

# Caisse d'Epargne des Pays de la Loire

## Accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail

(Accord d'entreprise établi conformément à la LOI n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail)

Entre la CAISSE D'EPARGNE DES PAYS DE LA LOIRE, représentée par :

Jean-Luc GOUZIER  
Président du Directoire

d'une part,

Et, les Organisations Syndicales, représentées par :

Claude GENDRON

pour la CFDT,

François ARDANUY

pour la CGC,

.....

pour Force Ouvrière,

Sylvie FOUCHER

pour le Syndicat Unifié,

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

### Objectifs

Depuis de nombreuses années, la Caisse d'Epargne des Pays de la Loire a anticipé la réduction du temps de travail, notamment en instituant, par un accord du 17 décembre 1991 (cf. mode de calcul de l'Annexe 1) :

- Un horaire hebdomadaire de travail de 38 heures,
- L'attribution à chaque salarié de 28 jours de congés payés, 2 jours de fractionnement, 5 jours flottants, hors bonification pour ancienneté.

Dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, les parties à la présente convention décident de conclure un accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail afin notamment :

- De participer à la lutte contre le chômage par un recrutement significatif,
- D'améliorer la satisfaction de la clientèle,
- D'offrir à l'ensemble des salariés des conditions de vie améliorées par un meilleur équilibre entre vie au travail et vie personnelle.

### Moyens

Ces trois objectifs sont réalisés dans les conditions suivantes :

- Les signataires affirment leur solidarité dans la lutte contre le chômage en s'engageant dans une politique d'embauches significatives entre les années 2000 et 2002.
- La qualité du service à la clientèle est accrue par :
  - L'adaptation du service à l'environnement et aux besoins de la clientèle,
  - La possibilité d'adapter les horaires de certains back-office aux horaires d'ouverture des agences à la clientèle,
- L'amélioration des conditions de vie est assurée par :
  - L'instauration d'une réduction lisible du temps de travail par l'attribution de jours de repos supplémentaires,
  - L'absence de contribution financière des salariés.

### Conditions de la réussite

L'accord organise les conditions de la préservation des équilibres financiers de l'entreprise, ceux-ci étant indispensables pour pérenniser les engagements pris, notamment en terme de niveau d'effectif.

Cet objectif est réalisé par :

- Une politique contrôlée des embauches,
- Le bénéfice d'allègement de charges prévues par la loi du 19 janvier 2000,
- La solidarité de tous les acteurs de l'entreprise dans le développement commercial.

..... 1 - CADRE JURIDIQUE .....

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

..... 2 - REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL .....

**2 A - Etat des lieux**

L'horaire appliqué jusqu'à la signature du présent accord est déterminé par les accords d'entreprise des 17 décembre 1991 et 12 décembre 1994.

Ces accords prévoient notamment :

« La durée hebdomadaire du travail est fixée à 38 heures. »

« La durée annuelle des congés est fixée à 28 jours ouvrés auxquels s'ajouteront 5 jours ouvrés sur lesquels seront imputés les ponts et jours flottants inclus dans le calendrier AFB. »

Les deux jours de congés pour fractionnement seront forfaitairement accordés à l'ensemble du personnel.»

Le décompte annuel de la durée effective du travail s'établit donc comme indiqué à l'annexe 1.

**2 B - Champ d'application du nouvel horaire de travail**

- Le nouvel horaire de travail est applicable à l'ensemble des salariés de l'entreprise (CDI et CDD), y compris les temps partiels, pour lesquels des modalités particulières sont prévues ci-dessous. Des dispositions particulières sont prévues pour les cadres (cf. article 3).
- Les salariés nouvellement embauchés bénéficient des horaires de leur unité d'affectation.
- En cas de mutation d'une unité à une autre, les salariés se voient appliquer les modalités collectives du temps de travail de leur nouvelle unité d'affectation (sous réserve des éventuelles modalités personnelles liées au temps partiel).

