

ACCORD RELATIF A L'ORGANISATION ET AU SUIVI DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES RESEAUX COMMERCIAUX DE LA CR SUD MEDITERRANEE

Entre

D'une part,

- La Caisse régionale de Crédit agricole Mutuel SUD-MEDITERRANEE, dont le Siège social est à Perpignan, 30, rue Pierre Bretonneau, représentée par son Directeur Général Monsieur Paul CARITE,

Et d'autre part,

- Les Organisations Syndicales ci-après :
 - Le SNECA/CGC représenté par Monsieur Joël FILHOL
 - La CFDT représentée par Madame Valérie GASC
Monsieur Franck TESOLIN
 - FO représentée par Madame Régine POMIERS
Monsieur Bernard MARTIN

PREAMBULE – OBJET DE L'ACCORD

Conformément aux principes de l'accord relatif à l'Amélioration des conditions de travail au Crédit agricole Sud-Méditerranée en date du 8 février 2019, la Direction et les organisations syndicales réaffirment leur attachement au respect des dispositions conventionnelles sur le temps de travail.

Dans les réseaux comme au siège, la tenue de l'emploi doit être réalisée, pour tous les salariés hors convention de forfait jours et temps partiels, dans le respect du volume horaire hebdomadaire (39 heures pour les salariés à temps complet), le respect du volume horaire annuel (1606 heures pour les salariés à temps complet) et la prise des 56 jours de congés.

Ainsi, 2 principes fondamentaux encadrent les dépassements individuels du volume horaire hebdomadaire :

- la récupération immédiate ou dans des délais courts ;
- la recherche des solutions organisationnelles dès que les dépassements observés ne sont pas isolés.

Dans ce cadre, le présent accord a pour objet de décliner ces principes formalisés et de définir les modalités d'organisation et de suivi du temps de travail dans les réseaux commerciaux (horaires collectifs) afin d'en faciliter l'appropriation par l'ensemble des collaborateurs concernés et leurs managers. Le présent accord ne concerne pas les salariés bénéficiant d'une convention de forfait.

Par ailleurs, la Direction et les organisations syndicales ayant souhaité s'inscrire dans certaines possibilités offertes par l'article L3121-44 du Code du travail et l'Annexe 2 de la CCN, elles conviennent ici des modalités de gestion et de suivi du temps de travail individuel pouvant dépasser le cadre hebdomadaire.

Ces modalités de suivi du temps de travail visent à concilier réponse aux attentes des clients, intérêt des salariés et fonctionnement optimal de Caisse régionale.

Dès lors, les parties conviennent des dispositions suivantes :

Article 1 - Durée du travail

Conformément aux dispositions de la Convention Collective nationale (Annexe 2), la durée hebdomadaire de travail applicable au sein de la CR Sud Méditerranée est normalement de 39h00¹ pour une personne travaillant à temps plein. Cette durée est ramenée à 35h00 en moyenne sur l'année par l'octroi de jours de repos, soit 1599 heures annuelles (majorée de 7 heures au titre de la journée de solidarité prévue par la loi du 30 juin 2004).

Dans ce cadre, la Caisse régionale réaffirme que son objectif est d'organiser le travail dans la durée de 39 heures hebdomadaire tout au long de l'année.

Veillant à ce que l'organisation des activités soit réalisée dans ce cadre hebdomadaire de 39h00 tout au long de l'année mais soucieuses de tenir compte des enjeux de la relation client et de l'existence de situations personnelles ou professionnelles impondérables, les parties conviennent d'encadrer les possibilités de dépassement horaire individuel au-delà de la semaine, dans le respect des autres limites légales ou conventionnelles en vigueur.

Le mode d'organisation du suivi du temps de travail prévu par le présent accord est applicable à l'ensemble des collaborateurs travaillant dans les réseaux commerciaux soumis à des horaires collectifs (réseau de proximité et réseaux spécialisés) et titulaires d'un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel, hors salariés bénéficiant d'une convention de forfait jours.

Rappel : le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

¹ Des schémas d'organisation peuvent être mis en œuvre à l'initiative de la Direction, par exemple pour les agences ouvertes le samedi après-midi.

2.1 Principes

La Caisse régionale réaffirme que son objectif est d'organiser le travail dans la durée de 39 heures hebdomadaire tout au long de l'année. En ce sens, dans le cadre de cet accord, elle acte qu'elle ne souhaite pas recourir aux solutions de modulation consistant à faire varier la durée collective de travail d'une semaine à l'autre.

a) Un système déclaratif de suivi du temps de travail et une souplesse encadrée de gestion du temps du temps de travail individuel

Bien que les réseaux commerciaux soient soumis aux horaires collectifs, la Caisse Régionale s'engage à mettre en place un outil de déclaration hebdomadaire du temps de travail par les salariés concernés, validé par le management de proximité.

