



ACCORD RELATIF A L'HARMONISATION DU TEMPS DE TRAVAIL EN OUTRE MER

Avenant à l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail de la caisse d'épargne Martinique signé le 19 juillet 2002 ; Avenant à l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail de la Caisse d'Épargne Guadeloupe signé le 19 décembre 2000 ; et Avenant à l'accord relatif à la durée et à l'organisation du temps de travail de la CEPAC signé le 16 février 2001

Entre :

La CAISSE D'ÉPARGNE CEPAC (CE CEPAC), dont le siège social est situé Place Estrangin-Pastré, BP 108, 13006 MARSEILLE, représentée par Monsieur Hervé d'HARCOURT, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources,

D'une part

Et

Les organisations syndicales représentatives au sein de la CAISSE D'ÉPARGNE CEPAC, représentées par leurs délégués syndicaux respectifs,

Le Syndicat CFDT représenté par *Guillaume Douchi*

Le Syndicat CFTC représenté par

Le syndicat SNE/CGC représenté par *VEAUCIER Gilles*

Le Syndicat Unifié/UNSA représenté par *SERKISSIAN Jac*

D'autre part

Il a été conclu le présent accord d'entreprise.

GA
C DG S



Préambule :

Une fusion juridique est intervenue le 1er mai 2016 entre la Caisse d'Épargne CEPAC et la Banque des Antilles Françaises, la Banque de la Réunion et la Banque de Saint-Pierre et Miquelon aboutissant à l'absorption de ces 3 banques par la Caisse d'Épargne CEPAC.

Ainsi, l'ensemble des accords collectifs en vigueur au sein de l'ex Banque des Antilles Françaises, l'ex Banque de la Réunion et l'ex Banque de Saint-Pierre et Miquelon à cette date ont été automatiquement mis en cause, en application de l'article L2261-14 du Code du Travail, la fin du délai de survie étant fixée au 31 juillet 2017.

Au regard des spécificités des territoires et de la stabilisation des effets de la fusion juridique, une étude sur l'amplitude des ouvertures de nos agences à la clientèle en Outre-Mer a été lancée, destinée en amont de la négociation, à identifier les attentes de la clientèle et nos besoins en résultant sur le plan organisationnel.

C'est dans ce contexte que les parties se sont rencontrées afin de proroger à plusieurs reprises le délai de survie des accords relatifs au temps de travail au sein des entités absorbées.

La prolongation du délai de survie a conduit au maintien temporaire des accords relatifs à la durée et à l'aménagement du temps de travail en vigueur au sein des entités absorbées.

La Direction souhaite au travers de cet accord finaliser les effets sociaux de la fusion en harmonisant le temps de travail des collaborateurs en outre-mer, elle souhaite également rappeler l'appartenance à une seule et même entité avec des repères communs, et souhaite rappeler l'importance de développer sur l'ensemble de ces territoires une culture d'entreprise commune.

La Direction souhaite également à l'occasion de cette négociation confirmer l'importance qu'elle porte à maintenir l'engagement de ses collaborateurs en recherchant des dispositifs de valorisation et d'organisation du temps de travail innovants et justes et à poursuivre un développement commercial durable pour assurer la pérennité de l'entreprise .

C'est dans ces conditions que la Direction et les organisations syndicales représentatives au sein de la Caisse d'Épargne CEPAC se sont rencontrées et ont conclu le présent accord de substitution lequel emporte par ailleurs révision totale des accords sur la réduction et l'aménagement du temps de travail de la caisse d'épargne Martinique signé le 19 juillet 2002 et sur la réduction et l'aménagement du temps de travail de la Caisse d'Épargne Guadeloupe signé le 19 décembre 2000.

Concernant l'accord relatif à la durée et à l'organisation du temps de travail de la CEPAC signé le 16 février 2001 celui-ci continuera à s'appliquer exclusivement pour les collaborateurs de la métropole. Les collaborateurs de la Réunion seront désormais régis par les dispositions de cet accord.

