

ACCORD ANTICIPÉ D'ADAPTATION
BPCE INFOGÉRANCE ET TECHNOLOGIES / BPCE SA
(Articles L.2261-14-2 à L.2261-14-4 du code du travail)

ENTRE :

BPCE Infogérance et Technologies (BPCE-IT) Groupement d'intérêt Economique dont le siège est sis 110 Avenue de France 75013 PARIS, représentée par Monsieur Laurent MAGNE, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines de BPCE-IT,

La société BPCE SA, société anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 180 478 270 euros, dont le siège social est situé 7, promenade Germaine Sablon – 75013 Paris, représentée par Philippe BAILLY, Directeur des Ressources Humaines de BPCE SA,

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de BPCE-IT :

- **CFDT,**
- **SUD-Solidaires,**
- **UNSA,**

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de BPCE SA :

- **CFDT,**
- **CFTC,**
- **SNB,**
- **UNSA,**

D'autre part,

Ensemble désignées « les Parties » et individuellement « Partie »,



TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES	6
1.1 Objet de l'accord	6
1.2 Cadre juridique et conditions de validité	6
1.3 Périmètre d'application	7
1.4 Date d'effet et durée de l'accord	7
1.5 Révision et dénonciation	7
1.6 Adhésion	8
1.7 Suivi de l'application	8
1.8 Formalités de dépôt et publicité	8
ARTICLE 2 : SUBSTITUTION DES ACCORDS ET USAGES APPLICABLES AUX SALARIÉS TRANSFÉRÉS	9
2.1 Liste indicative des accords collectifs de BPCE SA substitués intégralement dans le cadre du présent accord	9
2.2 Accords de BPCE-IT se substituant au statut collectif antérieur	10
2.3 Convention de branche et accords de groupe	11
2.3.1 Convention Collective nationale de la banque	11
2.3.2 Accords de Groupe et Accords de la Communauté BPCE	11
ARTICLE 3 : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES	11
3.1 Rémunérations et avantages divers	11
3.1.1 Rémunérations fixes	11
3.1.2 Rémunérations variables	12
3.1.3 Complément familial	13
3.1.4 Frais de garde	14
3.1.5 CESU	14
3.1.6 Frais de transport	14
3.1.7 Frais de restauration	15
3.2 Temps de travail et congés	15
3.2.1 Temps de travail	15
3.2.2 Congés divers	16
3.2.3 Astreintes, interventions, horaires spécifiques	17
3.2.4 Compte Epargne Temps	17
3.2.5 Télétravail	17
3.3 Protection sociale complémentaire	17
3.3.1 Régime de frais de santé	17
3.3.2 Régime de prévoyance	19



3.4	Epargne salariale	19
3.4.1	Intéressement (et participation)	19
3.4.2	Plan d'épargne (PEE/PERCOL-I)	19
3.5	Retraites, IFC et médailles du travail	20
3.5.1	Retraite complémentaire dite « Agirc-Arrco »	20
3.5.2	Retraite supplémentaire	20
3.5.3	Indemnités de fin de carrière (IFC)	20
3.5.4	Médailles du travail	21
3.6	Handicap	22
3.7	Solidarité	22
3.7.1	Don de jours de repos	22
3.7.2	Salariés proches aidants	22
ANNEXES	23
SIGNATURES	24

 DS
PB

 DS
LM

 DS
SM

 DS
PM

 DS
LR

 DS
AG

 DS
VE

 DS
EP

 DS
GG

ÉTANT PRÉALABLEMENT EXPOSÉ CE QUI SUIT :

Dans une volonté d'industrialiser des activités d'infogérance et d'infrastructures au niveau du groupe, BPCE SA a fait le choix, dès 2016 de transférer ses activités d'infrastructure, de sécurité et de production applicative au sein de BPCE-IT tout en maintenant certaines compétences de part et d'autre afin d'accompagner les projets métiers et les projets de transformation technologiques

Avec l'évolution de la DSI Corporate, le transfert des activités de production applicative de CFIT vers BPCE-IT permettrait de poursuivre le mouvement lancé lors de la création de BPCE-IT.

Compte tenu des enjeux de convergence des systèmes d'information des fonctions IT Corporate et afin d'accompagner au mieux cette convergence, il est essentiel de regrouper les activités de production applicative sur des patrimoines applicatifs de même nature dans une même organisation. Ce regroupement se ferait au sein de BPCE-IT dans la continuité du mouvement de regroupement des fonctions de production applicative du Groupe.

Pour ces raisons, il est donc envisagé de transférer l'activité Production Applicative CFIT au sein de BPCE-IT, ce qui entraînerait le transfert automatique de l'équipe et du management dédiés à cette activité autonome. Certains postes de SI BPCE seraient également transférés vers BPCE-IT.

Les directions de BPCE-IT et de BPCE SA ont donc engagé un processus d'information et de consultation dans le cadre d'un projet de transfert des activités informatiques de production applicative de BPCE SA vers BPCE-IT.

Comme cela l'a été indiqué lors de la présentation du projet aux CSE, l'opération envisagée consiste à transférer vers BPCE-IT l'activité « production applicative » de BPCE SA et les moyens alloués à cette direction.

Cette opération entrainerait donc le transfert des contrats de travail du pôle « production applicative » de BPCE SA au sein de BPCE-IT, selon deux modalités :

- Le transfert automatique de l'équipe et du management dédiés à cette activité autonome,
- Certains postes de l'ex-SI BPCE seraient également transférés volontairement vers BPCE-IT.

Ainsi, ce projet entrainerait le transfert collectif automatique ou volontaire des contrats de travail de 44 postes vers BPCE-IT.

Ces opérations de transfert concerneraient donc des collaborateurs disposant d'un statut social différent :

- Des salariés de CFIT issus pour partie de Natixis SA dans le cadre de Pléiade et ayant de ce fait bénéficié d'un accord anticipé d'adaptation en date du 21 janvier 2022,
- Des collaborateurs « historiques » de BPCE SA et des collaborateurs de CFIT embauchés récemment par BPCE SA, tous sous statut BPCE SA.

Les directions des deux entreprises, BPCE SA et BPCE-IT, ont pris dès la présentation du projet l'engagement de mettre en place pour les salariés qui conservent leur contrat de travail actuel, des dispositifs permettant de maintenir tant les avantages que les équilibres issus des accords et d'engager



des négociations sur les conséquences de la mise en cause des accords de BPCE SA ou de l'accord anticipé d'adaptation du 21 janvier 2022 pour les salariés transférés.

Les engagements pris par les Directions de manière plus globale ont constitué des acquis structurants de la négociation relative à l'harmonisation des statuts collectifs applicables, notamment :

- maintenir pour tous les salariés l'équilibre global des rémunérations et avantages sociaux, à performances équivalentes ;
- garantir un traitement identique pour les salariés en transfert automatique et pour ceux en transfert volontaire ;
- engager des négociations avec les partenaires sociaux portant sur toutes les conséquences des modifications sur les autres éléments du statut social collectif.

Cette négociation anticipée a répondu à plusieurs objectifs :

- S'accorder sur l'application, à compter du transfert, du statut collectif de BPCE-IT à l'ensemble des salariés qui seront transférés automatiquement dès le 1^{er} mars 2023 en tenant compte toutefois des avantages dont ils bénéficient du fait de leur appartenance à la société BPCE SA.
- Certaines dispositions des accords, strictement identifiées, pourront faire l'objet d'une application en groupe fermé pendant une durée définie par le présent accord aux salariés transférés de BPCE SA.
- Certaines dispositions strictement identifiées de l'accord anticipé d'adaptation du 21 janvier 2022 pourront faire l'objet d'une application en groupe fermé pendant une durée définie par le présent accord aux seuls salariés qui en relevaient.

Le présent accord d'entreprise vaut accord d'adaptation par anticipation au sens de l'article L.2261-14-3 du Code du travail.

Dans le présent accord, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique, ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

Il est précisé que dans le présent accord, lorsqu'un dispositif fera état d'éléments spécifiques pour les salariés relevant du périmètre concerné par « l'accord anticipé d'adaptation du 21 janvier 2022 Natixis SA / BPCE SA dans le cadre du projet Pléiade », ces salariés seront dénommés « salariés Pléiade ».



IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1 Objet de l'accord

Le présent accord a pour objectif de définir, au sein de l'entité BPCE-IT, les termes d'un statut déterminé au profit des salariés issus de BPCE SA concernés par le transfert automatique ou volontaire de leur contrat de travail, dans le cadre du projet de regroupement des activités de production applicative BPCE SA vers BPCE-IT.

Les parties conviennent d'appliquer les dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail aux salariés transférés volontairement dans le cadre du présent projet, application qui implique notamment une mise en cause de leur statut collectif auquel est substitué le présent accord d'adaptation anticipé.

Le présent accord d'entreprise vaut accord de substitution par anticipation au sens de l'article L.2261-14-3 du Code du travail. Cet accord n'a vocation à s'appliquer qu'aux seuls salariés concernés par le transfert automatique ou volontaire de leur contrat de travail de BPCE SA vers BPCE-IT dans le cadre du projet de regroupement des activités de production applicative de BPCE SA vers BPCE-IT.

1.2 Cadre juridique et conditions de validité

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de différentes lois, notamment la loi n°2008-789 du 20 août 2008, la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 et la loi n°2018-217 du 29 mars 2018, et en particulier les dispositions des articles L.2261-14, L. 2261-14-2, L. 2261-14-3 et L. 2261-14-4 du Code du travail.

Il prend la forme d'un accord répondant aux conditions fixées par l'article L.2261-14-4 du Code du travail dont la validité s'apprécie dans les conditions prévues à l'article L.2232-12 du Code du travail dans le périmètre de chaque entreprise concernée et au seul profit des salariés de BPCE SA transférés automatiquement ou volontairement dans le cadre du projet de regroupement de l'activité Production Applicative de BPCE SA au sein de BPCE-IT

Malgré les particularités de sa conclusion (pluralité de parties et d'organisations syndicales), le présent accord a vocation à être applicable et à produire ses effets uniquement au sein de BPCE-IT.

Les parties précisent qu'en application des dispositions des articles L.2253-5 et L.2253-6 du Code du travail, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations ayant le même objet, aux usages, engagements unilatéraux, accords atypiques et accords collectifs conclus ou antérieurement applicables aux salariés de BPCE SA dont le contrat de travail est transféré.



1.3 Périmètre d'application

Le présent accord d'adaptation aura vocation à s'appliquer à l'ensemble du personnel de BPCE SA concerné par le transfert de leur contrat de travail par application de l'article L.1224-1 du Code du travail à compter du 1^{er} mars 2023.

Le présent accord collectif s'appliquera également aux salariés acceptant un transfert volontaire de leur contrat de travail (supposant l'accord du salarié formalisé dans le cadre de la signature d'une convention tripartite de transfert).

Les salariés concernés, qui se porteraient ainsi volontaires au transfert dans le délai imparti **bénéficieront des mêmes garanties et/ou de compensations concernant le statut collectif applicable que les salariés dont le contrat de travail sera transféré** sur le fondement de l'article L. 1224-1 du Code du travail.

Le présent accord collectif (à l'exclusion des clauses réservées à certaines catégories de salariés) s'appliquera également à tout le personnel transféré, employé à durée indéterminée, en tenant compte des spécificités de chaque population, comme mentionné ci-dessus.