En effet, en application du principe de réalité, elle souhaite prendre en compte les enjeux de la relation client, l'existence de situations impondérables ou les contraintes personnelles comme professionnelles pouvant conduire, de façon individuelle, à réaliser certaines semaines un volume hebdomadaire travaillé inférieur ou supérieur à 39h00.

Les parties signataires actent ainsi, en l'encadrant, une certaine souplesse dans la réalisation du travail individuel, reflet de situations vécues et acceptées dans l'intérêt des salariés, des clients et de la Caisse régionale.

Autour des modalités décrites à l'article 2.2, elles conviennent que la durée du travail des salariés concernés doit être de 39h00 en moyenne pour un salarié à temps plein, observée sur le mois, voire sur 3 mois pour des situations exceptionnelles clairement identifiées et validées par la Direction.

Dès lors, le dispositif ainsi mis en place n'a pas vocation à générer des heures supplémentaires mais encadrer les variations de volume de travail individuel en s'assurant du repos nécessaire des collaborateurs, du bon fonctionnement de l'unité et de la satisfaction des clients.

Il sera appliqué, en matière de durée du travail, une stricte proportionnalité aux collaborateurs travaillant à temps partiel, en fonction de leur taux d'activité contractuel.

b) La promotion de solutions concertées de gestion du temps

En termes de gestion individuelle du temps de travail, la Caisse régionale souhaite promouvoir les solutions concertées entre le manager et son collaborateur. Aussi les écarts individuels déclarés par rapport aux horaires collectifs, journaliers et hebdomadaires, doivent être la conséquence de situations occasionnelles, concertées préalablement entre le manager et le salarié, et acceptées par les deux parties.

L'échange et la concertation permettent de solutionner intelligemment des nécessités personnelles, des exigences de disponibilité clientèle ou des contraintes fortes et imprévues de fonctionnement.

A contrario, l'absence de concertation et d'acceptation renverrait soit à la formalisation de demande d'heures supplémentaires, soit à la formalisation de demande de congés pour gérer ces écarts par rapport aux horaires habituels.

c) Un suivi renforcé par la DRH et une régulation gérée avec les Managers

Sur la base des déclarations des heures de travail, la Direction des Ressources Humaines met en place un suivi permanent en vue d'identifier les situations décalées en termes de volume horaire hebdomadaire. L'identification de ces situations débouchera sur la mise en place des solutions correctrices (organisation, moyens, accompagnement managérial, etc.).

En effet, dès lors que les situations de dépassement d'horaires ne sont pas isolées, la DRH veille à la mise place, en liaison avec le manager de proximité, des solutions d'organisation permettant le respect des horaires de travail.

Par ailleurs, en cas de situation individuelle de dépassements d'horaires répétés et non expliqués, le manager de proximité mettra en place un accompagnement du collaborateur afin d'accroître l'efficacité personnelle permettant le respect des dispositions conventionnelles sur le temps de travail.

2.2 Modalités

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus, le temps de travail hebdomadaire des salariés à temps plein concernés par le présent accord peut ainsi être supérieur ou inférieur à 39h00.

En revanche, les heures de travail hebdomadaires effectuées au-delà de 39h00 doivent être compensées par des durées de travail inférieures à 39h00, de sorte que la durée moyenne du travail observée sur le mois soit bien de 39 heures.

En cas de dépassement du volume horaire hebdomadaire, la Caisse régionale met en place un dispositif de récupération dans des délais limités et suivis.

Les actions hiérarchisées suivantes sont mises en œuvre :

- la récupération immédiate à réaliser dans la semaine suivante, voire lors des 3 semaines suivantes ;
- la récupération dans le trimestre lors de situations exceptionnelles clairement identifiées et validées par la Direction.

Lorsque des circonstances rares approuvées par la Direction (prise de congés, absences imprévues, participation à un projet, charge de travail identifiée) n'ont pu autoriser la récupération dans le trimestre, les heures supplémentaires seront traitées selon les modalités précisées à l'article 2.3.

Mise en place d'un compteur individuel

L'outil déclaratif permet au salarié, via son poste de travail, de procéder à la déclaration hebdomadaire de son temps de travail, avec validation du manager de proximité.

La déclaration du temps de travail hebdomadaire ainsi validée peut faire apparaître un écart entre l'horaire attendu et l'horaire réalisé ; cet écart va alimenter un compteur horaire individuel « débit-crédit » pour chaque collaborateur concerné, à temps plein ou à temps partiel :

- Les durées de travail effectuées au-delà des durées attendues se traduisent par le crédit du compteur, pour le temps considéré.
- Les durées de travail inférieures aux durées attendues se traduisent par le débit du compteur pour le temps considéré.

Les managers doivent organiser dans le mois la régulation des heures en écarts pour respecter les 39 heures en moyenne. Le solde (crédit positif ou débit négatif) du salarié ne peut pas dépasser une limite fixée à 3 heures hebdomadaires, sauf autorisation préalablement accordée par le Directeur.

