité, de leur département ou de leur direction.

L'autonomie se définit également par la possibilité de fixer ses priorités, d'organiser ses actions et moyens dans le cadre d'objectifs définis. Cette autonomie s'inscrit dans le cadre des règles et consignes de sécurité (présence minimale dans les locaux, alarmes, ...) applicables dans l'entreprise.

La liste des cadres autonomes arrêtée au jour de la signature du présent accord est jointe en annexe 3.

Le Comité d'Entreprise de la CEAPC est tenu informé de la mise à jour périodique de cette dernière au vue des évolutions de nos organisations et des conditions d'exercice de nos activités.

La durée de travail de ces cadres est établie sur la base d'un forfait annuel exprimé en nombre de jours travaillés : ce forfait est fixé à 210 jours de travail effectif pour une année civile complète et un droit plein à congés payés.

En contre partie ces derniers bénéficient d'un nombre de 14 jours RTT :

12 jours sont pris à l'initiative du cadre, de manière compatible avec les fonctions et les responsabilités assumées et 2 jours sont fixés par l'employeur.

Les cadres en forfait-jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée journalière et hebdomadaire de travail mais doivent respecter une période de repos de 11 heures consécutives entre deux journées de travail.

Ils bénéficient d'un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs calendaires incluant le dimanche.

Le passage d'un décompte du temps de travail en heures à un décompte en jours fait l'objet d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié, cet accord se formalisant sous la forme d'un avenant au contrat de travail.

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des cadres autonomes et de l'absence d'encadrement de leurs horaires de leur travail, les parties considèrent que le respect

des dispositions contractuelles et légales (notamment de la limite du nombre de jours travaillés) sera suivi au moyen d'un système auto-déclaratif.

Au moins une fois par an, le cadre autonome et son Responsable Hiérarchique se rencontreront afin de faire un bilan sur la répartition des jours de travail et de repos, et en tirer toutes conséquences utiles en termes d'organisation.

5.2 Modalités pour les temps partiels

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 35 heures.

Le travail à temps partiel fera l'objet d'un accord d'entreprise spécifique.

Les salariés à temps partiel pourront opter :

- A) soit pour une proratisation des jours de RTT en fonction du nombre hebdomadaire de journées de travail attendues /5, accompagnée d'une proratisation de leur salaire de base en fonction de l'horaire collectif hebdomadaire déterminé à l'article 3 du présent accord.
- B) soit pour une proratisation de leur salaire de base en fonction de l'horaire hebdomadaire légal (35h).

Les salariés occupés à temps partiel sur l'ex-territoire Adour, à la date de signature du présent accord, et qui opteraient pour la seule proratisation de leur salaire de base (B), bénéficieront à titre dérogatoire d'un jour de congé supplémentaire, à savoir 29 jours de congés par exercice civil.

Dans l'hypothèse d'un retour à temps plein ou d'une modification éventuelle de leur choix (A), les salariés retrouvent un droit à congé de 28 jours.

Article 6 : Congés Payés

6.1 Droit à congés payés

Le nombre annuel de jours de congés payés est fixé à 28 jours ouvrés, incluant le fractionnement des jours légaux, compte non tenu des jours éventuels d'ancienneté et des éventuels jours de congés exceptionnels octroyés dans le cadre des processus de fusion engagés en 1991.

Par convention, et en application des dispositions législatives en vigueur, il est établi que les périodes d'acquisition et de prise des congés payés sont fixées du 1^{er} janvier au 31 Décembre de chaque année.

Un congé principal d'au moins 20 jours ouvrés doit être pris entre le 1^{er} mai et le 31 Octobre de chaque année, dont 15 jours ouvrés en continu pouvant comprendre des jours fériés, ponts, jours RTT.

Compte tenu de la date de mise en application du présent accord, l'ensemble des salariés de la CEAPC, ayant un droit complet à congés au 31 décembre 2008, bénéficiera d'un droit à congés payés de 28 jours dès le 1^{er} janvier 2009.

