

AVENANT A L'ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Entre les soussignés,

La Caisse d'Epargne **Hauts de France**, dont le siège social est situé
135, Pont de Flandres - 59031 Lille Cedex
Représentée par Madame **Peggy Brione**, Directeur Pôle Culture Talent et Transformation

D'une part

Et

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

Le syndicat **SU-UNSA**, représenté par :

_____, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **CFDT**, représenté par :

LARONNE Frédéric, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **SNE-CGC**, représenté par :

LECLERCQ Laurent, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **FO**, représenté par :

DUMONT ARNAUD, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

D'autre part,

Il est conclu le présent avenant à l'accord d'entreprise relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail du 1^{er} mai 2017 mis en place lors de la création de la Caisse d'Epargne Hauts de France, issue de la fusion des ex-Caisse d'Epargne Nord France Europe, et ex-Caisse d'Epargne Picardie.

Il est arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1 : Modification de l'article 3 relatif aux heures supplémentaires

L'article 3 est réécrit comme suit :

Dans ce cadre, constituent uniquement des heures supplémentaires :

- Les heures accomplies sur une semaine déterminée, au-delà de la durée hebdomadaire réelle de travail effectif (38 heures 05 minutes)
- Les heures effectuées sur l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre) au-delà de 1607 heures, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire réelle de travail effectif, et rémunérées à ce titre mensuellement.

En toute hypothèse, il est rappelé que ne constituent des heures supplémentaires que les heures de travail effectif, réalisées à la demande exprès et préalable de l'employeur ou du manager.

Ces heures supplémentaires sont au choix du collaborateur :

- Rémunérées avec les majorations de salaire y afférentes conformément aux dispositions légales en vigueur, soit une majoration de 25% des cinq premières heures et 50% pour les heures suivantes.
- Récupérées, avec les majorations afférentes soit sous le format journée, ou demi-journée, soit en heures.
- Peuvent être portées au Compte Epargne Temps le repos compensateur de remplacement d'heures supplémentaires d'une durée minimale de 7 heures dans la limite de 35 heures soit 5 jours par an

Article 2 : Modification de l'article 5 relatif au droit à la déconnexion

L'article 5 est réécrit comme suit :

Afin d'assurer le respect de temps de repos et de congés des salariés et préserver l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Il est reconnu un droit à la déconnexion dans l'utilisation des outils numériques mis à disposition.

A ce titre, les salariés ne sont pas tenus de répondre aux sollicitations internes et externes en dehors des heures habituelles de travail (respect du repos quotidien et des repos hebdomadaires) et durant les périodes de suspension du contrat de travail (congés payés, JRTT, arrêt de travail...).

En fonction des évolutions technologiques, des discussions pour aborder les modalités d'exercice du droit de la déconnexion et les dispositifs de régulation, seront engagées à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 3 : modification de l'article 7 relatif aux règles de prise de jours RTT

L'article 7 est réécrit comme suit :

Les jours de repos liés à la réduction du temps de travail doivent être pris dans le cadre de l'année civile sous forme de demi-journées ou de journées entières.

Deux jours au maximum peuvent être fixés par l'employeur pour des fermetures collectives (jours chômés et payés). Lorsque les jours de fermeture collective sont fixés sur une demi-journée travaillée, ces jours s'imputent en priorité sur les JRTT. Le solde des jours de repos est pris à l'initiative du salarié.

S'agissant des rythmes hebdomadaires de travail organisés sur quatre jours et demi, 7 demi-journées travaillées (lundi après-midi ou samedi matin) peuvent être prises en demi-jour RTT. Les éventuelles fermetures collectives ne diminuent pas ce droit.

Cette possibilité est ouverte y compris durant une période de congés payés en respectant néanmoins la règle de pose de 20 jours ouvrés en congés payés dont 10 jours en continu pour le congé principal.

Les journées ou demi-journées RTT font l'objet d'une demande d'autorisation d'absence déposée dans l'outil dédiée auprès du responsable hiérarchique cinq jours ouvrés au moins avant la date de prise de repos. Toutefois, ce délai de prévenance de cinq jours ouvrés peut être réduit en cas d'urgence ou situation individuelle le justifiant.