Les parties rappellent que les accords collectifs applicables au sein d'une entreprise – dont les accords d'adaptation - ne visent que les salariés dans l'effectif et liés à l'entreprise par un contrat de travail.

Aussi, les salariés qui postérieurement à leur transfert au sein de BPCE-IT (automatiquement ou volontairement) seraient amenés à évoluer sur d'autres fonctions au sein de BPCE-IT continueraient de bénéficier des avantages issus du présent accord d'adaptation, sauf dispositions contractuelles contraires ou différentes, sous réserve qu'ils demeurent dans l'effectif de BPCE-IT. En revanche, les dispositions du présent accord d'adaptation ne trouveraient plus à s'appliquer aux salariés transférés qui évolueraient au sein du Groupe, notamment en cas de mobilité individuelle.

1.4 Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sous réserve des durées d'application spécifiques de certaines mesures prévues au sein de certains articles du présent accord. Il prendra effet à compter du 1^{er} mars 2023, date de réalisation des opérations de transfert, sous réserve de leur mise en œuvre effective.

1.5 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être en tout ou partie révisé ou dénoncé dans les conditions légales (articles L.2261-7-1 et suivant du Code du travail).

Toute demande de révision devra être formulée par courrier recommandé avec avis de réception adressé à la Direction de BPCE-IT et de BPCE SA jusqu'à la date du transfert des salariés, puis uniquement à la Direction de BPCE-IT à compter du 1^{er} mars 2023, ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord à la date à laquelle la demande sera réalisée.

 DS PB DS UM DS SM DS PM DS UR DS AG DS VE DS EP DS GG

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord, dès lors qu'il aura été conclu valablement, se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

Il ne pourra être révisé par les organisations syndicales représentatives de la société BPCE SA qu'avant la date de transfert. Après cette date, seules les organisations syndicales représentatives au sein de BPCE-IT seront susceptibles de le faire.

Il sera opposable, dans des conditions prévues à l'article L.2231-6 du code du travail, à l'ensemble des salariés liés par l'accord.

Tout acte de dénonciation devra être formulé par courrier recommandé avec avis de réception adressé par son auteur aux autres signataires de l'accord. La dénonciation fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

1.6 Adhésion

Les modalités d'adhésion seront réalisées dans le respect des dispositions des articles L.2261-3 et suivants du Code du travail par toute organisation syndicale représentative.

L'adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et faire l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

1.7 Suivi de l'application

Un bilan de l'application de l'accord sera présenté au cours du dernier trimestre 2023 au CSE de BPCE-IT.

1.8 Formalités de dépôt et publicité

Les Directions des sociétés notifieront par courrier électronique avec accusé de réception le présent accord signé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de BPCE-IT et de BPCE SA.

Le présent accord fera l'objet d'un certain nombre de publicités à la diligence des entreprises :

- Un exemplaire sera déposé au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris,
- Le présent accord sera déposé sur la plateforme TéléAccords du ministère du travail.

Cet accord sera également porté à la connaissance du personnel de BPCE-IT sur l'intranet BPCE-IT.



ARTICLE 2 : SUBSTITUTION DES ACCORDS ET USAGES APPLICABLES AUX SALARIÉS TRANSFÉRÉS

Les Parties conviennent qu'à la date du transfert, les salariés transférés automatiquement ou volontairement se verront appliquer exclusivement les règles issues du statut collectif de BPCE-IT, qui se substitueront intégralement à celles du statut collectif de BPCE SA et, pour les salariés concernés, aux stipulations de l'accord collectif anticipé d'adaptation BPCE SA / NATIXIS SA dans le cadre du projet Pléiade du 21 janvier 2022 qui leur étaient jusqu'alors applicables.

A la date du transfert, les salariés transférés automatiquement ou volontairement ne pourront plus se prévaloir des règles issues du statut collectif de BPCE SA, quelle qu'en soit la nature – accord collectif, usage, engagement unilatéral, accord atypique – et quel que soit leur objet, sous réserve des stipulations prévues au sein de l'article 3 du présent accord.

2.1 Liste indicative des accords collectifs de BPCE SA substitués intégralement dans le cadre du présent accord

A titre indicatif et sans que cette liste ne puisse être considérée comme exhaustive, les accords collectifs d'entreprise applicables au sein de la société BPCE SA listés ci-dessous cessent de s'appliquer aux salariés transférés automatiquement ou volontairement au jour du transfert, dans le respect des règles applicables :

- Accords d'harmonisation du 13 octobre 2010 relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et à l'organisation des congés annuels, aux congés particuliers et dérogations horaires, au travail à temps partiel et au forfait réduit en jours et leurs avenants du 6 mai 2022 relatifs aux conditions de prise des jours de congés payés et de RTT
- Accord d'harmonisation relatif aux avantages collectifs du 29 octobre 2010
- Accord sur le Compte épargne temps (CET) du 6 mai 2022
- Accord d'entreprise relatif au PEE du 25 juin 2010, modifié par voie d'avenant du 31 janvier 2011, 24 octobre 2011, 18 décembre 2012, 1^{er} décembre 2015, 23 avril 2018, 1^{er} mars 2019, 24 septembre 2019 et 23 juin 2022,
- Accord d'adhésion au PERCO-I du 18 décembre 2012 et avenant n°1 en date du 1^{er} mars 2019
- Accord relatif au régime de prévoyance complémentaire du 13 octobre 2010 et ses avenants des 18 juin 2012, 20 juin 2014, 24 novembre 2020, 21 septembre 2022 et 15 décembre 2022,
- Accord relatif au régime de retraite supplémentaire des salariés de BPCE SA et ses avenants des 20 juin 2015, 8 janvier 2020, 24 novembre 2020 et 21 septembre 2022,
- Accord relatif aux travaux exceptionnels du 18 juin 2021
- Accord relatif à l'astreinte du 21 avril 2022
- Accord d'intéressement du 23 juin 2022
- Accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 21 avril 2022
- Accord relatif au don de jours du 15 décembre 2022
- Accord anticipé d'adaptation du 21 janvier 2022 Natixis SA / BPCE SA dans le cadre du projet Pléiade



2.2 Accords de BPCE-IT se substituant au statut collectif antérieur

Au jour du transfert, les salariés transférés automatiquement ou volontairement bénéficieront, dans les mêmes conditions que les salariés de BPCE-IT et dans le respect des règles applicables, des accords collectifs d'entreprise qui y sont applicables et qui se substituent au statut collectif antérieurement applicable, et ce sauf stipulation expresse figurant au présent accord qui prévoirait l'application transitoire et exclusive d'un statut qui leur serait réservé, pour une durée fixée par cette stipulation.

A titre indicatif et sans que cette liste ne puisse être considérée comme exhaustive, les accords collectifs et décisions unilatérales d'entreprise applicables au sein de BPCE-IT sont les suivants :

- Accord d'intéressement au sein de BPCE-IT du 22 juin 2022 ;
- Accord relatif au Compte Epargne Temps du 18 juillet 2016, modifié par avenant du 10 février 2021 ;
- Accord relatif au don de jour de repos du 18 juillet 2016, modifié par avenant du 15 novembre 2019
- Accord sur l'Aménagement du Temps de Travail au sein de BPCE-IT du 18 juillet 2016 modifié par avenant le 17 octobre 2017, actuellement dénoncé
- Accord relatif au temps partiel et au forfait annuel en jours réduit au 1^{er} janvier 2017
- Accord d'entreprise relatif au PEE du 1er janvier 2017, modifié par voie d'avenants du 10 avril 2018, 7 décembre 2018, 5 mars 2019, 10 mars 2020, 15 janvier 2021 et 23 novembre 2021
- Accord d'adhésion au PERCO-I au 1^{er} janvier 2017, modifié par avenants du 10 avril 2018, 7 décembre 2018, 5 mars 2019, 10 mars 2020 et 15 janvier 2021
- Accord relatif aux astreintes et interventions du 23 septembre 2022
- Accord relatif aux horaires spécifiques et aux permanences du 7 décembre 2021
- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 28 novembre 2022
- Accord sur le fonctionnement du Comité Social et Economique et le droit syndical du 18 mars 2019 et ses avenants du 27 mai 2021 et du 22 décembre 2022.
- Accord sur les salariés proche aidants du 28 novembre 2022
- Charte relative au droit à la déconnexion et au bon usage des outils numériques professionnels du 14 décembre 2018
- Décisions unilatérales du 15 octobre 2015 relatives à la retraite supplémentaire, à la prévoyance et décision unilatérale du 30 juin 2022 relative à la retraite supplémentaire des cadres dirigeants
- Décision unilatérale du 18 novembre 2016 relative à l'octroi d'une prime dite « de médaille du travail ».

A titre indicatif, s'appliquent également au sein de BPCE-IT les accords de la Communauté BPCE :

- Accord relatif au droit syndical et à la négociation collective au sein de la Communauté BPCE du 16 novembre 2022
- Accord de groupe relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein de la Communauté BPCE pour les années 2023 à 2025 du 16 décembre 2022
- Accord sur la complémentaire santé au sein de la Communauté BPCE du 12 mai 2020



- Accord relatif au régime supplémentaire de frais de santé des salariés de la Communauté BPCE du 12 mai 2020
- Accord relatif à la Compensation Financière du régime frais de santé des salariés de la Communauté BPCE du 12 mai 2020
- Accord relatif aux nouveaux modes d'organisation du travail et de leurs conséquences sur les conditions de Vie au Travail au sein de la Communauté BPCE du 26 novembre 2020 et son avenant du 5 mai 2022.
- Accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) au sein de la Communauté BPCE du 8 juillet 2022
- Accord relatif aux Négociations Annuelles Obligatoires pour l'année 2023 au sein de la Communauté du 3 octobre 2022

2.3 Convention de branche et accords de groupe

2.3.1 Convention Collective nationale de la banque

A la suite du transfert, la Convention Collective Nationale de la Banque qui est appliquée dans les deux sociétés continuera de s'appliquer dans les conditions en vigueur au sein de BPCE-IT.

2.3.2 Accords de Groupe et Accords de la Communauté BPCE

Le transfert appréhendé par le présent accord consistant en une opération intragroupe BPCE, il est sans effet sur l'applicabilité des accords de groupe applicables aux salariés concernés. BPCE SA et BPCE-IT faisant toutes deux parties de la Communauté BPCE, l'opération est également sans effets sur l'applicabilité des accords de la Communauté BPCE.

ARTICLE 3 : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

Il est rappelé que l'ancienneté groupe est celle acquise au sein du Groupe BPCE. Cette ancienneté groupe, pour les salariés transférés, correspond à celle qui sera communiquée par BPCE SA et intégralement reprise par BPCE-IT lors du transfert.

3.1 Rémunérations et avantages divers

3.1.1 Rémunérations fixes

- Chaque salarié transféré automatiquement ou volontairement bénéficiera, à travail équivalent, du maintien de son salaire de base annuel. L'assiette servant à déterminer ce salaire est la suivante : **salaire de base annuel en vigueur au 28 février 2023** qui tiendra compte des éventuelles augmentations collectives, individuelles ou au titre de l'égalité salariale.



- Les salariés en forfait annuel en jours réduit conserveront les modalités contractuelles existantes, en ce compris l'éventuel dispositif de rémunération spécifique dont ils pourraient éventuellement bénéficier à la date du transfert.

