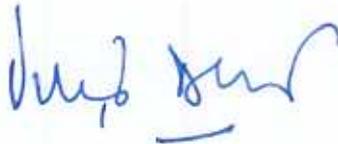


ACCORD SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU
TEMPS DE TRAVAIL
DE LA CAISSE D'EPARGNE DE MIDI-PYRENEES

Le présent accord a été convenu entre les soussignés,

La Caisse d'Epargne de Midi-Pyrénées, dont le Siège social est à Toulouse, 42, rue du Languedoc, représentée par Monsieur François DROUIN, Président du Directoire,

D'une part,



Et

Le Syndicat CFDT

représenté par

RENE FERARA

Le Syndicat CFTC

représenté par

FRANÇOIS SAUZON

Le Syndicat CGT

représenté par

Le Syndicat SNE/CGC

représenté par

DIDIER TEULIER

Le Syndicat SU

représenté par

1. CADRE DU DISPOSITIF

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Il respecte les orientations définies par le groupe des Caisses d'Epargne :

- La nouvelle durée du travail du groupe est fixée sur la base du décompte de la loi à 35 heures en moyenne sur l'année, soit 1600 heures annuelles.
- le souci d'organiser la réduction du temps de travail selon des modalités qui satisfont aux exigences de disponibilité et de qualité de service du client mais qui offre aussi aux salariés un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- Le maintien d'un équilibre économique dont l'objectif est de développer la compétitivité qui seule permet de garantir l'emploi à long terme.

Dans ce cadre, la Caisse d'Epargne de Midi-Pyrénées demande à bénéficier de l'allègement des cotisations sociales prévu par la loi.

2. ENJEUX, OBJECTIFS ET CONDITIONS DE REUSSITE

La Caisse d'Epargne de Midi-Pyrénées a engagé depuis plus d'un an des négociations sur la réduction du temps de travail. Celles-ci ont été conduites à la lumière d'un travail préalable définissant le plan stratégique de l'entreprise.

Au-delà de l'absolue nécessité de respecter les équilibres économiques notamment en ne dégradant pas le coût du travail par unité produite, il est apparu que le meilleur déploiement des ressources humaines de l'entreprise – celui susceptible d'optimiser le rapport entre le service au client et la ressource mobilisée – consistait à ouvrir les agences 4.5 jours par semaine sauf exceptions.

C'est fort de ces acquis que la Caisse d'Epargne de Midi-Pyrénées après une négociation menée dans la sérénité met en place un accord qui doit faire de la loi sur la réduction de travail une opportunité pour conduire son plan stratégique et répondre aux aspirations de ses collaborateurs par de meilleures conditions de vie.

La réussite de ce projet repose sur la qualité de l'implication et le niveau de responsabilisation de tous les acteurs de l'entreprise ; en premier lieu, le personnel d'encadrement qui jouera un rôle moteur dans la mise en place de la nouvelle organisation et dans la gestion du temps de travail.

Chacune des parties concernées prend l'engagement de créer les conditions nécessaires à la réalisation de ce projet tout en respectant les intérêts de l'entreprise, de ses clients et de ses collaborateurs.

Si les nouvelles règles en matière d'organisation du temps de travail rendent difficile l'application en l'état de certains accords locaux, une adaptation sera réalisée par négociation avec toutes les organisations syndicales.

3. CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord traitant de la réduction du temps de travail, s'appliquent à l'ensemble du personnel à l'exclusion des membres du Directoire. La durée conventionnelle du travail est fixée au paragraphe 5 sauf l'exception concernant les cadres pour lesquels un décompte du temps de travail en jours est prévu (paragraphe 8).

4. EMPLOIS

Les recrutements seront affectés aux emplois commerciaux sauf exception. Ils sont conformément au plan stratégique prioritairement affectés en tenant compte des mouvements démographiques enregistrés sur la région depuis quelques années.

Le nombre d'embauches sur lequel la Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées s'engage est le suivant :

Pour 2000 :

- 30 recrutements CDI en B financés par l'allègement de charges

Compte tenu des embauches réalisées et notamment celles sur lesquelles la direction s'est déjà engagée pendant la négociation ARTT, le nombre total d'embauche pour l'année 2000 s'élèvera à 64.