29/06/2000

RF

FA

## 2 C – Modalités de la réduction du temps de travail

L'employeur et les partenaires sociaux décident de mettre en œuvre la réduction du temps de travail selon les modalités suivantes :

- La durée effective du travail est comptabilisée annuellement et fixée conformément aux dispositions de l'article 212-9 II du code du travail, correspondant à une durée moyenne hebdomadaire de 35 heures (cf. Annexe 2 ) pour une année civile ;
- Le nombre de jours de congés et les modalités de prise de congés sont inchangés
  - Afin de ne pas modifier la pratique des salariés, développée depuis 1991, les dispositions de l'accord d'entreprise du 17 décembre 1991 demeurent applicables « La prise des droits à congés devra s'effectuer entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre, à l'exception d'un report maximum de 5 jours pouvant être pris jusqu'au 30 avril de l'année suivante. ». Cette modalité a pour but de lisser et de répartir les congés sur l'année et de permettre aux salariés de prendre leurs congés dans des modalités qui respectent les contraintes de la continuité du service et des évolutions de l'activité.
  - L'employeur garde en outre la possibilité d'accorder un report supplémentaire de droits à congés pour terminer la période des vacances scolaires de fin d'année quand la fin de cette période intervient après le 31 décembre.

En application de l'article 15 de la loi du 19 janvier 2000 (article L.223-9 du code du travail), les parties conviennent que :

- Pour la comptabilisation de la durée annuelle effective du travail, l'ensemble des droits à congés est considéré pris au cours de l'année civile, nonobstant le report éventuel de la prise de jours au cours de l'année suivante.
  - Le coefficient de calcul du salaire journalier pour l'application de la règle de la comparaison prévue par le Code du Travail est de 20,83.
- La durée hebdomadaire effective et collective du travail est fixée à 38 heures pour les salariés à temps complet.
  - Il est attribué 8 jours supplémentaires de repos RTT pour les salariés à temps complet organisés sur 5 jours par semaine, et 7,5 jours supplémentaires de repos RTT pour les salariés à temps complet sur 4,5 jours afin de ramener la durée moyenne hebdomadaire du travail à 35 heures sur l'année civile.
  - Les jours dits « flottants » prévus par l'accord du 17 décembre 1991 (qui étaient fixés en fonction de l'ancienne convention collective de l'AFB), sont remplacés par un droit à repos RTT (5 jours pour les salariés à temps complet sur 5 jours et 4,5 jours pour les salariés à temps complet sur 4,5 jours).
  - Il est garanti un nombre minimal de jours fériés par année civile complète : 8 pour un temps complet sur 5 jours et 7 pour un temps complet sur 4,5 jours. Si le calendrier de l'année concernée prévoit un nombre de jours fériés pendant des jours ouvrés inférieur au nombre fixé ci-dessus, l'employeur ajoute la différence en jour de repos RTT.
  - Il est accordé un jour de repos RTT supplémentaire les années bissextiles.

29/06/2000

## 2 D – Modalités de gestion des jours de repos RTT

Les jours de repos RTT sont pris dans le respect des principes suivants :

- En début d'année et après avis du Comité d'Entreprise, 5 jours sont fixés par journée ou demi-journée pour tout ou partie par l'employeur pour fermeture de tout ou partie de l'entreprise.
- Le solde est pris sur demande du salarié par journée ou demi-journée. Afin d'assurer la continuité du service, il est établi un planning mensuel dans chaque unité de travail. Sauf accord entre le hiérarchique et le salarié concerné, les jours de repos RTT sont pris dans le mois d'ouverture des droits. La modification du planning peut intervenir avec un délai de préavis de 7 jours en cas de nécessité de service justifiée.
- Tous les droits à repos RTT doivent être pris dans l'année civile concernée.
- Les jours de repos RTT sont calculés prorata temporis, ( soit  $1/189^{\text{ème}}$  de 12 pour les salariés à temps complet sur 4,5 jours,  $1/210^{\text{ème}}$  de 13 pour les salariés travaillant sur 5 jours,  $1/206^{\text{ème}}$  de 17 pour les cadres de G à I en forfait jours) dans les deux cas suivants :
  - En cas d'arrivée ou de départ d'un salarié en cours d'année ;
  - En cas de suspension du contrat de travail non assimilée à du travail effectif au sens du code du travail ou du statut du personnel des Caisses d'Epargne.