3.1.2 Rémunérations variables

Au titre de l'année 2022, les salariés transférés au sein de BPCE-IT à compter du 1^{er} mars 2023, se verront appliquer le dispositif de rémunération variable applicable au sein de BPCE SA. L'éventuel versement de cette rémunération variable serait effectué par BPCE SA et interviendrait au mois de mars 2023.

A compter de l'exercice 2023, les dispositions suivantes s'appliqueront selon les populations de salariés concernés :

3.1.2.1 Dispositions spécifiques aux salariés concernés par un transfert automatique ou volontaire de leur contrat de travail et relevant du socle social de BPCE SA

Deux situations distinctes :

- Les salariés transférés automatiquement ou volontairement bénéficiant à la date du transfert d'un dispositif de rémunération variable contractualisé se verront proposer le bénéfice du dispositif de rémunération variable de BPCE-IT.

Dans un tel cas de figure, il sera procédé à la conclusion d'un avenant au contrat de travail matérialisant leur renoncement au mécanisme de part variable figurant à leur contrat de travail. En aucun cas, ces deux dispositifs ne pourront se cumuler sur un même exercice. Les salariés devront exprimer leur choix, qui sera définitif, dans un délai de 3 ans, soit avant le 31 décembre 2025.

- Les salariés transférés automatiquement ou volontairement sans dispositif de rémunération variable se verront appliquer intégralement le dispositif de rémunération variable existant au sein de BPCE-IT.

3.1.2.2 Dispositions spécifiques aux « salariés Pléiade » concernés par un transfert automatique de leur contrat de travail

Les dispositifs relatifs à la rémunération variable tels que mentionnés au sein de l'accord anticipé d'adaptation du 21 janvier 2022 Natixis SA / BPCE SA sont applicables aux populations suivantes :

Population A : salariés Pléiade de niveaux A à I

Population B : salariés Pléiade de niveaux J et K,

Population C : salariés Pléiade hors classe.

Concernant les salariés de la **population A**, au moment du transfert, il leur sera proposé la possibilité de choisir entre les deux options suivantes :

- conserver le bénéfice de leur indemnité différentielle dans les conditions fixées par l'accord d'adaptation du 21 janvier 2022 ;

OU

- bénéficier du dispositif de rémunération variable en vigueur au sein de BPCE-IT. Dans cette hypothèse, ce changement fera l'objet d'un avenant au contrat de travail emportant renonciation définitive au bénéfice de ladite indemnité différentielle.

Ces deux dispositifs ne sont pas cumulatifs.



Dans l'hypothèse où le salarié a fait le choix au moment du transfert de conserver son indemnité différentielle, il disposera d'un délai de 3 ans à compter de la date du transfert pour exprimer sa volonté de s'inscrire dans le dispositif de rémunération variable au sein de BPCE-IT en substitution de l'indemnité différentielle.

Cette volonté devra être signifiée à la Direction des Ressources Humaines, avant le 31 décembre de l'année N pour une prise d'effet l'année suivante (N+1), étant précisé que l'éligibilité à la rémunération variable sera effective en année N+1, en fonction de la performance et de l'atteinte des objectifs du salarié concerné et que l'indemnité différentielle ne sera plus versée dès l'année N+1.

Il est précisé que le choix opéré à l'initiative du salarié sera définitif.

Dans le cas où le salarié n'aurait pas exprimé de choix avant le 31 décembre 2025, il continuera à bénéficier de l'indemnité différentielle à l'exclusion de tout autre dispositif de rémunération variable.

- Concernant les salariés de la **population B**, ils se verront maintenir le dispositif de rémunération variable prévu à leur contrat de travail, à l'exclusion de tout autre dispositif de rémunération variable.

Toutefois, les salariés qui le souhaiteront pourront demander à bénéficier du dispositif de rémunération variable prévu au sein de BPCE-IT. Dans un tel cas de figure, il sera procédé à la conclusion d'un avenant au contrat de travail matérialisant leur renoncement au mécanisme de part variable figurant à leur contrat de travail. En aucun cas, ces deux dispositifs ne pourront se cumuler sur un même exercice. Les salariés devront exprimer leur choix, qui sera définitif, dans un délai de 3 ans, soit avant le 31 décembre 2025.

- Concernant les salariés de la **population C**, une gestion individuelle avec les équipes RH interviendra afin d'adapter éventuellement leur dispositif de rémunération variable en tenant compte des engagements de la Direction de maintenir l'équilibre global de leur rémunération à performance équivalente. En tout état de cause, une rémunération variable sera conservée.

3.1.3 Complément familial

3.1.3.1 Dispositions spécifiques aux salariés concernés par un transfert automatique ou volontaire de leur contrat de travail et relevant du socle social de BPCE SA

Ces salariés dont le contrat de travail est transféré automatiquement ou volontairement au sein de BPCE-IT se verront appliquer le dispositif de complément familial en vigueur au sein de BPCE-IT.

3.1.3.2 Dispositions spécifiques aux « salariés Pléiade » concernés par un transfert automatique de leur contrat de travail

Ces salariés conserveront le bénéfice de complément familial prévu à l'article 3.1.3 de l'accord anticipé d'adaptation BPCE SA / NATIXIS SA du 21 janvier 2022, repris en Annexe n°1 au présent accord.

Les parties conviennent que ce dispositif est repris au sein de BPCE-IT dans le cadre d'un groupe fermé d'une durée déterminée de 24 ans à compter du 1^{er} mars 2023.



Ces allocations attribuées au titre du complément familial seront soumises au régime social et fiscal en vigueur au moment de leur versement et ne pourront pas se cumuler avec tout autre dispositif équivalent en vigueur au sein de BPCE-IT.

Dans l'éventualité où le dispositif mis en place au sein de BPCE-IT amènerait à ce que le montant annuel de complément familial soit équivalent ou supérieur à celui maintenu dans le cadre du présent groupe fermé avant l'expiration de celui-ci, les salariés concernés par le transfert se verraient appliquer le dispositif de complément familial le plus favorable dès le mois civil suivant ce constat, mettant ainsi définitivement fin au présent maintien en groupe fermé.

3.1.4 Frais de garde

Les parties conviennent que l'ensemble des salariés dont le contrat de travail est transféré automatiquement ou volontairement au sein de BPCE-IT dans le cadre du présent projet bénéficieront du dispositif de frais de garde d'enfant, tel qu'en vigueur au sein de BPCE-IT, à l'exclusion de tout autre dispositif.

Le groupe fermé de 6 ans prévu par l'accord anticipé d'adaptation BPCE SA / NATIXIS SA du 21 janvier 2022, n'est par conséquent pas repris au sein du présent accord, le dispositif relatif au frais de garde applicable au sein de BPCE-IT se substituant ainsi à ce groupe fermé.

3.1.5 CESU

L'ensemble des salariés concernés par le transfert automatique ou volontaire de leur contrat de travail au sein de BPCE-IT dans le cadre du présent projet bénéficieront sans délai et sans condition du dispositif de CESU en vigueur au sein de BPCE-IT, dans les mêmes conditions que tous les salariés de BPCE-IT.

3.1.6 Frais de transport

3.1.6.1 Salariés bénéficiant d'un remboursement d'un abonnement de transports en commun au sein de BPCE SA

L'ensemble des salariés dont le contrat de travail est transféré automatiquement ou volontairement au sein de BPCE-IT dans le cadre du présent projet, qu'ils relèvent ou non de l'accord anticipé d'adaptation en date du 21 janvier 2022, et qui bénéficiaient de la prise en charge de leur abonnement de transports en commun au sein de BPCE SA bénéficieront, à compter du 1^{er} mars 2023, de la prise en charge des frais de transport sur présentation du justificatif afférent dans les mêmes conditions que tous les salariés de BPCE-IT.

3.1.6.2 « salariés Pléiade » ne bénéficiant pas d'un remboursement d'un abonnement de transports en commun au sein de BPCE SA

Les salariés qui ne bénéficient pas du remboursement d'un abonnement transports en commun mais qui perçoivent une indemnité de transport au sein de BPCE SA en vertu de cet accord anticipé



d'adaptation se verront octroyer, à compter du 1^{er} mars 2023, une « prime avantage frais de transport » égale au montant de l'indemnité mensuelle perçue en février 2023 au sein de BPCE SA.

Cette prime figurera sur une ligne spécifique dans le bulletin de salaire du salarié bénéficiaire.

Cette prime cessera définitivement d'être versée dès lors que le salarié souscrita à un abonnement aux transports collectifs (transports en commun, service public de location de vélos) et en demanderait le remboursement pour partie à l'employeur.

Cette prime cessera définitivement d'être versée dès lors que le salarié demandera bénéfice de tout dispositif relatif aux transports éventuellement existant dans l'entreprise.

La valeur brute de cette « prime avantage frais de transport » ne fera l'objet d'aucune réévaluation.

Pour les salariés qui percevaient cette indemnité de frais de transport de manière exonérée de cotisations sociales antérieurement au transfert, cette prime sera majorée de 23% compte tenu de l'assujettissement de cette prime aux cotisations salariales.

Enfin, il est expressément convenu que cette prime d'avantage frais de transport sera suspendue en cas d'absence sur toute la durée d'un mois civil calendaire.

3.1.7 Frais de restauration

L'ensemble des salariés transférés automatiquement ou volontairement au sein de BPCE-IT dans le cadre du présent projet bénéficieront du système de frais de restauration en vigueur au sein de BPCE-IT.

3.2 Temps de travail et congés

Les dispositions des accords collectifs sur le temps de travail au sein de BPCE SA en vigueur au 28 février 2023 (accords reproduits en Annexe 4) seront maintenues au bénéfice de l'ensemble des salariés transférés jusqu'au 31 décembre 2023.

3.2.1 Temps de travail

L'ensemble des salariés transférés automatiquement ou volontairement au sein de BPCE-IT dans le cadre du présent projet conserveront leur convention de forfait annuelle en jours telle que définie aux termes de leur contrat de travail en application des dispositions relatives à l'organisation du temps de travail définie par l'accord collectif sur le temps de travail au sein de BPCE SA en vigueur au 28 février 2023 (accords reproduits en Annexe 4).

Il est précisé que les salariés sous convention de forfait réduit en jours (80% ou 90%) au moment du transfert conserveront le bénéfice de ce dispositif et de la majoration de salaire afférente en groupe fermé.



A compter du 1^{er} janvier 2024, les salariés transférés basculeraient automatiquement sur le temps de travail en vigueur au sein de BPCE-IT. Si le nombre de jours de travail annuel, pour les salariés au forfait, devait être différent de 208 jours, l'évolution de leur situation nécessiterait la signature d'un avenant à leur contrat de travail.

- **Congés payés et jours de RTT :**

Dispositions générales

Compte tenu du maintien du dispositif du temps de travail dans les conditions mentionnées ci-dessus, les soldes de jours de congés et de RTT acquis et non pris du 1^{er} janvier au 28 février 2023 sont transférés à BPCE-IT.

Les salariés transférés continueront d'acquérir et de prendre leurs jours de congés et jours de RTT conformément aux règles telles qu'en vigueur au sein de BPCE SA jusqu'au 31 décembre 2023.

Dispositions spécifiques aux « salariés Pléiade » concernés par un transfert automatique de leur contrat de travail

Ces salariés qui dans le cadre des dispositions de l'accord d'adaptation du 21 janvier 2022 ont opté pour la prise avant le 31 décembre 2024 de l'intégralité des congés payés transférés et non pris et/ou des jours de RTT transférés non pris, devront respecter cette date au sein de BPCE-IT.