Pour 2001

- 6 CDI au plus tard le 31/12/2001. Certains pouvant être embauchés au 2^{ème} semestre 2000.
- en septembre 2001, un groupe de 15 jeunes sera sélectionné pour intégrer la Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées en CDI à terme s'ils suivent le dispositif de formation en alternance avec succès.

Pour 2002

- En septembre 2002, un autre groupe de 15 jeunes sera sélectionné dans les mêmes conditions et avec les mêmes objectifs que ci-dessus.

Pour 2003

- En septembre 2003, un autre groupe de 15 jeunes sera sélectionné dans les mêmes conditions et avec les mêmes objectifs que ci-dessus.

Compte tenu des pourcentages de réussite sur ce type de formation gérée par la Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées, on peut estimer que le volume total d'embauche sur lequel la Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées s'est engagée est au moins égal à 110.

Pour l'année 2000, les 30 recrutements supplémentaires seront réalisés dans les meilleurs délais.

5. DUREE DU TRAVAIL ET MODALITES DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail effectif se définit comme le prévoit l'article L212.4 du Code du Travail.

5.1. Durée du travail et modalités de réduction du temps de travail

A compter de la prise d'effet du présent accord, la durée conventionnelle du travail est fixée à 1600 heures décomptées par année civile, hors droits complets au titre des congés payés et jours chômés accordés localement. En application de l'article L212-9 du Code du Travail, l'horaire annuel est obtenu par l'attribution de journées de repos sur l'année, suivant les modalités répertoriées dans le tableau en annexe 1. Ces journées de repos sont appelées jours ARTT.

Deux organisations de travail différentes sont mises en œuvre :

1. Une organisation appelée RTT 1 sur 4.5 jours de travail et 36h30 par semaine qui concerne environ 90% du personnel.

Une partie du personnel travaille du mardi matin au samedi mi journée (majorité des agences et majorité des services centraux des directions de réseau). Dans ce cas, les jours de travail du salarié correspondent aux jours d'activité de l'unité à laquelle il appartient.

Les autres, travaillent 4.5 jours par semaine dans une unité dont l'activité se développe du lundi matin au vendredi soir, la demi-journée non travaillée étant mobile. Celle-ci est fixée en concertation avec le Responsable d'Unité, en tenant compte des contraintes d'organisation et des souhaits du salarié. Ces ½ journées hebdomadaires sont fixées par avance et pour une durée de 4 semaines.

Les salariés soumis à ce régime de travail bénéficient de deux jours ARTT.

2. Une organisation appelée RTT 2 sur 5 jours de travail et 38h.05 minutes par semaine. Les jours de travail du salarié correspondent aux jours d'activité de l'unité.

Ce régime concerne environ 10% du personnel affecté dans des agences dont le marché ne permet raisonnablement pas une exploitation sur 4.5 jours par semaine sauf à être en décalage avec les besoins de la clientèle.

Il s'applique également aux salariés du Service Formation.

Les salariés soumis à ce régime de travail bénéficient de onze jours ARTT.

5.2. Règles concernant l'attribution de jours ARTT

Les absences liées à la prise de jours ARTT sont sans incidence sur le nombre de jours de congés payés déjà acquis et sur le calcul des congés payés.

Incidence des entrées et départs en cours d'année

Le droit à repos ARTT est calculé prorata temporis du temps de travail effectif dans l'entreprise au cours de l'année civile de référence. A l'occasion d'un départ de l'entreprise, le droit sera calculé et comparé à l'utilisation constatée au cours de l'année. La différence fera l'objet d'une compensation salariale positive ou négative sur le solde de tout compte.

Incidence des absences

Il résulte de la loi du 19 janvier 2000 (art. L212-9) que les absences de tous ordres, réduisent à due proportion le nombre de jours de repos, sauf lorsqu'il s'agit de périodes assimilées légalement à du travail effectif pour le décompte du temps de travail. (voir annexe 1 et 1bis)

Le bulletin de salaire indique au plus tard le 25 janvier 2001 le nombre de jours acquis et pris au cours du mois précédent (voir paragraphe 7.1).

