

Avenant n°3 à l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

- la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire, représentée par :
Frédérique DESTAILLEUR, Membre du Directoire en charge des Ressources Humaines,

d'une part,

- et, les Organisations Syndicales représentées par :

M. Claude ROGERpour la CFDT,
M. Rodolphe JOUANNEAUpour la CGC,
.....pour l'UNSA-BPCE,

d'autre part,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :



CA 

PREAMBULE

En raison de l'accord national sur la classification des emplois du 30 septembre 2003, de la fusion intervenue le 11 avril 2008, de la loi du 20 août 2008 sur le temps de travail et des évolutions récentes de la jurisprudence, d'une part, et au regard d'une organisation du travail des cadres dont les responsabilités et/ou les activités ne sont pas toujours compatibles avec des horaires collectifs ou les bornes des plages variables, d'autre part, il est apparu nécessaire de modifier les dispositions de l'accord du 29 juin 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.

A cet effet, l'article 3 de l'accord susvisé sur les cadres est annulé ; le présent avenant organise le temps de travail des collaborateurs au forfait jours. Celui-ci modifie également l'avenant n°1 du 19 octobre 2004 sur la journée de solidarité quant à la durée de la convention de forfait.

OBJET

Les modalités et les conditions d'application du régime des forfaits du présent avenant ont vocation à donner une option de souplesse dans l'organisation du temps de travail des cadres.

Cette souplesse est une possibilité d'organisation du temps de travail qui permet, si le salarié bénéficiaire en a besoin, d'éviter des contraintes de bornes trop strictes qui pourraient parfois être difficiles à concilier avec des responsabilités managériales et de pilotage mais également avec des emplois nécessitant de fréquents déplacements. Cette souplesse est offerte aux salariés définis dans l'article 1, elle n'a pas vocation à présenter un mode de travail régulier mais permet aux dits salariés de bénéficier, quand ils le jugent nécessaire, d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur temps de travail.

Par conséquent le présent accord ne répond à aucun objectif de généralisation du temps de travail hors des horaires collectifs ou des plages fixes et variables mais a comme dessein principal de donner du confort dans la gestion de l'organisation du temps de travail.

Ainsi, pour éviter tout excès, l'accord prévoit des limites et un encadrement strict permettant de respecter les plages de repos quotidiens et hebdomadaires. Ces dispositions conventionnelles n'ont pas pour objectif de détériorer les modes de fonctionnement des collaborateurs concernés, plus spécifiquement en matière de durée du travail.

Ce régime étant une option, l'adhésion à la convention de forfait jours est basée uniquement sur le volontariat. Tout collaborateur dont le contrat de travail prévoit une convention de forfait jours peut, chaque année, demander à revenir sur le régime horaires en vigueur dans son entité d'affectation. La CEBPL s'engage à y donner une suite favorable. Le choix du collaborateur n'a pas de conséquence sur son emploi et sa classification.

A cette fin, le collaborateur devra au plus tard informer la DRH de la CEBPL le 30 septembre. Le changement prendra effet au 1^{er} janvier de l'année qui suit la demande du collaborateur.

1. MODALITES SPECIFIQUES DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRESAUTONOMES

La situation particulière des cadres nécessite en effet de prévoir la possibilité de modalités spécifiques en matière de durée du travail compte tenu de la nature de leurs activités et de leur autonomie dans la gestion de celles-ci. Il est ainsi distingué deux catégories : les cadres dirigeants et les cadres autonomes.

1.1. LES CADRES DIRIGEANTS

1.1.1.DEFINITION

Sont considérés comme cadres dirigeants, 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 dans l'entreprise.

1.1.2.CADRES CONCERNES

Sont définis dans l'entreprise comme cadres dirigeants les membres du Directoire et les cadres hors classe relevant du Comité Exécutif.

1.1.3.GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Ces cadres ne sont pas soumis aux dispositions de l'accord RTT du 29 juin 2000 et gèrent leur temps de travail en totale indépendance.

1.2. LES CADRES AUTONOMES

1.2.1.DEFINITION

Les cadres concernés :

- Peuvent avoir besoin d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature de leurs fonctions ne les conduisent pas à suivre systématiquement l'horaire collectif ou les plages fixes et variables applicables au sein de l'équipe à laquelle ils sont intégrés,

ET :

- la responsabilité d'un ou plusieurs domaines d'activité caractérisée principalement par l'encadrement et l'animation de collaborateurs et/ou la participation à la détermination ou à la définition des orientations de l'entreprise,
OU
- un savoir reconnu dans un domaine hautement technique avec pour objectif sa mise en œuvre et la participation à l'évolution de l'entreprise.