- **Eventuels compteurs de reliquats hors CP et RTT**

Les salariés disposant, au 28 février 2023, d'un compteur de reliquat se verront transférer ce compteur au sein de BPCE-IT. Dans ce cas, la prise de ces jours est à effectuer avant le 31 décembre 2024, à défaut de quoi ces jours seront transférés dans le Compte Epargne Temps spécifique dit « cristallisé » des salariés.

3.2.2 Congés divers

3.2.2.1 **Congés exceptionnels pour événements familiaux**

A compter du 1^{er} mars 2023, il sera fait application des règles en vigueur au sein de BPCE-IT pour les congés pour événements familiaux de l'ensemble des salariés concernés par le transfert automatique ou volontaire de leur contrat de travail au sein de BPCE-IT dans le cadre du présent projet.

3.2.2.2 **Congés Maternité – Paternité – Adoption – Parental**

A compter du 1^{er} mars 2023, il sera fait application des seules règles en vigueur au sein de BPCE-IT pour l'intégralité des congés maternité – paternité – adoption et parental pour l'intégralité des salariés concernés par le transfert automatique ou volontaire de leur contrat de travail au sein de BPCE-IT dans le cadre du présent projet.



3.2.3 Astreintes, interventions, horaires spécifiques

À compter du transfert des contrats, les salariés transférés automatiquement ou volontairement au sein de BPCE-IT dans le cadre du présent projet se verront appliquer les règles en vigueur au sein de BPCE-IT qui sont globalement plus favorables que celles en vigueur au sein de BPCE SA et issues des accords suivants :

- Accord relatif aux astreintes et interventions du 23 septembre 2022,
- Accord relatif aux horaires spécifiques et aux permanences du 7 décembre 2021.

3.2.4 Compte Epargne Temps

À compter de la date du transfert des contrats, l'ensemble des salariés transférés automatiquement ou volontairement au sein de BPCE-IT dans le cadre du présent projet se verront appliquer l'accord d'entreprise du 18 juillet 2016 de BPCE-IT sur le Compte Epargne Temps et son avenant en date du 10 février 2021.

Le solde de jours inscrits sur le CET au 28 février 2023, sera transféré dans un compte CET spécifique dit « cristallisé » au sein de BPCE-IT.

3.2.5 Télétravail

L'accord de la Communauté BPCE sur les conditions de vie au travail du 26 novembre 2020 et son avenant, déjà en vigueur au sein de BPCE SA et de BPCE-IT continuera d'être applicable de plein droit et jusqu'à son terme, au sein de BPCE-IT aux salariés transférés volontairement ou automatiquement au sein de BPCE-IT dans le cadre du présent projet.

3.3 Protection sociale complémentaire

3.3.1 Régime de frais de santé

3.3.1.1 Dispositions spécifiques aux salariés concernés par un transfert automatique ou volontaire de leur contrat de travail et relevant du socle social de BPCE SA :

Il est rappelé que le dispositif de frais de santé en vigueur au sein de BPCE-IT est le dispositif de la Communauté également en vigueur au sein de BPCE SA.

Ainsi, à compter de la date du transfert des contrats, les salariés transférés volontairement ou automatiquement seront couverts par le régime de frais de santé tel qu'en vigueur au sein de BPCE-IT.

Chaque salarié cotisera selon sa situation personnelle déclarée au 28 février 2023, conformément aux accords collectifs de la Communauté BPCE en vigueur et applicables au sein de BPCE-IT.



3.3.1.2 Dispositions spécifiques aux « salariés Pléiade » concernés par un transfert automatique de leur contrat de travail

Ces salariés, à compter du 1^{er} mars 2023, seront couverts par le dispositif de frais de santé en vigueur au sein de BPCE-IT, soit, BPCE Mutuelle.

Chaque salarié cotisera selon sa situation personnelle déclarée au 28 février 2023, conformément aux accords collectifs de la Communauté BPCE en vigueur et applicables au sein de BPCE-IT.

Une compensation serait due aux salariés relevant de l'accord d'adaptation du 21 janvier 2022 pour lesquels la nouvelle cotisation salariale au 1^{er} juin 2023 issue du régime de remboursement des frais soins de santé de la Communauté BPCE (cotisation due en application de l'accord collectif de groupe relatif au régime frais de santé de base des salariés de la Communauté BPCE du 12 mai 2020 et l'accord collectif de groupe relatif au régime supplémentaire de frais de santé de la Communauté BPCE du 12 mai 2020 et leurs avenants) est supérieure à la cotisation qu'ils acquittaient au titre du régime de remboursement de frais de soins de santé assuré par Aésio Mutuelle au 28 février 2023.

Ainsi, il est convenu ce qui suit :

La compensation financière serait octroyée sous réserve que :

- Le collaborateur soit dans les effectifs BPCE-IT au 31 mai 2023,
- Le collaborateur soit adhérent au régime complémentaire santé assuré par Aesio Mutuelle au 28 février 2023,
- La nouvelle cotisation salariale due au titre du régime de remboursement frais soins de santé de la Communauté BPCE soit supérieure à la cotisation salariale due en application du régime frais de santé assuré par Aesio Mutuelle.

La comparaison entre la cotisation Aesio Mutuelle au 28 février 2023 et la cotisation BPCE Mutuelle au 1^{er} juin 2023 sera effectuée sur la base d'un calcul théorique individuel et des cotisations en retenant :

- le salaire fixe annuel brut de base au 28 février 2023 et le cas échéant, le montant de la part variable attribuée au titre de l'exercice 2022 perçue au 30 mars 2023 ;
- la couverture des ayants-droits constatée au 28 février 2023.

Cette compensation financière ainsi calculée sur une base annuelle sera intégrée au salaire fixe brut annuel de base.

La compensation financière sera égale à l'écart des deux cotisations définies ci-dessus.

Pour tenir compte des charges sociales salariales, le montant de cette compensation financière sera majoré de 23 % conformément aux dispositions de l'accord communauté.

Cette compensation financière sera calculée sur la base de la cotisation mensuelle de juin 2023, et intégrée au salaire fixe avec effet rétroactif au 1^{er} mars 2023, date de rattachement au régime frais de santé de la Communauté BPCE.



3.3.2 Régime de prévoyance

À compter de la date du transfert des contrats, l'ensemble des salariés transférés volontairement ou automatiquement au sein de BPCE-IT dans le cadre du présent projet seront couverts par le régime de prévoyance assuré auprès d'IPBP, en vigueur au sein de BPCE-IT et BPCE SA.

Chaque salarié cotisera conformément aux règles en vigueur au sein de BPCE-IT.

3.4 Épargne salariale

3.4.1 Intéressement (et participation)

3.4.1.1 Dispositions générales

Jusqu'au 28 février 2023, l'ensemble des salariés transférés volontairement ou automatiquement au sein de BPCE-IT dans le cadre du présent projet se verront appliquer l'accord collectif en vigueur au sein de BPCE SA concernant l'intéressement. Ils bénéficieront ainsi de l'éventuel intéressement au titre de l'exercice 2022 versé en 2023 ainsi que de l'éventuel intéressement au titre de l'exercice 2023 versé en 2024 pour la période du 1^{er} janvier au 28 février 2023.

À compter 1^{er} mars 2023, les salariés transférés se verront appliquer l'accord collectif en vigueur au sein de BPCE-IT concernant l'intéressement.

3.4.1.2 Dispositions spécifiques aux « salariés Pléiade » concernés par un transfert automatique de leur contrat de travail

La compensation telle que calculée en application des dispositions de l'article 3.4.1 de l'accord anticipé d'adaptation du 21 janvier 2022, est reprise pour ces salariés, sous réserve d'en remplir les conditions (Annexe n°2 du présent accord) :

- pour la période allant du 1^{er} mars 2022 au 31 décembre 2022, versée en 2023,
- pour la période allant du 1^{er} janvier 2023 au 28 février 2023, versée en 2024.

3.4.2 Plan d'épargne (PEE/PERCOL-I)

À compter de la date du transfert des contrats, l'ensemble des salariés transférés volontairement ou automatiquement au sein de BPCE-IT dans le cadre du présent projet bénéficieront des dispositifs PEE et PERCOL-I et des règles d'abondement en vigueur au sein de BPCE-IT.

Les salariés transférés n'auront pas à supporter les frais de gestion et de tenue de compte, qui seront pris en charge par BPCE-IT jusqu'en juillet 2024. Des campagnes de transferts d'avoirs d'épargne salariale des dispositifs de BPCE SA vers les dispositifs BPCE-IT seront organisées en 2024 pour les salariés transférés.



3.5 Retraites, IFC et médailles du travail

3.5.1 Retraite complémentaire dite « Agirc-Arrco »

3.5.1.1 Dispositions spécifiques aux salariés concernés par un transfert automatique ou volontaire de leur contrat de travail et relevant du socle social de BPCE SA :

Les sociétés BPCE-IT et BPCE SA disposant de régimes de retraites complémentaires « Agirc-Arrco » similaires, il est convenu que les salariés dont le contrat de travail se trouve transféré bénéficieront du régime de retraite complémentaire dans les conditions en vigueur au sein de BPCE-IT.

3.5.1.2 Dispositif applicable aux « salariés Pléiade » concernés par un transfert automatique de leur contrat de travail

Les salariés relevant de groupes fermés instaurés par l'accord anticipé d'adaptation du 21 janvier 2022 Natixis SA / BPCE SA dans le cadre du projet « Pléiade » se verront maintenir, sous réserve de l'accord de l'AGIRC-ARRCO, ces groupes fermés au sein de BPCE-IT.

Dans ce cadre, ces salariés conserveront les taux de cotisations (patronales et salariales) des régimes de retraite complémentaires en vigueur au moment du transfert. Ceux-ci pourront être amenés à évoluer en fonction des modifications légales et réglementaires ou conventionnelles.

3.5.2 Retraite supplémentaire

À la date du transfert des contrats, l'ensemble des salariés transférés volontairement ou automatiquement au sein de BPCE-IT dans le cadre du présent projet resteront couverts par le régime de retraite supplémentaire (CGP) en vigueur au sein de BPCE-IT, celui-ci étant le même que BPCE SA.

Ces salariés supporteront les cotisations salariales afférentes à ce régime.

3.5.3 Indemnités de fin de carrière (IFC)

3.5.3.1 Dispositions spécifiques aux salariés concernés par un transfert automatique ou volontaire de leur contrat de travail et relevant du socle social de BPCE SA :

Le dispositif d'indemnité de fin de carrière étant identique entre BPCE SA et BPCE-IT, les salariés transférés se verront appliquer le régime d'indemnités de fin de carrière en vigueur au sein de BPCE-IT.

3.5.3.2 Dispositions spécifiques aux « salariés Pléiade » concernés par un transfert automatique de leur contrat de travail

Pour une durée limitée de 24 ans à compter du 1^{er} mars 2023, il est convenu qu'en cas de départ volontaire à la retraite au sein de BPCE-IT, les salariés transférés relevant du périmètre d'application de l'accord anticipé d'adaptation du 21 janvier 2022 bénéficieront d'une indemnité de fin de carrière calculée dans les conditions de l'article 3.5.4 de cet accord et reprises comme suit :



- 0,8% du salaire de base annuel conventionnel par année de service pour les 10 premières années d'ancienneté
- 1,2% pour les 5 années de service suivantes
- 1,4% pour les années de service au-delà de 15 ans

Cette indemnité ne pourra pas se cumuler avec celle en vigueur au sein de BPCE-IT. Elle sera soumise au régime social en vigueur au moment du versement.