Le nombre de jours de repos RTT dont bénéficie le salarié est alors arrondi à la demi-journée supérieure (le sens le plus favorable au salarié).

- En cas de départ d'un salarié :
  - Les jours qui, à titre exceptionnel et avec l'accord de la hiérarchie, ont été consommés sans être acquis, ne sont pas retenus sur le solde de tout compte ;
  - Les jours acquis qui, à titre exceptionnel et avec l'accord de la hiérarchie, n'ont pas été consommés avant le départ, sont payés avec le solde de tout compte.
- Les jours de repos RTT ne sont pas considérés comme des jours de congés payés au sens des articles L 223-1 et suivants du code du travail.

## 2 E - Temps partiels

- Le salarié à temps partiel est défini comme un salarié dont l'horaire contractuel de travail est inférieur à un temps plein conformément aux dispositions de l'article 12 de la loi du 19 janvier 2000. Cette disposition légale modifie le 3<sup>ème</sup> paragraphe de l'accord du 17 décembre 1991 sur le temps partiel qui est désormais rédigé comme suit :

« le salarié exprime son souhait sur la durée et la répartition de son travail dans le cadre hebdomadaire ou mensuel ».

- Les salariés à temps partiel au moment de la mise en place du nouvel horaire de travail ont le choix entre :
  - Reprendre une activité à temps plein (au nouvel horaire de travail) avec un salaire temps plein. L'augmentation relative du temps de travail des salariés à temps partiel qui font le choix de revenir à temps plein est prise en compte dans le calcul du nombre d'embauches.
  - Modifier leur temps partiel dans les conditions suivantes : entre la date de la signature du présent accord et le 31 décembre 2000, chaque salarié à temps partiel relevant de l'accord du 17 décembre 1991 peut, à titre exceptionnel, faire jouer la clause de révision prévue par le dernier paragraphe de cet accord du 17 décembre 1991, ce, quelle que soit la date d'échéance de son contrat. Cette révision éventuelle n'a pas pour effet de modifier la date d'échéance initiale du contrat.
  - Rester à temps partiel avec une réduction du temps de travail proportionnelle à la réduction du temps de travail des autres salariés. La réduction du temps de travail est exprimée en heures.

La réduction du temps de travail est exprimée en heures. Toutefois, compte tenu des spécificités et en particulier du fait que les temps partiels ont déjà une organisation de leur temps de travail par journée et demi-journée, leur réduction du temps de travail est traduite en demi-journée. Dans les deux derniers cas, le nombre de jours de « repos-rtt » est donc proratisé (avec un arrondi sur l'année à la demi-journée supérieure) conformément au tableau ci-dessous.

Nombre de demi-journées non travaillées
1
2
3
4
5
6

Travail sur 5 jours Dotation de jours RTT
12
10,5
9,5
8
6,5
5,5

Travail sur 4,5 jours Dotation de jours RTT
11
9,5
8
7
5,5
4

### .....3 -MODALITES SPECIFIQUES POUR LES CADRES.....

Le nouvel horaire de travail est applicable à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Toutefois la situation particulière des cadres impose de prévoir des modalités spécifiques en fonction de la nature de leurs activités et des conséquences en matière de gestion du temps.

A cette fin, il est distingué 3 catégories de cadres :

#### *1 - Cadres dits « intégrés »*

- **Définition :** Il s'agit des cadres occupés selon l'horaire collectif applicable à l'unité à laquelle ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.
- **Population concernée :** Les salariés occupant des emplois classés en F.
- **Modalités particulières :** Ces cadres bénéficient de toutes les dispositions du présent accord.

