

# PROTOCOLE D'ACCORD PORTANT SUR LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

VOUS TROUVEREZ CI-DESSOUS LE TEXTE DE L'ACCORD SIGNE ENTRE LA DIRECTION DE LA CEPA ET LE SU

Entre les soussignés :

*La Caisse d'Epargne d'Auvergne, dont le Siège Social est situé 63, rue Montlosier à Clermont-Ferrand, représentée par Monsieur Jacques CHARLES, Membre du Directoire, d'une part,*

Et

*Les Organisations Syndicales représentées par :*

*Monsieur Marc CHANUT Pour le S.U.*

*Monsieur Alain BARASINSKI Pour la C.F.D.T.*

*Monsieur Michel MAYAT Pour la C.G.T.*

*Monsieur Didier AUMAITRE Pour le SNECE - C.G.C.*

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

## P R E A M B U L E

Dans un contexte de fortes mutations de son environnement commercial et concurrentiel, la CEPA doit se donner les moyens d'un développement rentable et durable de sa performance. En conséquence, les dispositions du présent accord d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail témoignent de sa réelle volonté de :

- prendre en compte les exigences de sa clientèle en améliorant sa disponibilité et sa qualité de service,
- répondre aux impératifs de l'entreprise en optimisant et en dynamisant l'organisation du travail,
- satisfaire aux aspirations de ses collaborateurs par l'attribution de temps libre supplémentaire,
- favoriser les recrutements tout en préservant les équilibres économiques et financiers de l'entreprise.

La réussite de ce projet repose sur l'implication et la responsabilisation de tous les acteurs de l'entreprise. Chacune des parties concernées prend ainsi l'engagement de créer les conditions nécessaires à sa réalisation dans le respect des intérêts des clients, de l'entreprise et des salariés.

## TITRE 1 : REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

### ARTICLE 1 - CADRE DU DISPOSITIF

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Il s'applique à l'ensemble des collaborateurs de la CEPA, en CDI comme en CDD, à l'exception des mandataires sociaux. Il prévoit un dispositif particulier pour les cadres " autonomes " et pour les salariés à temps partiel.

Il ne s'applique pas aux collaborateurs affectés à l'agence de relation à distance ces derniers relevant d'un accord local spécifique conclu en date du 14 avril 2000.

### ARTICLE 2 - DEFINITION

Le temps de travail effectif, tel que défini à l'article L 212-4 du Code du Travail, 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.

### ARTICLE 3 - DUREE DU TRAVAIL

A compter de la date de mise en œuvre de l'accord, la durée annuelle effective du travail est de 1600 heures, correspondant à une durée légale hebdomadaire de 35 heures en moyenne sur l'année.

La durée hebdomadaire effective de travail reste fixée à 38 heures.

### ARTICLE 4 - MODALITES DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Compte tenu de la durée annuelle du travail limitée à 1600 heures, et de la durée hebdomadaire effective de travail inchangée de 38 heures, la réduction du temps de travail s'opère par l'attribution de 9,5 jours de repos supplémentaires dits jours de RTT (cf. annexe 1).

Toutefois, et s'agissant de l'année de signature du présent accord, le nombre de jours de RTT, soit 9,5 jours, sera, à compter de la date de signature, établi au pro rata de la durée restant à courir jusqu'au 31 Décembre 2001. Le résultat sera arrondi au 0,5 jour immédiatement supérieur.

### ARTICLE 5 - MODALITES D'OCTROI DES JOURS DE RTT

- Les jours de RTT peuvent être pris dès l'ouverture des droits, sur l'année civile et au plus tard au 31 décembre de l'année N, par journée ou demi-journée.
- L'attribution des jours de RTT est calculée proportionnellement au nombre de jours de travail effectif sur l'année civile en cours ; un réajustement ayant lieu en fin d'exercice.
- Toute période d'absence non légalement assimilée à du travail effectif (notamment, jours d'ancienneté, maladie, maternité, congé parental d'éducation, congé pour convenance personnelle, congé pour allaitement, congé pour enfant malade...) donne lieu à une réduction proportionnelle du nombre de jours de RTT.
- Les absences non légalement assimilées à du travail effectif seront décomptées en application du coefficient de 0.0451 par jour d'absence. Le résultat de cette opération sera retranché du nombre de jours RTT, à l'issue de chaque période d'absence et le nombre de jours ARTT ainsi obtenu sera arrondi une fois par an au 0,5 jour supérieur.
- En cas d'arrivée d'un salarié en cours d'année, les jours de RTT seront calculés prorata temporis. Le droit individuel aux jours de RTT ainsi calculé est, si nécessaire, arrondi à la demi-journée supérieure.
- En cas de départ d'un salarié de l'entreprise :
  - Les jours de RTT acquis devront être consommés avant le départ du salarié. En cas d'impossibilité, les jours de RTT non consommés seront payés au salarié.
  - Les jours de RTT consommés de façon anticipée par le salarié seront retenus sur le solde de tout compte.

