



**Avenant à l'accord relatif à la Durée et à l'Organisation du temps de travail du  
19 mai 2008**

**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 Bernard DURAND, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

**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,**

**PREAMBULE**

Le présent avenant est conclu afin de modifier certains articles de l'accord relatif à la Durée et à l'Organisation du Temps de Travail signé le 19 mai 2008.

Dans le cadre de l'accord relatif à la Durée et à l'Organisation du Temps de Travail, la Caisse d'Epargne Aquitaine Poitou-Charentes dispose de 2 jours RTT pouvant être fixés à son initiative. Il n'est pas précisé si ces 2 jours doivent être fixés sur des jours précis de l'année ou si l'employeur peut les laisser à l'initiative des salariés.

Ce manque de précision entraîne des divergences d'interprétation.

Pour la Caisse d'Epargne Aquitaine Poitou-Charentes, la fixation sur l'année de 2 jours RTT sur des jours précis aurait pour corolaire la fermeture de l'entreprise 2 jours par an, ce qu'elle souhaite éviter au maximum pour répondre au mieux aux besoins des clients. En revanche, elle entend conserver la possibilité d'utiliser un de ces 2 jours, en cas de projets nécessitant la fermeture de l'entreprise.

MD NH BI

Les représentants des organisations syndicales signataires de l'accord du 19 mai 2008, sont attachés à défendre l'avantage que procure la fermeture de l'entreprise, notamment pour les salariés à temps partiel qui n'ont pas opté pour les jours RTT, l'entreprise leur offrant cette journée s'ils sont attendus ce jour-là au travail.

Pour mettre un terme au débat de savoir si la Caisse d'Epargne Aquitaine Poitou-Charentes peut ou non laisser ces jours RTT à l'initiative du salarié, les parties conviennent de revoir la rédaction des articles litigieux afin d'éviter toute divergence d'interprétation et de rajouter une précision pour les salariés à temps partiel sans jour RTT qui bénéficiaient de la fermeture de l'entreprise sans poser de jour d'absence s'ils étaient attendus ce jour-là afin de ne pas les pénaliser.

D'autre part, les parties souhaitent, également, garantir à l'ensemble des salariés, le même nombre de jours fériés/libres sur l'année.

**En conséquence, Il est arrêté ce qui suit :**

**Article 1 : Modification de la rédaction de certains articles de l'accord relatif à la Durée et à l'Organisation du Temps de Travail signé le 19 mai 2008 et de l'annexe 2 intitulée « Décompte de la durée annuelle de temps de travail effectif et JRTT pour les salariés intégrés à temps plein ».**

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 :

- 11 jours sont pris à l'initiative du salarié
  - o 6 jours sont obligatoirement pris par journée entière
  - o 5 jours sont pris au choix du salarié
- Si l'entreprise se trouve dans l'obligation de fermer une journée, celle-ci sera prise sur le contingent de jours pris par journée entière

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.

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.

MD

NH

B1) 2

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 de l'accord du 19 mai 2008 est jointe en annexe 3 dudit accord.

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 contrepartie, ces derniers bénéficient d'un nombre de 14 jours RTT pris à l'initiative du cadre, par journée entière, de manière compatible avec les fonctions et les responsabilités assumées,

Si l'entreprise se trouve dans l'obligation de fermer une journée, celle-ci sera prise sur le contingent de jours pris par journée entière

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.

MD

NH

3

BD

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 de l'accord du 19 mai 2008.
- 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 de l'accord du 19 mai 2008, 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.

Dans l'hypothèse où l'employeur fixerait 1 jour RTT sur un jour précis de l'année car l'entreprise se trouve dans l'obligation de fermer, le salarié à temps partiel qui n'opte pas pour les jours RTT, n'aura aucun jour de congés à poser s'il est attendu à son poste de travail ce jour là.

Dans l'hypothèse où l'employeur n'aurait pas à fixer par nécessité 1 jour précis de fermeture dans l'année, le salarié à temps partiel qui n'opte pas pour les jours RTT bénéficiera, à compter de l'année 2014, de 2 jours libres proratisés en fonction du nombre hebdomadaire de journées de travail attendues / 5.

Nombre de jours travaillés	Nombre jours libres calculé non arrondi	Nombre de jours libres arrondi
4	1,6	2
3,5	1,4	1,5
3	1,2	1,5
2,5	1	1
2	0,8	1
1,5	0,5	0,5

Ces jours seront également proratisés selon la période de temps partiel dans l'année : un temps partiel travaillant 4 jours par semaine, devant se terminer en juin n'aura pas 1,5 jours libres de positionnés dans son compteur, mais 1,5/2 soit 0,75j arrondi à 1 jour. Lorsqu'il reviendra à temps plein, il bénéficiera immédiatement de jours RTT.

Les règles de pose seront identiques à celles des jours d'ancienneté : 1 jour posé est décompté 1 jour et 0,5 jour est décompté 0,5 jour.

La prise doit se faire par journée entière sauf si le solde du compteur « jours libres » est inférieur à 1 jour.

## 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.

MD NH  
BD 4

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 :

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

Si les hasards du calendrier font que, sur une année, le nombre de jours fériés ouvrés est supérieur à 9 pour une partie des salariés de l'entreprise, les parties conviennent de garantir le même nombre de jours fériés ouvrés à l'ensemble des salariés. Ainsi, certaines années, les salariés pourront avoir plus de 9 jours fériés ouvrés garantis.

Cette extension vaut également pour les salariés à temps partiel, selon le mode de calcul spécifique au temps partiel.

## **Article 2 : Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

## **Article 3 : Révision et dénonciation**

### **3.1. Révision**

Le présent avenant peut faire l'objet de révision dans le cadre des articles L. 2261-7 et 2261-8 du Code du travail.

Toute demande de révision émanant d'une partie signataire devra donner lieu :

- à une information de toutes les parties signataires,
- à la remise d'un projet d'avenant de révision accompagnant cette demande,
- à l'engagement d'une négociation au plus tard dans les 3 mois suivant la demande de révision.

### **3.2. Dénonciation**

Le présent avenant peut être dénoncé par les parties signataires. La dénonciation doit être notifiée, par son auteur, aux autres signataires de l'accord. Elle doit donner lieu à dépôt, conformément aux articles L. 2261-9 et L.2261-10 du Code du travail. La date du dépôt de la dénonciation, auprès de la DIRRECTE Gironde fait partir le délai de préavis, dont la durée est fixée à trois mois.

MD NH  
5 31

**Article 4 : Dépôt de l'avenant**

Le présent avenant sera adressé, à la diligence de la Caisse d'Epargne Aquitaine Poitou-Charentes, à la DIRRECTE 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 5 exemplaires, le 26 août 2014.

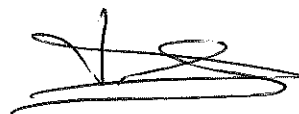
**Pour la CEAPC, Représentée par Monsieur Bernard DURAND**



**Pour les organisations syndicales**

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

le 31/09/2014



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



ANNEXE 2

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
<b>Nombre de jours de repos dits jours RTT</b>	<b>11</b>
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, quel que soit le rythme de travail des salariés.

MD MH  
7 81)