À la date du transfert des contrats, les salariés transférés automatiquement qui étaient éligibles à l'IFC exceptionnelle conservent l'éligibilité à ce régime (salariés âgés de plus de 52 ans au 31 décembre 2017 et présents dans les effectifs de Natixis SA au 1^{er} janvier 2018).

IFC Exceptionnelle

<u>Montant en euros</u>	<u>Âge au 31 décembre 2017</u>
4000	61 ans ou plus
3 800	60 ans
3 600	59 ans
3 300	58 ans
3 000	57 ans
2 600	56 ans
2 200	55 ans
1 700	54 ans
1 200	53 ans
700	52 ans

3.5.4 Médailles du travail

3.5.4.1 Dispositions spécifiques aux salariés concernés par un transfert automatique ou volontaire de leur contrat de travail et relevant du socle social de BPCE SA :

Les salariés transférés relèveront du dispositif de médailles du travail en vigueur au sein de BPCE-IT, celui-ci étant globalement plus favorable.

3.5.4.2 Dispositions spécifique pour les « salariés Pléiade » concernés par un transfert automatique de leur contrat de travail

À la date du transfert des contrats et pour une durée limitée de 24 ans, ces salariés bénéficieront au sein de BPCE-IT d'un dispositif concernant les médailles du travail équivalent à celui figurant au sein de l'article 3.5.5 de l'accord anticipé d'adaptation du 21 janvier 2022, repris en annexe 3 du présent accord.



3.6 Handicap

BPCE SA et BPCE-IT appliquant toutes deux l'accord collectif de Communauté BPCE relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap en date du 16 décembre 2022, les modalités telles que définies dans cet accord continueront à s'appliquer dans les mêmes conditions pour l'ensemble des salariés transférés.

3.7 Solidarité

3.7.1 Don de jours de repos

A compter de la date du transfert, l'ensemble des salariés transférés volontairement ou automatiquement au sein de BPCE-IT dans le cadre du présent projet se verront appliquer les dispositions en vigueur au sein de BPCE-IT, celles-ci étant globalement plus favorables.

3.7.2 Salariés proches aidants

En l'absence de dispositions sur le sujet au sein de BPCE SA, à compter de la date du transfert, l'ensemble des salariés transférés volontairement ou automatiquement au sein de BPCE-IT dans le cadre du présent projet se verront appliqués les dispositions en vigueur au sein de BPCE-IT.



ANNEXES

1. Article 3.1.3 de l'accord anticipé d'adaptation l'accord anticipé d'adaptation du 21 janvier 2022 Natixis SA / BPCE SA dans le cadre du projet « Pléiade » (Complément familial)
2. Article 3.4.1 de l'accord anticipé d'adaptation l'accord anticipé d'adaptation du 21 janvier 2022 Natixis SA / BPCE SA dans le cadre du projet « Pléiade » (Intéressement)
3. Article 3.5.5 de l'accord anticipé d'adaptation l'accord anticipé d'adaptation du 21 janvier 2022 Natixis SA / BPCE SA dans le cadre du projet « Pléiade » (Médaille du travail)
4. Accords BPCE SA sur le temps de travail :
Accords d'harmonisation du 13 octobre 2010 relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et à l'organisation des congés annuels, aux congés particuliers et dérogations horaires, au travail à temps partiel et au forfait réduit en jours et leurs avenants du 6 mai 2022 relatifs aux conditions de prise des jours de congés payés et de RTT :
 - ACCORD D'HARMONISATION RELATIF A L'AMENAGEMENT ET A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU 13 OCTOBRE 2010
 - ACCORD D'HARMONISATION RELATIF A L'ORGANISATION DES CONGES ANNUELS, AUX CONGES PARTICULIERS ET DEROGATIONS HORAIRES, AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET AU FORFAIT REDUIT EN JOURS DU 13 OCTOBRE 2010
 - AVENANT N°1 A L'ACCORD D'HARMONISATION RELATIF A L'AMENAGEMENT ET A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU 06 MAI 2022
 - AVENANT N°1 A L'ACCORD D'HARMONISATION RELATIF A L'ORGANISATION DES CONGE ANNUELS, AUX CONGES PARTICULIERS ET DEROGATIONS HORAIRES, AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET AU FORFAIT REDUIT EN JOURS DU 6 MAI 2022

**Annexes : le paraphe de cette page vaut pour tous les accords listés et pour tous les articles de l'accord anticipé d'adaptation du 21 janvier 2022 Natixis SA / BPCE SA dans le cadre du projet « Pléiade » annexés au présent accord.*

DS
PB

DS
LM

DS
SM

DS
PM

DS
UR

DS
AG

DS
VE

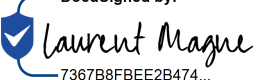

DS
EP

DS
GG

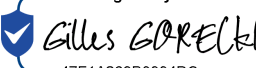

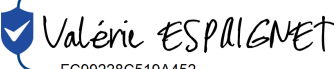
SIGNATURES

La signature vaut acceptation des termes du présent accord ainsi que de toutes ses annexes dont le signataire atteste avoir bien pris connaissance.



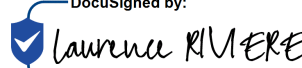

Fait à Paris, le 15 février 2023, en un exemplaire original signé électroniquement.

<p><u>Pour la Direction de BPCE-IT</u></p> <p>Monsieur Laurent MAGNE En qualité de Directeur des Ressources Humaines</p>	<p>DocuSigned by:</p>  <p>7367B8FBEE2B474...</p>
<p><u>Pour la Direction de BPCE SA</u></p> <p>Monsieur Phillippe BAILLY En qualité de Directeur des Ressources Humaines</p>	<p>DocuSigned by:</p>  <p>BE7813039E974B5...</p>

Pour les Organisations Syndicales représentatives de BPCE-IT

<p><u>Pour la CFDT</u></p> <p>Monsieur Gilles GORECKI en qualité de délégué syndical</p>	<p>DocuSigned by:</p>  <p>47F1A263B8994DC...</p>
<p><u>Pour l'UNSA</u></p> <p>Monsieur Emmanuel PENET en qualité de délégué syndical</p>	<p>DocuSigned by:</p>  <p>647FAAED26CD48A...</p>
<p><u>Pour SUD-Solidaires</u></p> <p>Madame Valérie ESPAGNET en qualité de déléguée syndicale</p>	<p>DocuSigned by:</p>  <p>FC99228C519A452...</p>

Pour les Organisations Syndicales représentatives de BPCE SA

<p><u>Pour la CFDT</u></p> <p>Monsieur Philippe MASME en qualité de délégué syndical</p>	<p>DocuSigned by:</p>  <p>5E1B04DBE7C3469...</p>
<p><u>Pour la CFTC</u></p> <p>Monsieur Alain GONNIN en qualité de délégué syndical</p>	<p>DocuSigned by:</p>  <p>756DF5D5C4DF4CA...</p>
<p><u>Pour le SNB</u></p> <p>Madame Laurence RIVIERE en qualité de déléguée syndicale</p>	<p>DocuSigned by:</p>  <p>83A9AE4E8A5841E...</p>
<p><u>Pour l'UNSA</u></p> <p>Madame Sylvie MIGNAULT-BRICOUT en qualité de déléguée syndicale</p>	<p>DocuSigned by:</p>  <p>CA916A12379B4AD...</p>

LISTE DES ANNEXES

1. Article 3.1.3 de l'accord anticipé d'adaptation l'accord anticipé d'adaptation du 21 janvier 2022 Natixis SA / BPCE SA dans le cadre du projet « Pléiade » (Complément familial)
2. Article 3.4.1 de l'accord anticipé d'adaptation l'accord anticipé d'adaptation du 21 janvier 2022 Natixis SA / BPCE SA dans le cadre du projet « Pléiade » (Intéressement)
3. Article 3.5.5 de l'accord anticipé d'adaptation l'accord anticipé d'adaptation du 21 janvier 2022 Natixis SA / BPCE SA dans le cadre du projet « Pléiade » (Médaille du travail)
4. Accords BPCE SA sur le temps de travail :

Accords d'harmonisation du 13 octobre 2010 relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et à l'organisation des congés annuels, aux congés particuliers et dérogations horaires, au travail à temps partiel et au forfait réduit en jours et leurs avenants du 6 mai 2022 relatifs aux conditions de prise des jours de congés payés et de RTT :

- ACCORD D'HARMONISATION RELATIF A L'AMENAGEMENT ET A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU 13 OCTOBRE 2010
- ACCORD D'HARMONISATION RELATIF A L'ORGANISATION DES CONGES ANNUELS, AUX CONGES PARTICULIERS ET DEROGATIONS HORAIRES, AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET AU FORFAIT REDUIT EN JOURS DU 13 OCTOBRE 2010
- AVENANT N°1 A L'ACCORD D'HARMONISATION RELATIF A L'AMENAGEMENT ET A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU 06 MAI 2022
- AVENANT N°1 A L'ACCORD D'HARMONISATION RELATIF A L'ORGANISATION DES CONGE ANNUELS, AUX CONGES PARTICULIERS ET DEROGATIONS HORAIRES, AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET AU FORFAIT REDUIT EN JOURS DU 6 MAI 2022

3.1.3 Complément familial

Les salariés de la société NATIXIS SA dont le contrat de travail est transféré au sein de BPCE SA, qui assurent la charge effective et permanente d'un ou de plusieurs enfants bénéficient d'un complément familial attribué sous forme d'une indemnité principale et d'une majoration liée à l'âge de l'enfant.

À compter de la date de transfert et pour une durée de 25 ans au maximum à compter de cette date, les salariés transférés continueront à bénéficier dudit complément familial au titre de leurs enfants (nés ou à naître) sur la base des montants et modalités tels que définis ci-dessous et sous réserve qu'ils continuent à remplir les conditions d'éligibilité pour chaque enfant.

Ces allocations attribuées au titre du complément familial seront soumises au régime social et fiscal en vigueur au moment de leur versement et ne pourront pas se cumuler avec tout autre dispositif équivalent en vigueur au sein de BPCE SA.

Il est rappelé les montants et modalités :

Définition de l'enfant à charge :

- l'enfant jusqu'à 20 ans, en contrat en alternance (apprentissage ou professionnalisation), en stage de formation professionnelle, ou dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle par suite d'infirmité ou de maladie chronique ;
- l'enfant de plus de 20 ans poursuivant des études et immatriculé à la sécurité sociale étudiante, jusqu'à 25 ans ;
- l'enfant de plus de 20 ans poursuivant des études secondaires, jusqu'au 25^{ème} anniversaire.
- pour les enfants sortis du système scolaire : maintien pendant les 6 mois suivants sur justification d'une attestation au Pôle Emploi, au plus tard jusqu'au 25^{ème} anniversaire.

Il est précisé que cette aide ne peut être octroyée qu'à un seul des deux parents si les deux travaillent chez BPCE SA. Ainsi, si un enfant a ses deux parents qui travaillent chez BPCE SA, l'aide est versée à l'un des deux seulement ou par moitié à chacun des deux parents. En cas de séparation, l'indemnité est attribuée au conjoint qui a effectivement la charge des enfants sauf si les enfants sont en garde alternée et à la charge de chacun des parents, l'aide étant alors versée à chacun des deux parents au prorata de leur temps de garde.

