



**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A
LA DUREE ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Entre les soussignés,

- **La Caisse d'Épargne Nord France Europe**, dont le siège est situé à LILLE, 12 place Saint Hubert, représentée par Monsieur **Jean MERELLE**, Président du Directoire

d'une part,

et

- Les organisations syndicales représentatives :

CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO, SU, SUD

d'autre-part,

Il a été préalablement exposé :

PREAMBULE

Dans le cadre de la mise en place de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, les Caisses d'Épargne de Flandre, du Pas de Calais et des Pays du Hainaut ont organisé la réduction du temps de travail par accord d'entreprise.

Dans le cadre de la construction de la Caisse d'Épargne Nord France Europe, les parties conviennent d'harmoniser les dispositions des trois caisses pour construire un cadre commun et lisible par l'ensemble des salariés, tout en donnant à l'entreprise les moyens de son développement.

Les dispositions du présent accord ayant pour objet de définir le cadre relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail au sein de la nouvelle Caisse d'Épargne Nord France Europe, les dites dispositions se substituent à la date d'entrée en vigueur du présent accord aux règles portant sur ces thèmes nés, d'accords ou d'usages, au sein de la Caisse d'Épargne de Flandre, de la Caisse d'Épargne du Pas-de-Calais et de la Caisse d'Épargne des Pays du Hainaut.

Ceci exposé, il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Caisse d'Épargne Nord France Europe, à l'exception des cadres dirigeants définis à l'article 7, et sous réserve des modalités particulières d'application prévues pour les cadres.

ARTICLE 2 – DUREE DU TRAVAIL

A compter de la prise d'effet du présent accord, la durée annuelle de travail effectif d'un salarié à temps complet est fixée à 1607 heures, et calculée selon les modalités figurant en annexe 1, correspondant à une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures.

Sur la base d'une durée hebdomadaire fixée à 38 heures 5 minutes, l'annualisation du temps de travail se traduit donc par l'attribution de jours de repos supplémentaires dits "jours RTT", définis à l'article 4 du présent accord.

Les heures effectuées au-delà de 1607 heures sur l'année constituent des heures supplémentaires qui donneront lieu aux majorations de salaire y afférentes conformément aux dispositions des articles L 212-5, L 212-5-1 et L 212-6 du code du travail.

ARTICLE 3 – TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Le temps de travail effectif est le 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.

Il ressort de cette définition qu'est notamment exclus du temps de travail effectif :

- Les temps de déplacement domicile – lieu de travail
- Les temps nécessaires à la restauration

Les déplacements professionnels domicile / lieu de mission portant sur une journée dont la distance aller retour est égale ou supérieure à 160 kilomètres sont comptabilisés sur la base d'une contrepartie forfaitaire de 10 heures.

Dans les mêmes conditions, la demi – journée est valorisée sur la base d'une contrepartie forfaitaire de 6 heures.

ARTICLE 4 – REGLES D'ATTRIBUTION DES JOURS RTT

Le nombre de jours de repos attribués à un salarié est déterminé en se référant à la période de travail effectif accompli par le salarié sur l'année civile considérée. Le nombre de jours de repos ainsi attribué est fonction du nombre de jours de travail effectif sur la période du 01 janvier au 31 décembre de chaque année.

Le nombre de jours RTT est déterminé chaque année en tenant compte du nombre de jours effectivement fériés et chômés de l'année considérée (confère annexe 2).

La formule de calcul des jours de RTT pour un salarié est la suivante :

$$N = \text{Nombre de jours de repos annuels RTT} \times \frac{\text{Nombre de jours de travail effectif de l'année}}{211}$$

Le résultat obtenu est arrondi au 0,5 jour supérieur.

Les jours RTT sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Incidence des absences :

En cas de suspension du contrat de travail non assimilée à du travail effectif, la réduction des jours RTT sera proportionnelle à la durée de la suspension.