WHA
G DG SA



PARTIE 1 : Durée du travail	4
Section 1 : Durée annuelle du travail.....	4
Section 2 : Aménagement du temps de travail	4
Section 3 : Organisation du temps de travail	4
Sous-section 1 : Au sein du réseau commercial	4
Sous-section 2 : Au sein des fonctions supports.....	5
Sous-section 3 : Les forfaits	6
Sous-section 4 : La flexibilité dans l'organisation du temps de travail	6
PARTIE 2 : Acquisition des droits et décompte des jours pris.....	6
Section 1 : Les Jours RTT.....	6
Sous-section 1 : Modalité d'acquisition des JRTT.....	6
Sous-section 2 : Modalité de prise des JRTT.....	7
Section 2 : Les congés payés	7
Section 3 : Les jours fériés locaux.....	7
PARTIE 3 : Reliquats des CP et RTT	8
PARTIE 4 : Le télétravail	8
PARTIE 5 : L'organisation du temps de travail en Métropole	8
PARTIE 6 : Fermetures collectives exceptionnelles pour l'année 2019.....	9
PARTIE 7 : Suivi d l'accord.....	9
PARTIE 8 : Durée de l'accord.....	9
PARTIE 9 : Adhésion.....	9
PARTIE 10 : Communication de l'accord.....	9
PARTIE 11 : Révision de l'accord.....	10
PARTIE 12 : Dénonciation de l'accord.....	10
PARTIE 13 : Dépôt de l'accord	10
ANNEXES	12

Handwritten notes:
M
Su DG 57



PARTIE 1 : Durée du travail

Section 1 : Durée annuelle du travail

La durée annuelle du travail est fixée pour l'ensemble des salariés en Outre-Mer de la Caisse d'Épargne CEPAC dont le temps de travail est décompté en heures à 1607 heures, (1600 heures pour les collaborateurs de Saint Pierre et Miquelon hors périmètre de l'application de la journée de solidarité). Cette durée du travail se substitue à compter de la date de mise en œuvre de ce présent accord à toute autre durée annuelle issue des accords en vigueur et notamment ceux au sein des entités absorbées dénoncés à l'occasion de la fusion intervenue au 1^{er} mai 2016.

Les collaborateurs qui verront une augmentation de leur durée annuelle du temps de travail (ex BDAF) se verront octroyer une augmentation de leur salaire mensuel de base (1ère ligne du Bulletin de salaire + AIA) de 3%.

Section 2 : Aménagement du temps de travail

La Direction a souhaité harmoniser le temps de travail en outre-mer en octroyant un nombre de jours RTT identique sur l'ensemble des territoires ultra-marins.

La durée annuelle du travail de 1607 heures (1600 heures à Saint Pierre et Miquelon) donne lieu à l'attribution de 8 jours de RTT par an dont un sera dédié à l'application de la journée de solidarité, ce qui ramènera le nombre de jours de RTT à 7 (8 jours de RTT à Saint Pierre et Miquelon).

La durée hebdomadaire de travail est fixée comme suit, tenant compte du maintien de l'application des jours fériés locaux sur les territoires d'Outre-Mer dont la liste est annexée au présent accord :

- Martinique/Guyane : 37 heures 30
- Guadeloupe/Iles du Nord : 38 heures
- Réunion/Mayotte : 36 heures 30
- Saint-Pierre et Miquelon : 36 heures 30

Seuls les salariés à temps plein sont concernés par les jours de RTT. La durée hebdomadaire des salariés à temps partiel est calculée au prorata de la durée hebdomadaire légale, 35 heures.

Les collaborateurs à temps partiel dont la durée du travail avait été calculée au prorata de la durée hebdomadaire conventionnelle prévue par accord avec l'attribution de jours RTT recevront une proposition d'avenant à leur contrat de travail.

Section 3 : Organisation du temps de travail

Sous-section 1 : au sein du réseau commercial

A l'occasion de cette négociation la Direction souhaite que l'organisation du temps de travail au sein du réseau commercial réponde aux attentes de la clientèle et à des modes de travail innovants.



Ainsi, l'organisation du temps de travail au sein du réseau est régie par les dispositions suivantes qui se substituent aux dispositions conventionnelles jusqu'ici appliquées au sein des territoires des Antilles/Guyane, de la Réunion/Mayotte et de Saint Pierre et Miquelon.

La répartition de la durée hebdomadaire de travail est opérée sur 5 jours, soit du lundi au vendredi donnant lieu à l'octroi de deux jours de repos consécutifs le samedi et le dimanche, soit du mardi au samedi avec repos hebdomadaire de deux jours et demi consécutifs comprenant le dimanche et le lundi.

Compte tenu des spécificités locales les plages de travail peuvent être définies par principe entre 7h00 et 18h30.

Cependant, certaines activités peuvent nécessiter des horaires de travail se prolongeant au-delà de 18h30. C'est le cas notamment du marché des professionnels et de la gestion privée.