Justifications :

- certificat de scolarité ou certificat d'immatriculation à la Sécurité Sociale étudiante ;
- attestation d'inscription à Pôle Emploi ;
- avis d'imposition.

Montants mensuels :

Les indemnités sont indexées sur la base mensuelle de calcul servant à la détermination du montant des prestations familiales dont le montant est fixé par décret.

Pour rappel, les montants mensuels appliqués en 2021 sont les suivants :

- 41,81 € / mois par enfant de 0 à 5 ans
- 65,64 € / mois par enfant de 6 à 10 ans
- 78,94€ / mois par enfant de 11 à 16 ans
- 86,75 € / mois par enfant de 17 à 24 ans (étudiant, apprenti, stagiaire, handicap)

Le complément familial est versé mensuellement par douzième du montant annuel.

3.4.1 Intéressement et participation

À compter de la date du transfert des contrats, les salariés transférés se verront appliquer les accords collectifs en vigueur au sein de BPCE SA.

Concernant notamment l'accord d'intéressement, il est rappelé que l'accord actuellement en vigueur au sein de BPCE SA arrive à échéance au 31 décembre 2021.

Lors des négociations qui seront menées au sein de BPCE SA au cours du premier semestre 2022 pour un accord d'intéressement applicable pour la période 2022–2024, la direction de BPCE SA soumettra aux organisations syndicales représentatives une formule permettant de prendre en compte la nouvelle collectivité.

Afin de maintenir les équilibres d'intéressement et de participation pour les collaborateurs transférés, il est convenu de comparer au niveau individuel :

- Le montant théorique individuel (A) d'intéressement au titre de l'accord de NATIXIS SA et de participation au titre de l'accord de NATIXIS Intégrée qui aurait été attribué au collaborateur transféré au titre de l'exercice 2020 en prenant en compte une présence complète dans l'année et une rémunération (R), correspondant à la rémunération retenue pour le calcul de la participation NATIXIS Intégrée (avant application des plafonds) et reconstituée le cas échéant pour obtenir une année complète pour les salariés en absence justifiée sans maintien de rémunération et pour les salariés arrivés en cours d'année, et avec application des règles de répartition des précédents accords.
- Le montant théorique individuel (B), calculé à partir d'une enveloppe déterminée comme suit : la somme des montants de participation de l'accord NATIXIS Intégrée et d'intéressement de NATIXIS SA au titre de l'exercice 2020 versée effectivement aux collaborateurs transférés, et l'enveloppe d'intéressement global au titre de l'exercice 2020 pour les collaborateurs de BPCE SA, avec application des règles de répartition de l'accord d'intéressement BPCE SA et prenant en compte une présence complète dans l'année et la rémunération (R') des salariés transférés au 1^{er} mars 2022 intégrant le cas échéant l'indemnité différentielle prévue à l'article 3.1.2 du présent accord.

En cas de modification des modalités de répartition dans le nouvel accord d'intéressement de BPCE SA pour la période 2022 – 2024, il sera tenu compte des nouvelles règles de répartition.

Lorsque (A) est supérieur à (B), une prime annuelle, correspondant à l'écart entre (A) et (B) majoré de 25% ajustée du temps de présence effectif du collaborateur, sera versée, pendant 3 ans, au plus tard au cours du 4^{ème} trimestre de l'année de versement (soit en 2025 pour l'exercice 2024, 2024 pour l'exercice 2023, 2023 pour l'exercice 2022), et figurera sur une ligne distincte du bulletin de salaire.

Cette prime annuelle sera proratisée à chaque exercice selon le temps de présence effectif de chaque salarié transféré. La définition du temps de présence effectif sera celle de l'accord d'intéressement 2022-2024. Cette prime sera versée sous condition de présence dans le groupe BPCE à la date de son versement. Cette condition de présence ne s'applique pas aux salariés partant à la retraite au cours de cet exercice.

Cette indemnité sera soumise aux cotisations et charges sociales en vigueur au moment de leur versement.

3.5.5 Médailles du travail

À la date du transfert des contrats et pour une durée limitée de 25 ans, les salariés transférés de NATIXIS SA bénéficieront au sein de BPCE SA d'un dispositif concernant les médailles du travail équivalent à celui en vigueur au jour du transfert au sein de la société NATIXIS SA.

➤ **Conditions d'obtention** :

Chaque salarié en activité qui justifie avoir acquis le nombre d'années requis pour prétendre à l'un des quatre échelons suivants :

- Argent : 20 années de service ;
- Vermeil : 30 années de service ;
- Or : 35 années de service ;
- Grand Or : 40 années de service

Cette durée de service s'apprécie conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Sont pris en compte les stages rémunérés, les congés individuels de formation, les congés de conversion, les contrats de professionnalisation et la durée légale du service militaire (les périodes d'interruption pour congé de maternité ou d'adoption sont prises en compte à concurrence d'une année maximum).

Pour les salariés de nationalité française résidant ou ayant résidé à l'étranger, les années de service correspondant aux périodes passées à l'étranger sont majorées d'un tiers.

Les périodes de préretraite ou de congés de fin de carrière sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté, à condition qu'il n'y ait aucune rupture du contrat de travail.

➤ **Montant de la prime** :

Le montant de la prime sera calculé selon la durée de service au sein du Groupe BPCE.

Pour un salarié ayant fait toute sa carrière dans une ou plusieurs sociétés du Groupe, la prime se décompose ainsi :

- Argent (20 ans) : 3% par année d'ancienneté, avec un maximum de 60% d'une mensualité ;
- Vermeil (30 ans) : 4% par année d'ancienneté, avec un maximum de 100% d'une mensualité ;
- Or (35 ans) : 5% par année d'ancienneté, avec un maximum de 100% d'une mensualité ;
- Grand Or (40 ans) : 6% par année d'ancienneté, avec un maximum de 120% d'une mensualité.

La mensualité prise comme référence est égale à 1/12ème de la rémunération annuelle brute de base.

La prime sera soumise au régime social et fiscal en vigueur au moment de son versement.

➤ **Versement de la prime** :

La perception du montant maximum (au sens où le maximum est défini ci-dessus) de chacune des quatre primes possibles ne peut être effective que si chaque demande de médaille est déposée à bonne date, c'est à dire en respectant le délai (dix ans, puis cinq ans) qui doit s'écouler entre l'attribution de chaque médaille.

Dans tous les autres cas, il est précisé que la prime est attribuée selon les modalités suivantes :

- deux médailles sont attribuées à l'occasion d'une même promotion : une seule prime est versée, celle dont le montant est le plus favorable au collaborateur,
- une médaille est attribuée avec retard : la prime versée est celle qui aurait dû être perçue au moment où le collaborateur a justifié du nombre d'années de services nécessaire pour obtenir l'échelon correspondant à la médaille,

Le versement de la prime sera effectué dans le courant du mois qui suivra la présentation à la DRH d'un justificatif d'obtention de la médaille du travail émanant de la Préfecture du domicile des intéressés.

➤ **Modalités d'octroi de la prime**

Les modalités pratiques d'obtention de la prime de la Médaille du travail seront disponibles sur le portail RH.

➤ **Prime dite « prime des 35 ans » :**

- Modalités d'octroi de la prime dite « prime des 35 ans »

La prime dite « Prime des 35 ans » est octroyée à tout collaborateur justifiant de 35 ans d'activité professionnelle au sens de la réglementation en vigueur pour l'obtention des médailles du travail.

D'autre part, le versement de la prime dite « Prime des 35 ans » est subordonné à l'obtention par le collaborateur de la « médaille d'honneur Or ».

Cette dernière est décernée aux collaborateurs justifiant de 35 années de service après dépôt d'un dossier auprès du service des Médailles du travail de la Préfecture du domicile du collaborateur.

En pratique, le versement de la prime est effectué au cours du mois qui suit la présentation à la Direction des Ressources Humaines d'un justificatif d'obtention de la « médaille d'honneur Or » émanant de la Préfecture ou de la vérification par la Direction des Ressources Humaines de l'agrément du dossier par les services de la Préfecture.

En tout état de cause et pour tenir compte des délais administratifs d'obtention de la « médaille d'honneur Or », il sera procédé lors du versement de la prime, à son intégration rétroactive au 1^{er} janvier ou au 1^{er} juillet de l'année de l'obtention selon la promotion du collaborateur concerné.

- Montant de la prime dite « prime des 35 ans » et intégration dans le salaire conventionnel annuel

Le montant de la prime dite « Prime des 35 ans » est de 828,20 € en 2021 pour un salarié à temps plein.

Cette prime dite « Prime des 35 ans » est intégrée dans le salaire conventionnel annuel brut du salarié concerné sur la base du montant annuel de 828,20 euros.

Le montant de cette prime sera indexé chaque année sur le tiers de l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale.

Annexe n°4 :

Accords BPCE SA sur le temps de travail :

Accords d'harmonisation du 13 octobre 2010 relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et à l'organisation des congés annuels, aux congés particuliers et dérogations horaires, au travail à temps partiel et au forfait réduit en jours et leurs avenants du 6 mai 2022 relatifs aux conditions de prise des jours de congés payés et de RTT :

- ACCORD D'HARMONISATION RELATIF A L'AMENAGEMENT ET A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU 13 OCTOBRE 2010
- ACCORD D'HARMONISATION RELATIF A L'ORGANISATION DES CONGES ANNUELS, AUX CONGES PARTICULIERS ET DEROGATIONS HORAIRES, AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET AU FORFAIT REDUIT EN JOURS DU 13 OCTOBRE 2010
- AVENANT N°1 A L'ACCORD D'HARMONISATION RELATIF A L'AMENAGEMENT ET A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU 06 MAI 2022
- AVENANT N°1 A L'ACCORD D'HARMONISATION RELATIF A L'ORGANISATION DES CONGE ANNUELS, AUX CONGES PARTICULIERS ET DEROGATIONS HORAIRES, AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET AU FORFAIT REDUIT EN JOURS DU 6 MAI 2022

**ACCORD D'HARMONISATION RELATIF A L'AMENAGEMENT ET A LA
REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Entre les soussignés :

BPCE, SA à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 563 731 755 euros, dont le siège social est situé au 50 avenue Pierre Mendès France - PARIS 13ème, représentée par Monsieur Philippe LESIEUR, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines, ci-après dénommé « l'entreprise », d'une part,

Et les organisations syndicales signataires, d'autre part,

Il a été tout d'abord exposé ce qui suit :

PREAMBULE

Le 31 juillet 2009, suite à la création de BPCE, nouvel organe central des Banques Populaires et des Caisses d'Épargne, les contrats de travail des salariés de la BFBP et de la CNCE ont été transférés à BPCE, en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail.

Cette opération rend nécessaire l'harmonisation des accords d'entreprise relatifs à la durée et à l'aménagement du temps de travail qui existent au sein de BPCE depuis le 31 juillet 2009.

Dans ce cadre, afin d'harmoniser le statut social des salariés de BPCE en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, les partenaires sociaux de BPCE sont donc convenus du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261-14 du Code du travail.

