



CAISSE D'ÉPARGNE
NORMANDIE
LA BANQUE. NOUVELLE DÉFINITION.

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'ASTREINTE

Entre les soussignés :

- La **Caisse d'Épargne Normandie** (ci-après « CEN ») dont le siège social est situé 151, rue d'Uelzen – 76230 BOIS GUILLAUME

Représentée par Monsieur Joel CHASSARD, Président du Directoire

D'une part,

- Et les Organisations Syndicales Représentatives:

La **CFDT** (Confédération Française Démocratique du Travail)
représentée par : *Yves DUFEU*

La **CFTC** (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)
représentée par : *Jean-Marie BRUNNEVILLE*

Le **SNE CGC** (Syndicat National de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres) représenté par : *Eric LECIERC.*

Le **Syndicat Unifié UNSA**
représenté par : *Yves ERROT*

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit,

[Signatures]

Soucieuses de développer un milieu de travail garantissant une qualité de vie au travail et un équilibre entre vie professionnelle et vie privée notamment dans des situations spécifiques, les parties se sont engagées sur les termes du présent accord destiné à encadrer l'astreinte du service sécurité.

Les dispositions du présent accord se substituent à l'ensemble des usages et pratiques, accords d'entreprise ou nationaux actuellement en vigueur ayant le même objet.

Ainsi, les parties sont convenues des dispositions suivantes :

1. ORGANISATION DE L'ASTREINTE

Les dispositions de l'article 1.6 de l'Accord d'entreprise relatif aux avantages sociaux du 25/09/2008 sont remplacées par les dispositions suivantes :

Les parties conviennent que les salariés affectés au service sécurité pourront effectuer des astreintes.

Un programme prévisionnel d'astreinte sera établi annuellement en novembre de chaque année afin que les collaborateurs soient informés au moins 2 mois à l'avance. Ce programme annuel prévisionnel pourra être révisé en cas de circonstances exceptionnelles liées à l'organisation du service ou à une situation imprévue.

Afin de favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, le délai entre 2 périodes d'astreintes sera de 15 jours minimum sauf en cas de circonstances exceptionnelles – liées à l'organisation du service ou à une situation imprévue et dans le respect des périodes de repos quotidien et hebdomadaire, sauf volontariat.

Pour l'année 2013, le programme sera établi en juillet 2013 et applicable à compter de septembre 2013.

Deux périodes d'astreinte sont possibles :

- l'astreinte « lundi-samedi » : du lundi 0h au samedi 24h soit 6 jours
- l'astreinte « dimanche » : le dimanche de 0 h à 24h soit 1 jour

Lorsqu'un lundi est férié, la période d'astreinte « dimanche » est augmentée d'autant, ce qui porte la fin de la période d'astreinte « dimanche » au lundi 24h soit 2 jours.

En aucun cas, une période d'astreinte « lundi-samedi » et une période astreinte « dimanche » ne peuvent être accolées.

Les temps d'astreinte sont intégrés dans les périodes de repos quotidien et hebdomadaire, exception faite des durées d'intervention définies ci-dessous.

Pour autant, afin de favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, et souhaitant encadrer au mieux la santé des salariés, la prise de fonction, dans le cadre de l'astreinte le dimanche à 0h sera anticipée de la durée du repos hebdomadaire minimum prévue par les dispositions légales en vigueur et ce systématiquement, même en l'absence d'intervention.

De la même manière, la période d'astreinte se terminant le samedi à 24h sera suivie de la durée du repos hebdomadaire minimum prévue par les dispositions légales en vigueur, et ce systématiquement, même en l'absence d'intervention.

Ces dispositions s'appliquent également aux cadres au forfait jours.

k

JMB  
MD

Par exemple (selon les dispositions actuellement applicables) :

- Le salarié terminant une période d'astreinte le samedi 7 Septembre 2013 à 24h sera en repos jusqu'au lundi 9 septembre à 11h au plus tôt.
- Le salarié prenant une période d'astreinte le dimanche 8 Septembre 2013 à 0h sera en repos à compter du vendredi 6 septembre à 13h au plus tard.

2. PRIME D'ASTREINTE

Les parties conviennent que les salariés affectés au service sécurité qui effectueront des astreintes bénéficieront à ce titre d'une prime d'astreinte d'un montant forfaitaire de :

- 30 euros bruts par jour d'astreinte du lundi au vendredi.
- 75 euros bruts par jour d'astreinte le samedi
- 75 euros bruts par jour d'astreinte le dimanche

Lorsqu'un jour est férié dans la période d'astreinte du lundi au vendredi, la prime journalière est portée à 75 euros bruts par jour férié. En aucun cas, un cumul n'est possible, la prime d'astreinte ne peut être supérieure à 75 euros bruts par jour.