### ARTICLE 6 -

- 5 jours de RTT sont planifiés en début d'année par le responsable hiérarchique, en concertation avec le collaborateur.
- 4.5 jours de RTT sont pris à la seule initiative du collaborateur moyennant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés et selon la procédure en vigueur dans l'entreprise pour les demandes de congés.
- En cas de nécessité de reporter les jours de RTT ainsi positionnés, un délai de prévenance de 7 jours ouvrés devra être respecté. Ce délai s'impose aussi bien à l'employeur qu'au salarié.
- Les jours de RTT peuvent être accolés à un week-end ou à une période de congés (légaux et locaux).
- En tout état de cause, seules 7 demi-journées de RTT, sur les 9,5 journées de RTT dont dispose le collaborateur, peuvent, au maximum, être positionnées sur la journée travaillée de plus courte durée.

### ARTICLE 7 - PLANIFICATION DES CONGES

- Un planning prévisionnel, incluant les périodes au cours desquels les congés légaux ou locaux seront posés, mais également les 5 jours de RTT positionnés par le responsable hiérarchique et, le cas échéant, tout ou partie des jours de RTT arrêtés par le salarié, sera établi avec le responsable hiérarchique selon la périodicité suivante :

1. Dans le courant du mois de janvier pour l'ensemble de l'exercice.
2. Au début de chaque trimestre pour adaptation et corrections éventuelles.

## **ARTICLE 8 - CAS PARTICULIERS**

### **8.1. Les Cadres**

#### ***a) Les cadres dirigeants***

- Compte tenu de la nature de leurs responsabilités impliquant une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, de leur autonomie décisionnelle et de leur niveau de rémunération, les mandataires sociaux sont exclus du dispositif de réduction du temps de travail.

#### ***b) Les cadres intégrés***

- Il s'agit de tous les cadres dont la durée du temps de travail peut être prédéterminée et qui sont occupés selon l'horaire collectif. Ces cadres entrent dans le champ de la nouvelle durée du travail selon les modalités évoquées plus haut pour les salariés non cadres.

#### ***c) Les cadres autonomes***

- Sont considérés dans cette catégorie les cadres exerçant une responsabilité hiérarchique et pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leur fonction, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.
- Il s'agit des cadres, membres du Comité de Direction, classés de G à I (cf. annexe 2).
- En application de l'article L 212-15-3 III du Code du Travail, cette catégorie de cadres bénéficie d'une réduction effective du temps de travail sous forme d'un forfait annuel de 208 jours de travail par année civile complète, et pour un droit à congés payés plein, résultant de l'octroi de 12 jours de repos RTT, attribués selon les modalités prévues à l'article 5 du présent accord.
- Les cadres au forfait jours se voient proposer une convention individuelle de forfait qui prévoira notamment que, le plafond de 208 jours de travail par année civile complète ne pourra être dépassé qu'à titre exceptionnel. Dans ce cas, la convention stipulera que le nombre de jours de dépassement après le cas échéant déduction du nombre de jours affectés sur le compte épargne temps, devra être attribué aux cadres concernés sous forme de jours de repos dans la limite des trois premiers mois de l'année suivante, conformément à l'article L212-15-3-III dernier alinéa.
- Un déclaratif mensuel du nombre de jours travaillés et du nombre de jours de repos pris est établi par les intéressés et transmis à la Direction des Ressources Humaines. Celle-ci établit une consolidation annuelle et assure le contrôle de l'application des forfaits.
- En début et en milieu de chaque année, en conformité avec l'article 11 de la loi du 19 janvier 2000 sur la réduction du temps de travail, le responsable hiérarchique et le cadre concerné analysent la charge de travail de ce dernier afin de s'assurer de son adéquation avec le forfait jours et la prise des jours de repos. Il appartiendra au supérieur hiérarchique de proposer une révision des activités et des objectifs dans l'hypothèse où la charge de travail constatée serait excessive et ne permettrait pas la prise des jours de repos.

