

## **ACCORD RELATIF A LA DUREE ET A L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **PREAMBULE**

Les accords collectifs signés au sein de la Caisse d'Épargne Provence Alpes Corse ont favorisé, en l'anticipant depuis plusieurs années, la réduction du temps de travail tout en recherchant des modes d'organisation du travail conformes à la fois aux attentes des clients et à celles des collaborateurs de l'établissement dans un objectif d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Au regard des principes généraux élaborés par la Caisse Nationale des Caisses d'Épargne, dont l'un des objectifs réside dans l'harmonisation du temps de travail au sein du réseau des Caisses d'Épargne, le présent accord est signé dans le cadre de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail qui fixe la durée légale du travail à 35 heures.

Dans ce cadre, l'entreprise demande à bénéficier du nouvel allègement de charges sociales (article 19 loi du 19 janvier 2000).

Cet accord marque la volonté des partenaires sociaux de la CEPAC de contribuer à l'effort de la collectivité nationale par la création d'emplois et la réduction du travail précaire et de privilégier l'embauche en contrat à durée indéterminée.

La volonté des partenaires sociaux, dans le cadre de cet accord, est de créer les conditions d'un développement de l'emploi à long terme.

L'accord définit également les modes d'organisation du travail en vigueur au sein de l'entreprise.

### **1 EMPLOI**

Lors des négociations sur la réduction du temps de travail, engagées avec les partenaires sociaux en début d'année 2000, la CEPAC a largement pris en compte la volonté exprimée par l'ensemble des partenaires sociaux de développer l'emploi et de réduire la précarité. Dans ce contexte, 79 salariés ont été recrutés sous contrat à durée indéterminée depuis le 1er janvier 2000.

Compte tenu des besoins liés à la réduction du temps de travail, à la mise en oeuvre de la politique commerciale de l'entreprise dans un contexte concurrentiel impliquant qualité et réactivité, et de la volonté d'assurer le développement de l'entreprise, la Caisse d'Épargne Provence Alpes Corse s'engage à recruter 150 personnes sous contrat à durée indéterminée.

Ces recrutements, qui concerneront de façon prioritaire les salariés employés au sein de l'entreprise sous contrat à durée déterminée, s'effectueront sur la période courant de la date de signature du présent accord jusqu'au 30 septembre 2002.

L'affectation des salariés recrutés dans le cadre de l'accord sera décidée en fonction des axes de développement et des nécessités liées à l'organisation de l'entreprise.

Dans ce cadre, la CEPAC s'engage à mettre en place en partenariat avec les écoles spécialisées des contrats de formation en alternance et/ou apprentissage, et/ou qualification, et/ou cycle universitaire.

En outre, la Caisse d'Épargne Provence Alpes Corse s'engage, hors périodes de congés payés ou, après information du Comité d'entreprise, périodes nécessitant un effectif accru, à tendre vers un effectif CDD moyen annuel ne dépassant pas 6% de l'effectif total.

Cet engagement est pris pour une période strictement limitée allant du 01 octobre 2002 au 31 décembre 2003.

Au-delà, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer pour faire un bilan qui tienne compte notamment de critères tels que l'absentéisme, l'évolution du PNB, du coefficient d'exploitation de la banque de détail de la CEPAC et du contexte économique général.

## **2 DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **2.1 Durée du travail**

#### **2.1.1 RTT par octroi de jour de repos**

Les dispositions du présent paragraphe s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'entreprise, hormis les salariés à temps partiel, les salariés sous contrat à durée déterminée embauchés durant les congés d'été et les cadres non intégrés à l'horaire collectif (définis aux articles 3.1 et 3.2 de l'accord), pour lesquels sont adoptées des règles particulières.

Par application de l'article L 212-9-II du Code du travail, la mise en oeuvre de la nouvelle durée légale du travail, soit 35 heures, s'effectuera par l'octroi de 5 jours de repos par an (appelés jours RTT ou repos RTT), le nombre d'heures de travail hebdomadaire étant maintenu à 36 heures.