1.2.2.CADRES CONCERNES

Les cadres concernés sont :

- l'ensemble des cadres tel que défini par les accords nationaux en fonction des niveaux de classification des emplois.

1.2.3.GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL : FORFAIT JOURS

1.2.3.1. Typologie des conventions de forfait

Deux types de conventions de forfait sont définis et tiennent compte du degré de responsabilité et d'autonomie des cadres .

La durée du travail des cadres de classification jusqu'à CM7 inclus est établie sur la base d'un forfait annuel de 209 jours de travail effectif pour une année civile complète et un droit à congé plein.

La durée du travail des salariés cadres de niveaux de classification supérieurs à CM7 tels que définis au 1.2 est établie sur la base d'un forfait annuel de 211 jours de travail effectif pour une année civile complète et un droit à congé plein.

Ces différentes conventions de forfait sont déterminées après la prise en compte de la journée de solidarité. Le nombre de jours de repos attribué pour respecter le forfait défini est calculé chaque année en fonction du calendrier des jours fériés et du droit à congés payés théorique, hors congé d'ancienneté.

Chaque salarié concerné se verra proposer un contrat de travail ou le cas échéant un avenant à son contrat de travail formalisant la convention individuelle de forfait en jours.

Cette convention précise :

- L'emploi occupé et la classification associée
- Le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini,
- Le rappel du respect nécessaire des dispositions légales et conventionnelles relatives au repos quotidien et hebdomadaire,
- La rémunération forfaitaire du salarié.

1.2.3.2. Rémunérations des salariés au forfait

La rémunération annuelle des salariés signataires d'une convention de forfait en jours est forfaitaire et fait l'objet d'un lissage sur l'année, le montant mensuel étant indépendant du nombre de jours réellement travaillés dans le mois.

L'augmentation de la durée annuelle du temps de travail lors d'une promotion sur un emploi dont le forfait jour est de 211 jours sera accompagné d'une augmentation de rémunération d'un montant minimal correspondant à la somme à due concurrence des jours supplémentaires de travail et du minimum statutaire.

Cette augmentation minimale de rémunération, liée à l'accroissement du nombre de jours de travail, ne sera pas accordée si le salarié en a déjà bénéficié à l'occasion d'une précédente promotion.

A titre exceptionnel, lors de la mise en place de ce nouveau dispositif, tout cadre au forfait ayant une augmentation de sa durée annuelle de travail au 1^{er} janvier 2013 se verra attribuer une augmentation correspondante au nombre de jours de travail supplémentaires. A titre d'exemple, pour un salaire de 35 000 € bruts annuels, le cadre au forfait qui passe de 207 jours à 209 jours percevra dorénavant un salaire brut annuel de 35 335 €. S'agissant de la garantie salariale prévue à l'article 8 de l'accord collectif national du 25 juin 2004 relatif à la carrière des salariés, l'augmentation de rémunération précitée sera exclue au même titre que les augmentations générales et les éventuelles intégrations d'avantages individuels acquis.

A la demande du collaborateur, cette augmentation de rémunération peut être remplacée par l'octroi de jours de repos, qui suivent le même régime de calcul et de prise que les RTT. Le nombre de jours de congés correspondant à l'augmentation de rémunération, sera, dans le respect des règles du compte épargne temps, affectés directement et annuellement sur le compte épargne temps. Ce choix est définitif. En cas de changement du nombre de jours travaillés ou de passage à un régime horaires, ce droit en jours est transformé en une augmentation de salaire calculée à due concurrence du nombre de jours octroyés.

1.2.3.3. Modalités de décompte des jours travaillés

- Règle générale

Le décompte des jours de travail se fait par journée ou demi-journée travaillées.

Tout arrivée ou départ en cours de demi journée n'est pas considéré comme une absence et n'est pas décompté en congé ou en jour de repos. Ces périodes non travaillées en cours de demi-journées ne doivent pas faire l'objet de déclaration. Cette gestion des débuts et fin de journée par le salarié doit cependant tenir compte des obligations normales relatives à ses responsabilités professionnelles (clients, managériales, sécuritaires...)