### **8.2. Les salariés à temps partiel**

Conformément à l'article L212-4-2 du Code du Travail, sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont l'horaire de travail mentionné dans leur contrat de travail est inférieur à la durée légale hebdomadaire de 35 heures.

Chaque collaborateur bénéficiant d'un contrat de travail à temps partiel, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, se verra proposer l'alternative suivante :

- Demander un passage à temps complet,
- Conserver son temps de travail effectif actuel avec une adaptation proportionnelle de sa rémunération,
- Bénéficier d'une réduction de son temps de travail proportionnel à la réduction effectuée pour les salariés à temps plein, cette réduction étant exprimée en heures. Toutefois, compte tenu du fait que les salariés à temps partiel obéissent à une organisation de leur temps de travail par journée ou demi-journée, la réduction proportionnelle se traduira par l'obtention

autant que possible de demi-journées ou de journées RTT dans le cadre de la répartition mensuelle, conformément au barème figurant en annexe 3.

Un avenant à leur contrat de travail déterminera les nouvelles conditions de travail.

Les salariés qui souhaitent passer d'un temps partiel à un temps complet, et inversement, ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle. Leur demande sera appréciée en fonction des impératifs de service. Si cette demande ne peut être acceptée pour le poste occupé, le salarié pourra se voir proposer un changement d'emploi.

## ARTICLE 9 - L'EMPLOI

- Pour accompagner la réduction du temps de travail ainsi que pour accompagner son développement commercial, la CEPA s'est engagée, conformément au protocole d'accord de fin de grève du 26 juin 2000, sur le nombre de recrutements suivants :
  - 25 embauches en 2000,
  - 20 embauches en 2001,
  - 10 embauches en 2002.
  - En raison de contraintes de délais, la répartition de ces recrutements sera la suivante :
    - 34 embauches en 2001 (étant entendu que 11 recrutements ont été effectués en 2000),
    - 10 embauches en 2002.
- Ces recrutements seront affectés prioritairement au réseau commercial.

## **TITRE 2 : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Les contraintes de fonctionnement résultant de la réduction du temps de travail pouvant générer de nécessaires adaptations en terme d'organisation, le présent chapitre et les annexes s'y rapportant ont vocation à définir un cadre général prévisionnel dont la modification éventuelle s'effectuera après consultation, si nécessaire, du Comité d'Entreprise.

## ARTICLE 1 - CADRE GENERAL DU RESEAU COMMERCIAL

L'organisation du temps de travail issue du présent accord doit constituer une opportunité d'amélioration de l'organisation commerciale.

- Les horaires de travail des salariés sont répartis sur 5 jours, dont 1 de plus courte durée, du mardi au samedi ou, plus exceptionnellement, du lundi au vendredi, avec la demi journée de repos supplémentaire accolée au week-end.
- Les horaires de travail des salariés ainsi que les horaires d'ouverture à la clientèle sont définis dans un cadre général qui figure en annexe du présent accord. (cf. annexe 4).
- En tout état de cause :
  - l'amplitude quotidienne des horaires de travail est comprise, à l'exception de la journée de plus courte durée, entre 8h25, au plus tôt, et 18h30 au plus tard, pour une durée hebdomadaire de 38 heures, étant entendu que dans le cadre de cette amplitude, l'horaire, apprécié en fonction du contexte local, des données économiques et concurrentielles, des attentes et des comportements de la clientèle, pourra évoluer et faire l'objet des adaptations nécessaires après consultation du Comité d'Entreprise et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
  - l'horaire de sortie est identique pour tous les agents d'un même lieu de vente. Il ne peut être inférieur à 18 h.

