

**AVENANT À L'ACCORD COLLECTIF RELATIF À L'AMÉNAGEMENT
ET À L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS CERA
DU 10 JUILLET 2007**

ENTRE LES SOUSSIGNÉES :

- La Caisse d'Épargne Rhône Alpes, dont le siège social est situé à Lyon 3^{ème} – 116 Cours Lafayette, représentée par Monsieur Guillaume ISERENTANT, en sa qualité de Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources Humaines, ci-après dénommée CERA

D'une part

Et,

- L'organisation syndicale CFDT représentée par Madame Véronique SCHMITT, en sa qualité de déléguée syndicale de la CERA,
- L'organisation syndicale CGT représentée par Monsieur Eric GOUBIER, en sa qualité de délégué syndical de la CERA,
- L'organisation syndicale SNE-CGC représentée par Monsieur Gérald MUNGENAST, en sa qualité de délégué syndical de la CERA,
- L'organisation syndicale SU-UNSA représentée par Madame Isabelle BRESSOUX, en sa qualité de déléguée syndicale de la CERA,

D'autre part

IL A ÉTÉ ARRÊTÉ ET CONVENU CE QUI SUIT :

US GM E.L.


 1

PRÉAMBULE

L'accord collectif relatif à l'aménagement et l'organisation du temps de travail dans CERA conclu le 10 juillet 2007, a fixé la durée annuelle de travail effectif des collaborateurs de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes à 1 607 heures, correspondant à une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures.

Ce même accord a fixé la durée hebdomadaire conventionnelle de travail à 38 heures, répartie sur 4,5 jours, les collaborateurs - hors cadres autonomes - bénéficiant ainsi d'un repos hebdomadaire de 2,5 jours consécutifs, dont le dimanche, sauf dispositions particulières. Les collaborateurs - hors cadres autonomes - se voient en complément attribuer 8,5 jours de repos (RTT), et la période de référence de calcul de la durée du travail s'entend du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Par ailleurs, le contexte de l'année 2020 qui s'est poursuivi en 2021 et début 2022 a conduit à expérimenter une organisation différente des jours travaillés sur la semaine, la Caisse d'Épargne Rhône Alpes ayant mis en œuvre des mesures dérogatoires à l'accord collectif du 10 juillet 2007 sus-visé, en application des préconisations contenues dans le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19. Ainsi, la Caisse d'Épargne Rhône Alpes a organisé le lissage de la présence sur site des collaborateurs éligibles au télétravail dans le cadre d'une rotation sur l'ensemble de la semaine, incluant les demi-journées habituellement non travaillées. À cette fin, les collaborateurs ont eu la possibilité, à titre temporaire et exceptionnel, de substituer à la demi-journée habituellement non travaillée une autre demi-journée de la semaine normalement travaillée.

Il est apparu que la poursuite de ce dispositif, dont l'intérêt a pu se révéler au sein des équipes durant cette période exceptionnelle, pouvait permettre à certains salariés, indépendamment de la situation de crise sanitaire, une meilleure conciliation vie professionnelle/vie personnelle sans avoir à réduire leur temps de travail, et par voie de conséquence leur rémunération.

En outre, la mise en place de l'organisation du travail hybride avec la signature le 31 janvier 2022 d'un nouvel accord relatif au télétravail au sein de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes vise notamment à aboutir à un dispositif de télétravail plus flexible, plus agile et simple afin de s'adapter aux différentes situations de travail qui co-existent dans l'Entreprise.

Dès lors, afin de faciliter davantage encore la réalisation de cet objectif, il est apparu opportun de pouvoir capitaliser sur le dispositif décrit ci-dessus.

Les parties signataires souhaitent donc poursuivre l'expérimentation temporaire d'une souplesse accrue dans l'organisation du temps de travail des collaborateurs de l'Entreprise concernant la détermination de la demi-journée non travaillée dans la semaine.

Le présent accord vise en conséquence à définir les conditions de mise en œuvre de cet aménagement dont la durée d'application sera adossée à celle de l'accord collectif relatif à l'organisation du travail hybride conclu le 31 janvier 2022.

C'est dans ce contexte que les parties ont convenu de conclure le présent avenant.

US  GM E-G

ARTICLE 1 : MODALITÉS RELATIVES À LA DÉTERMINATION DE LA DEMI-JOURNÉE NON TRAVAILLÉE

1.1 - Pour les collaborateurs hors cadres autonomes qui travaillent du lundi après-midi au vendredi soir

Les parties conviennent que les collaborateurs pourront, sur la base du volontariat et avec l'accord de leur manager, choisir de modifier la demi-journée non travaillée pour la fixer soit le mercredi matin soit le mercredi après-midi en lieu et place du lundi matin.

En conséquence, si le collaborateur fait ce choix, le lundi matin sera travaillé en lieu et place et à due concurrence de l'une des deux demi-journées choisie.