Modalités de décompte

Les incidences des entrées et sorties en cours d'année et des absences prévues à l'alinéa précédent seront décomptées en application du coefficient de 0.00913 par jour d'absence dans le cadre de la RTT 1.

Et d'un coefficient de 0.05238 par jour d'absence dans le cadre de la RTT 2.

5.3. Règles concernant la prise de jours de repos ARTT

Les jours de repos sont pris sur l'année civile et doivent être soldés au 31 décembre de chaque année. Les jours A.R.T.T. peuvent être pris par ½ journée.

Chaque collaborateur doit impérativement prendre ses jours de repos selon la périodicité indiquée ci-après :

	Rythme de prise de la totalité des jours de repos ARTT *	Nombre de jours pris à l'initiative du salarié
RTT 1 (2 jours)	1.5 jour doit être pris au plus tard au 30 septembre	2
RTT 2 (11 jours)	2 jours ou 4 ½ journées tous les 2 mois	6

* hors forfait cadre

Les jours de repos ARTT fixés par l'employeur ne pourront être modifiés moins d'une semaine avant la date initialement prévue.

6. ORGANISATION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

6.1. Les principes de fonctionnement

Un des grands principes de fonctionnement réside dans l'annualisation du temps de travail par l'attribution de jours de repos. Outre cet aspect de la nouvelle organisation du travail, d'autres aménagements, compte tenu de la réduction du temps de travail et certaines contraintes commerciales propres à notre métier, doivent être mis en place, pérennisés ou modifiés.

6.1.1. Réseau : Répartition hebdomadaire du temps de travail

Le temps de travail hebdomadaire des unités commerciales est réparti sur 4.5 jours (mardi matin – samedi midi) ou sur 5 jours du lundi au vendredi (voir annexe 1). L'organisation du travail sur 4.5 jours fixes doit donc permettre à chaque collaborateur de bénéficier d'une demi-journée de repos supplémentaire accolée aux deux jours de repos hebdomadaire consécutifs (voir typologie d'agences en annexe 2 et organisation des sièges en annexe 4).

6.1.2. Réseau : Amplitudes horaires

L'organisation des unités commerciales est bâtie selon la typologie retenue (annexe 2) et les principes suivants :

L'horaire de sortie est identique pour tous les agents d'un même lieu de vente.

L'amplitude journalière de travail se situe entre 8h20 au plus tôt et 18h05 au plus tard.

Ces amplitudes s'appliquent aux agences du réseau et ne s'appliquent pas aux plates-formes téléphoniques (type prise de rendez-vous, appels entrants ou banque directe), qui feront l'objet d'accords particuliers.

6.1.3. Siège : horaires individualisés/amplitudes horaires

Il y a deux régimes horaires pour les sièges :
4.5 jours fixes
4.5 jours avec demi-journée mobile.

La pratique de l'horaire individualisé et variable est maintenue pour la totalité des unités de siège.

La pratique de l'écrétage est proscrite.

La récupération possible d'une demi-journée tous les 15 jours au titre d'heures accomplies dans le cadre de l'horaire variable et à récupérer compte tenu des dispositions de l'accord du même nom est supprimée.

7. MESURE ET CONTROLE DU TEMPS DE TRAVAIL

7.1. Contrôle de la durée du travail

Les dispositions suivantes ne concernent que le personnel dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures.

Horaires variables : le décompte du temps de travail s'effectue dans les services de siège par enregistrement informatique ou par auto déclaration sous contrôle du responsable d'unité (cas des lieux sans pointeuse).

Horaires fixes (agences) : le décompte du temps de travail s'effectue quotidiennement par auto déclaration sous contrôle du responsable d'unité. Les horaires font l'objet d'un affichage dans l'unité de travail. Les personnes travaillant sur plusieurs unités de travail doivent procéder à une auto-déclaration de leurs horaires sous contrôle de la hiérarchie.

Enregistrement et suivi des repos compensateurs : conformément à la loi, le suivi des repos compensateurs (repos compensateur obligatoire et bonification) et des jours de repos ARTT figurera au bulletin de paie. Il fait état du nombre d'heures de repos acquis et effectivement pris dans le mois.