Pour des raisons pratiques, les repos RTT s'acquièrent à raison d'une demi-journée par mois de travail effectif dans la limite de 5 jours par année civile.

En cas d'année de travail incomplète (embauche ou départ en cours d'année, congé sans solde...), ce nombre maximal de jours RTT (cinq) fait l'objet d'un prorata en fonction du nombre de mois de présence dans l'année.

Les absences assimilées à du travail effectif par le Code du travail pour l'appréciation de la durée du travail sont sans conséquence sur les droits à jours RTT. Les autres absences réduisent à due proportion le nombre de jours de repos.

Les droits de chaque salarié sont définis mois par mois et portés à sa connaissance par un document annexé au bulletin de salaire.

L'employeur s'engage à corriger chaque année, les aléas du calendrier des jours fériés de façon à permettre un nombre de semaines de travail identique pour les différents types d'aménagements du temps de travail. La base de comparaison retenue est l'organisation du travail sur 5 jours du lundi au vendredi avec pour cette organisation un nombre de jours de repos au titre des jours fériés qui ne peut être inférieur à 8.

L'ajustement sur cette dernière organisation prendra, le cas échéant, la forme de repos exceptionnels qui seront portés aux compteurs des jours RTT des agents concernés.

La prise des jours RTT est laissée au choix des salariés tout autant que le nombre d'absences simultanées soit compatible avec le fonctionnement des unités de travail, et dans le respect des règles suivantes :

-Les jours RTT doivent être pris de façon à ce qu'au 30 septembre, le nombre de jours RTT acquis et non pris ne soit pas supérieur à 2 ;

-Les jours RTT seront décomptés, en priorité, sur toute demande de congés ;

-Le repos RTT pourra être positionné sur la demi-journée normalement travaillée, notamment le samedi, tout autant qu'aucun jour de congé n'est posé dans la même semaine. Le repos RTT sera alors décompté sur la base d'un demi-jour RTT ;

-En tout état de cause, les jours RTT doivent être pris chaque année avant le 31 décembre sauf alimentation du compte épargne temps dans les conditions prévues à l'article 6.

A titre dérogatoire, les journées ou demi-journées RTT acquises par le salarié qui n'ont pu être prises du fait d'une absence pour maladie jusqu'au terme de l'année civile ou d'une rupture de contrat de travail sans exécution de préavis pourront être payées.

### **2.1.2 RTT hebdomadaire**

Les salariés embauchés à temps complet sous contrat de travail à durée déterminée pour la période des congés payés d'été travaillent sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures.

En conséquence, ils commenceront à travailler une heure plus tard un jour par semaine. Ce jour sera déterminé à la date de signature du contrat de travail. Il pourra être modifié compte tenu des nécessités du service moyennant un délai de prévenance de 7 jours.

### **2.1.3 Règles générales relatives aux congés payés annuels et aux congés conventionnels**

Les salariés de l'établissement présents durant toute la période de référence bénéficient, pour une organisation de 5 jours de travail par semaine, de 26 jours ouvrés de congés payés, auxquels s'ajoutent les jours d'ancienneté, sauf l'exception prévue par l'article 3-2.

Compte tenu de ce calcul en jours ouvrés et afin d'assurer une stricte équivalence de traitement, le nombre de jours ouvrés de congés payés et de jours d'ancienneté des salariés occupés moins de 5 jours par semaine est calculé au prorata du nombre de jours travaillés.

En ce qui concerne les salariés occupés sur 4,5 jours, pour des raisons pratiques liées aux changements d'aménagement du temps de travail, cette conversion en jours travaillés ne sera pas réalisée.

Le nombre de jours ouvrés de congés étant déterminé sur la base de l'organisation de 5 jours de travail par semaine, le congé positionné sur la demi-journée normalement travaillée est décompté sur la base d'un jour ouvré.