6.2 Jours fériés

Il est garanti un nombre minimal de 9 jours fériés chômés aux salariés à temps plein présents sur l'intégralité de l'exercice civil. Si le nombre de jours fériés d'une année est inférieur à 9 jours ouvrés, la différence est attribuée aux salariés à temps plein en jours de repos exceptionnels.

Les salariés à temps partiel, présents sur l'intégralité de l'exercice civil, bénéficient de 9 jours fériés garantis proratisés en fonction du nombre hebdomadaire de journées de travail attendues /5 :

$$\frac{9 * \text{nombre hebdomadaire de journées de travail attendues}}{5}$$

Article 7 : Rémunération

La rémunération des salariés relevant du présent accord sera lissée sur l'année afin d'éviter une variation de la paie d'un mois à l'autre en fonction de la programmation de la prise de jours RTT ou de repos sur le mois.

TITRE 3 : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 8 : Organisation du travail dans le réseau d'agence de la Banque de Détail sont organisés

8.1 Dispositions communes

La mise en place des dispositions relatives à la durée et à l'organisation du temps de travail à la CEAPC s'inscrit dans le respect des principes suivants :

- harmonisation globale des horaires, notamment en ce qui concerne le réseau, par typologie d'agences et sous réserve des spécificités locales (taille du point de vente, marché local, zone urbaine...),
- continuité dans la relation clientèle entre le réseau et les services du siège,
- désynchronisation entre les horaires de travail et des disponibilités clientèle ou dans certaines situations précisément énoncées entre les équipes de collaborateurs au sein de l'agence (relais/roulement).

8.2 Principes d'organisation du travail dans le réseau d'agence (BDD)

8.2.1. Rythme de travail

- l'activité des salariés du réseau d'agences BDD et des Directions commerciales de Groupe est organisée sur une plage allant du mardi au samedi
- l'activité des salariés des Directions Commerciales de région est organisée sur une plage allant du lundi au vendredi

8.2.2. Fonctionnement

- Les horaires de travail des salariés des agences (BDD) s'inscrivent dans une amplitude horaire adaptée aux conditions et nécessités de service à la clientèle en fonction du marché, à partir des 2 typologies d'amplitude horaire suivantes :

- urbaine (au-delà de 150 habitants par km²) :

Du mardi au vendredi	8 h 15 à 18 h 00
Le samedi	8 h 15 à 13 h 00

- non urbaine (inférieure à 150 habitants par km²) :

Du mardi au vendredi	8 h 15 à 17 h 45
Le samedi	8 h 15 à 12 h 45

Une pause repas d'une durée d'1h 10 devra être prise entre 11h 30 et 14h dans le respect de la durée hebdomadaire prévue à l'article 3 du présent accord.

- Pour répondre aux besoins de la clientèle, des plages horaires de conseil peuvent être mises en place au sein de certaines agences, dans le respect des exigences de sécurité et selon les modalités d'organisation pré établies et communiquées aux salariés et aux instances représentatives du personnel, entre 12 h et 14 h et/ou en fin de journée jusqu'à 19 h. Cette mise en œuvre s'effectue sur la base du volontariat et après validation de la hiérarchie.

8.3 Principes d'organisation du travail dans le réseau d'agence (BDR)

8.3.1. Rythme de travail

- L'activité des salariés de la BDR exerçant une activité commerciale ou d'animation commerciale est organisée sur une plage allant du lundi au vendredi ou du mardi au samedi, en fonction des marchés.

8.3.2. Fonctionnement

- les horaires de travail des salariés des centres d'affaires et agences s'inscrivent dans une amplitude horaire maximum, définie ci-après :

pour les salariés exerçant une activité commerciale

- 8 h à 19 h du lundi au vendredi
- 8 h 30 à 13 h le samedi

pour les salariés exerçant une activité d'assistance ou de support

- 8 h 30 à 18 h du lundi au vendredi
- 8 h 45 à 13 h le samedi

Une pause repas d'une durée d'1h 10 devra être prise entre 11h 30 et 14h dans le respect de la durée hebdomadaire prévue à l'article 3 du présent accord.