Concernant la situation particulière des salariés à temps partiel,

- Il est possible de poser une absence RTT (journée entière ou demi-journée) la veille d'un jour temps partiel (ou avant une demi-journée à temps partiel) dans la limite de la moitié des droits annuels à RTT. Au-delà, la pose d'une RTT la veille d'un jour temps partiel (ou avant une demi-journée temps partiel) ne sera pas autorisée.
- Pour les salariés à temps partiel, toutes les fermetures collectives sont décomptées en RTT (sauf absence de droit à RTT occasionnant le décompte en congé payé), celles-ci impactent le droit à pose de RTT la veille d'un jour temps partiel
- Par ailleurs, un salarié à temps partiel ne peut poser une récupération la veille de la journée de son temps partiel

L'accord ou le refus est notifié au salarié dans les trois jours qui suivent la demande d'autorisation d'absence ; faute de réponse dans le délai imparti, la demande d'absence est réputée valide.

Indépendamment des possibilités d'apport des jours RTT au Compte Epargne Temps, les JRTT ne sont pas reportables d'une année sur l'autre, ils doivent impérativement être pris dans l'année civile et, au plus tard, au 31 décembre de l'année considérée.

Article 4 : modification de l'Article 8 relatif aux dispositions particulières concernant le forfait annuel en jours

L'article 8 est réécrit comme suit :

Relèvent, par principe, du forfait annuel en jours :

- Les salariés cadres autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions et le niveau de responsabilités ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif
- Les salariés, non cadres, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

La durée de travail de ces salariés, cadres ou non cadres, est ainsi établie sur une base annuelle civile et exprimée en nombre de jours travaillés. Ce nombre de jours est fonction du rythme hebdomadaire de travail et est fixé comme suit :

Rythme de travail	Pour 2 jours consécutifs de repos hebdomadaire	Pour 2,5 jours consécutifs de repos hebdomadaire
Jours travaillés	204	208
Nombre théorique de JRTT	13	9

Le nombre réel de jours RTT est calculé pour chaque salarié en fin d'exercice, au regard du nombre de jours de travail effectif (ou assimilés) sur l'exercice considéré. La formule de calcul des jours de RTT, pour un salarié déterminé, est donc la suivante :

$$N = \text{Nbre théorique de jours RTT} \times \frac{\text{Nbre de jours de travail effectif du salarié dans l'année}}{(204) \text{ ou } (208)}$$

Le résultat obtenu est arrondi au 0,5 jour supérieur.

Si ces salariés ne sont ainsi pas soumis aux durées légales maximales de travail quotidien et hebdomadaire, ils travailleront dans le respect des règles applicables en matière de repos journalier et hebdomadaire.

Ils définissent par ailleurs librement leurs jours de repos dans le cadre des règles fixées à l'article 7 du présent accord, ces jours de repos pouvant être pris sous forme de demi-journées ou de journées entières.

En pratique, si la période d'activité se termine à 13 heures (ou avant 13 heures), le salarié devra alors justifier d'une demi-journée de congé/RTT pour l'après-midi. Si la journée de travail démarre à 13 heures (ou après 13 heures), le salarié au forfait jours devra alors justifier d'une demi-journée de congé/RTT pour le matin.

La pose d'une absence en congés payés le samedi est décomptée pour une journée comme pour tout salarié.

Le bénéfice d'un forfait jour est lié à l'emploi confié. Il fait l'objet d'une convention individuelle et écrite entre l'employeur et le salarié ou d'un avenant au contrat de travail.

En cas de refus du salarié d'adhérer à ce mode d'organisation de travail, ce dernier relève alors des horaires de travail de son unité d'appartenance (horaires individuels ou horaires collectifs).

Des conventions prévoyant un nombre de jours de travail réduit peuvent être conclues dans les mêmes conditions.

FB
LL
LF AD

Les modalités de mise en œuvre du forfait jours au sein de la CEHDF font l'objet d'un accord spécifique.

Article 5 : modification de l'Article 9 relatif aux modalités de décompte du temps de travail

Suppression des dispositions de l'Article 9.1.2

Article 6 : modification de l'Article 10 relatif aux conditions de travail des femmes enceintes

L'article 10 est réécrit comme suit :

Les salariées enceintes qui décomptent leur temps de travail en heures bénéficient d'une réduction du temps de travail hebdomadaire, sans réduction de rémunération, de :

- 3 heures à partir du 4ème mois de grossesse
- 6 heures à partir du 6ème mois de grossesse.

L'adaptation de l'horaire de travail journalier est établie en tenant compte des souhaits de l'intéressée et du bon fonctionnement de l'unité de travail.

Cette adaptation de l'horaire peut prendre la forme :

- D'une arrivée retardée et/ou d'un départ avancé
- D'une demi-journée par semaine à partir du 6ième mois de grossesse.