Pour les agences situées dans les centres commerciaux, les plates-formes téléphoniques et les services Internet, la limite quotidienne pourra être portée à 19 h 30 selon l'évolution des besoins.

En fonction de l'évolution de l'activité et notamment des besoins liés à l'émergence de nouveaux services, cette amplitude quotidienne de travail (7h00-19h30) pourra être étendue à d'autres unités après consultation du CSE.

La répartition de la durée entre les jours pourra comporter des journées de travail d'inégale durée entre les jours de la semaine.

Les horaires collectifs de travail des salariés de chaque agence sont déterminés en fonction des besoins de la clientèle ; les horaires d'ouverture en agence pourront conduire à une ouverture en continu y compris pendant la pause méridienne. Dans ce cas une organisation spécifique des départs en pause déjeuner sera mise en place selon des règles fixées par la Direction. Une durée minimale de 45 minutes sera décomptée pour chaque collaborateur.

Une information et consultation des instances concernées sera effectuée concernant les horaires collectifs de travail au sein du réseau.

Les horaires de travail des collaborateurs seront déconnectés des horaires d'ouverture à la clientèle.

En cas de projet de modifications importantes de ces horaires, les nouveaux horaires seront soumis à la consultation des Instances représentatives du personnel compétentes.

Sous-section 2 : Au sein des fonctions supports

Toujours dans un souci de satisfaction clientèle, la Direction souhaite organiser le temps de travail des fonctions supports de sorte à ce que celles-ci soient au service des collaborateurs du réseau qui doivent répondre aux demandes de notre clientèle.

Ainsi, l'organisation du temps de travail pour les fonctions supports est régie par les dispositions suivantes qui se substituent aux dispositions conventionnelles jusqu'ici appliquées au sein des territoires des Antilles/Guyane, de la Réunion/Mayotte et de Saint Pierre et Miquelon.

La répartition de la durée hebdomadaire de travail est opérée sur 5 jours du lundi au vendredi et donne lieu à l'octroi de deux jours de repos consécutifs le samedi et le dimanche. Toutefois, il pourra être mis en place pour certains services (notamment l'assistance bancaires, Département juridique...), une répartition de la durée hebdomadaire de travail sur 5 jours du mardi au samedi.

du
w DG STJ



Les horaires de travail des fonctions supports sont définis en fonction des besoins de l'entreprise sur le plan organisationnel et notamment des besoins du réseau commercial.

La répartition de la durée entre les jours pourra comporter des journées de travail d'inégale durée entre les jours de la semaine.

Compte tenu des spécificités locales les plages de travail peuvent être définies par principe entre 7h00 et 18h30.

Une information et consultation des instances concernées sera effectuée concernant les horaires collectifs de travail au sein des fonctions support.

Sous-section 3 : Les forfaits

Afin d'harmoniser les modalités de décompte du temps de travail à la Caisse d'Épargne CEPAC, la Direction confirme l'extension de l'application des forfaits annuels en heures supplémentaires et jours à l'ensemble des territoires de la Caisse d'Épargne CEPAC sous réserve pour ces derniers du nombre de jours travaillés. Les conditions d'application relèvent des accords et pratiques existants au sein de notre entreprise.

Les collaborateurs concernés se verront proposer un avenant à leur contrat de travail.

Sous-section 4 : La flexibilité dans l'organisation du temps de travail

Toujours dans le cadre d'une société en perpétuelle évolution et afin de mettre en œuvre des modalités d'organisation du travail innovantes à la fois pour les collaborateurs mais également pour les clients, la Caisse d'Épargne CEPAC propose de tester une organisation du travail plus flexible en agence pour répondre aux besoins de la clientèle en proposant de nouvelles plages de réception dédiées à des rendez-vous qualifiés.

La flexibilité s'opérerait dans le cadre de référence de la durée du travail hebdomadaire définie ; elle s'articulerait autour d'une plage fixe de travail avec en outre la possibilité de proposer aux clients intéressés des rendez-vous sur la pause méridienne, ou plus tôt le matin ou plus tard en fin de journée.

Afin d'identifier tous les inducteurs de cette proposition, et afin d'affiner les différents critères et bornage de cette organisation du travail la Direction propose de co-construire cette solution et de la tester en Outre-Mer sur différentes typologies d'agences.