Les périodes assimilées légalement à du travail effectif pour le décompte du temps de travail sont :

- les heures de formation professionnelle suivies à la demande de l'employeur
- les heures de formation en alternance
- les heures de délégation des représentants du personnel dans la limite des crédits d'heures attribués
- les heures de visite médicale d'embauche et examens obligatoires de la médecine du travail
- les heures de réunions organisées à l'initiative de l'employeur
- les heures d'absence pour les salariés dûment désignés ou élu administrateur pour participer aux activités des organismes de sécurité sociale et des organismes paritaires

Les parties conviennent d'ajouter à la précédente liste :

- les heures d'absence pour exercer les fonctions de conseiller prud'homme
- les heures de congés de formation économique, sociale et syndicale
- les heures d'absence au titre de témoin ou de juré de cour d'assises
- les jours de récupération au titre des crédits d'heures acquis dans le cadre des horaires variables et ou de la « modulation ».
- les jours de congés payés au titre de l'ancienneté (article 55 bis des ACN)
- les jours de congés payés reportés d'un exercice sur l'autre dans la limite de 5 jours
- les jours d'absence suite à un accident du travail
- les jours d'absence suite à un hold-up.

Incidence des entrées et sorties en cours d'année :

Le droit à repos RTT est calculé au prorata temporis du temps de travail effectif dans l'entreprise au cours de l'année civile de référence.

Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité des jours de repos auxquels il avait droit, celui-ci recevra, pour la fraction des jours non pris, une indemnité compensatrice.

Dans le cas où les jours R.T.T auront été exceptionnellement consommés mais non encore acquis, ceux-ci seront retenus sur le solde de tout compte.

Salariés à temps partiels

Les salariés à temps partiel, compte tenu des spécificités de l'organisation de leur temps de travail par journée ou demi-journée, bénéficient donc d'un nombre de jours de repos proratisé, conformément au tableau figurant en annexe 3.

ARTICLE 5 – REGLES 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 déposée auprès du responsable hiérarchique sept jours ouvrés au moins avant la date de prise de repos.

L'accord ou le refus est notifié au salarié dans les trois jours qui suivent la demande d'autorisation d'absence ; Faute de réponse dans le délai imparti, la demande d'absence est réputée validée.

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

- 5 jours sont pris à l'initiative du salarié par journée ou demi-journée
- le solde est fixé par l'employeur dans la limite maximum de deux jours.

Dans l'hypothèse où le nombre de JRTT d'une année est supérieur à 7, le nombre de jours pris à l'initiative du salarié est alors égal au nombre de JRTT attribué pour l'année diminué de deux jours.

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 6 – MODALITES DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES CADRES

Le présent accord a vocation à s'appliquer à tous les salariés de la Caisse d'Epargne Nord France Europe.

Si ce postulat s'applique à l'ensemble des cadres occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'unité à laquelle ils sont intégrés et pour lesquels la durée du temps de travail peut être prédéterminée, il en va autrement des cadres dont la nature des fonctions et le niveau de responsabilités impliquent une large indépendance dans l'organisation de leur temps de travail, excluant tout horaire précis et/ou prédéterminé.

Il convient donc au total de distinguer trois catégories de cadres.

Les cadres dirigeants

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 Nord France Europe. 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 Nord France Europe et les Directeurs relevant du comité exécutif.

Les cadres intégrés

Ces salariés, occupés selon l'horaire collectif et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée, bénéficient des repos supplémentaires visés à l'article 4.

Les cadres autonomes

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.

Cette autonomie 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 applicables dans l'entreprise.

Appartiennent à la catégorie des cadres autonomes :

- les directeurs, hors directeurs d'agence
- les responsables de département et de service
- les cadres experts
- les cadres dont l'emploi nécessite de fréquents déplacements.

La durée de travail de ces cadres est établie sur une base annuelle exprimée en nombre de jours travaillés. Ce nombre de jours est fonction du rythme hebdomadaire de travail et est fixé comme suit :

Rythme de travail	Du lundi au vendredi	Du mardi au samedi midi
Jours travaillés	204	208
Nombre théorique de JRTT	13	9

Ces jours sont pris à l'initiative du cadre.