8.4 Dispositions communes à la BDD et à la BDR

Sous réserve de la consultation préalable du Comité d'Entreprise, certaines agences et/ou centres d'affaires « plateau téléphonique » d'assistance , et/ou de banque multimédia pourront relever d'une organisation différente selon l'une des modalités suivantes :

- Journée continue
- Organisation du lundi au vendredi
- Organisation 6 jours sur 7 du lundi au samedi

Dans ce cas, l'entreprise organisera ces fonctionnements en recourant au travail par roulement ou relais dans le respect des équilibres édictés par les articles 8.2.2 et 8.3.2.

- Dérogation aux amplitudes horaires maximales définies pour les agences localisées en centre commerciaux.

8.5 Principes d'organisation du travail du siège social et des sites administratifs

8.5.1. Rythme de travail

L'activité des salariés du siège et des sites administratifs est organisée du lundi au vendredi, avec une répartition de la durée du travail sur 5 jours, dont une journée plus courte.

Les responsables des directions administratives déterminent, une fois par semestre, en concertation avec chaque salarié qui leur est rattaché, la demi-journée hebdomadaire non travaillée.

8.5.2. Fonctionnement

Les horaires de travail des salariés sus-visés s'inscrivent dans une amplitude horaire maximale allant de 7h30 à 18h30, prenant appui :

- sur 4 groupes horaires qui sont proposés au salarié,

Le salarié pourra opter pour l'un des 4 groupes horaires suivants :

Groupe 1 : 7h30 à 17h
Groupe 2 : 8h à 17h30
Groupe 3 : 8h30 à 18h 00
Groupe 4 : 9h à 18h 30

Une pause repas d'une durée d'1h 10 devra être prise entre 12h et 14h dans le respect de la durée hebdomadaire prévue à l'article 3 du présent accord.

- sur des plages fixes permettant d'inscrire les disponibilités des services bancaires et des fonctions supports en cohérence avec les exigences de service à la clientèle entre :
 - 8 h 30 h et 12 h en matinée
 - 14 h et 17 h 45 en après midi

TITRE 4 : MODALITES D'APPLICATION

Article 9 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2009.

Article 10 : Substitution

Le présent accord s'inscrivant dans la constitution du nouveau socle social propre à la CEAPC, il a vocation à se substituer à l'ensemble des accords d'entreprise, usages et mesures unilatérales jusqu'alors en vigueur au sein de chacune des trois Caisses ayant fusionné traitant des mêmes sujets.

A compter de sa date d'entrée en vigueur, il se substitue ainsi, dans le cadre de l'application des dispositions de l'article L.2261-14 du Code du travail, notamment :

- à l'accord d'entreprise du 26 juin 1991 sur la durée du travail et les congés et à l'accord d'entreprise du 20 octobre 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail qui avaient été conclus au sein de la CEPC,
- à l'accord d'entreprise du 21 juin 2001 sur la réduction et l'aménagement du travail et à l'accord d'entreprise du 21 juin 2001 relatif à la mise en place d'horaires variables et qui avaient été conclus au sein de la CEPA,

Au sein de la CEAPC (ex-CEAN), il se substitue notamment en toutes ses dispositions à l'accord du 30 juin 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et ses avenants.

Article 11 : Révision et dénonciation

11.1. Révision

Le présent accord peut faire l'objet de révisions dans le cadre des articles L.2222-5 et L.2261-7 du Code du travail, notamment en cas d'évolution de la législation ou du contexte ayant conduit à sa signature.

11.2. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires en application de l'article L.2261-9 du code du travail. La dénonciation doit être notifiée, par son auteur, aux autres signataires de l'accord. Elle doit donner lieu à dépôt, conformément à l'article L.2231-6 du Code du travail. La date du dépôt de la dénonciation, auprès de la Direction Départementale du Travail, de la Formation professionnelle et de l'Emploi de la Gironde fait partir le délai de préavis, dont la durée est fixée à trois mois.