#### *2 - Cadres pour lesquels la durée du travail ne peut être prédéterminée*

- **Définition :** Cadres pour lesquels la durée de travail ne peut être déterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps et auxquels la durée du travail hebdomadaire fixée par l'article L 212-1 du Code du Travail ne peut pas être applicable, ces conditions étant cumulatives.
- **Population concernée :** Les salariés occupant des emplois classés en G, H et I. Il s'agit notamment, au jour de la signature de l'accord, des cadres relevant des catégories suivantes : cadre expert occupant un emploi classé en G et H, Responsable de Département occupant un emploi classé en G et H, Directeur d'Unité Commerciale, Directeur de Centre Entreprises, Directeur occupant un emploi classé en H ou I.
- **Modalités particulières :** Ces cadres se verront proposer une convention individuelle (avenant à leur contrat de travail) de forfait annuel de 206 jours. L'organisation du travail de ces cadres doit respecter les principes du repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures entre deux journées de travail, une organisation du travail sur 6 jours par semaine au maximum et des deux jours de congés hebdomadaires consécutifs dont le dimanche. Une analyse de l'organisation du travail et du temps de travail de ces cadres est assurée une fois par an par le N+1 au cours d'entretiens individuels qui fixent, en fonction de ces éléments, les missions données à chaque cadre pour l'année à venir.

### 3 - Cadres dirigeants

- **Définition :** Cadres dirigeants, habilités à prendre des décisions de manière largement autonome, exerçant des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la rémunération se situe dans les niveaux les plus élevés de rémunération pratiqués par l'entreprise.
- **Population concernées :** Les mandataires sociaux.
- **Modalités particulières :** Ces cadres ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la réduction du travail et sont donc exclus du présent accord.

### .....4 - EMBAUCHES .....

#### 4 A - Principe

- La Caisse d'Epargne des Pays de la Loire s'engage à procéder à une politique active en matière d'embauches et à cette fin déploie un plan sur deux ans et demi afin de recruter au moins 125 E.T.P. (équivalents temps plein) en contrat à durée indéterminée.

Les temps partiels qui demandent à repasser à temps complet ou qui demandent une augmentation relative de leur temps de travail sont compris dans ces 125 ETP au prorata de l'augmentation de leur temps de travail.

Dans le cadre de la mise en œuvre de ce plan d'embauche, les candidatures des salariés sous contrat à durée déterminée au jour de la signature de l'accord seront examinées en priorité.

Les embauches bénéficiant d'aides financières spécifiques liées à des politiques nationales d'incitation aux départs (de type ARPE et Preretraite Progressive) ne sont pas prises en compte dans ces 125 ETP pour la partie en ETP correspondant à l'embauche obligatoire.

- Par ailleurs, les partenaires relèvent que la formation en alternance est un des moyens privilégiés de lutte contre le chômage des jeunes en leur offrant une formation et une opportunité d'embauche. Dans les 6 mois qui suivent la mise en place de l'accord d'application, la Caisse d'Epargne des Pays de la Loire s'engage à recruter 12 salariés sous contrat en alternance, puis 8 l'année suivante.

L'embauche en CDI des salariés sous contrat en alternance intervient au terme de leur période de formation. Dans l'hypothèse où un ou plusieurs salariés sous contrat en alternance ne verraient pas leur contrat transformé en contrat à durée indéterminée, l'employeur procédera à des recrutements en CDI pour le nombre d'ETP correspondant.



- De plus, afin de permettre un renforcement perceptible dès les premiers mois de la mise en place de la nouvelle organisation du travail, les parties conviennent de recruter avant le 31 décembre 2000, 42 ETP en CDI. Tous les nouveaux embauchés en sureffectif intégreront à terme la structure des postes par réponse aux appels d'offres (postes vacants ou créations de poste).

Tous les départs de salariés compris entre la date de signature de l'accord et le 31 décembre 2000 entraîneront une augmentation des embauches pour un nombre équivalent en ETP.

- Pour l'année 2001, le nombre d'embauches en ETP sera au moins égal au nombre des départs en ETP et au minimum égal à 32 salariés en CDI et 8 salariés sous contrat en alternance.
- Pour l'année 2002, le nombre d'embauches en ETP sera au minimum égal à 31 salariés en CDI.

Plan de recrutement	
Année	Plan de recrutement minimum
Entre la signature de l'accord et le 31 décembre 2000	42 ETP en CDI et 12 salariés sous contrat en alternance
2001	32 ETP en CDI et 8 salariés sous contrat en alternance
2002	31 ETP en CDI

- 85 % au minimum de ces embauchés sont affectés à une activité commerciale.
- Afin de bien comptabiliser les recrutements réalisés, les parties relèvent que l'effectif en ETP CDI de l'entreprise au jour de la signature de l'accord est 1410,10.