Le passage au décompte du temps de travail 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. A défaut d'acceptation express de la proposition d'avenant au contrat de travail, le cadre concerné reste dans la catégorie des « cadres intégrés ».

ARTICLE 7 – MODALITES DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 7.1 : COLLABORATEURS NON CADRES, CADRES INTEGRES A UNE EQUIPE.

ARTICLE 7.1.1 : SERVICES ADMINISTRATIFS ET FONCTIONNELS DU SIEGE

Le décompte du temps de travail est assuré par un système électronique. Les salariés qui bénéficient des horaires variables enregistrent chaque entrée et sortie via leur poste de travail.

ARTICLE 7.1.2 : RESEAU COMMERCIAL

Le décompte du temps de travail est assuré par un système électronique. Dans le cadre d'horaires collectifs de travail, la gestion des dépassements horaires sera précisée par une note de service.

ARTICLE 7.2 : LES CADRES AU "FORFAIT JOURS"

Le décompte des jours travaillés est assuré par un système informatisé de gestion des temps ; ce système permet de comptabiliser le nombre de jours travaillés dans l'année ; Ce dispositif permettra de vérifier le respect des dispositions des textes en la matière et d'alerter individuellement tout cadre pouvant se trouver en situation de dépassement du nombre de jours travaillés autorisés dans l'année civile.

Une analyse de l'organisation du travail des cadres concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte, est effectuée annuellement par le Directoire et par les directeurs à l'occasion d'entretiens individuels.

ARTICLE 8 – TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

ARTICLE 8.1 : SITUATION DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

Les salariés à temps partiel bénéficient également de jours RTT, ces jours RTT sont calculés conformément à l'article 4, annexe 3.

ARTICLE 8.2 : SITUATION DES CADRES A TEMPS PARTIEL

Les cadres autonomes à temps partiel relevant de la catégorie définie à l'article 6 bénéficient de convention de forfait jours réduit calculé en fonction du nombre de jours travaillés dans la semaine.

Le nombre de jours travaillés figure en annexe 4.

ARTICLE 9 – CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES

Les salariées enceintes qui décomptent leur temps de travail en heures bénéficient d'une réduction du temps de travail hebdomadaire sans réduction de rémunération de :

- 3 heures à partir du 4^{ème} mois de grossesse
- 6 heures à partir du 6^{ème} mois de grossesse.

L'adaptation de l'horaire de travail journalier est établie en tenant compte des souhaits de l'intéressée et du bon fonctionnement de l'unité de travail.

Cette adaptation de l'horaire peut prendre la forme :

- d'une arrivée retardée
- d'un départ avancé
- d'une demi - journée par semaine à partir du 6^{ème} mois de grossesse.

ARTICLE 10 – CONGES PAYES

ARTICLE 10.1 : DROITS A CONGES PAYES

Le décompte des congés payés s'effectue en jours ouvrés.

Le nombre annuel de jours ouvrés de congés payés pour un salarié à temps complet est fixé à 29 jours.

Un congé principal de 20 jours ouvrés doit être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année, dont 10 jours en continu.

Dans l'hypothèse où l'employeur ne peut accorder, pour raison de service, 20 jours ouvrés de congés payés sur la dite période, le salarié bénéficie des jours de congés payés pour fractionnement.

Les autorisations d'absence au titre du congé principal sont accordées ou refusées dans un délai d'un mois qui suit leurs demandes. Faute de réponse dans ce délai, les demandes sont réputées validées

A ces 29 jours s'ajoutent :

- cinq jours mobiles réservés annuellement à l'octroi de jours chômés et payés, dont un jour pour l'octroi des après midi de veilles de Noël et nouvel an quand ces demi-journées sont travaillées, le solde pouvant être pris individuellement
- un jour de fête locale défini en concertation avec les délégués du personnel, pouvant être pris individuellement en cas d'inexistence de celle-ci.

Indépendamment des possibilités d'apport de jours de congés payés au Compte Epargne Temps, un report de 5 jours ouvrés de congés payés d'un exercice sur l'autre est toléré. Les jours ainsi reportés doivent impérativement être pris dans le premier trimestre qui suit l'année de référence.