Les salariés engageant une procédure d'adoption plénière peuvent bénéficier de 4 demi-journées pour effectuer leurs démarches administratives afin d'obtenir l'agrément d'adoption.

Le temps pour se rendre aux examens médicaux obligatoires est assimilé à du temps de travail effectif.

Il est également précisé que le conjoint salarié bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux trois examens obligatoires, conformément aux dispositions de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

La collaboratrice recourant à une PMA (Procréation Médicalement Assistée) bénéficie d'une autorisation d'absence pour réaliser les actes médicaux nécessaires au protocole.

Le conjoint salarié bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le/la salarié(e) au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article 7 : modification de l'Article 11 relatif aux congés payés

L'article 11 est réécrit comme suit :

ARTICLE 11.1 : DROITS A CONGES PAYES

Le décompte des congés payés s'effectue en jours ouvrés.

Le nombre annuel de jours ouvrés de congés payés pour un salarié présent au cours de l'exercice de référence est fixé à 35 jours.

3 jours peuvent être réservés annuellement à l'octroi de jours de fermeture collective (jours chômés et payés). Si ces 3 jours de fermeture collective ne sont pas intégralement fixés, le solde est pris individuellement.

Un congé principal de 20 jours ouvrés doit être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année, dont 10 jours en continu.

Le plafond maximum de pose est de 25 jours ouvrés de congés payés consécutifs sauf en cas de départ définitif de l'entreprise à l'issue de la période de congés.

Le salarié bénéficie des jours de congés payés pour fractionnement dans l'hypothèse, uniquement, où l'employeur ne peut accorder, pour raison de service, 20 jours ouvrés de congés payés sur ladite période.

Les demandes d'absence doivent être déposées dans l'outil dédié :

- Pour le congé principal : avant le 15/03 ;
- Pour un congé pendant les congés scolaires : au plus tard 1 mois avant la date souhaitée
- Pour un congé en dehors de ces périodes : au plus tard 5 jours ouvrés avant la date souhaitée.

Toutefois, en cas de force majeure, de motif impérieux familial ou situation individuelle le justifiant, ces délais feront l'objet d'une dérogation, en concertation soit avec le manager, soit avec les services de la Direction des Ressources Humaines.

Les autorisations d'absence déposées dans l'outil dédié dans les délais impartis décrits ci-dessus sont accordées ou refusées dans un délai

- De 15 jours à partir du 15 février (s'agissant de la demande d'absence pour le congé principal),
- D'une semaine pour une demande de congé pendant les congés scolaires,
- De 2 jours ouvrés pour une demande de congé hors période congé scolaire,

Toutefois, en cas de force majeure, de motif impérieux familial ou situation individuelle le justifiant, ces délais feront l'objet d'une dérogation, en concertation soit avec le manager, soit avec les services de la Direction des Ressources Humaines.

Faute de réponse dans ce délai, les demandes sont réputées validées.

Afin d'organiser dans les meilleurs conditions la prise du congé principal, une réunion d'équipe (manager et l'ensemble des membres de l'équipe concernée) sera organisée, en cas de pose de congés payés par un ou plusieurs collaborateurs pour cette période,

en anticipation de la date limite du 15 mars, pour partager collectivement l'ordre des départs en congés.

En cas de désaccord persistant, les demandes de congés payés sont posées dans l'outil dédié et le manager arbitre les demandes.

Indépendamment des possibilités d'apport de jours de congés payés au Compte Epargne Temps, un report de 7 jours ouvrés de congés payés d'un exercice sur l'autre est toléré. Les jours ainsi reportés doivent impérativement être pris dans le premier trimestre qui suit l'année de référence, soit avant le 31/03.

Dans le cas contraire, ils seront transférés automatiquement dans le CET dans la limite autorisée, soit 15 jours (limite correspondant à l'alimentation annuelle maximum du CET).

Modalités de décompte des congés payés

Le décompte des congés payés s'effectue en jours ouvrés tant pour les salariés à temps plein que les salariés à temps partiel. Une semaine de congés payés équivaut, pour un salarié à temps complet, comme pour un salarié à temps partiel, à 5 jours, quelle que soit la durée de travail de chaque journée.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à congés payés que les salariés à temps complet.

Il est précisé pour les salariés travaillant le samedi, que la journée du samedi compte pour 1 jour de congé payé.