#### 4 B – Salariés handicapés

- Il est rappelé que, dans le respect de l'accord d'entreprise du 26 février 1998, la Caisse d'Epargne des Pays de la Loire se fixe pour objectif d'inclure dans son flux annuel d'embauches, un nombre minimum de 7 % de travailleurs handicapés.

#### 4 C – Egalité entre hommes et femmes

- La Caisse d'Epargne des Pays de la Loire continue de respecter les principes de respect de l'égalité des hommes et des femmes dans l'entreprise. La considération du sexe n'est pas un critère retenu à l'occasion des recrutements et en matière de gestion des carrières (rémunération, formation, promotion, affectation etc.).

29/06/2000

RF

*[Signature]* BA  
9/16

..... 5 - ORGANISATION DU TRAVAIL .....

La mise en place du nouvel horaire de travail, et la réorganisation qu'elle entraîne sont des opportunités pour améliorer la compétence des salariés, la rentabilité de l'activité et la réactivité de l'entreprise. Cette optimisation doit améliorer la qualité du service à la clientèle et les performances commerciales de l'entreprise.

Dans cet esprit, les parties conviennent des dispositions suivantes, qui ont valeur d'avenants aux accords d'entreprises et usages existants, notamment des accords des 17 décembre 1991 et 12 décembre 1994 qui ne sont pas modifiés dans leurs autres dispositions.

- La réduction du temps de travail est organisée conformément au Décret N°97-326 du 10 avril 1997 relatif à la durée du travail dans les établissements de banque, de finance, de crédit, d'épargne et de change. Chaque salarié doit disposer de deux jours minimum de repos hebdomadaire consécutifs, incluant le dimanche. Le travail peut être organisé par relais ou roulement.
- Le travail est organisé sur 5 jours ou 4,5 jours pour un temps complet :
  - Les salariés travaillant sur 5 jours bénéficient des dispositions de l'accord sur les horaires variables du 17 décembre 1991.
  - Les salariés exerçant des activités dans des unités devant assurer une permanence ne bénéficient pas des horaires variables (service en liaison directe avec les agences). La continuité du service peut conduire l'entreprise à organiser le travail par relais ou roulement du lundi au samedi midi. En contrepartie, les salariés concernés travaillent sur 4,5 jours. Avant la mise en place de tels horaires, l'entreprise consultera pour avis la commission de suivi prévue à l'article 14 du présent accord.
- Les salariés recevant des clients en rendez-vous particuliers (chargés de clientèles particuliers, professionnels, associations, responsable d'agence, chargés de gestion privée, chargés d'affaires entreprise, chargés d'affaires SPT ...), peuvent aménager leurs horaires de travail de manière à recevoir des clients en dehors des heures d'ouverture des agences ou à l'extérieur. Toutefois, ces aménagements devront respecter les principes suivants :
  - Etre organisés à l'initiative du salarié en accord avec la hiérarchie ;
  - Respecter les contraintes de sécurité. A cette fin, des procédures spécifiques seront mises en place, après avis du C.H.S.C.T., pour les salariés recevant des clients après l'heure de fermeture des guichets ;
  - Tenir compte des contraintes de l'organisation de l'unité dans le choix des heures de récupération. A cette fin la procédure évoquée à l'alinéa précédent devra notamment tenir compte de l'effectif présent dans l'agence afin que les absences ne pénalisent pas les autres salariés ;
  - Respecter le temps de travail hebdomadaire dans la gestion individualisée du temps de travail.
- L'unité Directécureuil reste soumise aux horaires prévus par l'accord du 23 décembre 1999.

29/06/2000

.....6 –SUIVI DES HORAIRES.....