ARTICLE 10.2 : AUTRES CONGES CONVENTIONNELS

Les salariés bénéficient des congés conventionnels en vigueur définis aux articles 55 bis (congés d'ancienneté), 56, 57 et 58 (absence prolongée pour maladie), 60 (congés pour soins), 61 (congé de maternité), 62 (mariage, naissance, baptême et première communion, décès), 64 (congé pour convenances personnelles), des accords collectifs nationaux.

Les dispositions concernant les jours de congés liés au mariage sont étendues aux salariés ayant conclu un pacte civil de solidarité.

ARTICLE 10.3 : PERIODES D'ACQUISITION ET DE PRISE DES CONGES PAYES

Conformément à l'article 15 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, les signataires du présent accord s'accordent pour mettre en place les nouvelles dispositions relatives aux congés payés.

A compter du 1^{er} janvier 2008, la période de référence pour le calcul des droits à congés payés est fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours. La période de référence pour la prise des congés est également fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre de la même année.

Régularisation des droits acquis au titre de la période précédent le 1^{er} janvier 2008

Les salariés de la Caisse d'épargne de Flandre ont acquis des droits entre le 1^{er} juin et le 31 décembre 2007, soit 17 jours pour un salarié à temps complet, ceux des Pays du Hainaut 29 jours pour un salarié à temps complet entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2007.

Pour régulariser cette situation, le salarié concerné peut opter :

- pour une affectation totale ou partielle de ses droits au compte épargne temps
- pour une prise totale ou partielle de ses droits étalée sur 3 ans pour les salariés de la CEF, 5 ans pour ceux de la CEPDH, à compter du 1^{er} janvier 2008.

ARTICLE 11 : CONDITIONS DE REVISION ET DE DENONCIATION

ARTICLE 11.1 : CONDITIONS DE REVISION

Les dispositions du présent accord d'entreprise pourront faire l'objet à tout moment de demandes de révision sous forme de lettre recommandée avec avis de réception et moyennant un préavis de trois mois.

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L.132-7 du code du travail.

ARTICLE 11.2 : CONDITIONS DE DENONCIATION

Indépendamment de la procédure de révision énoncée ci-dessus, toutes les dispositions du présent accord sont convenues pour une durée indéterminée, et peuvent à ce titre être dénoncées à tout moment par l'une ou l'autre des parties contractantes, sous forme de lettre recommandée avec avis de réception et moyennant un préavis de trois mois.

Conformément à l'article L.132.8 du code du travail, l'accord dénoncé continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué, ou à défaut pendant une durée de un an à compter de la date d'effet de la dénonciation.

ARTICLE 12 : DATE D'EFFET ET DE PUBLICITE

Le présent accord à durée indéterminée, dit de substitution, a été conclu dans le cadre de l'article L.132-8 du code du travail et prend effet le 1^{er} janvier 2008, date à laquelle les accords de la Caisse d'Epargne de Flandre, de la Caisse d'Epargne du Pas de Calais et de la Caisse d'Epargne des Pays du Hainaut traitant des sujets ci-dessus cessent définitivement de produire leurs effets.

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Nord et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes du siège de la Caisse d'Epargne Nord France Europe conformément aux dispositions de l'article L.132.10 du Code du Travail.

Le présent accord sera porté à la connaissance du personnel par le biais de l'outil intranet. Un exemplaire sera remis à chaque membre du personnel qui n'y a pas accès et qui en fera la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Fait à Roubaix, le 8 novembre 2007
En 10 exemplaires.