Article 12 : Dépôt de l'accord

Le présent accord sera adressé, à la diligence de la Caisse d'Epargne Aquitaine Poitou-Charentes, à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Gironde et au secrétariat – greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux, conformément à l'article L.2231-6 du code du travail.

Fait à Bordeaux en 11 exemplaires, le 19 mai 2008.

Pour la CEAPC, Représentée par Monsieur Serge DERICK

Pour les organisations syndicales

- **L'organisation syndicale CFDT**, Représentée par Monsieur Frantz MAILLOT

- **L'organisation syndicale CFTC**, Représentée par Monsieur Henri BRUN -
Signataire

- **L'organisation syndicale CGT**, Représentée par Monsieur Guy LALANNE

- **L'organisation syndicale F0**, Représentée par Monsieur Marc GRENAUD - **Signataire**

- **L'organisation syndicale RSP CEAPC**, Représentée par Monsieur Bruno FACHAUX

- **L'organisation syndicale SNE-CGC**, Représentée par Monsieur Michel DRONNE - **Signataire**

- **L'organisation syndicale SUD**, Représentée par Monsieur Patrick JOUANOT

- **L'organisation syndicale SU-UNSA**, Représentée par Madame Nathalie HURTAUD - **Signataire**

ANNEXE 1

DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF A LA DATE DE SIGNATURE DE L'ACCORD ARTT

En l'état actuel des textes, sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée du travail :

- l'exécution du travail
- les visites médicales d'embauche et examens médicaux obligatoires
- les temps de formation organisés à l'initiative de l'employeur
- temps d'habillage si le port d'une tenue est obligatoire
- pauses (durant lesquelles le salarié reste à la disposition de l'employeur)
- permanences sur le lieu de travail
- le temps d'intervention durant des périodes d'astreintes
- les heures de délégation légales, statutaires ou conventionnelles utilisées dans le cadre du crédit d'heures (y compris le dépassement pour circonstances exceptionnelles) pour les représentants du personnel
- mise en route des machines
- réunions organisées à la demande expresse de l'employeur
- le temps passé à l'exercice du mandat prud'homal

ANNEXE 2

DECOMPTE DE LA DUREE ANNUELLE DE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ET JRTT POUR LES SALARIES INTEGERES A TEMPS PLEIN

Nombre de jours de repos RTT sur la base de 9 jours fériés et chômés dans l'année

Nombre de jours calendaires	365
Nombre de jours de repos hebdomadaire	104
Nombre de jours fériés ne correspondant pas avec un jour de repos hebdomadaire	9
Nombre de jours de congés payés (fractionnement inclus)	28
Nombre de jours de repos dits jours RTT 9 jours à l'initiative du salarié 2 jours fixés par l'employeur	11
Jours travaillés	213
Nombre de semaines travaillées	45,2
Durée hebdomadaire	37 H 30
Durée annuelle du temps de travail	1 607 Heures

Le décompte du nombre de jours travaillés s'établit chaque année en fonction du calendrier des jours fériés et chômés de l'année considérée pour garantir un nombre de jours travaillés égal à 213, quelque soit le rythme de travail des salariés.

ANNEXE 3

LISTE INDICATIVE DES CADRES AUTONOMES A LA DATE DE SIGNATURE DE L'ACCORD ARTT

Directeur

Directeur de département

Responsable de département (à l'exception du Responsable département juridique institutionnel et du Responsable département juridique bancaire)

Directeur agence BDD CM8

Directeur de centre d'affaires spécialisées

Directeur agence spécialisé

Directeur clientèle de proximité

Responsable de clientèle spécialisé

Superviseur

Chef de projet

Auditeur

Animateur

Organisateur

Chargés d'affaires spécialisées (BDR)

Chargé des grands comptes

Chargé d'affaires gestion privée