Ainsi, le décompte des congés payés s'effectue du 1^{er} jour de congé à la veille du retour pour les salariés à temps plein comme pour ceux à temps partiel. Pour les salariés à temps partiel, la pause d'une journée de CP la veille du temps partiel entraîne le décompte d'un jour de cette journée.

ARTICLE 11.2 : AUTRES CONGES CONVENTIONNELS

Les salariés bénéficient des congés conventionnels en vigueur définis aux articles 55 bis (congés d'ancienneté), 56, 57 et 58 (absence prolongée pour maladie), 60 (congés pour soins), 61 (congé de maternité), 62 (mariage, naissance, baptême et première communion, décès), 64 (congé pour convenances personnelles), des accords collectifs nationaux. Si la loi prévoit un nombre de jours de congés plus favorable, le salarié bénéficie alors de ce nombre de jours de congés.

Les dispositions concernant les jours de congés liés au mariage sont étendues aux salariés ayant conclu un pacte civil de solidarité.

Pour les salariés à temps partiel, la pose d'un jour de congé ancienneté la veille d'un jour temps partiel n'entraîne pas le décompte en congé de cette journée de temps partiel.

ARTICLE 11.3 : PERIODES D'ACQUISITION ET DE PRISE DES CONGES PAYES

La période de référence pour le calcul des droits à congés payés est fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours. La période de référence pour la prise des congés est également fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre de la même année.

Article 8 : Entrée en vigueur – Clause de rendez-vous – Durée d'application

1) Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet au 1^{er} avril 2021. Il sera communiqué à l'ensemble du personnel de l'Entreprise par tout moyen.

2) Modalités de révision de l'avenant

Les dispositions du présent accord pourront faire l'objet à tout moment de demandes de révision sous forme de lettre recommandée avec avis de réception et moyennant un préavis de trois mois.

La demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des parties signataires et adhérentes.

La demande de révision n'est recevable qu'à échéance d'une période d'observation d'un an courant à compter de la date de signature du présent accord, et doit être accompagnée d'indications précises sur les changements souhaités.

Ce délai d'un an peut être réduit d'un commun accord dans le cas où les parties souhaitent réviser le même article et y apporter les mêmes ajouts, suppressions ou modifications. Ce délai ne sera par ailleurs pas opposable en cas de modification des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ayant une incidence directe ou indirecte sur le présent accord.

Toutes les organisations représentatives dans l'entreprise seront convoquées à la négociation de l'avenant de révision, dans un délai maximum de deux mois suivant la demande de révision.

Les parties mettront tout en œuvre pour faire aboutir les négociations dans un délai de 6 mois à compter de la première réunion.

En cas d'absence d'accord passé ce délai, les négociations prendront fin et conduiront à poursuivre l'application du présent accord dans les mêmes conditions, sauf souhait de l'une des parties de procéder à la dénonciation de l'accord dans les conditions ci-dessous précisées, et ce, conformément aux dispositions légales.

3) Conditions de dénonciation de l'accord et ses avenants

Indépendamment de la procédure de révision énoncée ci-dessus, toutes les dispositions du présent avenants sont convenues pour une durée indéterminée, et peuvent à ce titre être dénoncées à tout moment par l'une ou l'autre des parties contractantes, sous forme de lettre recommandée avec avis de réception et moyennant un préavis de trois mois.

Conformément à l'article L.2222-6 du Code du Travail, l'avenant dénoncé continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant qui lui est substitué, ou à défaut pendant une durée de un an à compter de la date d'effet de la dénonciation.

Article 9 : Communication – dépôt – publicité

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-4 du Code du travail, le Plan, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévues aux articles D.2231-6 et D.2231-7 du code du travail seront déposés, à la diligence de l'Entreprise, sur la plateforme de télé-procédure du Ministère du Travail prévue à cet effet (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/).

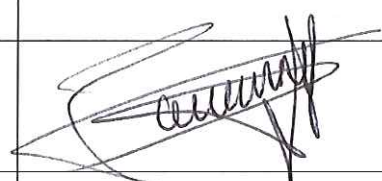

Fait à Lille, en 10 exemplaires, le 16 mars 2021

Pour la Direction de la CEHDF

Madame Peggy BRIONE
Directeur Pôle Talent Culture et Transformation



Pour les Organisations Syndicales Représentatives

	Nom, Prénom du Signataire	Signature
SU-UNSA	M. Délégué Syndical	
CFDT	M.R LARGIERE Frédéric Délégué Syndical	
SNE-CGC	M. LECLERCQ Laurent Délégué Syndical	
FO	M. DUMONT ARNAUD Délégué Syndical	