BPCE

Société anonyme à directoire et conseil de surveillance, au capital de 486 407 115 euros.
RCS Paris N° 493 455 042.
Siège social: 50, avenue Pierre Mendès France - 75201 Paris Cedex 13.
Tél.: 33 (0)1 58 40 41 42 - www.bpce.fr



Le présent accord précise les modalités d'organisation de la nouvelle durée du travail en vigueur dans l'entreprise à compter de son application ainsi que les jours de réduction du temps de travail ou de repos dont bénéficient les salariés.

De ce fait, à compter de sa date d'entrée en vigueur, le présent accord se substitue définitivement, dans le cadre de l'application des dispositions de l'article L. 2261-14 du Code du travail, à l'ensemble des dispositions conventionnelles, usages et mesures unilatérales jusqu'alors en vigueur au sein de BPCE ayant des objets identiques et similaires.

Le présent accord se substitue notamment à l'intégralité des dispositions, sans que cette liste ne soit exhaustive, figurant dans les textes suivants :

- l'accord collectif sur la durée du travail du 19 décembre 1985 de la Branche Caisse d'Epargne ;
- l'accord Groupe Banques Populaires relatif à l'emploi et à la réduction du temps de travail dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 ;
- le chapitre 3 de l'accord d'harmonisation de la CNCE du 4 novembre 2005 (articles 5-2 et 5-8) ;
- l'accord d'harmonisation de la CNCE sur la réduction du temps de travail du 4 novembre 2005 ;
- l'accord relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail de la BFBP du 31 mai 2001, ses annexes et avenants, ainsi que le règlement relatif à l'enregistrement du temps de travail ;
- l'application directe de l'accord du 29 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail de la Convention Collective de la Banque ;
- l'accord Groupe Banques Populaires relatif au travail des jours fériés dans le cadre de l'ouverture du système Target et de la Bourse du 24 février 2003 ;
- le relevé de conclusions du 15 décembre 2008 de la BFBP relatif à la prise de jours de RTT de l'année 2008 ;
- l'article 7 « temps partiel » de l'accord NAO de la BFBP du 18 janvier 2008.

Dans ce cadre, les dispositions de cet accord qui doivent concourir à la réussite de BPCE dans ses missions au service du Groupe, prennent en compte :

- les aspirations de tous les salariés de parvenir à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- l'intérêt de BPCE de maintenir la qualité de ses prestations aux entreprises du Groupe et d'adapter son organisation afin que sa disponibilité à leur égard ne soit pas affectée.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de BPCE, quelle que soit leur entreprise d'origine (ex-CNCE ou ex-BFBP).

✓ → RP

Il s'applique également aux salariés directement embauchés par BPCE depuis le 1^{er} août 2009, ainsi qu'aux fonctionnaires mis à la disposition de BPCE par la loi n° 2001-420 du 15 mai 2001 et la loi n° 2003-1311 du 30 décembre 2003.

Il ne s'applique pas aux cadres dirigeants qui relèvent de la définition de l'article L. 3111-2 du Code du travail et dont les dispositions sont précisées dans leur contrat de travail.

Les cadres dirigeants sont les cadres, auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués à BPCE.

Un dispositif spécifique d'aménagement et de réduction du temps de travail est prévu à l'annexe 3 pour les salariés affectés à la Trésorerie Flux en charge du système « CRI ».

ARTICLE 2 - TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

La durée du 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, conformément à l'article L. 3121-1 du Code du travail.

En conséquence, ne sont pas considérés comme temps de travail effectif, les temps de repas (au moins 45 minutes).

Les temps de trajet du domicile au lieu de travail et du lieu de travail au domicile ne sont pas considérés comme temps de travail effectif. Les temps de trajet entre lieux de travail successifs sont considérés comme du temps de travail effectif.

En tout état de cause, quel que soit le mode de décompte du temps de travail visé dans le présent accord, aucune sanction ne pourrait être prise à l'égard d'un salarié qui du fait d'absences justifiées, non assimilées à du temps de travail effectif (exemple : maladie,...) n'atteindrait pas la durée annuelle de travail effectif.

Chaque salarié disposera des informations nécessaires au suivi de son temps de travail théorique et effectif ou du nombre de jours de travail effectués en fonction de son mode d'organisation du temps de travail.

✓ J.V. R M

ARTICLE 3 - PREALABLES A LA DETERMINATION DE LA DUREE DU TRAVAIL EFFECTIF

Avant de déterminer la durée de travail effectif applicable aux salariés de BPCE, les parties signataires conviennent d'harmoniser :

- les dispositifs de durée des congés payés annuels, de jours de congés mobiles existant au sein de BPCE,
- la durée hebdomadaire de référence de travail effectif au sein de BPCE.

3-1 Jours de congés annuels

3-1-1 jours de congés payés annuels

La durée des congés payés annuels est fixée à 27 jours ouvrés par année complète de travail effectif pour l'ensemble des salariés.

3-1-2 Jours de congés mobiles

Il est mis un terme par le présent accord à l'attribution de jours de congés mobiles.

3-2 Durée hebdomadaire collective de référence pour les salariés travaillant en horaire collectif

La durée hebdomadaire collective de référence de travail effectif est fixée à 38h40 au sein de BPCE.

ARTICLE 4 - DETERMINATION DE LA DUREE DE TRAVAIL EFFECTIF

4-1 La durée du travail se décompte en temps de travail effectif pour les salariés soumis à l'horaire collectif ou disposant d'un forfait annuel en heures.

Elle se décompte en nombre de jours pour les salariés en forfait jour.

4-2 Le nombre de jours fériés (1) pris en compte pour le décompte du temps de travail en heures ou en nombre de jours sera le nombre de jours fériés coïncidant avec des jours ouvrés au cours de l'année civile.

(1) 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} et 8 mai, jeudi de l'ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre et 25 décembre.

✓ EV ff m

ARTICLE 5 - MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'organisation du temps de travail s'effectue dans le cadre d'une durée hebdomadaire ou d'une durée annuelle (en heures ou en jours).

Le nombre de jours de RTT ou de repos lié à la réduction du temps de travail est indiqué aux articles 6 et 7 du présent accord. Ce nombre varie en fonction des modalités de mise en œuvre de cette réduction.

La Direction des Ressources Humaines veille au respect de la bonne affectation des salariés dans l'un des trois modes de décompte du temps de travail prévus dans le présent accord : horaire collectif hebdomadaire, forfait annuel en heures ou forfait annuel en jours.

ARTICLE 6 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL EN HEURES

A l'exception des salariés visés à l'article 7 du présent accord, le temps de travail est décompté en heures.

6-1 Organisation du temps de travail des salariés à l'horaire collectif hebdomadaire

A) La durée hebdomadaire de référence de travail effectif est fixée à **38h40** dans le cadre du système d'horaires variables prévu à l'annexe 1 du présent accord, et à partir du moyen de contrôle décidé par l'entreprise (pointage électronique pour la règle générale ou système auto-déclaratif pour les situations particulières consécutives à l'impossibilité de satisfaire au pointage électronique).

Pour un salarié à temps plein, elle est répartie du lundi au vendredi. La journée de travail effectif est de 7h44mn, dans la limite de :

- 10 heures par jour, entre 7h00 et 20h, du lundi au vendredi.
- 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

En contrepartie de cette durée hebdomadaire de référence, les salariés se verront accorder annuellement un nombre de jours de RTT dont le nombre sera fonction du nombre de jours calendaires de chaque année et du nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré.

A titre d'illustration et pour une année pleine travaillée à temps complet, lorsque le nombre de jours fériés coïncidant avec des jours ouvrés est de 8 sur l'année civile, le nombre de jours de RTT sera décompté comme suit :

✓

JV

AP

M

Durée hebdomadaire : 38h40 soit 7,73 par jour

365 j

- 104 j week-end

- 27 congés

- 8 jours fériés

 $226 \times 7,73 = 1746.98 \text{ h}$

$1746.98 \text{ h} - 1607 \text{ h} = 139.98 \text{ h}$

$139.98/7,73 = 18,1 \text{ jours RTT, ajustés à 18 jours}$

NB : la durée annuelle est de 1607 heures pour tenir compte de la journée de solidarité

A titre de nouvel exemple et pour une année pleine travaillée à temps complet, si le nombre de jours fériés coïncidant avec des jours ouvrés est de 7 sur l'année civile, le nombre de jours de RTT sera décompté comme suit :

Durée hebdomadaire : 38h40 soit 7,73 par jour

365 j

- 104 j week-end

- 27 congés

- 7 jours fériés

 $227 \times 7,73 = 1754.71 \text{ h}$

$1754.71 \text{ h} - 1607 \text{ h} = 147.71 \text{ h}$

$147.71/7,73 = 19,1 \text{ jours RTT, ajustés à 19 jours}$

NB : la durée annuelle est de 1607 heures pour tenir compte de la journée de solidarité

Le Comité d'entreprise sera informé en début de chaque année, avec communication au personnel, du nombre de jours de RTT de chaque année civile.

Pour déterminer le nombre de jours de RTT, cette méthode de calcul sera reprise chaque année en modifiant le nombre de jours fériés.

B) Dans l'hypothèse où, après accord de son responsable hiérarchique, un salarié à l'horaire collectif hebdomadaire exprimerait le souhait d'organiser son temps de travail sur une durée hebdomadaire de référence de travail effectif de 35 heures dans le cadre du système d'horaires

✓ JV RP m

variables visé ci-dessus, un avenant à son contrat de travail, sur la base de cet horaire collectif, sera établi.

Pour un salarié à temps plein, cette durée hebdomadaire est répartie du lundi au vendredi. La journée de travail effectif est de 7h00.

Dans ce cas, le salarié ne bénéficie pas de jours de repos RTT.

C) La hiérarchie est responsable du respect et du suivi des horaires de travail de son unité.

Les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'exceptionnellement et à la demande ou avec l'accord express et préalable du responsable hiérarchique.

Les modalités d'accomplissement des heures supplémentaires sont précisées par voie de note de service, soumise pour avis au Comité d'entreprise et au CHSCT.

Ces heures supplémentaires font l'objet d'un paiement selon les dispositions légales en vigueur et s'apprécient sur une base hebdomadaire au-delà de 38h40, et après prise en compte des crédits d'heures prévus à l'annexe 1 relative au système d'horaire variable, et prise effective des convenances correspondantes.

Les heures supplémentaires ouvrent droit à majoration de salaire ou à repos compensateur de remplacement au choix du salarié dans le cadre de la réglementation en vigueur.

D) L'harmonisation de la durée de travail effectif au sein de BPCE consécutive aux dispositions du présent accord n'entraîne aucune modification du niveau du salaire brut de base annuel.

Dans ce cadre, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, le maintien de ce niveau s'effectuera pour les salariés en horaire collectif hebdomadaire de l'ex-BFBP et les salariés directement embauchés par BPCE depuis le 1^{er} août 2009, par l'intégration du montant brut du complément RTT, figurant sur leur bulletin de paie, dans le salaire brut de base mensuel.

6-2 Organisation du temps de travail des salariés au forfait annuel en heures

Compte tenu des difficultés techniques de gestion de ce mode d'organisation du temps de travail, les parties signataires du présent accord s'entendent pour maintenir, dans les conditions définies ci-après, ce mode de décompte du temps de travail aux seuls salariés qui bénéficient déjà de ce régime contractuellement.