Décompte du temps de travail annuel : avant la fin de chaque trimestre, la DRH procède à une vérification du nombre d'heures effectuées et des jours de repos pris.

7.2. Congés payés

Conformément à l'article 15 de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000, les signataires du présent accord s'accordent pour mettre en place les nouvelles dispositions relatives aux congés payés.

A compter du 1^{er} janvier 2001, la période de référence pour le calcul des droits à congés payés est fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre. La période de référence pour la prise des congés est également fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les salariés prennent, sauf impératifs dûment justifiés, trois semaines au moins de congés pendant la période du 1^{er} juin au 30 septembre dont deux nécessairement accolées.

7.3 Le fractionnement (article L223.8 du code du travail)

Le salarié, qui prend en dehors de la période de référence légale (1^{er} mai au 31 octobre) :

- 3 jours ouvrés de congés payés, a droit à 1 jour de congé supplémentaire de fractionnement
- 5 jours ouvrés de congés payés, a droit à 2 jours de congés supplémentaires de fractionnement

7.4. Dépassement d'horaires

Rappel : La hiérarchie doit veiller au respect des horaires de son unité. Ainsi, les heures supplémentaires ne peuvent être faites qu'occasionnellement sur demande ou autorisation préalable expresse de l'employeur.

Toutes les heures ayant la qualité d'heures supplémentaires au titre de l'art. L212-9 II du Code du Travail donnent lieu à application des articles L212-5, L212-5-1 et L212-6 du même code.

Le repos compensateur de remplacement est privilégié à défaut les heures supplémentaires sont traitées conformément aux articles L212-5, L212-5-1 du Code du Travail.

7.5. Gestion de la transition

A compter de la date de prise d'effet de l'accord et jusqu'à la fin de l'année civile :

- les jours ARTT seront attribués prorata temporis selon les règles posées au paragraphe 5.2
- les droits à congés payés existant au 31/12/2000 seront pris en compte afin de s'aligner sur une période de référence calée sur l'année civile. Cette prise en compte devra en tout état de cause respecter les droits à congés payés fixés à l'article 7.2 et n'engendrer aucune diminution des droits acquis.

8. LES CADRES

Les catégories de cadres sont les suivantes :

8.1. Les cadres dirigeants

Les membres du Directoire.

8.2. Catégorie des cadres intégrés

Il s'agit des salariés dont l'activité s'exerce au sein d'une unité de travail, fonctionnelle, commerciale ou informatique et permet de quantifier le volume horaire de travail. Ces cadres rentrent dans le champ de la nouvelle durée du travail selon les modalités évoquées plus haut. Il s'agit des responsables d'unités administratives ou commerciales et des autres salariés dont l'emploi est classé jusqu'à G inclus.

8.3. Catégorie des autres cadres

Sont considérés dans cette catégorie les cadres dont la durée ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur degré d'autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps. Il s'agit des salariés dont l'emploi est classé H et I. Une liste précise des fonctions concernées à la Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées, à la date de signature et répondant à ces critères, figure en annexe. Les modifications de cette liste seront présentées en Comité d'Entreprise à l'occasion des évolutions de la structure des emplois.

8.3.1. Forfait annuel en jours

Cette catégorie de cadres bénéficie d'une réduction effective du temps de travail sous forme d'un forfait annuel de 210 jours de travail par année civile complète et pour un droit à congés plein.

Les cadres au forfait jours se voient proposer une convention individuelle de forfait.

Pour les cadres en place à la date d'entrée en vigueur du présent accord, la charge de travail sera évaluée lors de la signature de la convention individuelle de forfait au cours d'un entretien entre le cadre et son supérieur hiérarchique, de telle sorte que le cadre bénéficie d'une réelle réduction du temps de travail.

Chaque année le responsable hiérarchique et le cadre concerné analysent la charge réelle de travail et de sa compatibilité avec le respect du présent accord et la transmettent à la DRH qui est chargée de résoudre en collaboration avec les parties les problèmes qui peuvent se poser.

