

DECISION UNILATERALE SUR LES HORAIRES DE TRAVAIL DES SALARIES DU RESEAU PHYSIQUE D'AGENCES

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

■ Préambule

Dans le cadre des travaux post fusion de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire, la Direction avait engagé des discussions sur les horaires de travail des agences avec les organisations syndicales au cours de nombreuses réunions en 2009 et a dénoncé l'accord du 12 décembre 1994 relatif aux horaires d'agence et son avenant du 31 mai 2002 en juillet 2009.

Le délai de dénonciation arrivant à terme le 9 octobre 2010, la Direction a engagé de nouvelles négociations avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise pour organiser un nouveau dispositif horaire de travail pour les agences. Quatre réunions se sont tenues au cours du mois de juin et se sont achevées le 23 juin par un constat de désaccord entre l'entreprise et les organisations syndicales. Après consultations du Comité d'Entreprise et du CHSCT en date du 21 mai, 18 juin, 9 juillet et 25 août 2010 pour le CHSCT et en date du 30 juin, 7 juillet et 27 août 2010 pour le Comité d'Entreprise, l'accord a été proposé à la signature des organisations syndicales qui n'ont pas souhaité le signer.

En l'absence de signature d'un accord, la Direction a décidé d'adopter la présente décision unilatérale relative aux horaires de travail des salariés du réseau physique d'agence, décision reprenant les termes du dernier projet d'accord proposé aux organisations syndicales représentatives.

La Direction rappelle que dans un contexte de concurrence exacerbée au sein du secteur bancaire et financier et avec les enjeux économiques importants des horaires clients des agences, notamment en terme de développement, de compétitivité et de qualité de service vis-à-vis de la clientèle, elle a souhaité mettre en place des horaires de travail des commerciaux compatibles avec ces exigences et les impacts sociaux.

L'ensemble des dispositions suivantes s'inscrivent dans la perspective de concilier les intérêts de la clientèle, de la CEBPL et des collaborateurs.

Compte tenu de ces éléments, la présente décision unilatérale poursuit les objectifs suivants :

- Optimiser l'offre de la CEBPL en adaptant l'accessibilité des services aux attentes de la clientèle active et aux prospects ;



- Optimiser le maillage physique d'agences de la CEBPL en augmentant sa rentabilité
- Proposer une accessibilité des agences plus large avec un accueil et du conseil toute la journée ;
- Accroître l'activité sur les rendez-vous de fin de journée ;
- Assurer globalement le développement de la CEBPL, répondre à ses impératifs de productivité et de compétitivité qui sont les meilleurs garants du maintien et de l'évolution de l'emploi ;
- Dynamiser l'activité du réseau commercial tout en recherchant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Les décisions qui suivent ont tenu compte des conclusions d'études de souhaits et d'attentes de la clientèle, des pratiques de la concurrence et de l'occupation des plages horaires dans les points de vente.

La Direction rappelle que la présente décision n'a pas pour objet de modifier la durée hebdomadaire du travail de 38 heures, ni l'organisation du travail, les modalités et le champ d'application, tels que définis par l'accord ARTT du 29 juin 2000 et a décidé d'adopter les modalités suivantes pour définir des horaires de travail compatibles avec des horaires d'ouverture adaptés au public.



SOMMAIRE

1. PERIMETRE	4
2. LES DIFFERENTES TYPOLOGIES D'HORAIRE DES SALAIRES DU RESEAU PHYSIQUE D'AGENCES.....	4
2.1. Schéma général	4
2.2. Schéma de conquête	4
2.3. Exceptions	5
2.3.1. Exceptions liées à des contraintes environnementales spécifiques.....	5
2.3.2. Dérogations exceptionnelles.....	5
2.3.3. Agences spécialisées.....	6
3.1. Mesure d'accompagnement réservée aux salariés travaillant dans les agences du schéma général : dispositif CESU	6
3.2. Mesures d'accompagnement réservées aux salariés travaillant dans les agences du schéma de conquête	7
3.2.1. Dispositif CESU :.....	7
3.2.2. Dispositif d'accompagnement RH :	7
4. STIPULATIONS FINALES	7
4.1. ENTREE EN APPLICATION	7
4.2. DEPOT ET PUBLICITE	8



1. PERIMETRE

Les collaborateurs travaillant au sein du Réseau physique des agences BDD sont concernés par la présente décision.