Les congés acquis sur la période de référence 1er juin de l'année n-1 / 31 mai de l'année n doivent impérativement être pris avant le 30 avril de l'année n+1 et dans les conditions définies notamment par l'article L 223-8 du Code du travail.

Les dispositions de l'article 10 de l'accord sur le volet social du 30 juin 1991 et de l'article 10 de l'accord sur le volet social du 13 septembre 1996, relatives aux jours chômés mobiles, sont abrogées.

#### **2.1.4 Les Heures Supplémentaires**

L'exécution d'heures supplémentaires doit conserver un caractère exceptionnel et doit découler d'une demande explicitement formalisée du Responsable d'unité auprès de la Direction dont il dépend.

Cette dernière effectuera une remontée mensuelle auprès de la Direction des Ressources Humaines des heures supplémentaires effectuées.

A intervalles réguliers, la Direction générale s'assurera de la cohérence globale de ces dispositifs dans l'Entreprise.

Sauf exception, les heures supplémentaires et la bonification ou majoration qui découle de leur exécution donnent droit à l'octroi d'un repos compensateur de remplacement qui devra être pris dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit.

#### **2.1.5 Contrôle de la durée du travail**

Les dispositions suivantes ne concernent que le personnel dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures.

Les salariés sont soumis à l'horaire collectif en vigueur au sein de leur unité de travail.

Les horaires de travail font l'objet d'un affichage sur les lieux de travail.

Pour les salariés amenés à exécuter leur travail en dehors d'une unité spécifique et qui ne sont donc pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié est décomptée :

- quotidiennement, par enregistrement manuscrit, par chaque salarié, du relevé d'heures de travail effectuées;
- chaque semaine, par récapitulation manuscrite, par chaque salarié, de son temps de travail hebdomadaire.

Les relevés d'heures sont effectués sur des fiches mises à disposition par la DRH et transmises à cette Direction par le responsable après validation.

Ce mode de contrôle de la durée du travail pourra notamment être mis en place pour les salariés itinérants dont la durée du travail, compte tenu de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, est difficilement contrôlable.

#### **-Enregistrement et suivi des repos compensateurs**

Les heures supplémentaires feront l'objet d'un récapitulatif mensuel établi au niveau des groupes et directions et transmis à la DRH.

Conformément aux règles régissant l'exécution d'heures supplémentaires, les salariés seront tenus informés de leurs droits acquis en matière de repos compensateur par l'indication, sur une fiche annexée au bulletin de paie, du nombre d'heures de repos portées à leur crédit et de l'ouverture du droit à repos.

#### **2.2 Aménagements du temps de travail**

Compte tenu des besoins liés à l'activité de l'entreprise, divers types d'aménagement du temps de travail peuvent être mis en place.

En cas de changement d'affectation permanente d'un salarié, un délai de prévenance convenable d'un mois minimum sera observé par la hiérarchie. Ce délai pourra être réduit ou supprimé avec l'accord du salarié.

### **2.2.1 Organisation du temps de travail dans le réseau commercial**

#### **2.2.1.1 Organisation hebdomadaire du temps de travail et roulement**

Les horaires d'ouverture des agences (hors succursales non permanentes) peuvent être répartis sur 4,5 jours; 5 jours; 5,5 ou 6 jours.

Dans ce cadre, les possibilités d'organisation telles que définies à l'article 1 de l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 2 décembre 1993 qui sont maintenues sont les suivantes :

1 Travail du lundi au vendredi inclus (avec 2 jours de repos consécutifs pour les agents, les samedis et dimanche).

2 Travail du mardi au samedi inclus (avec 2 jours de repos consécutifs pour les agents les dimanches et lundi).

3 Travail du mardi au samedi matin inclus (avec 2,5 jours de repos consécutifs pour les agents, du samedi après-midi au lundi inclus).

4 Travail du lundi au samedi matin avec 1 jour de repos par roulement pris du lundi au vendredi en sus des jours de fermeture hebdomadaire. Durant certaines périodes, notamment l'été, le roulement pourra être remplacé par un repos fixe le lundi après consultation du comité d'entreprise.