La RTT prend donc la forme de 11 jours de repos supplémentaires attribués selon les modalités prévues au paragraphe 5.2, le décompte s'effectuant uniquement en jours et non en heures.

Ces jours sont pris impérativement dans l'année civile.

Les dispositions relatives au repos quotidien (art. L220.1) et au repos hebdomadaire (art. L221.1 ; L221.2 et L221.4) sont applicables.

Rappelons que le repos minimum est de 11 heures. Cela ne signifie pas pour autant que la Caisse d'Epargne de Midi-Pyrénées considère que les cadres au forfait jours ont vocation à travailler 13 heures par jour.

8.3.2. Modalités de décompte et de suivi du temps de travail

Le nombre de jours travaillés et de jours de repos font l'objet d'une auto-déclaration mensuelle par les salariés concernés auprès de la DRH, qui effectuera une consolidation annuelle.

Cette auto déclaration comporte en outre la déclaration de l'amplitude horaire du cadre dans le respect des temps de repos minimum quotidiens et hebdomadaires imposés par la loi.

Ainsi, le cas échéant, les rappels nécessaires pourront être faits dans l'objectif de faire prendre les jours de repos au cours de l'année civile.

Avant la fin de chaque trimestre, la DRH procède au décompte du nombre de jours et des jours de repos pris.

9. TEMPS PARTIEL

9.1. définition du temps partiel depuis le 1^{er} février 2000

Sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont l'horaire de travail est inférieur à la durée légale du travail de 35 heures ou à son équivalent annuel de 1600 heures. Ils ne bénéficient pas des jours de repos R.T.T.

9.2. Conséquences de l'ARTT et des nouvelles modalités d'organisation sur les temps partiels en place dans l'entreprise à la date d'effet de la RTT

Le personnel à temps partiel se voit proposer les mesures suivantes :

- le maintien du ou des jours non travaillés et le respect de l'horaire de l'unité
- le maintien du taux d'activité antérieur (ou diminution à due proportion du temps de travail) : une nouvelle répartition du travail, compatible avec les nécessités de service devra si nécessaire être trouvée.
- Un retour éventuel à temps plein.

D'autres options de temps partiel choisi pourront être demandées par le salarié mais devront être compatibles avec les nécessités de service.

Un avenant au contrat de travail fixe les nouvelles conditions de travail.

10. LA REMUNERATION

10.1. Le présent accord est mis en œuvre sans réduction du niveau de salaire ni contrepartie financière.

10.2. Lissage de la rémunération : malgré la variation de l'activité provoquée par la prise de journées de repos RTT, un lissage de la rémunération mensuelle est effectué en référence à la durée de travail annuelle conventionnelle. La base de calcul de la rémunération lissée n'intègre aucune prime à référence annuelle.

11. COMPTE EPARGNE TEMPS

Les parties conviennent de se rencontrer pour mettre en place un système de compte épargne temps.

12. ASTREINTE

Les parties conviennent de se rencontrer pour mettre en place un système de prise en compte des astreintes.

13. EGALITE HOMMES/FEMMES

La considération du sexe ne pourra jamais être retenue pour refuser d'embaucher une personne, réaliser ou refuser de renouveler un contrat de travail. Elle ne pourra pas l'être non plus en matière de gestion des carrières (rémunération, promotion, affectations, etc.).

14. SUIVI DE L'ACCORD

14.1 Mise en place

Conformément à l'article L452.3 al4 du code du travail le Comité d'Entreprise et le CHSCT seront consultés conformément à leurs prérogatives sur l'application des modalités relatives à la réduction, l'aménagement et l'organisation du temps de travail, et sous réserve, en ce qui concerne l'organisation du réseau et des unités fonctionnelles, d'un différé justifié par les contraintes organisationnelles et informatiques.

La date d'entrée en vigueur est fixée au 1er décembre 2000. Les jours ARTT acquis au titre de l'année 2000 seront accordés à chaque membre du personnel au prorata de son temps de présence à compter de cette date d'entrée en vigueur. A ceux ci s'ajoutent les jours de repos prévus par la loi Aubry II dans le cadre de la période transitoire.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être dénoncé selon les formes et délais légaux.

