

**ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF
D'HORAIRES VARIABLES AU SEIN DE LA CAISSE D'ÉPARGNE
NORMANDIE**

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 Madame Maryse VEPIERRE, Membre du Directoire et Mandataire du Pôle Ressources

D'une part,

- Et les Organisations Syndicales Représentatives:

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

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

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

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit,

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
1. CHAMP D'APPLICATION DU DISPOSITIF D'HORAIRE INDIVIDUALISE	4
2. REGLES DE FONCTIONNEMENT DES HORAIRES INDIVIDUALISES.....	4
3. REPORT DES HEURES DE TRAVAIL POUR LES HORAIRES INDIVIDUALISES : SYSTEME DU DEBIT CREDIT	5
4. ADAPTATION DES HORAIRES INDIVIDUALISES EN FONCTION DES BESOINS DU SERVICE	5
5. DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE CADRE DES HORAIRES INDIVIDUALISES.....	6
6. DISPOSITIONS FINALES	6
ANNEXE.....	8

PREAMBULE

En fin d'année 2020, la Direction de la Caisse d'Epargne Normandie a souhaité lancer avec les représentants du personnel une réflexion sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail des collaborateurs non-cadres.

Des réunions et ateliers de travail entre la direction et les organisations syndicales ont permis de recueillir leurs attentes et de définir la démarche de travail ainsi que les principes à retenir pour définir les évolutions d'organisation.

Ainsi, il a été convenu que toute nouvelle organisation devait permettre, dans une logique de symétrie des attentions, d'améliorer à la fois :

- la satisfaction des collaborateurs en intégrant leurs principales attentes
- la satisfaction des clients en leur proposant des services en adéquation avec leurs besoins et attentes
- la performance de l'entreprise, notamment l'efficacité, la responsabilisation et la proactivité

Des enquêtes clients ont été réalisées et des focus groupes représentant les différentes fonctions de l'entreprise ont été constitués afin, dans un premier temps, de recueillir les souhaits et les demandes des collaborateurs en matière d'organisation du temps de travail.

À cette occasion, de nombreux salariés des fonctions support ont demandé à pouvoir bénéficier d'un dispositif d'horaires individualisés de manière à avoir plus de souplesse et de flexibilité dans leurs heures d'arrivée et de départ de l'entreprise.

Il est ainsi apparu que la mise en place d'un dispositif d'horaires individualisés (ou horaires variables) permettrait

- > D'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des collaborateurs :
 - En donnant aux collaborateurs plus d'autonomie et de responsabilité dans l'organisation de leur temps de travail,
 - En offrant plus de liberté aux collaborateurs pour répondre aux contraintes de la vie quotidienne,
 - En améliorant la qualité de vie au travail en diminuant notamment le stress d'arriver en retard.
- > D'organiser l'activité en fonction des besoins de fonctionnement du service, des niveaux d'activité, et de l'assistance à assurer auprès du réseau commercial et des clients.
- > D'améliorer l'attractivité de la Caisse d'Epargne Normandie en tant qu'employeur

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont donc négocié et conclu le présent accord. Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-48 du Code du travail, le présent accord a donné lieu à un avis favorable sur le principe de mise en place des horaires variables de la part du Comité Social et Économique lors d'une réunion qui s'est tenue le 16 décembre 2021.

1. CHAMP D'APPLICATION DU DISPOSITIF D'HORAIRE INDIVIDUALISE

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs non cadres et cadres intégrés des fonctions support à l'exception, à la date de signature du présent accord de certaines fonctions précisées en annexe.

La liste des fonctions concernées pourra être modifiée après avis du CSE.

2. REGLES DE FONCTIONNEMENT DES HORAIRES INDIVIDUALISES

Le système d'horaires individualisés permet de répondre au souhait de chacun de bénéficier d'une certaine latitude dans l'organisation et la gestion de son temps de travail, en considération notamment d'aspirations et d'impératifs personnels, tout en tenant compte des contraintes imposées par le bon fonctionnement des services.

Le système des horaires individualisés repose sur la confiance et sa bonne application nécessite de :

- Respecter strictement les plages fixes, pendant lesquelles chacun doit nécessairement être à son poste de travail, ainsi que les limites des plages variables ;
- Réaliser le travail normalement prévu ;
- Tenir compte des nécessités de bon fonctionnement du service et des impératifs de l'activité qui doivent rester prioritaires ;
- Collaborer et se concerter de manière étroite entre collaborateurs et avec le manager, afin notamment d'organiser les présences minimales nécessaires sur les plages variables et d'utiliser de manière optimale le débit/crédit d'heures.

Dans le respect des principes indiqués ci-dessus, le salarié pourra bénéficier d'une certaine flexibilité dans l'organisation de son temps de travail, tant en ce qui concerne son heure d'arrivée et de départ, que la prise de sa pause méridienne.

L'horaire individualisé est ainsi constitué de deux types de plages horaires :

Les plages fixes : Pendant ces plages, chaque salarié doit obligatoirement être présent à son poste de travail.

Du lundi au vendredi: De 9h15 à 11h45 et de 14h à 16h30

Le samedi matin: De 9h15 à 11h45

Les plages variables : Pendant ces plages, chaque salarié a la possibilité de choisir son horaire d'arrivée et de départ, en tenant compte des impératifs de fonctionnement des services et des plannings prévus le cas échéant.

Du lundi au vendredi : De 8h00 à 9h15, de 11h45 à 14h et de 16h30 à 19h00.

Le samedi matin: De 8h00 à 9h15, et de 11h45 à 14h.

La pause déjeuner d'une durée minimum de 1 heure devra être prise sur le créneau horaire 11h45-14h.