Les instances représentatives du personnel concernées seront informés de la mise en place de ces pilotes et le bilan de ces expérimentations leur sera également présenté.

PARTIE 2 : Acquisition des droits et décompte des jours pris

Section 1 : Les Jours RTT

Sous-section 1 : Modalité d'acquisition des JRTT

Les Jours de RTT s'acquiescent sur une année civile, en contrepartie du dépassement de la durée légale hebdomadaire du travail. En conséquence, le nombre effectif de jours de RTT



est lié au temps de travail effectif du salarié et il est calculé au prorata du temps de travail effectif dans l'entreprise au cours de l'année de référence.

Sous-section 2 : Modalité de prise des JRTT

Des disparités ont été relevées dans la gestion de certains jours plus courts dans la semaine, ainsi la Direction a décidé d'une règle de gestion identique pour l'ensemble de ces collaborateurs.

Les 7 jours RTT seront à la libre disposition des collaborateurs ; selon le positionnement des jours fériés dans le calendrier, il pourra être possible de proposer de substituer un jour de RTT par un jour de fermeture collective pour allonger un repos hebdomadaire. Cette substitution sera possible après avis du CSE.

Les jours RTT sont décomptés par jour ou par $\frac{1}{2}$ journée, étant précisé qu'aux Antilles/Guyane la journée la plus courte non entrecoupée d'une pause méridienne sera valorisée et décomptée comme 1 jour (ex : mercredi).

Section 2 : Les congés payés

Toujours dans un souci d'harmonisation, et afin de tenir compte des ajustements relatifs aux durées du travail en Outre-Mer la Direction affirme que l'ensemble des collaborateurs travaillant toute l'année de référence bénéficieront désormais de 26 jours de congés payés par an.

Compte tenu de ce calcul en jour 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 travaillant à temps partiel se verront appliquer un coefficient lors de la prise d'un jour congé.

En ce qui concerne les salariés à temps plein travaillant sur une organisation de 4,5 jours, le nombre de jours de congé octroyé se fait sur la même base qu'un collaborateur dont l'organisation se fait sur 5 jours. Ainsi le congé posé sur la demi-journée normalement travaillée est décomptée sur la base d'une journée.

Les parties au présent accord conviennent de l'engagement d'une négociation visant à harmoniser les périodes d'acquisition et de prise des congés payés et ce avant le 30 avril 2019 pour une application au 1er janvier 2020.

Dans l'attente de cette négociation les périodes de prises et d'acquisition des jours continueront à s'appliquer notamment concernant les collaborateurs des ex Banque Outre-Mer.

Les jours de congés payés sont décomptés par jour ou par $\frac{1}{2}$ journée, étant précisé que la journée plus courte (ex : samedi / Mercredi) sera valorisée et décomptée comme une journée.

Section 3 : Les jours fériés locaux

La Caisse d'Épargne CEPAC souhaite rappeler que l'appartenance à une seule entreprise n'est pas incompatible avec la prise en compte de spécificités locales. Afin de tenir compte de certains us et coutumes des régions ultra marines, la Direction s'engage à maintenir

Handwritten initials and marks:
MHA DG 59
↙



l'application des jours fériés locaux sur les territoires d'Outre-Mer (la liste des jours est annexée à cet accord).

PARTIE 3 : Reliquats des CP et RTT

Lors de la fusion avec les Banques d'Outre-Mer la Caisse d'Epargne CEPAC a repris dans son passif les reliquats de congés payés et RTT existants dans les Banques absorbées.

Les parties au présent accord se sont donc entendues pour traiter de manière définitive les reliquats de jours de CP et de RTT des collaborateurs des ex BOM, en proposant 2 options au choix des collaborateurs:

- le paiement de tout ou partie des jours acquis sous forme d'indemnité compensatrice de congés payés
- le dépôt de tout ou partie des jours sur le Compte Epargne temps.

Un avenant à l'accord sur le CET devra être signé afin de prévoir cette modalité exceptionnelle d'alimentation.

Une communication à l'ensemble des collaborateurs concernés sera effectuée, une date butoir de retour leur sera indiquée.

PARTIE 4 : Le télétravail

Soucieuse de développer la qualité de vie au travail, et des modes d'organisation innovants, et d'en faire bénéficier l'ensemble des collaborateurs de la Caisse d'Epargne CEPAC, la Direction confirme le déploiement en Outre-Mer le télétravail dans les conditions prévues par l'accord du 24 novembre 2017.