14.2 Suivi

Une Commission constituée paritairement d'un représentant syndical par Organisation Syndicale signataire, de représentants de la Direction effectue un premier suivi au terme de 6 mois d'application du présent accord, puis une fois par an pendant les trois ans qui suivent. A delà de cette période la compétence sur ce point revient au Comité d'Entreprise.

La commission est chargée notamment d'examiner l'application des dispositions de l'accord relatives à l'emploi et à la réduction du temps de travail. De ses observations et conclusions pourront résulter une éventuelle adaptation du présent accord.

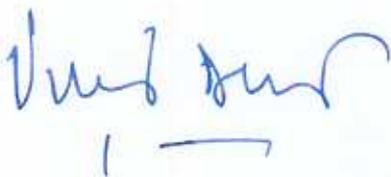
Par ailleurs, conformément à la loi il sera établi un bilan annuel de la réduction du temps de travail et présenté lors de l'examen du bilan social.

14.3 Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord est établi en treize exemplaires originaux dont cinq originaux seront déposés à la Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, un exemplaire original sera déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes et un sera adressé à la CNCE.

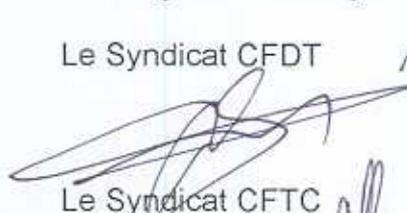
A Toulouse, le 21 septembre 2000

Le Président du Directoire

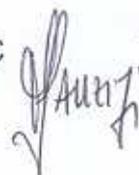


Les Organisations Syndicales

Le Syndicat CFDT



Le Syndicat CFTC

26/09/00


Le Syndicat CGT

Le Syndicat SNE/CGC



Le Syndicat SU

ANNEXE 1

– MODALITES ARTT

	Système actuel			
		RTT 1	RTT 2	Forfait cadre
Nombre de jours de congés payés	28	28	28	28
Nombre de jours chômés (ponts, flottants)	3	3	3	3
Nombre de jours fériés	9	9	9	9
Nombre de jours ARTT	0	2	11	11
Nombre de jours travaillés	221	219	210	210
Nombre moyen de semaines travaillées	44.2	43.8	42	42
Durée hebdomadaire de travail en heures	38	36.30	38.05	X
Nombre de jours de travail par semaine	5 ou 4.5	4.5	5	5
Moyenne journalière en heures	7.36	7.18	7.37	X
Durée annuelle de travail en heures	1679.6	1599	1599	X

ANNEXE 1bis – TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Sont assimilés à du temps de travail effectif pour l'appréciation de la durée du travail :

- Les heures de délégation et commissions des IRP à l'initiative de l'employeur,
- Les temps de réunion des membres du Comité d'Entreprise, des Délégués du Personnel, du CHSCT et des Organisations syndicales,
- Le temps consacré à la négociation collective,
- Les temps de pause dans la mesure où le salarié demeure à la disposition de l'employeur,
- Le temps de visite médicale d'embauche et de la visite médicale annuelle,
- Le temps d'intervention en cours d'astreinte,
- Le temps passé en formation ou réunions de travail décompté en journée ou demi-journée,
- Le temps passé pour les dons de sang et de plaquettes définis dans l'accord du 7 juillet 1995,
- Le mandat prud'homal
- le mandat de représentation auprès d'organismes paritaires
- les 2 jours de congés d'ancienneté visés à l'article 7 de l'accord d'avril 1991 sur le volet social de la reconfiguration du réseau Midi-Pyrénées

Les autres absences ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif pour l'appréciation de la durée du travail notamment :

Les absences : maladie, accident, maternité, grève (décomptées en journées ou demi-journées),

Les congés : congés payés, congés pour ancienneté, congés sans solde, congés d'allaitement, congés pour événements familiaux, congés pour création d'entreprise, congés sabbatiques.

ANNEXE 1bis (suite) – TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Détermination du nombre de jours de repos R.T.T. pour les salariés n'accomplissant pas une année complète de travail effectif

Le calcul du nombre de jours de repos R.T.T. est déterminé chaque année en tenant compte du nombre de jours effectivement fériés et chômés (base retenue pour l'accord Caisse d'Epargne de Midi-Pyrénées : 9 jours).