5 Travail du lundi au vendredi ou du mardi au samedi avec une demi-journée de repos par roulement en sus des jours de repos hebdomadaire.

La Direction s'engage à privilégier les organisations autorisant un repos de 2,5 jours par semaine.

Les différents aménagements applicables sont définis par la Direction sur proposition des Groupes. A titre d'information, les aménagements applicables au 1er janvier 2001 sont définis en annexe 1. Des modifications pourront intervenir après consultation du Comité d'entreprise.

#### **2.2.1.2 Organisation du temps de travail sur la journée**

Les horaires de travail et les horaires d'ouverture à la clientèle sont fixés par la Direction sur proposition des groupes après consultation du Comité d'entreprise.

L'amplitude maximale des horaires en vigueur au sein du réseau sera comprise entre 8 heures et 18H30, sauf dérogation prévue à l'article 2.2.3.

La Direction s'engage à rechercher une harmonisation des horaires d'ouverture des agences au sein de chaque groupe en prenant en compte les flux de clientèle. Elle cherchera également à privilégier une fermeture des agences à 12h00.

Les temps de début et de fin de séances sont les suivants :

-début de matinée : 10 minutes

-fin de matinée : 10 minutes

-début d'après-midi : 5 minutes

-fin de journée : 20 minutes (pouvant être porté à 30 minutes le samedi midi pour les agences soumises aux aménagements type 3 et 4 tels que définis à l'article 2.2.1.1).

Dans certaines agences dont l'effectif le permet, et en fonction du besoin d'allongement de l'amplitude des horaires quotidiens, il pourra être mis en place un horaire décalé par équipes (travail par relais). Ce type d'organisation pourra notamment être mis en place dans le cadre d'une distinction entre les horaires d'ouverture des guichets et les horaires d'ouverture destinés à la réception de la clientèle (conseil).

Afin d'éviter une fermeture en milieu de journée, et dans le respect de l'amplitude journalière maximale, il pourra être mis en place des journées continues.

## **2.2.2 Organisation du travail dans les services internes**

### 2.2.2.1 Types d'aménagement possibles

1 Répartition de la durée du travail sur 5 jours à raison de 7 heures 12' par jour avec 2 jours de repos consécutifs les samedis et dimanche ou dimanche et lundi selon les services.

Des horaires décalés (travail par relais) pourront être mis en place dans les services, dans la limite d'une amplitude de fonctionnement maximale comprise entre 8 heures et 18H30.

2 Répartition de la durée du travail du lundi au vendredi sur la base de 8 heures par jour avec une demi-journée de repos pris par roulement en sus des 2 jours de repos consécutifs.

Ces demi-journées de repos seront réparties sur les matinées ou après-midi des jours travaillés.

Elles devront être prises durant la semaine considérée et ne pourront faire l'objet d'un report d'une semaine sur l'autre.

Le mercredi sera réservé en priorité aux agents qui ont des enfants en bas âge ou scolarisés, et à ces agents qui optent pour le temps partiel.

3 Répartition de la durée du travail du mardi au samedi matin à raison de 8 heures par jour et de 4 heures le samedi matin.

### 2.2.2.2 Organisation des services

L'affectation du personnel dans ces aménagements tiendra compte des nécessités du service.

## **2.2.3 Organisations particulières**

Par principe, les plages de travail se situent dans l'amplitude comprise entre 8 heures et 18H30.

Cependant, certaines activités peuvent nécessiter des horaires de travail se prolongeant au-delà de 18H30. C'est le cas notamment de la prescription immobilière, du marché des professionnels et de certains métiers de conseillers financiers itinérants et de conseillers clientèle itinérants.

Pour les agences situées dans les centres commerciaux, les plates-formes téléphoniques et les services Internet, la limite quotidienne peut être portée à 21h00. En fonction de l'évolution de l'activité et notamment des besoins liés à l'émergence de nouveaux services, cette amplitude quotidienne de travail (8h00-21h00) pourra être étendue à d'autres unités après consultation du comité d'entreprise.