Dans les plages variables, les managers organiseront en concertation avec les collaborateurs les présences nécessaires au bon fonctionnement du service.

Les plages variables et fixes sont affichées dans les locaux de l'entreprise.

3. REPORT DES HEURES DE TRAVAIL POUR LES HORAIRES INDIVIDUALISES : SYSTEME DU DEBIT CREDIT

Les salariés disposent dans le cadre du dispositif d'horaires individualisés de la faculté de reporter des heures de travail par le biais d'un compteur débit/crédit.

La valeur du débit/crédit est déterminée en fonction du temps cumulé effectué comparé au nombre d'heures théoriques à travailler qui constitue l'horaire hebdomadaire de référence.

Les mouvements sur le compteur débit/crédit ne pourront avoir pour effet de porter à plus de 5 heures, le nombre d'heures portées sur le compteur, que ce soit en débit ou en crédit.

Les heures reportées sur ce compteur ne constituent pas des heures supplémentaires.

Les récupérations doivent être faites nécessairement sur les plages variables.

Les crédits d'heures ne pourront pas donner lieu à des récupérations sous forme de demi-journée de travail.

4. ADAPTATION DES HORAIRES INDIVIDUALISES EN FONCTION DES BESOINS DU SERVICE

Afin d'assurer une continuité de l'activité, une accessibilité aux clients (clients et agences) et un bon fonctionnement du service, il pourra être nécessaire d'organiser des permanences au sein de certains services et sur certains créneaux, dont l'utilité sera appréciée par le manager en fonction des besoins.

Ces permanences pourront être organisées dans la limite des plages fixes et variables.

A défaut d'entente entre les salariés sur la rotation pour assurer ces permanences, le roulement sera fixé par le supérieur hiérarchique.

La planification des permanences dans le cadre des horaires variables s'effectuera au moins 2 semaines à l'avance selon les principes suivants :

- Définition par le manager du service des besoins de présence,
- Inscription des collaborateurs sur les plages demandées,
- Si certaines plages ne sont pas couvertes, le manager les complètera avec le maximum de consensus,
- Dans l'hypothèse où le manager serait contraint de compléter les plages, il en informera alors le ou les collaborateurs concernés en respectant un délai de prévenance de 2 semaines,
- En cas de circonstances exceptionnelles, notamment liées à l'absence inopinée de certains collaborateurs, ce délai pourra être réduit.

5. DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE CADRE DES HORAIRES INDIVIDUALISES

Le décompte de la durée du travail pour le personnel en horaires individualisés sera effectué au moyen de l'outil de gestion de suivi RH.

Des horaires correspondant à la durée hebdomadaire de référence seront préenregistrés dans l'outil.

Chaque collaborateur pourra auto déclarer les horaires réalisés. Il devra le faire dans le cas où la durée de travail sur la semaine diffèrera de la durée hebdomadaire de référence. Ces horaires alimenteront alors le compteur de débit / crédit.

Les managers auront accès à la situation du temps de travail réalisé par chacun de leurs collaborateurs. Dans l'hypothèse où un écart serait constaté entre des horaires enregistrés par le collaborateur ou la situation de débit/crédit d'une part et les horaires observés par le manager d'autre part, un entretien sera organisé par le manager afin de régulariser la situation.

Dès lors que des heures de travail seraient réalisées à la demande du manager, au-delà du crédit de + 5 heures, ces heures constitueront des heures supplémentaires et seront traitées comme telles.

6. DISPOSITIONS FINALES

6.1 Durée

Le présent accord expérimental est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023. Compte tenu du délai de mise en œuvre, il est prévu que les nouvelles dispositions prennent effet à compter du 4 avril 2022.

6.2 Clause de rendez-vous

Les organisations syndicales signataires et la Direction conviennent de se réunir après 9 et 18 mois d'application afin d'échanger sur les éventuelles difficultés liées à l'application du présent accord ou sur les nécessités d'aménagement du dispositif d'horaires individualisés.

6.3 Information des salariés

Une information sera faite sur le présent accord à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Le présent accord sera notamment mis en ligne sur le site intranet de l'entreprise.

6.4 Révision

À la demande de l'une des organisations syndicales signataires ou de la Direction, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions de l'article L 2261-8 du Code du travail.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend et sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Toute disposition modifiant les dispositifs issus du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que le présent accord.

6.5 Formalités de dépôt

Conformément à l'article L 2231-5 du Code du travail, le présent accord est notifié par la Caisse d'Epargne Normandie à chacune des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera déposé :

Sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail via le site internet « www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr », accompagné des pièces prévues aux articles D 2231-6 et D 2231-7 du Code du travail, conformément à l'article D 2231-4 du même code ;

Et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Rouen.

Les termes de cet accord seront portés à la connaissance de l'ensemble du personnel par voie d'affichage sur l'intranet.

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.

Enfin, un exemplaire du présent accord sera également transmis à l'adresse numérique de la branche.

Fait à Bois-Guillaume, le 14 janvier 2022

Pour la Caisse d'Epargne Normandie :


Madame Maryse VEPIERRE, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

DocuSigned by:

82A6989584BB4EF...

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

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

DocuSigned by:

6267A3EF75F3454...

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

DocuSigned by:

8ADC1E53FCA74FE...

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

DocuSigned by:

09D4CD25426B485...

ANNEXE

Liste des non cadres ou cadres intégrés des fonctions support exclus des horaires variables à la date de signature de l'accord

- Gestionnaires de clientèle Banque Privée situés au siège mais qui constituent une agence fonctionnant du lundi au vendredi
- Chargés d'affaires prescription immobilière (horaires agences BDD du mardi au samedi)
- Assistantes de groupe (horaires agences BDD du mardi au samedi)