Le nombre de jours de repos R.T.T. auquel a droit chaque salarié est déterminé conformément à la législation en vigueur.

Le calcul du droit à jour de repos R.T.T. pour les salariés n'accomplissant pas une année complète de travail effectif est déterminé de la façon suivante :

R.T.T. 1

2 jours de repos RTT annuels (soit un taux de 0,00913)

219 jours de travail effectif dans l'année

R.T.T. 2

11 jours de repos RTT annuels (soit un taux de 0,05238)

210 jours de travail effectif dans l'année

Le résultat ainsi obtenu sera arrondi au 0.5 jour supérieur (cf : page suivante : calcul du droit à jour R.T.T.).

Ce qui est pris en considération dans le temps de travail effectif est indiqué dans la précédente page.

ANNEXE 1^{ter} – TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF – CALCUL DU DROIT A JOUR R.T.T.

Exemple 1 : Base théorique 2 jours R.T.T.
Salarié ayant travaillé 180 jours dans l'année civile N considérée
180x2 = 1.64 jours arrondi à 2 jours
219

Exemple 2 : Base théorique 11 jours R.T.T.
Salarié ayant travaillé 180 jours dans l'année civile N considérée
180x11 = 9.42 jours arrondi à 9,5 jours
210

ANNEXE 2 – TYPOLOGIE DES POINTS DE VENTE

Sont définis par l'accord :

- L'amplitude journalière
- Les temps d'ouverture et de fermeture
- Le temps d'information hebdomadaire

Les horaires des agences sont mentionnés à titre d'information mais la direction peut les faire évoluer en fonction des besoins de la clientèle.

ANNEXE 3 – POSTES CADRES CONCERNES PAR LE FORFAIT JOURS

I et H

EMPLOI	NOMBRE	CLASSIFICATION
DIR SECTEUR PUBLIC/TERRITORIAL	1	H
DIRECTEUR MARCHE PARTICULIERS	1	H
DIRECTEUR INGENIERIE CCIALE	1	H
DIRECTEUR DEP GESTION FINANCIERE	1	H
DIRECTEUR DEP CONTRÔLE DE GESTION	1	H
DIRECTEUR DEP PRODUCTION BANCAIRE	1	H
DIRECTEUR DEP JURIDIQUE ET CONTENTIEUX	1	H
DIRECTEUR DEP MOYENS GENERAUX	1	H
DIRECTEUR DEPARTEMENT CARRIERES EMPLOI FORMATION	1	H
DIRECTEUR DEP ORGANISATION ET METHODES	1	H
DIRECTEUR COMMERCIAL	2	H
DIRECTEUR D'AGENCE SPECIALISEE	1	H
DIRECTEUR DES SERVICES	1	H
DIRECTEUR MARCHES	1	I
DIRECTEUR DEP ENGAGEMENTS	1	I
DIRECTEUR DEP COMPTABILITE	1	I
CONTRÔLEUR GENERAL	1	I
SECRETAIRE GENERAL	1	I
DIRECTEUR DE LA LOGISTIQUE BANCAIRE	1	I
DIRECTEUR FINANCIER	1	I
DIRECTEUR DE RESEAU	8	I
DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES	1	I
DIRECTEUR DE L'EXPLOITATION ET DU DEVELOPPEMENT	1	I
DIRECTEUR DE L'EXPLOITATION DES ENTREPRISES	1	I
DIRECTEUR DES RISQUES	1	I
DIRECTEUR COMMERCIAL	2	I

ANNEXE 4 –

Les services de siège fonctionnent selon les dispositions suivantes :

		Maxwell	Ariège	Aveyron	Haute-Garonne	Gers	Lot	Hautes-Pyrénées	Tarn	Tarn & Garonne	DEE
RTT 1	Mardi matin			X		X	X		X	X	
	Samedi midi										
	Lundi matin	X *	X		X			X			X
	Vendredi soir										
Cas particulier											

*sauf exceptions