2. LES DIFFERENTES TYPOLOGIES D'HORAIRE DES SALARIES DU RESEAU PHYSIQUE D'AGENCES

L'évolution des horaires de réception des clients est entérinée pour assurer, pour le présent et l'avenir, la rentabilité des points de vente de la CEBPL et afin d'offrir une ouverture plus attractive le soir pour capter la clientèle active qui constitue le cœur de cible de la politique de développement, tout en permettant une meilleure prise en compte et organisation des activités administratives dans l'exercice des métiers commerciaux. Pour parfaire l'information donnée aux organisations syndicales représentatives et aux instances représentatives du personnel, la Direction a présenté lors de réunions de négociations, de Comité d'Entreprise et du CHSCT, les horaires de réception des clients au sein des agences de la CEBPL, articulés autour du schéma général et du schéma de conquête.

La première typologie d'agences physiques concernera toutes les agences à l'exception des agences du schéma de conquête défini dans le §2.2.

2.1. Schéma général

Les horaires collectifs des salariés affectés à une agence régie par le schéma général sont déterminés de la manière suivante :

8h40/18h40	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Heure d'arrivée		8:40	8:40	8:40	8:40	8 :30
Heure de départ		12:20	12:20	12:20	12:20	12 :50
Pause méridienne		1:35	1:35	1:35	1:35	
Heure d'arrivée		13:55	13:55	13:55	13:55	
Heure de départ		18:40	18:40	18:40	18:40	

2.2. Schéma de conquête

Le schéma de conquête correspond à des agences importantes de cœur de grandes villes ou de zones commerciales ou en proche périphérie de ces dernières.

A la date de mise en application de la présente décision unilatérale, une liste de 20 agences a été déterminée par la Direction. La liste est annexée à la présente.



Toute évolution éventuelle de la liste fera l'objet d'une information consultation du CHSCT et du Comité d'Entreprise.

En tout état de cause, la Direction s'engage à ne pas faire évoluer, à la hausse, la liste de ces 20 agences durant toute la période du plan stratégique en vigueur, soit jusqu'au 31 décembre 2013.

Les horaires collectifs des salariés affectés à une agence régie par le schéma de conquête sont déterminés de la manière suivante :

10h/19h	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
Heure Embauche		9:10	9 :15	9 :15	9 :15	9 :15
Heure Départ Personnel		12:35	12:35	12:35	12:35	12 :50
Pause Méridienne		1:20	1:20	1:20	1:20	
Heure Embauche		13:55	13:55	13:55	13:55	
Heure Départ Personnel		19:10	19:10	19:10	19:10	

2.3.Exceptions

2.3.1. Exceptions liées à des contraintes environnementales spécifiques

Des dérogations aux horaires définis ci-dessus peuvent être appliquées en raison de sujétions juridiques et/ou environnementales liées à la disposition géographique des agences, notamment dans les zones commerciales, et pour lesquelles l'entreprise n'a pas la maîtrise des horaires d'ouverture à la clientèle.

Les dérogations apportées à compter de la mise en application de la présente décision font l'objet d'une information consultation du Comité d'Entreprise.

2.3.2. Dérogations exceptionnelles

Toute dérogation de nature collective à ces horaires de travail doit demeurer exceptionnelle. Elle doit faire l'objet d'un projet émanant de la hiérarchie supérieure aux agences et validée par le mandataire social en charge du réseau, être fondée sur le volontariat des salariés concernés, être compatible avec les règles de sécurité et faire l'objet d'une information consultation du Comité d'Entreprise.

A titre d'exemples : foires, salons, évènements nationaux ou internationaux tels que le tour de France, évènements locaux ou internes exceptionnels, ...



2.3.3. Agences spécialisées

Dans l'hypothèse de la mise en place ultérieure ou de l'évolution d'agences exclusivement dédiées à des marchés spécialisés ou des métiers spécifiques, d'autres horaires pourront être mis en place par la Direction après information consultation du Comité d'Entreprise A titre d'exemples : Gestion privée, professionnels, immobilier, ...

3. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Pour tenir compte d'une fermeture plus tardive le soir pour les collaborateurs travaillant dans les agences et en vue de leur faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, La Direction a souhaité adopter les modalités d'accompagnement qui suivent et qui permettent de prendre en compte des frais supplémentaires de garde des jeunes enfants.

Il est précisé que les collaborateurs à temps partiel ont droit aux dites dispositions à la condition de terminer leur journée de travail à 18h40 (3.1) ou 19h10 (3.2) au moins 1 fois dans la semaine.

3.1. Mesure d'accompagnement réservée aux salariés travaillant dans les agences du schéma général : dispositif CESU

Chaque salarié ayant des enfants à charge fiscalement de moins de 13 ans en début d'exercice peut obtenir 1600 euros de CESU maximum par année civile avec une prise en charge employeur de 25% (soit un maximum de 400 euros). En cas d'évolution législative du dispositif CESU ne permettant plus d'assurer une telle prise en charge, d'autres moyens substitutifs seront mis en œuvre permettant le versement d'une somme à hauteur similaire de la prise en charge employeur à la date de signature du présent accord, soit 400€.