A la fin de la période maximale de 3 mois, chaque salarié doit veiller, sous la responsabilité de son manager, à ce que le solde de son compteur « débit-crédit » soit à zéro afin de respecter la durée moyenne du travail attendue pour la période (soit 39h00 pour un temps plein hors AJC). Il devra en être de même en cas de départ de l'entreprise ou en cas de mobilité en cours d'année. En conséquence, à la fin de la période trimestrielle, tous les compteurs seront amenés à zéro.

2.3 Heures supplémentaires et complémentaires

- Il est rappelé que les heures supplémentaires sont celles effectuées à la demande de la Caisse régionale au-delà de la durée moyenne de 39h00, observée par période maximale de 3 mois.
- Seraient ainsi considérées comme des heures supplémentaires :

- les heures qui n'auraient pu être régulées sur la période de 3 mois et qui impliqueraient un solde positif au compteur « crédit-débit »,
- et qui auraient été validées par le manager et le Directeur concernés.

Par ailleurs, à défaut d'application du principe de concertation défini et soutenu par le présent accord (cf. article 2.1 §a et b) des heures supplémentaires exceptionnelles peuvent être déclarées au-delà de 39h00 hebdomadaires.

- Conformément aux principes édités par la Convention Collective Nationale, les heures supplémentaires feront l'objet d'une majoration selon les modalités réglementaires et seront récupérées sous forme de ½ journée de repos dès que les conditions de service le permettent.
- Pour les salariés à temps partiel, les heures complémentaires sont celles effectuées à la demande de la Caisse régionale au-delà de la durée de travail contractuelle, observée sur le mois, voire sur 3 mois pour des situations exceptionnelles clairement identifiées et validées par la Direction. Les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite d'un tiers de la durée prévue dans le contrat, sans que cela ne porte la durée du travail à celle d'un temps plein et sans dépasser les 3 heures mentionnées à l'article 2.2.

Ces heures complémentaires feront l'objet des mêmes modalités de déclaration et de validation que les heures supplémentaires.

Article 3 - Principes de fonctionnement et suivi

Le management pilote le temps de travail des membres de son équipe ; A ce titre il veille à ce que les heures effectuées au-delà de l'horaire attendu sur une semaine soit compensées au plus tôt dans la limite d'un mois et au plus tard dans la limite de 3 mois lors de situations exceptionnelles clairement identifiées et validées par la Direction.

Un suivi des compteurs hebdomadaires sera mis à disposition des collaborateurs et des managers, au plus tard à l'issue du 1^{er} trimestre 2019.

La Direction des Ressources Humaines s'assure de la bonne prise en compte des déclarations de temps de travail hebdomadaires des salariés et recueille les explications sur les écarts éventuels.

Elle assure un suivi des écarts de volume de temps de travail hebdomadaires validés par les managers.

Elle veillera, avec les managers, à la régularisation dans les délais les plus courts des écarts hebdomadaires, selon les modalités définies à l'article 2.1 §c).

Article 4 - Publicité, promotion de l'accord

Dès la signature de cet accord, celui-ci fera l'objet d'une note d'information auprès de l'ensemble des salariés.

Un dispositif particulier d'accompagnement des managers sera mis en œuvre afin qu'ils puissent veiller au pilotage de la régulation du temps de travail au sein de leur unité.

Article 5 - Suivi de l'accord

Un suivi de l'application des dispositions du présent accord sera réalisé auprès des organisations syndicales signataires :

- Deux réunions dédiées seront organisées en 2019, l'une au mois de juillet et l'autre au mois d'octobre, afin de s'assurer de la bonne mise en œuvre et appropriation du dispositif.
- Une réunion de suivi sera organisée en 2020 et en 2021, au 1^{er} trimestre de chaque année.

Article 6 - Durée et formalités de dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans. En conséquence, le présent accord s'applique à compter du 1^{er} avril 2019 et viendra à échéance le 31 mars 2021, date à laquelle il cessera de produire ses effets.

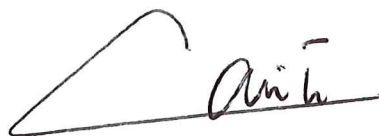
Par ailleurs, il pourra être révisé pendant sa période d'application à la demande de l'une des parties signataires au cas où ses modalités d'application apparaîtraient ne plus correspondre aux principes qui ont guidé sa conclusion ou en cas de changement des dispositions réglementaires.

Dès sa conclusion, le présent accord sera déposé par la Caisse Régionale auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Perpignan.

Fait à Perpignan, le 2 avril 2019,

Pour la Direction

Monsieur Paul CARITE



Pour le SNECA/CGC

Monsieur Joël FILHOL



Pour la CFDT

Madame Valérie GASC



Monsieur Franck TESOLIN



Pour FO

Madame Régine POMIERS



Monsieur Bernard MARTIN