L'affectation sur ces unités de travail pour des plages horaires se prolongeant au-delà de 19H30 se fera sur la base du volontariat et donnera lieu à des compensations sous forme de réduction du temps de travail ou d'octroi de repos compensateurs. Ces compensations feront l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives de la Caisse d'épargne Provence Alpes Corse et seront présentées pour consultation au Comité d'entreprise.

De même le CHSCT et le Comité d'entreprise seront consultés sur l'organisation spécifique du travail mis en place à l'occasion du passage à l'EURO et une concertation aura lieu avec les organisations syndicales représentatives de la Caisse d'Epargne Provence Alpes Corse.

Afin de permettre l'organisation de l'activité sur cette amplitude élargie, il pourra être mis en place un horaire décalé par équipes (travail par relais) avec une fermeture hebdomadaire ou dans le cadre de journées continues.

### **3 DISPOSITIONS RELATIVES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT**

Les parties signataires entendent définir les salariés pour lesquels, compte tenu de leur fonction, de leur autonomie et de leur niveau de responsabilité, la réglementation relative au décompte des heures de travail n'est pas adaptée. Le présent article définit deux groupes d'emplois auxquels sont associées des règles particulières en ce qui concerne la durée du travail.

#### **3.1 Cadres dirigeants**

Les cadres dirigeants disposent d'une totale autonomie dans l'organisation de leur travail et décident du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission. Ils sont exclus de l'application du présent accord. Cette catégorie concerne les mandataires sociaux.

#### **3.2 Forfait en nombre de jours travaillés sur une base annuelle**

Sont compris dans cette catégorie les salariés à temps complet dont l'emploi relève a minima du niveau G de classification et dont le décompte sur une base horaire n'est, compte tenu de leur autonomie, de leur niveau de responsabilité ou de leur niveau d'expertise, pas opérationnel. En sont toutefois exclus les directeurs d'agences.

En cas de nomination en cours d'année sur ce type d'emplois, le forfait jours ne s'appliquera qu'à compter du premier janvier de l'année N+1.

Le temps de travail des salariés au forfait jours est décompté sur l'année, en jours de présence au travail.

Le nombre de jours travaillés est fixé à 209 (tous congés et jours de repos confondus) étant précisé que cette catégorie de cadres ne bénéficient plus des congés d'ancienneté institués par les accords du 30 juin 1991 (art 9) et du 13 septembre 1996 (art 9).

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un droit à congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés payés auxquels le salarié ne peut prétendre.

Les jours dépassant le plafond annuel doivent être récupérés durant les trois premiers mois de l'année suivante sauf utilisation du compte épargne temps dans les conditions de l'article 6 du présent accord.

Les repos sont pris sous forme de journées ou demi-journées.

Le contrôle du respect de la durée du travail repose sur un système auto-déclaratif.

Chaque cadre concerné par le forfait jours établit un relevé mensuel faisant apparaître les journées ou demi-journées travaillées et les journées ou demi-journées de repos.

En tout état de cause, chaque salarié bénéficie d'une période de repos quotidien de 11 heures et d'un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

Une récapitulation annuelle du nombre de jours travaillés sera réalisée.

En outre, une analyse de l'organisation du travail des cadres concernés, de l'amplitude de leur journée de travail et de la charge de travail qui en résulte est effectuée annuellement au cours d'un entretien individuel avec le Directeur concerné notamment dans le but de résoudre les problèmes qui pourraient se poser dans l'exécution de leur mission.

### **3.3 Cadres intégrés**

Il s'agit des cadres dont l'activité s'exerce au sein d'une unité de travail et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

Ces cadres occupent un emploi jusqu'au niveau F de classification auxquels se rajoutent les directeurs d'agences en G .

Ces cadres sont soumis à l'horaire collectif en vigueur au sein de leur unité de travail.