L'amplitude hebdomadaire pour ces collaborateurs courant du lundi matin au vendredi soir, il est expressément convenu que le choix du collaborateur emporte son accord pour déroger au principe du repos consécutif hebdomadaire de 2,5 jours.

1.2 - Pour les collaborateurs hors cadres autonomes qui travaillent du lundi matin au vendredi midi

De la même façon qu'au 1.1 ci-dessus, les collaborateurs pourront, sur la base du volontariat et avec l'accord de leur manager, choisir de modifier la demi-journée non travaillée pour la fixer soit le mercredi matin soit le mercredi après-midi en lieu et place du vendredi après-midi.

En conséquence, si le collaborateur fait ce choix, le vendredi après-midi sera travaillé en lieu et place et à due concurrence de l'une des deux demi-journées choisie.

L'amplitude hebdomadaire pour ces collaborateurs courant du lundi matin au vendredi soir, il est expressément convenu que le choix du collaborateur emporte son accord pour déroger au principe du repos consécutif hebdomadaire de 2,5 jours.

ARTICLE 2 : EXPÉRIMENTATIONS D'AUTRES MODALITÉS DE DÉTERMINATION DE LA DEMI-JOURNÉE NON TRAVAILLÉE

Il est convenu que puissent être expérimentées d'autres modalités de détermination de la demi-journée non travaillée en fonction d'aménagements du temps de travail spécifiques propres à certaines fonctions ou activités. La Direction informera le comité social et économique de ces expérimentations.

ARTICLE 3 : MODALITÉS RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE

Toute demande de modification de la demi-journée non travaillée devra être formulée au moins un mois avant la date souhaitée de mise en œuvre, et validée par le manager à minima 15 jours avant celle-ci. Dans tous les cas, la mise en œuvre effective se fera au 1^{er} jour d'un mois.

Concernant les salariés à temps partiel qui opteraient pour l'une des deux options prévues à l'article 1 ci-dessus, cette modification, une fois validée, n'entrera en vigueur qu'après signature d'un avenant au contrat de travail qui se substituera au précédent.

A titre dérogatoire, et pour les salariés à temps complet ayant opté, durant la crise sanitaire, pour un dispositif de même nature sur les demi-journées visées à l'article 1 ci-dessus, et qui

VS  GM E.G

souhaiteraient maintenir cette organisation, il est convenu que la mise en œuvre effective interviendra dès la validation par le manager de la demande du salarié.

ARTICLE 4 : AUTRES DISPOSITIONS DE L'ACCORD DU 10 JUILLET 2007

Les parties signataires précisent expressément que l'ensemble des autres mesures de l'accord du 10 juillet 2007 demeurent applicables et sont inchangées.

ARTICLE 5 : MODALITÉS D'INFORMATION DES SALARIÉS

Le présent avenant sera porté à la connaissance des salariés de la Caisse d'Épargne Rhône Alpes via le site Intranet de l'Entreprise.

ARTICLE 6 : DURÉE DE L'ACCORD ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} avril 2022 et cessera de plein droit le 31 août 2023. Il est expressément convenu qu'il ne pourra perdurer au-delà de sa date d'échéance ni avoir valeur d'accord à durée indéterminée.

ARTICLE 7 : SUIVI DE L'ACCORD

Les parties conviennent qu'un bilan de cet accord sera fait dans le courant du deuxième trimestre 2023.

ARTICLE 8 : RÉVISION

Le présent accord est révisable au gré des parties, conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du code du travail.

Tout signataire introduisant une demande de révision devra obligatoirement l'accompagner d'un projet écrit sur les points de l'accord qu'il souhaite voir modifier. Des discussions devront alors s'engager dans les 60 jours suivant la date de la demande de la révision.

D'une manière plus générale, les signataires du présent accord conviennent de se revoir en cas d'évolution législative et / ou réglementaire de nature à impacter l'équilibre du présent accord, étant précisé qu'à défaut de consensus recueilli par voie d'avenant ou d'accord de substitution, les dispositions légales ou réglementaires s'appliqueront de droit.

ARTICLE 9 : FORMALITÉS DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, il sera également notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail et un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes.

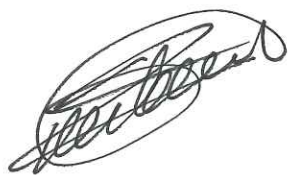
Conformément aux dispositions applicables, il est expressément convenu que le présent accord fera l'objet d'une publication, notamment dans la base de données nationale, dans une version anonymisée.

Le présent accord sera également communiqué à la Branche Caisse d'Épargne.

Fait à Lyon, le 25 mars 2022

En 6 exemplaires originaux.

Pour la Caisse d'Épargne Rhône Alpes



Pour la CFDT

V. SCHNITT



Pour le SNE-CGC

Gerald MUNGENAST



Pour la CGT

E. Guerin



Pour le SU-UNSA

J. Bresson

