

**ACCORD RELATIF A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES
SALARIES DU SIEGE NON CADRES OU CADRES INTEGRES 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

<u>PREAMBULE</u>	<u>3</u>
<u>1. CHAMP D'APPLICATION.....</u>	<u>4</u>
<u>2. CONGES</u>	<u>4</u>
<u>3. ORGANISATION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....</u>	<u>5</u>
<u>4. MESURE SALARIALE.....</u>	<u>7</u>
<u>5. DISPOSITIONS FINALES</u>	<u>7</u>

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 ou cadres intégrés.

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'une organisation du temps de travail sur l'année incluant des jours supplémentaires de RTT (réduction du temps de travail).

Le présent accord a donc pour objet d'aménager, sur l'année, la durée du travail des salariés non cadres ou cadres intégrés travaillant sur 5 jours pleins, du lundi au vendredi, au sein des services supports de la Caisse d'Epargne Normandie. Cet aménagement se traduit par une augmentation de l'horaire hebdomadaire de référence et par l'octroi de jours de repos supplémentaires sur l'année.

Le présent accord permet ainsi de concilier à la fois le souhait des salariés de bénéficier d'un meilleur équilibre entre « vie professionnelle » et « vie privée » par le bénéfice de jours de repos supplémentaires avec les exigences et contraintes opérationnelles de l'entreprise.

1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'appliquera aux nouveaux collaborateurs non cadres des fonctions support travaillant du lundi au vendredi à temps plein, entrant dans l'entreprise à compter du 14 janvier 2022.

Il s'appliquera également aux collaborateurs non cadres ou cadres intégrés concernés par une mobilité du réseau ou d'une fonction siège travaillant du mardi au samedi midi, vers une fonction support travaillant sur 5 jours du lundi au vendredi à compter de la signature du présent accord et répondant aux mêmes conditions.

Les collaborateurs non cadres ou cadres intégrés des fonctions support travaillant du lundi au vendredi à temps plein entrés dans l'entreprise avant l'entrée en vigueur du présent accord pourront faire le choix de bénéficier du présent accord ou de conserver leurs modalités actuelles d'organisation du temps de travail.

Le choix individuel de bénéficier du présent accord pourra se faire jusqu'au 28 février 2022, de façon irrévocable. Il sera formalisé par un avenant au contrat de travail.

Cette option offerte aux salariés déjà présents dans les effectifs de la Caisse d'Epargne Normandie à la signature du présent accord est destinée à permettre à ces derniers de conserver les mêmes horaires de travail qu'actuellement et ainsi d'éviter l'application des dispositions du nouvel accord, s'ils considèrent, à titre personnel, que ces dispositions peuvent potentiellement générer des inconvénients.

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux collaborateurs bénéficiant d'un forfait jour, aux collaborateurs travaillant à temps partiel et aux collaborateurs travaillant du mardi au samedi (dans la mesure où ces derniers travaillent sur 4 jours et demi).

2. CONGES

2.1 Congés payés

La durée des congés payés des salariés concernés par le présent accord est fixée à 27 jours ouvrés : 25 CP + intégration automatique des 2 jours de fractionnements pour les salariés embauchés après le 1^{er} octobre 2009 et présents sur la totalité de la période de référence prévue conventionnellement.

A compter du 1^{er} janvier 2022, la période de référence pour l'acquisition et la prise des congés payés est l'année civile du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les droits à congés payés seront réduits en cas d'absence du salarié non assimilée à du temps de travail effectif en application des dispositions de l'article L. 3141-4 et L. 3141-5 du Code du travail.

Le droit à congés payés mentionné ci-dessus inclus les éventuels jours de congés supplémentaires pour fractionnement du congé principal.

Ainsi, en cas de fractionnement du congé principal, le salarié ne pourra pas bénéficier de jours de congé supplémentaires.

Pour les collaborateurs qui feront le choix de bénéficier du présent accord, la date d'effet sera le 1^{er} avril 2022. Toutefois, l'acquisition des 27 jours ouvrés pour les salariés présents sur la totalité de la période de référence ne fera pas l'objet d'une proratisation au titre du 1^{er} trimestre 2022.

2.2 Jours flottants

En complément des congés payés, les salariés bénéficient annuellement de 4 jours flottants. Le nombre de jours flottants est calculé au prorata du temps de travail effectif ou du temps assimilé à du temps de travail effectif sur l'année civile, arrondi à la demi-journée supérieure. Leur répartition sera fixée annuellement en fonction du calendrier, soit sous forme de jours chômés collectivement (notamment ponts) fixés par l'employeur, soit sous forme de jours flottants pris individuellement après validation managériale.

3. ORGANISATION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1 Durée annuelle du travail

En cas d'aménagement du temps de travail sur une période annuelle, la durée légale est, en principe, fixée par l'article L.3121-41 du code du travail à 1607 heures.

Il est toutefois précisé que, par accord à durée indéterminée du 5 février 2013, il a été convenu que la Caisse d'Epargne Normandie prenne en charge la cotisation versée au titre de la journée de solidarité.

En application de cet accord, la durée annuelle de travail effectif des salariés visés à l'article 1 est donc fixée à 1 600 heures de travail effectif.

