



CAISSE D'ÉPARGNE
NORMANDIE
LA BANQUE. NOUVELLE DÉFINITION.

**ACCORD D'ENTREPRISE
RELATIF A LA REDUCTION ET A L'AMENAGEMENT
DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES**

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 :

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

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

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

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit,

B *k*

Soucieuses de développer un milieu de travail garantissant une qualité de vie au travail et un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les parties se sont engagées sur les termes du présent accord destiné à encadrer le temps de travail des cadres.

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. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de l'entreprise de classification CM6 et plus.

2. MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL PAR CATEGORIE DE CADRE

Les différentes catégories de cadres prévues par le présent accord sont les suivantes, avec pour chacune d'elles, une modalité d'organisation du temps de travail spécifique :

1. Cadres dirigeants,
2. Cadres dits intégrés,
3. Cadres dits autonomes

Les parties signataires conviennent de définir les différentes catégories de cadres et les principes d'organisation du temps de travail correspondants, eu égard à la nature des fonctions et des responsabilités confiées, qui impliquent une large indépendance dans l'organisation de leur temps de travail et excluent tout horaire précis et/ou prédéterminé.

Sur la base de ces considérations et de la réglementation applicable, trois catégories de cadres sont définies :

2.1. Les cadres dirigeants

En application des dispositions du Code du Travail, les cadres dirigeants sont les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués à la CEN. Ils sont exclus des dispositions relatives à la durée du travail.

Les cadres concernés par ce régime sont les membres du Directoire de la Caisse d'Epargne Normandie et les membres du COMEX.

2.2. Les cadres dits intégrés

Il s'agit des salariés ayant la qualité de cadre au sens des accords collectifs nationaux en vigueur et dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Ces cadres sont en principe ceux dont l'activité s'exerce au sein d'une unité de travail.

Il s'agit des salariés dont l'emploi est chargé de mission de classification CM6.

Le temps de travail des cadres intégrés sera aménagé dans les mêmes conditions que pour les salariés non cadres. Ils suivent l'horaire collectif de leur affectation.

13

14

2.3. Les cadres autonomes

2.3.1. Les salariés concernés

Conformément aux dispositions de l'article L.3121-43 du Code du travail, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année les cadres 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 appartiennent.

Considérant qu'ils bénéficient d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, les parties conviennent que relèvent de cette catégorie, l'ensemble des cadres de classification CM6 à CM10, à l'exception des salariés dont l'emploi est chargé de mission de classification CM6 définis à l'article 2.2 du présent accord.

Pour autant, les métiers spécifiques de classification CM6 de Responsable, Directeur d'agence adjoint ou experts (liste non exhaustive) relèvent d'un degré d'autonomie dans l'organisation de leur travail différente des métiers de Directeur d'agence de rattachement ou Directeur d'agence autonome de classification CM6.

2.3.2. Le nombre de jours travaillés

La durée de travail de ces cadres autonomes est établie sur la base d'un forfait annuel exprimé en nombre de jours travaillés. La période de référence est l'année civile. Ce forfait est fixé à :

- 208 jours de travail effectif (soit 209 jours moins la journée de solidarité est prise en charge par la CEN dans le cadre de l'accord du 05/02/2013 sur la journée de solidarité) pour une année civile complète et un droit plein à congés payés pour les salariés de classification CM7 à CM10 ainsi que les salariés de classification CM6 dont l'emploi est le suivant : Directeur d'agence de rattachement ou Directeur d'agence autonome.

- 215 jours de travail effectif (soit 216 jours moins la journée de solidarité est prise en charge par la CEN dans le cadre de l'accord du 05/02/2013 sur la journée de solidarité) pour une année civile complète et un droit plein à congés payés pour tous les autres salariés de classification CM6 non concernés par un forfait annuel de 208 jours à l'exception des cadres définis à l'article 2.2 du présent accord.

Les cadres en forfait-jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée journalière et hebdomadaire de travail mais doivent respecter les dispositions relatives au repos quotidien et hebdomadaire. Ainsi l'amplitude de travail ne peut pas dépasser 13 heures par jour.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un droit à congé annuel complet ou pour ceux arrivés ou partis en cours d'année, le nombre de jours annuels travaillés est augmenté à due concurrence.

La conclusion de cette convention de forfait est nécessairement établie par écrit.

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.

2.3.3. Les modalités d'application de la convention de forfait

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des cadres autonomes et de l'absence d'encadrement de leurs horaires de 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 en vigueur au sein de l'Entreprise.

Les jours de repos pris à l'initiative des intéressés, le sont de manière compatible avec les fonctions et les responsabilités assurées. Si à l'expiration du 5^{ème} mois de l'année aucun jour de repos n'a été pris, le responsable hiérarchique propose au cadre de fixer une planification de ces jours de repos.

Une attention particulière sera portée en matière de suivi des temps de repos (soit 35 heures minimum le week-end voire 2 jours consécutifs dont le dimanche ainsi que 11 heures entre chaque journée de travail la semaine) : sauf cas de force majeure, une autorisation du responsable hiérarchique sera notamment préalable à toute dérogation au principe de non-respect du repos hebdomadaire sur deux jours consécutifs.

Les sujétions résultant des responsabilités et des contraintes d'organisation du travail des cadres définis comme autonomes sont déjà prises en compte dans la détermination de leur rémunération.

Lors des différents entretiens individuels ayant lieu au cours de l'année entre chaque responsable hiérarchique et chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, il sera évoqué la charge de travail du salarié, la planification des jours de repos sur l'année, l'organisation de travail dans l'entreprise, l'amplitude des journées de travail et le respect des temps de repos journaliers/hebdomadaires, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

3. DUREE DE L'ACCORD ET REVISION

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'appliquera à compter du 1er janvier 2014.

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.

4. DEPOT ET PUBLICITE

A l'expiration du délai d'opposition, et conformément aux dispositions légales, le présent avenant 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 28 novembre 2013

En 9 exemplaires originaux

Pour la Caisse d'Epargne Normandie :

Joel CHASSARD, Président du Directoire

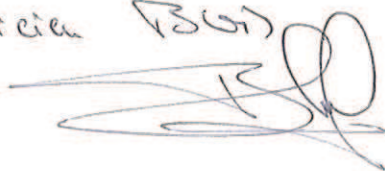


Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

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

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

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

Félicien B...


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