## **4 REMUNERATION**

La mise en oeuvre des dispositions du présent accord n'a pas d'incidence sur les salaires qui restent fixés à leur niveau actuel.

La rémunération des salariés est lissée sur l'année et n'est pas affectée par les variations de jours de repos RTT. La base de calcul lissée n'intègre pas les primes. (prime de vacances, 13ème mois)

A compter du premier jour du treizième mois de présence ininterrompue à la CEPAC, les salariés sous contrat à durée déterminée verront leur rémunération calculée sur la base de la RGG B. Cette disposition non rétroactive, est applicable à compter du 1er janvier 2001 jusqu'au 31 décembre 2001.

A compter du 1er janvier 2002 et sans effet rétroactif les salariés sous contrat à durée déterminée verront leur rémunération calculée sur la base de la RGG B à compter du premier jour du septième mois de présence ininterrompue à la CEPAC.

## **5 DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALAIRES A TEMPS PARTIEL**

### **5.1 Décompte du temps de travail**

Sous réserve de la mise en oeuvre des dispositions légales relatives au temps partiel pour raisons familiales (article L 212-4-7 du Code du travail), le temps de travail des salariés à temps partiel est décompté sur une base hebdomadaire en fonction de leur horaire de travail.

## **5.2 Incidence de l'accord sur les contrats de travail à temps partiel**

Dans le cadre de la mise en oeuvre de la nouvelle durée légale, les salariés à temps partiel au moment de la mise en place du présent accord, se verront proposer par la Direction des Ressources Humaines :

- un passage à temps complet;
- un réajustement de leur horaire de travail à celui de leur unité de travail avec ajustement proportionnel de la rémunération.

En cas de maintien de l'horaire de travail actuel, celui-ci s'accompagnera d'une revalorisation de la rémunération.

## **5.3 Modalités de mise en place du temps partiel**

Les salariés à temps complet qui souhaitent occuper un emploi à temps partiel et inversement ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

La demande d'emploi à temps partiel doit être formulée par écrit et adressée à la Direction des Ressources Humaines au moins deux mois avant la date souhaitée. La réponse de la Direction des Ressources Humaines est adressée au salarié sous la même forme dans le délai d'un mois suivant la réception de la demande du salarié. Les demandes sont appréciées au regard des impératifs de bonne marche du service qui reste la priorité absolue.

Si la demande du salarié ne peut être acceptée au regard de l'emploi occupé, il peut lui être proposé un changement d'affectation et/ou de fonction.

## **6 COMPTE EPARGNE TEMPS**

Un compte épargne temps est mis en place au sein de l'entreprise avec des modalités d'utilisation strictement déterminées.

### **6.1 Modalités d'utilisation du compte épargne temps**

Le compte épargne temps ne peut être utilisé que dans un objectif de financement de la cessation totale d'activité. Dans ce cadre, il ne peut être alimenté que par les salariés âgés de 53 ans et plus.

Le congé devra donc être programmé pour se terminer à la date prévue de cessation d'activité.

Il est indemnisé selon les modalités prévues à l'article L 227-1 du Code du travail. En cas de rupture du contrat de travail avant la prise de tout ou partie des jours épargnés, le salarié percevra une indemnité compensatrice correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne temps et non utilisés à la date de la rupture.

### **6.2 Alimentation du compte épargne temps**

Le compte épargne temps peut être alimenté, dans la limite de 22 jours par an, par :  
-le report annuel des congés payés dans la limite de 10 jours par an;  
-le report des congés supplémentaires pour ancienneté fixés conventionnellement;

-les jours de repos liés à la réduction du temps de travail dans la limite de 3 jours par an;

-les jours de repos des cadres soumis au forfait jours.

Le nombre de jours épargnés sera abondé par l'employeur à raison d'un jour pour trois jours épargnés par le salarié.