Cette prise en charge sera soumise à la présentation de justificatifs auprès de la DRH en début d'exercice.

Le bénéfice de cette mesure s'arrête l'année où le dernier enfant à charge du collaborateur a 13 ans.

Par ailleurs, cette mesure ne se cumule pas avec d'autres dispositifs de CESU en vigueur dans l'entreprise

Enfin, quand deux collaborateurs mariés ou pacsés travaillent en agences, cette mesure spécifique s'applique à l'un des membres uniquement.



3.2. Mesures d'accompagnement réservées aux salariés travaillant dans les agences du schéma de conquête

3.2.1. Dispositif CESU :

Chaque salarié ayant des enfants à charge fiscalement de moins de 13 ans en début d'exercice peut obtenir 1600 euros de CESU maximum par année civile avec une prise en charge employeur de 90% (soit un maximum de 1440 euros). En cas d'évolution législative du dispositif CESU ne permettant plus d'assurer une telle prise en charge, d'autres moyens substitutifs seront mis en œuvre permettant le versement d'une somme à hauteur similaire de la prise en charge employeur à la date de signature du présent accord, soit 1440€.

Cette prise en charge sera soumise à la présentation de justificatifs auprès de la DRH en début d'exercice.

Le bénéfice de cette mesure s'arrête l'année où le dernier enfant à charge du collaborateur a 13 ans.

Par ailleurs, cette mesure ne se cumule pas avec d'autres dispositifs de CESU en vigueur dans l'entreprise

Enfin, quand deux collaborateurs mariés ou pacsés travaillent en agences, cette mesure spécifique s'applique à l'un des membres uniquement.

3.2.2. Dispositif d'accompagnement RH :

Chaque salarié pourra, à sa demande, être reçu, par la DRH durant la première année de la mise en œuvre de son nouvel horaire.

Par ailleurs, les situations des collaborateurs rencontrant des contraintes de famille importantes, notamment liées à des problèmes de santé de l'un des membres, et pour lesquels ces horaires posent des difficultés majeures d'organisation, font l'objet d'une étude de réaffectation par la DRH et par la hiérarchie.

4. STIPULATIONS FINALES

4.1.ENTREE EN APPLICATION

La présente décision s'applique à compter du 10 octobre 2010 et pour une durée indéterminée. Elle pourra faire l'objet d'une dénonciation par la Direction selon les dispositions légales en vigueur.



4.2.DEPOT ET PUBLICITE

La présente décision unilatérale fera l'objet d'une information préalable à l'inspection du travail conformément à l'article D3171-4 du code du travail.

Fait en 2 exemplaires originaux

à Orvault, le 26 septembre 2010

Pour la CEBPL



Fidélise Destaller
Membre du Directoire.

Liste des agences en schéma de conquête

Agences	Agences principales	Groupes
BREST HOTEL DE VILLE	BREST HOTEL DE VILLE	FINISTERE NORD
QUIMPER LUZEL	QUIMPER LUZEL	FINISTERE SUD
CESSON SEVIGNE	CESSON SEVIGNE	ILLE ET VILAINE NORD
RENNES TROIS SOLEILS	RENNES JANVIER	ILLE ET VILAINE SUD
AGORA	AGORA	LOIRE ATLANTIQUE SUD
FOCH	FOCH	MAINE ET LOIRE NORD
TRAVOT	TRAVOT	MAINE ET LOIRE SUD
GRENOUX	GRENOUX	MAYENNE
THEATRE	THEATRE	VENDEE
SAINT BRIEUC ROHAN	SAINT BRIEUC ROHAN	COTES D ARMOR
GRASLIN	GRASLIN	NANTES
CONTRESCARPE	CONTRESCARPE	NANTES
DECRE	DECRE	NANTES
LES MAILLETS	LES MAILLETS	SARTHE NORD
ARISTIDE BRIAND	ARISTIDE BRIAND	SARTHE SUD
RENNES JANVIER	RENNES JANVIER	ILLE ET VILAINE SUD
RENNES NEMOURS	RENNES JANVIER	ILLE ET VILAINE SUD
REPUBLIQUE	REPUBLIQUE	LOIRE ATLANTIQUE NORD
VANNES REPUBLIQUE	VANNES REPUBLIQUE	MORBIHAN EST
LORIENT ANATOLE FRANCE	LORIENT ANATOLE FRANCE	MORBIHAN OUEST