Caisse d'Épargne Nord France Europe	M. Jean MERELLE Président du Directoire
C.F.D.T	M. Délégué Syndical
C.F.T.C.	M. Délégué Syndical
C.G.C	M. Délégué Syndical
C.G.T.	M. Délégué Syndical
F.O.	M. Délégué Syndical
S.U.	M. Délégué Syndical
S.U.D.	M. Délégué Syndical

ANNEXE 1
ACCORD SUR LA DUREE ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
LISTE DES ACCORDS DE LA CAISSE D'EPARGNE DE FLANDRE, DU PAS
DE CALAIS ET DES PAYS DU HAINAUT SUBSTITUES

A compter du 1^{er} janvier 2008, le présent accord se substitue aux dispositions des accords suivants :

- Accord d'entreprise de la Caisse d'Epargne du Pas de Calais du 12 juillet 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail
- Accord d'entreprise de la Caisse d'Epargne du Pas de Calais du 19 décembre 2003 relatif à l'organisation du travail
- Accord d'entreprise de la Caisse d'Epargne du Pas de Calais du 17 juin 1997 relatif aux conditions de travail des femmes enceintes
- Accord d'entreprise de la Caisse d'Epargne du Pas de Calais du 22 décembre 2004 relatif à la fixation de la journée de solidarité
- Accord d'entreprise de la Caisse d'Epargne de Flandre du 5 septembre 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail
- Accord d'entreprise de la Caisse d'Epargne de Flandre du 20 décembre 2002 relatif à l'organisation du travail
- Accord d'entreprise de la Caisse d'Epargne des pays du Hainaut du 11 juillet 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail
- Accord d'entreprise de la Caisse d'Epargne des pays du Hainaut du 9 septembre 2004 relatif à l'organisation du travail
- Accord d'entreprise de la Caisse d'Epargne des pays du Hainaut du 27 avril 2006 relatif aux conditions de travail des femmes enceintes

ANNEXE 2
ACCORD SUR LA DUREE ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
DECOMPTE THEORIQUE DE LA DUREE ANNUELLE DE TEMPS DE
TRAVAIL EFFECTIF ET JRTT

Nombre de jours de repos RTT sur la base théorique de 9 jours fériés et chômés d'une 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 hebdomadaires	9
Nombre de jours de congés payés	29
Nombre de jours mobiles	5
Nombre de jours de fête locale	1
Nombre de jours de repos supplémentaires, dits jours RTT	6
Jours travaillés	211
Nombre de semaines travaillées	42,2
Durée hebdomadaire	38 H 05 minutes
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 211, quelque soit le rythme de travail des salariés. En tout état de cause, le nombre de JRTT ne peut être inférieur à 5 pour un temps plein.

Le droit à JRTT sera donc par définition variable et spécifique à une année donnée.

Pour les organisations fonctionnant du mardi au samedi matin, le samedi matin est comptabilisé pour une demi-journée RTT, hors cadres au forfait jours. Ce mode de décompte ne vaut que pour les JRTT.

ANNEXE 3
ACCORD SUR LA DUREE ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
SALARIES A TEMPS PARTIEL
TABLEAU DE CORRESPONDANCE ENTRE REDUCTION DU TEMPS DE
TRAVAIL ET JRTT

Ce tableau établit, dans le cadre de l'exercice du temps partiel, la correspondance entre le nombre de ½ journées travaillées et le nombre de JRTT sur la base de 9 jours fériés et chômés.

Le nombre de JRTT varie donc chaque année en fonction du nombre réel de jours fériés et chômés.

Nombre de demi-journée travaillé, quelle que soit la durée de la demi - journée	Rythme de travail Lundi - Vendredi Nombre de JRTT	Rythme de travail Mardi – Samedi midi Nombre de JRTT
10	6	
9	5,5	6
8	5	5,5
7	4,5	5
6	3,5	4
5	3	3,5
4	2,5	3
3	2	2
2	1,5	1,5

ANNEXE 4
ACCORD SUR LA DUREE ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
CADRES A TEMPS PARTIEL
TABLEAU DU NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES

Le nombre de jours travaillés d'un cadre à temps partiel est fonction du nombre de jours de travail dans la semaine.

Nombre de jour travaillé dans la semaine	Nombre de Jour de travail Lundi - Vendredi	Nombre de Jour de travail Mardi - Samedi
4	165	167
3	124	125
2	82	84
1	41	42