## **7 MESURES DESTINEES A FAVORISER L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES**

La Caisse d'Epargne Provence Alpes Corse s'engage à maintenir une stricte égalité entre les hommes et les femmes tant en ce qui concerne les critères de recrutement, uniquement fonction des compétences requises, que l'affectation, la promotion, la formation, la rémunération et la classification. Les questions liées à l'égalité professionnelle sont abordées lors de la réunion de présentation du bilan annuel au Comité d'entreprise.

## **8 SUIVI DE L'ACCORD**

Une commission paritaire de suivi, composée de représentants de la direction, du secrétaire du comité d'entreprise, du secrétaire du CHSCT ainsi que d'un représentant de chaque organisation syndicale signataire du présent accord, est mise en place pendant les deux premières années d'application de l'accord.

Elle se réunira deux fois par an.

Conformément aux exigences légales, la mise en oeuvre de la présente convention fera l'objet d'un bilan annuel.

Ce bilan sera transmis aux organisations syndicales, aux membres de la commission paritaire, au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et au CHSCT.

## **9 DISPOSITIONS FINALES**

L'application du présent accord est subordonnée à la possibilité pour l'entreprise de bénéficier du nouvel allègement de charges sociales prévu par la loi du 19 janvier 2000.

Il prend effet le 1er janvier 2001 sous réserve que la condition visée ci-dessus soit remplie.

L'accord sur l'aménagement du temps de travail du 2 décembre 1993 est abrogé.

Les dispositions de l'article 10 de l'accord sur le volet social du 30 juin 1991 et de l'article 10 de l'accord sur le volet social du 13 septembre 1996, relatives aux jours flottants, sont abrogées.

Compte tenu de l'entrée en vigueur de la durée légale hebdomadaire de 35 heures au 1er février 2000, chaque semaine de travail à temps complet génère, depuis cette date, 6 minutes de repos, représentant une demi-journée au 31 décembre 2000.

Les parties conviennent, dans le cadre du présent accord, de porter ce repos compensateur à 3 jours pour les salariés présents tout l'exercice 2000. Ces jours sont réduits prorata temporis pour les personnes entrées en cours d'année 2000 ainsi que pour les salariés à temps partiels.

Ces jours pourront être pris à compter de la date de signature de l'accord et impérativement avant le 15 juin 2001.

Par ailleurs, les parties conviennent de se rencontrer dès la signature de l'accord pour engager des négociations sur la mobilité fonctionnelle et géographique des salariés au sein de l'entreprise.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles L 132-7 et L 132-8 du Code du travail.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et pour les formalités légales de dépôt.

Fait à Marseille le 16 février 2001

**Accord conclu entre**

**D'une part,**

**La Caisse d'Epargne P.A.C**

**Et, d'autre part,**

**Le Syndicat Unifié.**

<b>ANNEXE</b>
---------------

**Aménagement de type 1**

(Travail du lundi au vendredi inclus avec 2 jours de repos consécutifs pour les agents, les samedis et dimanche)

Groupe Avignon-Centre

Avignon Vernet  
Avignon la Trillade  
Avignon la Folie

Groupe Carpentras

Albin Durand

Groupe Lubéron

Cavaillon Gambetta  
Robion

Groupe Corse

Bastia  
Lupino  
Ajaccio  
Les Salines

Groupe Réunion

Toutes agences sauf Saint Gilles

**Aménagement de type 2**

(Travail du mardi au samedi inclus avec 2 jours de repos consécutifs pour les agents les dimanches et lundi).

.Groupe Avignon-Centre

Mistral 7 (à l'ouverture de la nouvelle agence)

Groupe Lubéron

Cavaillon Ravaou (à l'ouverture de la nouvelle agence)

**Aménagement de type 3**

(Travail du mardi au samedi matin inclus avec 2,5 jours de repos consécutifs pour les agents, du samedi après-midi au lundi inclus).