- Les agences " nouveau format " (centre commercial...) qui pourraient être mises en place ultérieurement à cet accord, et dont les conditions de fonctionnement nécessiteraient des horaires de disponibilité décalés, font exception aux dispositions du présent accord.
- S'il apparaît qu'il constitue un mode de fonctionnement adapté à l'organisation projetée de certaines agences, le recours au travail par relais et roulement pourra être opéré. Cette organisation spécifique pourra être mise en place après négociation avec les Organisations Syndicales et consultation du Comité d'Entreprise.
- Bien que l'amplitude quotidienne des horaires de travail soit ici expressément rappelée - entre 8H25, au plus tôt , et 18H30 au plus tard (à l'exception de la journée de plus courte durée)- la spécificité de certaines attentes de la clientèle peut conduire, de manière ponctuelle et à la stricte appréciation du collaborateur en charge de la gestion de portefeuille, à appliquer des horaires décalés afin de pouvoir assurer les rendez-vous clientèle en dehors des heures d'ouverture des agences. Les heures effectuées à ce titre doivent être récupérées dans la semaine au cours de laquelle les rendez-vous ont été assurés.

## ARTICLE 2 - CADRE GENERAL DES SERVICES DU SIEGE

L'organisation du temps de travail résultant du présent accord doit permettre d'optimiser le fonctionnement des unités et d'améliorer la qualité des services, notamment vis à vis du réseau commercial.

- Les horaires de travail sont répartis sur 5 jours, du lundi au vendredi, dont 1 de plus courte durée, pour une durée hebdomadaire de 38 heures. La demi journée non travaillée par le salarié est déterminée en concertation avec le responsable hiérarchique, selon les mêmes règles que celles régissant l'établissement du planning des jours de congés, et dans le souci de concilier les contraintes de l'unité et les souhaits du collaborateur. Cette demi-journée peut être fixe ou non.
- Un dispositif d'horaires variables sera mis en place, par accord séparé. En tout état de cause, ce dispositif fonctionnera sur les plages de travail et pour l'ensemble des salariés, sur la base des principes suivants :

Plages variables : de 8h à 9h - de 12h00 à 14h00 - de 16h30 à 18h30

Plages fixes : de 9h à 12h - de 14h00 à 16h30

- Ce système d'horaire variable doit permettre aux services de s'adapter aux différences de charges quotidiennes observées. Il doit permettre également aux salariés de bénéficier d'une plus grande souplesse dans leur organisation personnelle.
- L'ensemble des salariés se doit d'être présent sur les plages fixes hormis le jour de plus courte durée. Une permanence est organisée sur les plages variables jusqu'à 18h, voire 18h30 principalement dans les services de back-office, et si nécessaire.
- S'il apparaît qu'il constitue un mode de fonctionnement adapté à l'organisation projetée de certaines unités du siège, le recours au travail par relais et roulement pourra être opéré. Cette organisation spécifique fera l'objet d'une consultation du Comité d'Entreprise préalablement à la signature d'un accord négocié avec les Organisations Syndicales.
- Pour autant que les données économiques et sociales justifient le recours à la modulation, et pour tenir compte des variations prévisibles d'activités et des contraintes légales et réglementaires de charge de travail, certains services du siège ont la possibilité de moduler le temps de travail des salariés conformément à l'article L212.8 du code du travail, à raison d'un maximum de 10 heures par jour, de 44 heures par semaine en moyenne sur douze semaines consécutives. L'accord d'entreprise, s'il s'avère qu'il doit répondre à la nécessité de mettre en place la modulation, précisera le programme indicatif, la répartition de la durée du travail et les règles selon lesquelles est établi le programme indicatif de la modulation pour chacun des Services ou Directions concernés.

## ARTICLE 3 - DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

- Les 38 heures de travail hebdomadaire étant réparties sur 5 jours, la semaine reste décomptée en 5 jours ouvrés.

- Le suivi des horaires de travail est effectué sous la responsabilité et le contrôle du Directeur de l'unité concernée ou du supérieur hiérarchique direct. Le décompte des horaires de travail sera assuré à partir d'un document autodéclaratif hebdomadaire, mis en place par la DRH et validé par le hiérarchique. Ce document sera remplacé, à terme, par un système informatisé (Intranet) fiable et infalsifiable, qui ne permet pas l'écroulement des horaires.

## TITRE 3 : DISPOSITIONS DIVERSES

### ARTICLE 1 - REMUNERATION

- L'application du présent accord n'aura aucune incidence sur la rémunération des collaborateurs de la CEPA.
- La rémunération des salariés est lissée sur l'année civile et n'est pas affectée par les variations de jours de RTT ou d'activités. La base de calcul lissée n'intègre pas les primes à référence annuelle, notamment la prime de vacances et le 13<sup>ème</sup> mois.
- En cas d'absence indemnisable, l'indemnisation sera faite sur la base de la rémunération lissée. En cas d'absence non indemnisable, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

### ARTICLE 2 - COMPTE EPARGNE TEMPS

- Un Compte Epargne Temps (CET) sera mis en place pour l'ensemble des collaborateurs. Il a pour objet de permettre aux salariés d'épargner des droits et d'utiliser ceux-ci de façon différée, soit pour financer un congé pour convenance personnelle, soit en anticipation d'un départ en retraite ou en préretraite (congé de fin de carrière).
- Les modalités d'ouverture, d'alimentation, d'utilisation du CET seront définies par accord séparé.