- Dans les unités où les salariés sont soumis à un horaire fixe, les horaires fixés sont strictement respectés.
- Il est rappelé que les dépassements de l'horaire hebdomadaire doivent respecter trois critères cumulatifs :
  - Ils sont exceptionnels ;
  - Ils sont soumis à autorisation préalable écrite de la hiérarchie ;
  - Ils doivent faire l'objet d'une compensation en temps dans les 2 semaines suivantes.
- Dans un premier temps, il est mis en place un système de suivi des horaires par déclaration individualisée du salarié. Ces déclarations doivent faire l'objet d'un visa de la hiérarchie et sont centralisées au niveau de la Direction des Ressources Humaines. Avant l'entrée en vigueur du nouvel horaire, la Direction des Ressources Humaines informera l'ensemble des salariés, par note interne, des modalités précises de la procédure mise en place.

Au plus tard en juin 2001 l'employeur présentera en Comité d'Entreprise une procédure automatisée et fiable de mesure et de suivi des horaires pour mise en place dès que l'avis du Comité d'Entreprise sera rendu.

.....7 –SALAIRES .....

- La diminution de l'horaire légal de travail et la mise en place du présent accord de réduction du temps de travail n'entraînent aucune modification du niveau de rémunération.
- Les nouveaux embauchés bénéficient des dispositions prévues par les accords nationaux et notamment celles de l'article 13 de l'accord collectif du 19 décembre 1985.
- La rémunération des salariés est lissée sur l'année et n'est pas affectée par les variations de jours de repos RTT. La base de calcul lissée n'intègre pas les primes (notamment la prime de vacance et le treizième mois).

.....8 – COMPTE EPARGNE TEMPS .....

Dans l'hypothèse où un accord relatif à la préretraite progressive serait conclu, les parties signataires conviennent de se rencontrer afin de négocier un avenant au présent accord dans le but de mettre en place un système de compte épargne temps qui permettrait aux salariés d'épargner des droits afin d'anticiper un départ en retraite.

29/06/2000

## Définition

L'astreinte est définie comme « 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, la durée de cette intervention étant considérée comme du temps de travail effectif » (article 212-4 bis du code du travail).

Le temps consacré à l'astreinte est compensé par un repos dont le mode de calcul est fixé par le présent accord.

## Organisation de l'astreinte

L'entreprise met un téléphone portable à la disposition des salariés concernés afin d'alléger les contraintes liées à l'astreinte.

Chaque salarié doit être informé 15 jours à l'avance de la programmation individuelle des périodes d'astreinte, sauf circonstance exceptionnelle et sous réserve que le salarié en soit informé au moins un jour à l'avance.

## L'intervention

L'intervention a lieu sur demande de l'employeur pendant la période d'astreinte.

Le salarié doit être en mesure de se libérer, afin d'être présent sur le lieu d'intervention fixé par l'employeur, dans un temps inférieur à 30 minutes augmenté du temps de trajet par rapport à son domicile habituel.

L'intervention n'interrompt pas l'astreinte et augmente le temps de repos.

Ce temps d'intervention est comptabilisé sur la base du temps réel. Toutefois, pour la comptabilisation du temps de récupération, le temps d'intervention est considéré comme ne pouvant pas être inférieur à un minimum forfaitaire de 60 minutes par intervention. Dans l'hypothèse d'un cumul de plusieurs interventions sur une même journée, la seule addition des forfaits ne peut être supérieure à la durée conventionnelle d'une journée de travail.

Le temps consacré à l'intervention, temps de trajet compris fait l'objet d'une récupération dans les conditions fixées au présent accord.

Les frais de transport sont pris en charge par l'entreprise, dans les modalités habituelles.

## Récupération

- Intervention-----Récupération avec un coefficient de : 2,00
- Astreintes -----Récupération avec un coefficient de : 0,10

.....10 - INTERPRETATION DE L'ACCORD.....

Dans l'hypothèse où interviendrait un différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord, chaque partie signataire s'engage à participer à une tentative de conciliation.

Cette réunion sera organisée par la partie la plus diligente, dans les 30 jours suivant la demande.

La demande de réunion doit préciser l'exposé précis du différend.

Si nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les 30 jours suivant la première réunion. Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

.....11 - DENONCIATION DE L'ACCORD.....

Le présent accord ayant valeur d'avenants aux accords existants, sa dénonciation neutralise ces avenants.

.....12 - ENTREE EN VIGUEUR.....