Cet engagement sera formalisé par la négociation d'un avenant à l'accord relatif à la mise en place du télétravail du 24 novembre 2017.

Une réflexion relative au déploiement au nomadisme sera engagée également dans le courant de l'année 2019.

PARTIE 5 : L'organisation du temps de travail en Métropole

La Direction s'engage à ouvrir une négociation relative à l'organisation du temps de travail en Métropole avec la planification de 3 réunions au cours du 1^{er} semestre 2020. De la même manière que pour l'harmonisation du temps de travail en outre-mer, de grands principes sous-tendront la future négociation :

- une organisation du travail avec au centre de la réflexion, le client et sa satisfaction
- l'expérimentation de nouvelles organisations dans le respect de la symétrie des attentions clients/ collaborateurs



- un nombre de jours RTT préservant l'efficacité et la compétitivité de l'entreprise

Cette négociation s'inscrira dans le projet commun à toute la Caisse d'Épargne CEPAC de développement durable de la performance et de cohésion de l'entreprise.

PARTIE 6 : Fermetures collectives exceptionnelles pour l'année 2019

De manière exceptionnelle, la Direction s'engage pour l'année 2019 à octroyer 1,5 jour de fermeture collective pour l'ensemble des collaborateurs de l'Entreprise. Ces jours seront communiqués sur l'intranet.

PARTIE 7 : Suivi d l'accord

Après la première année de mise en œuvre du présent accord, une commission de suivi pourra être réunie à la demande d'une ou des OSR signataires. Cette commission sera composée de deux membres par OSR au moment de la tenue de la réunion et signataires de l'accord.

PARTIE 8 : Durée de l'accord

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée sera soumis à l'avis préalable des CHSCT concernés avant son entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2019 au plus tard.

PARTIE 9 : Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes de Marseille et à la DIRECCTE.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

PARTIE 10 : Communication de l'accord

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et publié sur l'intranet.



PARTIE 11 : Révision de l'accord

L'accord pourra être révisé au terme d'un délai de 12 mois suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique.

PARTIE 12 : Dénonciation de l'accord

Le présent accord d'entreprise pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord devra notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

La direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

PARTIE 13 : Dépôt de l'accord

Le présent accord d'entreprise donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues par le code du travail, à savoir dépôt auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Bouches du Rhône et auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

L'accord sera également déposé auprès de BPCE.

Fait à Marseille, le 27 mars 2019



CAISSE D'EPARGNE
CEPAC

Pour la Caisse d'Epargne CEPAC

Hervé D'HARCOURT

Le Syndicat CFDT représenté par

Guillaume DEUCHI

Le Syndicat CFTC représenté par

Le syndicat SNE/CGC représenté par

VEAUCIER GILES

Le Syndicat Unifié/UNSA représenté par

SEAKISSIAN JANE



ANNEXES



CAISSE D'ÉPARGNE
CEPAC

Annexe 1

~~44~~
W DG 59



Jours chômés locaux Guadeloupe

- Lundi gras
- Mardi gras
- Mercredi des cendres
- Mi-carême
- Vendredi saint
- Abolition de l'esclavage
- Fête Schœlcher
- Défunts
- Veille de Noël après-midi
- Veille de jour de l'An après-midi

= 9 jours théoriques

Jours chômés locaux Saint Martin

- Lundi gras
- Mardi gras
- Mercredi des cendres
- Mi-carême
- Vendredi saint
- Abolition de l'esclavage
- Fête Schœlcher
- Défunts
- Boxing Day
- Veille de Noël après-midi
- Veille de jour de l'An après-midi

= 10 jours théoriques

Jours chômés locaux Saint Barthélemy

- Lundi gras
- Mardi gras
- Mercredi des cendres
- Mi-carême
- Jour de la collectivité
- Vendredi saint
- Abolition de l'esclavage
- Fête Schœlcher
- Défunts
- Veille de Noël après-midi
- Veille de jour de l'An après-midi

= 10 jours théoriques



Jours chômés locaux Martinique / Guyane

- Lundi gras
- Mardi gras
- Mercredi des cendres
- Vendredi saint
- Abolition de l'esclavage
- Défunts
- Veille de Noël après-midi
- Veille de jour de l'An après-midi

= 7 jours théoriques

Jours chômés locaux La Réunion

- Abolition de l'esclavage

= 1 jour théorique

Handwritten notes in blue ink:
Lundi gras
Mardi gras
Mercredi