La période de référence de calcul de la durée du travail s'entend du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

La durée de travail de référence d'un salarié à temps plein est fixée à 37 heures par semaine. Ainsi, pour arriver à une durée annuelle de 1600 heures de travail effectif, les salariés visés à l'article 1 bénéficieront, en moyenne, de 5 jours de repos supplémentaires (JRTT) pour travailler 216 jours par an :

- Nombre de jours sur l'année :	365
- Jours de repos hebdomadaires :	104
- Jours fériés chômés (base observée ces dernières années):	9
- Jours ouvrés de congés payés (y compris jours de fractionnement):	27
- Jours flottants :	4
<i>Nbre de jours travaillés</i>	<i>= 221 jours travaillés</i>

Nbre de semaines travaillées $221/5 = 44,2$ semaines

Nbre d'heures de travail sur l'année $37h \times 44,2$ semaines = 1635,4 heures

- Nbre de Jours de repos supplémentaires	$1635,4 \text{ h} - 1600 \text{ h} = 35,40$ heures
Soit	$35,40h / 7,4h = 4,76$ soit 5 JRTT

Nbre de jours travaillés

= 216 jours travaillés

3.2 Jours RTT

Comme indiqué ci-avant, pour une année complète de travail, les salariés concernés bénéficieront, en moyenne, de 5 jours de repos supplémentaires (JRTT) par an.

Afin de respecter les 216 jours de travail par an, le nombre exact de jours de repos supplémentaires (JRTT) sera calculé, chaque début d'année, en fonction du nombre total de jours (année bissextile), du nombre de samedi et dimanche et du nombre de jours fériés ne tombant pas sur un jour de repos hebdomadaire de l'année concernée.

Ces jours de RTT s'acquerront mensuellement et pourront être pris, dès l'ouverture des droits, sur l'année civile.

Ils seront attribués au prorata temporis :

- En cas d'arrivée d'un salarié en cours d'année ;
- En cas de départ d'un salarié de la Caisse, les jours RTT acquis devront être consommés avant le départ du salarié, sauf impossibilité (dans ce cas, les jours RTT non consommés seront payés au salarié) ;
- En cas de départ, les jours RTT exceptionnellement consommés mais non encore acquis seront retenus sur le solde de tout compte ;
- En cas de suspension du contrat de travail non assimilée à du temps de travail effectif, la réduction des jours RTT sera proportionnelle à la durée de la suspension. Dans ce cas, la régularisation des jours RTT sera effectuée au retour du salarié.

Les jours RTT peuvent être pris, dès l'ouverture des droits, sur l'année civile, dans le respect des contraintes d'organisation de l'unité ou du service d'affectation du salarié selon les modalités suivantes :

- Les JRTT peuvent être pris par journée ou demi-journée,
- Les JRTT peuvent être accolés à tout type de congé,
- Les JRTT peuvent être posés selon le même processus que celui de la pose des congés. La validation des dates de pose des JRTT par le manager devra être compatible avec le bon fonctionnement du service,
- Les JRTT devront être pris impérativement avant le terme de la période annuelle de référence, soit entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année N. Les JRTT non pris en fin de période seront définitivement perdus, à défaut d'avoir été placés dans le CET, dans le respect des conditions et modalités fixées par les dispositions conventionnelles en vigueur.

3.3 Temps partiel

Conformément à l'accord sur le temps partiel du 13 septembre 2019, le temps partiel s'organise par l'octroi de journée(s) ou de demi-journée(s) non travaillée(s).

Dans ce cadre, les salariés à temps plein ayant fait le choix de bénéficier du présent accord pourront passer à temps partiel, selon les modalités suivantes.

Afin de concilier temps partiel et bon fonctionnement de l'activité, le salarié passant à temps partiel ne bénéficiera plus de jours de RTT mais d'un niveau de rémunération calculé selon la formule suivante :

Nombre d'heures hebdomadaires (soit 37h) x taux temps partiel / 35 heures, arrondi au centième supérieur

- Exemple :

- 4 jours semaines, soit $7,4h \times 4 = 29,6h$, soit un taux de 0,8
- Rémunération : $(37 \times 0,8) / 35 = 0.845$ soit une rémunération de 85% du temps plein.

4. MESURE SALARIALE

Les collaborateurs non cadres ou cadres intégrés des fonctions support travaillant du lundi au vendredi à temps plein entrés dans l'entreprise avant le 14 janvier 2022 qui opteront pour le temps de travail prévu par le présent accord bénéficieront d'une augmentation pérenne de 0,8% de leur salaire de base.

Dans le cadre de mobilités internes, à compter de la mise en œuvre effective du présent accord, les collaborateurs non cadres ou cadres intégrés travaillant du mardi au samedi midi et ne bénéficiant pas de JRTT se verront appliquer le présent accord d'aménagement du temps de travail avec l'évolution salariale correspondante.

Cette augmentation sera calculée de la même façon que les augmentations générales.

5. DISPOSITIONS FINALES

5.1 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du 14 janvier 2022, sous réserve de l'accomplissement des formalités de dépôt.

5.2 Clause de rendez-vous

Les échanges éventuels sur cet accord pourront intervenir dans le cadre de la NAO portant sur le sujet du temps de travail.

5.3 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.

5.4 Dénonciation

Chaque partie signataire ou adhérente pourra dénoncer le présent accord, dans les conditions énoncées à l'article L 2261-9 et suivants du Code du Travail, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois.

La dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des parties signataires ou adhérentes à l'accord.

5.5 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 Unime / UNSA**
représenté par : Gérald ERROT

DocuSigned by:

09D4CD25426B485...