A titre exceptionnel, les salariés ayant effectué des périodes d'astreintes entre le 1er avril 2013 et le 30 Juin 2013 se verront attribuer de manière rétroactive les montants des primes d'astreintes prévues par le présent accord dans les conditions prévues par celui-ci.

Ces dispositions s'appliquent également aux cadres au forfait jours.

3. TEMPS D'INTERVENTION ET DE RECUPERATION

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il convient de distinguer le temps d'astreinte de la durée d'intervention.

Le temps d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. Toutefois, les parties conviennent que le salarié peut quitter son domicile à la condition expresse de rester joignable et disponible dans un délai identique à celui induit par l'implantation de son domicile.

La durée de l'intervention et le temps de déplacement accompli lors de périodes d'astreinte constituent du temps de travail effectif. Ils sont décomptés et indemnisés conformément aux dispositions légales en vigueur. Les frais de déplacement seront remboursés selon les règles de l'entreprise.

Dans le cas où les temps d'intervention réalisés n'auraient pas permis un repos de 11 heures entre 2 périodes de travail effectif, la prise de fonction du salarié sera différée d'autant afin de respecter le repos quotidien.

Le salarié d'astreinte prendra soin de prévenir sa hiérarchie afin que cette dernière puisse prendre toute mesure pour garantir la continuité du service.

En sus des indemnisations légales, les durées d'intervention feront également l'objet d'une récupération en heure.

Handwritten signatures and initials:
A blue signature on the left.
A blue signature in the center, with "MD" written below it.
A blue signature on the right.

La récupération de la durée d'intervention se fera de la manière suivante :

- Lorsque l'ensemble des interventions de la période d'astreinte n'excède pas une heure, le salarié sous astreinte se voit octroyer une heure de récupération.
- Lorsque l'ensemble des interventions de la période d'astreinte excède une heure, le salarié sous astreinte récupèrera le temps d'intervention réellement effectué.

Ces temps de récupération devront être posés en heure (en demi-journée maximum) dans les 3 mois suivant l'intervention via l'outil de gestion des temps de l'entreprise.

A cette fin, le salarié devra impérativement remettre à son responsable hiérarchique à l'issue d'une période d'astreinte tenue, le récapitulatif de la période d'astreinte (durée de ou des interventions éventuelles, heure du début et heure de fin de chaque intervention...), accompagné de l'ensemble des justificatifs et fiches d'intervention permettant de traiter les indemnités induites (formulaires définis au sein d'une procédure interne).

4. DUREE DE L'ACCORD ET REVISION

Le présent accord s'appliquera à durée indéterminée compter du 1^{er} Juillet 2013.

L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à deux conditions cumulatives :

- à la signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise, quel que soit le nombre de votants.
- à l'absence d'opposition, d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie, à tout moment, par voie d'avenant.

La partie souhaitant engager une procédure de révision devra en informer la ou les autres parties par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier remis en main propre, accompagné d'un projet écrit sur les points de l'accord qu'elle souhaite voir modifiés.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

5. DEPOT ET PUBLICITE

A l'expiration du délai d'opposition, et conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, un sur support papier et un sur support électronique auprès de la DIRECCTE de Seine-Maritime (Unité territoriale de Rouen) et du Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Rouen.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties et sera communiqué à l'ensemble du personnel par le biais des règles en vigueur dans l'Entreprise.

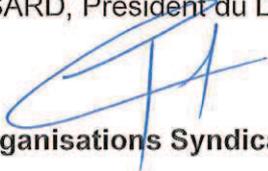


Fait à Bois-Guillaume, le 03 juillet 2013

En 9 exemplaires originaux

Pour la Caisse d'Epargne Normandie :

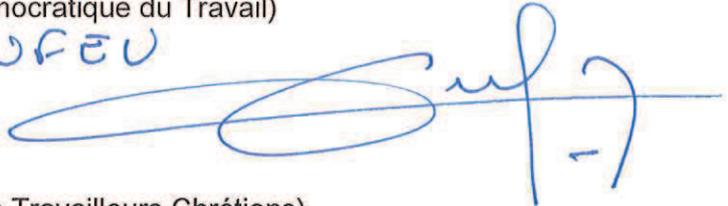
Joel CHASSARD, Président du Directoire



Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

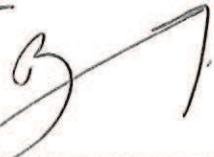
La **CFDT** (Confédération Française Démocratique du Travail)
représentée par :

Marc DUFÈU



La **CFTC** (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)
représentée par :

Jean-Marie BRUNNEVAL



Le **SNE CGC** (Syndicat National de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres)
représenté par :

Eric LECLERC



Le **Syndicat Unifié / UNSA**
représenté par :

Jérôme Ennet