Par ailleurs, sont décomptés pour le calcul du forfait annuel toutes les absences qui ne relèvent pas de l'article L3122-27 du code du travail.

Les jours de repos sur forfait peuvent être pris par journée ou demi-journée, excepté le samedi pour les collaborateurs concernés par cette journée de travail (cf. ci-après). Les jours fixés annuellement par la CEBPL, dans le cadre du calendrier des jours de pont et jours fériés sont imputés sur le compteur de jours de repos sur forfait.

Toutes les absences de demi-journée ou de journée de repos sur forfait prises à l'initiative du salarié doivent faire l'objet d'une demande préalable soumise à validation de la hiérarchie selon le système utilisé dans l'entreprise.

- **Précisions complémentaires**

Pour les salariés travaillant du mardi au samedi midi, les règles pour le samedi matin sont les suivantes :

- cette demi-journée équivaut à une journée travaillée pour le calcul de la convention de forfait annuel,
- le décompte est défini à hauteur d'un jour lors de la prise d'un jour de repos sur forfait.

La prise de congés payés est possible par demi-journée ou journée, y compris le samedi, dans le respect des procédures internes en vigueur.

Pour les salariés entrés, partis ou changeant de modalités de durée du travail en cours d'année, le forfait est proratisé en fonction de la date d'effet du contrat.

Les parties au présent avenant conviennent que les salariés qui le souhaitent peuvent solliciter un forfait jours réduit, dont l'avenant au contrat de travail précise le nombre de jours travaillés et la rémunération afférente. Les plafonds fixés au 1.2.3.1 du présent avenant peuvent être dépassés notamment par :

- Affectation de jours de congés sur le compte épargne temps ;
- Report de congés payés.

Le dépassement des plafonds dans ces conditions ne donne droit à aucun avantage supplémentaire.

1.2.3.4. Respect des temps de repos hebdomadaires et quotidiens

- **Principes généraux**

En application des dispositions légales, les collaborateurs ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions suivantes :

- A la durée légale du travail fixée à 35 heures par semaine ;
- Au régime des heures supplémentaires ;
- Aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire du travail.

En revanche, ils sont soumis à des dispositions particulières :

- l'organisation du travail, y compris à distance de ces collaborateurs au forfait jours doit impérativement 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 le repos hebdomadaire dans le respect du décret n°97-326 du 10 avril 1997 ;
- les salariés relevant de cette catégorie bénéficient également des jours fériés chômés dans l'entreprise, des congés payés et le cas échéant, des congés d'ancienneté et des congés spéciaux appliqués dans l'entreprise.

Ils disposent de toute latitude pour déterminer leur temps de travail dans le cadre de ce forfait, sous réserve de respecter les dispositions précitées.

Dispositions assurant le respect des règles du repos :

CA

- **Pour les emplois commerciaux au forfait relevant du régime de travail du mardi au samedi**

Pour respecter le repos minimal quotidien des commerciaux au forfait, leur poste informatique sera verrouillé automatiquement à 20h00 du mardi au vendredi et à 14h30 le samedi. Les agences seront sous alarme entre 20h30 et 8h30 du mardi au vendredi et avant 8h30 et après 14h30 le samedi.

- **Pour les emplois des fonctions support au forfait et des fonctions commerciales au forfait relevant du régime de travail du lundi au vendredi.**

Pour respecter le repos minimal quotidien des fonctions support au forfait, l'ensemble des sites sera mis sous alarme après 20h30 et jusqu'à 7h30.

- **Pour les emplois au forfait de la plateforme téléphonique**

Pour respecter le repos minimal quotidien des salariés travaillant au forfait sur la plateforme téléphonique, le site sera sous alarme après 20h30 et jusqu'à 7h30 du lundi au vendredi et pour ceux exerçant le samedi, avant 7h30 et après 18h30.

En tout état de cause, le salarié au forfait doit impérativement respecter un temps de repos quotidien de 11h minimum y compris lors de ses déplacements.

- **Repos hebdomadaire**

En application du Décret n°97-326 du 10 avril 1997, les salariés au forfait doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs, dont le dimanche.

Toute activité exceptionnelle le samedi (pour un régime du lundi au vendredi) ou le lundi (pour un régime du mardi au samedi) doit faire l'objet d'un temps de récupération équivalent dans les 15 jours qui suivent.