Groupe Avignon-Centre

Avignon Matheron  
Les Angles  
Pont des Deux Eaux  
Les Olivades  
Cap Sud  
Avignon Gambetta

Groupe Grand Avignon

Montfavet  
Morières  
Saint Saturnin les Avignon  
Châteaurenard  
Rognonas  
Le Pontet Centre  
Vedène  
Le Pontet Auchan  
Sorgues  
Bédarrides  
Entraigues  
Eyragues  
Barbentane

Groupe Orange

Orange République  
Orange Comtadine  
Orange Continent

Bollène  
Courthézon  
Jonquières  
Vaison la Romaine  
Valréas  
Piolenc

#### Groupe Carpentras

Mazan  
Monteux  
Pernes les Fontaines  
Sarrians  
Ventoux  
Aubignan

#### Groupe Lubéron

Apt Gabriel Péri  
Portes de Saignon  
Cabannes  
Isle sur la Sorgue  
Le Thor  
Lauris

#### Groupe Digne

Digne  
Sisteron  
Saint Auban  
Laragne  
Castellane sur Verdon

#### Groupe Manosque

Manosque  
Manosque Sud  
Riez  
Forcalquier  
Oraison

#### Groupe Gap

Gap Verdun  
Gap Saint Roch  
Tallard  
Veynes  
Saint Bonnet  
Pont du Fossé

#### Groupe Durance-Ubaye

Embrun  
Briançon

Guillestre  
Barcelonnette

Groupe Pont de Vivaux

La Penne sur Huveaune

Groupe Plan de Cuques

Allauch

Groupe l'Etoile

Gardanne  
Bouc Bel Air  
Gréasque  
Rousset  
Trets  
Les Pennes Mirabeau  
Fuveau

Groupe Garlaban les Calanques

Aubagne Verdun  
Gémenos  
Cuges les Pins  
Auriol  
Roquevaire  
Cadolive  
Peypin  
Cassis  
Carnoux  
Roquefort la Bédoule

Groupe Aix-Pertuis

Aix Sextius  
Aix Encagnane  
Aix Fontaine d'Argent  
Venelles  
Eguilles  
Pertuis  
Cadenet  
La Tour d'Aigues  
Peyrolles  
Le Puy Sainte Réparate

Groupe Arles

Arles Forum  
Arles Trébon  
Arles Barriol  
Port Saint Louis du Rhône  
Saint Martin de Crau  
Saint Rémy

Tarascon  
Mouriès  
Fontvieille

#### Groupe Salon

Pélissanne  
Lambesc  
Mallemort  
Eyguières  
La Roque d'Anthéron  
Berre  
La Fare les Oliviers  
Miramas  
Saint Chamas  
Salon Wertheim  
Saint Cannat  
Sénas

#### Groupe les Etangs

Martigues Jonquières  
Martigues Ferrières  
Saint Mitre les Remparts  
Port de Bouc  
Fos sur Mer  
Rognac  
Châteauneuf les Martigues  
Gignac  
Carry  
Sausset  
Saint Victoret

#### Groupe Corse

Ghisonaccia  
Ile Rousse  
Porto Vecchio  
Borgo  
Corte  
Propriano

#### Groupe Réunion

Saint gilles

#### **Aménagement de type 4**

(Travail du lundi au samedi matin avec 1 jour de repos par roulement pris du lundi au vendredi en sus des jours de fermeture hebdomadaire. Durant certaines périodes, notamment l'été, le roulement pourra être remplacé par un repos fixe le lundi après consultation du comité d'entreprise).

Toutes les agences de Marseille sauf Estrangin, Allauch et La Penne sur Huveaune auxquelles se rajoutent les agences suivantes :

Groupe Garlaban les Calanques

Aubagne Voltaire  
La Ciotat

Groupe Aix-Pertuis

Aix mirabeau

Groupe Salon

Salon

Groupe les Etangs

Istres  
Marignane  
Vitrolles

**Aménagement de type 5**

(Travail du lundi au vendredi ou du mardi au samedi avec une demi-journée de repos par roulement en sus des jours de repos hebdomadaire).

Groupe Préfecture

Estrangin

Aménagement particulier

Groupe Digne  
Digne Sud