### ARTICLE 3 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- Les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'exceptionnellement et à la demande expresse, préalable et écrite du responsable hiérarchique.

- Sont considérées comme heures supplémentaires les heures réalisées au-delà du plafond conventionnel de 38 heures hebdomadaires ou 1600 heures annuelles dans le cadre de l'article L212.9.II du Code du Travail.

- Ces heures supplémentaires s'apprécient sur une base hebdomadaire au-delà de la 38ème heure, sur la semaine civile qui débute du lundi à 0 h et se termine le dimanche à 24 h, et ouvrent droit à majoration de salaire ou à repos compensateur de remplacement au choix du salarié dans le cadre de l'accord local en vigueur.

- Ne sont pas concernés par le présent article les personnels du siège dans la limite de la variabilité des horaires, les cadres "autonomes" et, le cas échéant, le personnel du siège travaillant sous le régime de la modulation de leur temps de travail sur l'année, dans la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

### ARTICLE 4 - REVISION DES ACCORDS EXISTANT

- Les dispositions du présent accord modifient, dès la date d'application, les dispositions résultant des usages, engagements unilatéraux et accords collectifs ayant le même objet :

. protocole d'accord local en application de l'article 7 de l'accord cadre conclu en CPN du 14 mars 1991, en date du 27 juin 1991, en ce qui concerne :

. titre 1 : durée du travail et des congés :

.1-1 : durée du travail :

. - 1 : durée hebdomadaire

. - 2 : heures supplémentaires

. protocole d'accord sur le travail à temps partiel du 21 novembre 1991 :

. - Article 1 : définition du travail à temps partiel

. - Article 2 : contrat de travail

. - Article 4 : rémunération

## ARTICLE 5 - MODALITES DE SUIVI

- Une commission paritaire de suivi, composée des signataires du présent accord, se réunira dans les 6 mois de la prise d'effet de l'accord, puis à périodicité annuelle à date anniversaire, sur une période de 3 ans pour établir le bilan de l'application de l'ARTT et formuler toutes suggestions ou observations visant à l'application ainsi qu'à l'évolution de l'ARTT.

## ARTICLE 6 - EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

- La Caisse d'Épargne d'Auvergne continuera à appliquer une stricte égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'embauche, de promotion, de formation, de rémunération et de classification.

## ARTICLE 7 - DATE D'APPLICATION DE L'ACCORD

- Le présent accord est applicable à compter de la date de signature. Afin de permettre la mise en place de la nouvelle organisation, les dispositions du Titre 2 seront applicables dans toute la mesure du possible au plus tard dans un délai de trois mois à compter de cette date.

## ARTICLE 8 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## ARTICLE 9 - REVISION DE L'ACCORD

- Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord.
- Les dispositions du présent accord, dont la révision est demandée, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord, ou, à défaut, seront maintenues.

Le cas échéant, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

## ARTICLE 10 - DENONCIATION DE L'ACCORD

- Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, et selon les modalités suivantes :

· La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec A.R. à chacune des autres parties signataires et déposée auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au secrétariat greffe des Prud'hommes.

· Une nouvelle négociation devra être envisagée à la demande de l'une des parties le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation.

Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement.

· A l'issue de ces dernières sera établi soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès verbal de clôture constatant le désaccord.

- Ces documents signés selon le cas par les parties en présence feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus.

- Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue soit, à défaut, le jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

- En cas de procès verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8 alinéa 1 du Code du Travail. Passé ce délai, le texte de l'accord cessera de produire ses effets, sous réserve du maintien des avantages acquis à titre individuel.

## ARTICLE 11 - FORMALITES DE DEPOT

- Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Puy de Dôme.
- Un exemplaire sera remis à chaque Organisation Syndicale.
- Un exemplaire sera en outre déposé auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Fait à CLERMONT- FERRAND le 27/04/2001