Toute activité le dimanche fait l'objet d'une récupération du double de la durée du travail déclarée, également dans les 15 jours qui suivent.

Cependant, pour éviter que le salarié au forfait ne soit pénalisé par ce doublement de récupération, le temps déduit du temps de travail annuel correspondra au temps de travail du week end (sans doublement).

Tout travail le dimanche fait l'objet d'une consultation préalable du Comité d'Entreprise.

Cas particuliers des moments conviviaux :

Ne sont pas considérées comme temps de travail effectif, les participations à des manifestations non obligatoires (tels que dîners, spectacles, sans caractère commercial et définis comme tel dans l'invitation)

1.2.3.5. Modalités de contrôle et de suivi

- **Contrôle**

Pour garantir le respect de ces temps de repos, les salariés liés à une convention de forfait jours peuvent visualiser sur l'outil de suivi du temps de travail le nombre de jours travaillés ainsi que le nombre de jours de repos pris en précisant leur nature. Le relevé mensuel des jours travaillés et des jours de repos est consultable dans l'outil de gestion des temps par le collaborateur et le responsable hiérarchique.

La durée de travail est également décomptée chaque année par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié.

Le responsable hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait définie en jours et le collaborateur assurent le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail :

- le responsable hiérarchique du collaborateur en forfait s'assure de la prise régulière des jours de repos au cours de l'année de référence,
- une analyse de l'organisation du travail et du temps de travail de ces collaborateurs en forfait est assurée régulièrement par le responsable hiérarchique au cours d'entretiens individuels permettant d'évaluer la charge de travail et de fixer en fonction de ces éléments, les missions données à chaque collaborateur pour la période à venir. Notamment, un point sur le respect des durées minimales de repos sera effectué,

En cas de surcharge exceptionnelle de travail ou de temps de déplacements particulièrement longs pouvant avoir un impact sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle, un entretien individuel avec le collaborateur concerné est organisé par la hiérarchie ou à la demande du collaborateur, afin d'apprécier la charge de travail et de discuter de l'organisation du travail,

- Enfin, le dispositif d'appréciation sera révisé, à partir de celui effectué en 2014 au titre de 2013, afin d'intégrer les dispositions suivantes pour les collaborateurs au forfait jours : lors de cet entretien annuel, les collaborateurs liés par une convention de forfait jours évoquent avec leur responsable hiérarchique l'adéquation de ce mode d'aménagement du temps de travail avec la charge de travail, l'organisation du travail, l'amplitude des journées de travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ainsi que la rémunération.

2. STIPULATION FINALE

2.1. Champ d'application de l'avenant et entrée en vigueur

Le présent avenant s'applique aux salariés de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire, définis par l'article 1.2.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. L'entrée en application du présent avenant intervient après l'ensemble des formalités de dépôt conformément aux dispositions de l'article L2261-1 du code du travail. Néanmoins, les parties conviennent que les nouvelles conventions de forfait signées s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2013 et que les conventions de forfait signées préalablement à l'entrée en application du présent accord sont maintenues jusqu'au 31 décembre 2012. En cas de refus par un collaborateur de signer la nouvelle convention de forfait jours qui lui sera proposée, il sera soumis au régime horaire du temps de travail de l'entité au sein de laquelle il est affecté.

2.2. Révision de l'avenant

Le présent avenant pourra être révisé en tout ou partie, à tout moment, par voie d'avenant. Seules les parties signataires ainsi que les organisations syndicales ayant ultérieurement adhéré au présent avenant, pourront signer un avenant de révision. 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.

Les négociations devront être engagées au plus tard dans les 30 jours calendaires suivant la première présentation ou la remise de l'information prévue au paragraphe ci-dessus.


2.3. Dépôt et Publicité

Le présent avenant fera l'objet d'une publicité et d'un dépôt, conformément aux dispositions de l'article L 2261-1 du Code du Travail, auprès de la Direction Départementale du Travail et du Conseil des Prud'Hommes du siège social. Il sera notifié à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives par courrier recommandé avec AR

Fait en 7 exemplaires originaux

à Orvault, le 15/11/12


Pour la CEBPL



Pour la CFDT

Pauline ROGER

Pour le SNE-CGC

Rodolphe JOUANNEAU 

Pour l'UNSA-BPCE

et 