

**AVENANT A L'ACCORD DU 16 FEVRIER 2001 SUR LA DUREE
ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Entre,

La Caisse d'Epargne Provinces Alpes Corse Réunion dont le siège social est situé Place Estrangin Pastré – BP 108 – 13006 MARSEILLE, représentée par Monsieur Serge DERICK, Membre du Directoire en charge des Ressources Humaines,

Et,

Les Organisations Syndicales représentatives dans cette même Caisse,

Il est convenu ce qui suit :

Par le présent accord, les parties s'engagent à réviser l'accord de réduction du temps de travail en Métropole et Réunion du 16 février 2001 et de ses avenants des 1^{er} juillet 2002, 26 juillet et 27 décembre 2004, notamment les dispositions relatives aux forfaits annuels en heures et en jours.

Article 1 – Durée et Organisation du temps de travail

Article 1-1 : Les forfaits annuels en heures

Dans un souci d'améliorer la qualité de la relation clientèle, la CEPAC souhaite renforcer les moyens donnés aux collaborateurs cadres et non cadres exerçant leur emploi sur 4.5 jours au sein du réseau commercial, pour ainsi s'adapter aux nouveaux besoins des clients.

C'est la raison pour laquelle la CEPAC a décidé d'étendre à certains emplois le bénéfice d'un forfait annuel d'heures supplémentaires.

Les catégories d'emplois citées ci-dessous n'ont pas un caractère exhaustif.

L'article 1 de l'avenant du 26 juillet 2004 est ainsi complété et modifié :

Article 1-1-1 : forfait annuel en heures de 110 heures

A compter du 1^{er} janvier 2013, et sous réserve de l'acceptation des salariés concernés (convention individuelle), par le présent accord le volume annuel d'heures supplémentaires majorées à 125 % des DUC et DA est porté de 90 à 110 heures. En outre il sera désormais calculé à partir du salaire de base brut des bénéficiaires.

Il a été décidé d'étendre le bénéfice de ce forfait heures aux salariés occupant les emplois de Responsable Gestion Privée et Responsable Animation Marchés.

cc 

Article 1-1-2 : Forfait annuel en heures de 90 heures

Afin de tenir compte des spécificités de l'exercice des métiers de chargés d'affaires et d'animateurs sur les marchés des professionnels et de la gestion privée et de valoriser le travail de développement réalisé sur ces marchés spécialisés, il a été décidé d'allouer à ces collaborateurs à compter du 1^{er} janvier 2013, et sous réserve de l'acceptation des salariés concernés (convention individuelle), un forfait annuel de 90 heures.

Article 1-2 : Le forfait annuel en jours

Article 1-2-1 : Définition du dispositif du forfait jours :

Peuvent conclure une convention de forfait en jours, les collaborateurs cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. La mise en place de ce dispositif doit garantir néanmoins le respect des durées maximales du travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

Le forfait annuel en jours reste fixé à 210 jours travaillés, journée de solidarité comprise.

L'alinéa 2 de l'article 3-2 de l'accord du 16 février 2001 est ainsi modifié :

En cas de nomination en cours d'année sur ce type d'emplois, le forfait jours s'appliquera dès la nomination.

Article 1-2-2 : Extension des catégories de salariées soumis au forfait jours :

L'alinéa 1 de l'article 3-2 de l'accord du 16 février 2001 et l'article 1 de l'avenant du 27 décembre 2004 sont complétés par les dispositions suivantes :

Depuis la mise en œuvre de l'accord relatif à l'organisation du temps de travail à la CEPAC du 16 février 2001, l'émergence de nouveaux marchés au sein de la CEPAC conduit les parties signataires à étendre sous réserve de l'accord des bénéficiaires (convention Individuelle de forfait en jours) le bénéfice du forfait annuel en jours, aux cadres occupant un emploi ne relevant pas de la classification CM8 :

- qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés :

- dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées :

La liste, qui n'a pas un caractère exhaustif, des nouveaux emplois concernés figurent dans l'annexe. (Annexe)

cc An

Il en résulte que des conventions de forfaits pourront être conclues avec des salariés relevant d'autres catégories non visées mais répondant aux critères d'autonomie propres à chaque catégorie de salariés cadres ou non cadres.

Article 1-2-3 : Commission de suivi :

Les évolutions organisationnelles et structurelles du réseau commercial et des fonctions support amèneront les parties à l'accord, à une réflexion sur la modification des emplois éligibles aux forfaits.

A cet effet, une commission paritaire de suivi, composée de représentants de la Direction et des représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent avenant, est mise en place.

Elle pourra se réunir une fois par an.

Article 1-2-4 : Suivi de la charge de travail des collaborateurs soumis au forfait jours :

Le dispositif du forfait jours est mis en place dans le strict respect des obligations légales, conventionnelles et jurisprudentielles relatives au suivi de la charge de travail des collaborateurs de la CEPAC et ce afin que le collaborateur concerné ne subisse pas une charge de travail trop importante mettant en danger sa santé.

Le présent article entend fixer les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés en forfait jours, de l'amplitude de leurs journées de travail et de la charge de travail en résultant ainsi que les conditions de contrôle de l'application de ce type de forfait.

Ces modalités sont les suivantes :

- Etablissement d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail auxquels le salarié n'a pas renoncé ; ce document peut être tenu par le salarié, mais sous la responsabilité de son manager ;
- Suivi régulier, par le manager du collaborateur, de l'organisation de son travail et de sa charge de travail ;
- Chaque année, lors de l'entretien annuel d'appréciation, doivent être évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité ; cette amplitude et cette charge de travail devant rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés. La rémunération et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale doivent être également abordées.

Article 2 – Révision et dénonciation

Ce dispositif pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties selon les dispositions des articles L2222-5, L2222-6 et L2261-8 et L2261-9 et suivants du code du travail.

cc A.

Article 3 – Entrée en vigueur et publicité

Le présent avenant a fait l'objet d'une consultation du comité d'entreprise le 18 juillet 2013

Le présent accord est déposé à la DIRECCTE dont relève l'entreprise et au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Marseille, et il entrera en vigueur le 1^{er} août 2013.

Conformément à l'article L2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Fait à Marseille, le 29 juillet 2013

Avenant conclu entre

Pour la CEPAG,

Serge DERICK, Membre du Directoire



Pour les organisations syndicales :

- La CGT, représentée par _____, en qualité de délégué syndical,
- La SNE/CGC, représentée par S. LITVINOFF _____, en qualité de délégué syndical,
- Syndicat SUD, représenté par _____, en qualité de délégué syndical,
- Syndicat SU UNSA, représenté par CAMIZOLI _____, en qualité de délégué syndical,



ANNEXE

Emplois éligibles à une convention de forfaits en jours :

- Chargés d'affaires et responsable de clientèle dont le niveau d'emploi relève des classifications CM 6 et CM7 au sein de le BDD et de la BDR et travaillant sur 5 jours (lundi au vendredi)
- Cadres Managers fonctions support
- Chef de Mission Audit
- Chefs de projet DOB
- Responsable ingénierie comptable
- Gestionnaire Ressources Humaines
- Responsable Ressources Humaines
- Juriste social senior
- Responsable Système Pilotage
- Responsable Contrôle Gestion – Contrôle budgétaire
- Responsable contrôle gestion rentabilité

cc *Ar*