- Le présent accord entre en vigueur le 30 août 2000 minuit. Le nouvel horaire est applicable à cette date sous réserve de l'obtention des allègements de charges liés à la politique d'embauches prévue par l'article 4 du présent accord. En l'absence d'une telle obtention, les parties s'engagent à se rencontrer de nouveau afin de tenter de négocier un avenant au présent accord qui serait de nature à permettre l'obtention des allègements de charges.
- A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, l'ensemble de ces dispositions ont valeur d'avenants aux accords d'entreprises et usages existants.

.....13 - DISPOSITIONS TRANSITOIRES.....

Le cumul des heures bonifiées et partie de jours RTT acquis entre le 1<sup>er</sup> février 2000, date d'entrée en vigueur de la loi sur le nouvel horaire légal et le 31 août 2000, est arrondi en demi-journées RTT, dans le sens le plus favorable aux salariés (déduction faite des éventuelles demi-journées de récupération qui auraient déjà été prises par le salarié).

Le sixième point de l'article 2 C est applicable dès l'année 2000, afin que chaque salarié travaillant sur 4,5 jours dispose en 2000 d'un minimum de 7 jours fériés ou de son équivalent en congés payés et que chaque salarié travaillant sur 5 jours bénéficie d'un minimum de 8 jours fériés ou de son équivalent en congés payés.

29/06/2000

*SR*

*GA* *FA*

.....14 - SUIVI DE L'ACCORD.....

- Il est établi chaque année un bilan du temps de travail comportant notamment les données relatives à son incidence sur :
  - Le nombre et la nature des emplois créés ou préservés ainsi que les perspectives en ce domaine, et notamment les objectifs en terme d'emploi pour l'année suivante ;
  - L'égalité professionnelle entre homme et femmes ;
  - La rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés ;
  - Le temps partiels ;
  - La formation.

Ce bilan est transmis à l'ensemble des organisations syndicales présentes dans l'entreprise, au Comité d'Entreprise et au Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail.

- Pendant les trois premières années une commission paritaire est instituée. Cette commission se réunit une fois par an sur l'initiative de l'employeur. Elle est composée à parité de représentants de l'employeur et de deux représentants pour chaque organisation syndicale signataire.

Cette commission paritaire analysera et discutera le projet de rapport ci-dessus avant l'envoi du texte définitif aux syndicats et instances représentatives du personnel.

◆◆◆

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle de la Loire-Atlantique. Un exemplaire sera, en outre, déposé auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

Fait à Orvault, le 29 juin 2000 en 11 exemplaires

Pour la Caisse d'Epargne  
des Pays de la Loire des Pays de la Loire,

A. GOUZICHOUY

E. GENDRON

Pour la CFDT,

pour réserve de la limite des  
1600h annuelles le 6/7/2000

Pour la CGC,

François ARDANOUY

Pour Force Ouvrière,

Pour le Syndicat Unifié,

Sylvie Fouchet

29/06/2000

## ANNEXE 1

## 2 A - Etat des lieux

	Temps complet sur 5 jours	Temps complet sur 4.5 jours
Nombre de jours calendaires	365 j	365 j
Jours de repos hebdomadaires	104 (52X2)	130 (52X2.5)
) Congés payés	30 j	27 j
Jours flottants	5 j	4,5 j
Jours fériés	8 j	7 j
Total de jours travaillés	218 j	196,5 j
Durée quotidienne conventionnelle	X 7h36 minutes (38/5)	X 8h27 minutes (38/4,5)
) Temps de travail effectif annuel	1 656,8 h	1 659 h

29/06/2000

ANNEXE 2

Nouvelle comptabilisation du temps de travail

	Temps complet sur 5 jours	Temps complet sur 4.5 jours
Nombre de jours calendaires	365 j	365 j
Jours de repos hebdomadaires	104 j (52 X 2)	130 j (52 X 2.5)
Congés payés	30 j	27 j
Jours fériés	8 j	7 j
Jours repos RTT	13 j	12 j
<b>Total de jours travaillés</b>	<b>210 j</b>	<b>189 j</b>
Durée hebdomadaire conventionnelle	38 heures	38 heures
<b>Temps de travail effectif annuel</b>	<b>1 600 h</b>	<b>1 600 h</b>