A) Conformément aux dispositions des articles L. 3121-38 et L. 3121-40 à L. 3121-42 du Code du travail, le décompte du temps de travail apprécié dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en heures sur l'année pourra être proposée aux salariés suivants :

Il s'agit de salariés cadres qui relèvent des niveaux de classification H à K de la Convention Collective de la Banque, dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif

applicable au sein de l'équipe de travail à laquelle ils sont intégrés et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

B) Le forfait annuel varie entre 1627 h et 1667 h de travail effectif selon les situations de travail. Par ailleurs, les salariés éligibles au forfait annuel en heures bénéficient de l'attribution de nombre de jours de RTT dans des conditions identiques aux salariés en horaire collectif hebdomadaire ; l'attribution de ces jours permettant en fin d'année que le salarié n'effectue pas un temps de travail effectif supérieur au forfait annuel convenu pour une année complète de travail et un droit plein à congés payés et jours de repos RTT.

En cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, le forfait annuel ainsi déterminé est calculé au prorata.

C) Il est proposé à chaque salarié éligible au forfait annuel en heures, une convention de forfait qui précisera le volume d'heures à réaliser dans le cadre de ce plafond annuel et le montant de la rémunération intégrant les majorations correspondant à ces heures supplémentaires.

Afin d'assurer aux salariés concernés une rémunération mensuelle régulière, indépendante du nombre d'heures réellement effectué sur le mois, celle-ci sera lissée sur la base de l'horaire moyen mensuel.

D) Le temps journalier et hebdomadaire de travail variera en fonction de la charge de travail pour s'adapter à celle-ci.

En conséquence, pour concilier l'autonomie qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps et dans l'exercice de leurs responsabilités avec les contraintes de service, les salariés dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en heures doivent accomplir au moins 3 heures de travail effectif par jour ou au moins 1h30 de travail effectif par demi-journée, dans la limite de :

- 10 heures par jour, entre 7h00 et 20h, du lundi au vendredi ;
- 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

L'enregistrement quotidien des horaires de travail (entrées et sorties) est placé sous la responsabilité de chaque salarié, à partir du moyen de contrôle défini par l'entreprise (pointage électronique pour la règle générale ou système auto-déclaratif pour les situations particulières consécutives à l'impossibilité de satisfaire au pointage électronique).

Ces salariés ne sont pas soumis aux plages fixes et mobiles du système d'horaires variables. Toutefois, afin de marquer le temps de repos méridien obligatoire, il leur appartient à partir du moyen de contrôle défini ci-dessus, de respecter un minimum de 45 minutes de pause déjeuner.

E) Les salariés éligibles au forfait annuel en heures peuvent être conduits à accomplir des heures supplémentaires au-delà du forfait convenu avec le salarié dans la convention de forfait.

✓ SV BP m

Les heures de travail effectif excédant le forfait annuel sont des heures supplémentaires qui ne peuvent être effectuées qu'à la demande ou avec l'accord express et préalable du responsable hiérarchique. Elles doivent demeurer exceptionnelles.

Les modalités d'accomplissement des heures supplémentaires sont précisées par voie de note de service, soumise à l'avis du Comité d'entreprise et du CHSCT.

Ces heures supplémentaires sont soumises aux dispositions légales en vigueur. Elles font l'objet d'un paiement annuel, dont les modalités de calcul sont précisées en annexe 2 du présent accord.

ARTICLE 7 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL EN JOURS

Conformément à l'article L. 3121-43 du Code du travail, le décompte du temps de travail apprécié dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année pourra être proposé aux catégories de salariés de BPCE visés au paragraphe A ci-dessous.

A) Il s'agit de salariés cadres qui relèvent des niveaux de classification H à K de la Convention Collective de la Banque et qui bénéficient d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

L'autonomie de cette catégorie de cadres se caractérise notamment par une durée de travail qui ne suit pas l'horaire collectif au sein de l'équipe de travail à laquelle ils sont intégrés.

L'autonomie se définit également par la possibilité de fixer ses priorités, d'organiser ses actions et moyens dans le cadre d'objectifs définis.

B) Les salariés éligibles au forfait en jours sur l'année peuvent se voir proposer, avec leur accord, une convention individuelle de forfait annuel en jours.

La convention de forfait rappellera notamment la nature de l'emploi, le régime des absences et congés exceptionnels, ainsi que la rémunération correspondant à celle-ci.

L'harmonisation de la durée de travail effectif au sein de BPCE consécutive aux dispositions du présent accord n'entraîne aucune modification du niveau du salaire brut de base annuel.

Dans ce cadre, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, le maintien de ce niveau s'effectuera pour les salariés en forfait annuel en jours de l'ex-BFBP et les salariés directement embauchés par BPCE depuis le 1^{er} août 2009, par l'intégration du montant brut du complément RTT, figurant sur leur bulletin de paie, dans le salaire brut de base mensuel.

C) Le nombre annuel de jours sur la base duquel le forfait est établi en fonction du nombre de jours calendaires de chaque année et du nombre de jours fériés coïncidant au cours de l'année civile avec un jour ouvré et ce, selon le tableau suivant, à titre d'illustration :

V JV ff M

nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré dans l'année (*)	nombre de jours de travail dans l'année, avant prise en compte des jours de repos (*)	nombre de jours de repos dans l'année (*)	nombre de jours de travail dans l'année, après prise en compte des jours de repos (*)
7	227	19	208
8	226	18	208
9	225	17	208
10	224	16	208

(*) pour une année pleine à temps complet.

Ce tableau prend en compte les dispositions de la loi relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées. En effet, pour cette catégorie de salariés, le nombre de jours de repos a déjà été diminué d'un jour.

Le Comité d'entreprise sera informé en début de chaque année, avec communication au personnel, du nombre de jours de repos de chaque année civile.

D) Les cadres au forfait annuel en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée journalière et hebdomadaire de travail, mais pour manifester clairement leur volonté de faire bénéficier tous les salariés de BPCE d'une réduction du temps de travail, les parties signataires arrêtent les dispositions suivantes :

- le temps de repos quotidien minimum, légalement fixé à 11 heures, est porté à 12 heures.
- les salariés en forfait jours bénéficient des dispositions des articles L. 3132-1 et L. 3132-2 du Code du travail.

En tout état de cause, le temps de repos hebdomadaire doit être égal à deux jours entiers consécutifs incluant le dimanche, conformément au décret du 10 avril 1997 relatif à la durée du travail dans les établissements de banque, de finance, de crédit, d'épargne et de change.

E) Les parties conviennent qu'une journée au cours de laquelle il y a eu travail effectif, est réputée accomplie pour le décompte des jours faisant l'objet de la convention de forfait.

F) Un système auto-déclaratif de suivi, défini par l'entreprise, permettant le décompte individualisé des jours de travail, placé sous la responsabilité du salarié, est mis en place dans l'entreprise, faisant apparaître les jours travaillés ainsi que les journées de repos.

Dans ce cadre, le salarié doit veiller à ne pas dépasser le nombre de jours de travail dans l'année, soit 208 jours.

✓ ✓ ff M

Toutefois, si le nombre de jours travaillés sur l'année est supérieur à 208 jours, les parties signataires conviennent que les jours de repos non pris sont affectés au sein du compte épargne-temps, dans les conditions et selon les modalités définies par celui-ci.

A titre exceptionnel, le salarié peut demander l'application de l'article L. 3121-45 du Code du travail dans l'hypothèse où tous les jours de repos, au-delà des possibilités offertes par le CET, n'ont pas été pris.

Des raisons de service n'ayant pas permis de bénéficier des jours de repos susvisés doivent impérativement justifier cette demande.

G) En application des dispositions de l'article L. 3121-46 du Code du travail, tous les salariés dont le temps de travail est décompté en jours auront, au moins une fois par an, un entretien avec leur supérieur hiérarchique (en règle générale lors de l'entretien annuel de fixation d'objectifs), au cours duquel seront évoquées notamment l'organisation et la charge de travail de l'intéressé, ainsi que l'amplitude de ses journées d'activité.

La hiérarchie fera connaître à ses salariés les éventuelles mesures qu'elle entend prendre à la suite de ces entretiens.

ARTICLE 8 - DISPOSITIF APPLICABLE AUX JOURS DE RTT ET DE REPOS

Ce dispositif est applicable pour une année pleine et un droit à congé plein.

8-1 Quel que soit le mode de décompte du temps de travail (horaire collectif à 38h40, forfait annuel en heures ou en jours), les jours de RTT ou jours de repos :

- sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés légaux ;
- s'acquièrent au prorata du temps de travail effectif.

En conséquence, le nombre de jours de repos ou de RTT est réduit en proportion des absences non assimilées à du temps de travail effectif.

Pour un temps plein, une journée d'absence réduit au strict prorata le nombre de jours de RTT ou de repos annuels en fonction du nombre de jours de travail théorique sur l'année.

Afin de tenir compte de la décision de mettre un terme à l'attribution de jours de congés mobiles dont bénéficiaient les salariés de l'ex-CNCE et qui n'étaient pas affectés pour leur acquisition par les absences non assimilées à du temps de travail effectif, les parties signataires conviennent qu'un forfait de trois jours RTT ou de repos n'est soumis à aucune proratisation.

A titre d'illustration, par rapport à un nombre de jours RTT ou de repos de 19 jours dans l'année, seuls 16 jours sont affectés par la réduction au prorata des absences non assimilées à du temps de travail effectif.

✓ SV RP

Pour les salariés travaillant à temps partiel, ce forfait est maintenu dans les conditions du temps plein.

Ce forfait de 3 jours est maintenu pour les absences rémunérées ou non d'une durée inférieure à 6 mois consécutifs. Au-delà, ce forfait est proratisé.

A titre d'illustration, une journée d'absence réduit de 17/208^{ème} le nombre de jours de repos annuel lorsque 9 jours fériés coïncident avec un jour ouvré au cours d'une année civile.

Toutefois, pour ce calcul, sont assimilés au temps de travail effectif et ne réduisent pas le nombre de jours de RTT ou jours de repos :

- les absences pour congés payés annuels (27 jours) et les jours de congés pour fractionnement,
- les jours de RTT ou jours de repos,
- les jours pris dans le cadre du congé, dit « congé CET » dans les conditions et selon les modalités fixées dans l'accord sur le compte épargne-temps,
- les jours fériés,
- les heures de formation professionnelle organisées par l'employeur,
- les jours d'accident de travail, de trajet ou maladie professionnelle,
- les heures de réunion organisées par l'employeur avec les représentants du personnel,
- les heures de délégation des représentants du personnel,
- les autorisations d'absence accordées aux délégués syndicaux dans le cadre de l'article 11 de la Convention Collective de la Banque,
- les heures de réunion organisées par les commissions non obligatoires du Comité d'entreprise,
- les congés de formation économique, sociale et syndicale,
- les jours de congés d'ancienneté, acquis en nombre entier par les salariés de l'ex-CNCE, à la date d'entrée en vigueur du présent accord,
- les jours ou demi-journées de convenance acquis dans le cadre du système d'horaire variable.

8-2 Dans le cas où le nombre de jours de RTT ou de jours de repos déjà pris est supérieur à celui qui résulte de l'application du présent dispositif, ces jours supplémentaires, s'imputeront sur la rémunération.

En cas d'entrée ou de sortie des effectifs de l'entreprise, le nombre de jours de RTT ou de repos est calculé au prorata de la période de travail effectuée ou à effectuer.

Le solde (positif ou négatif) entre le nombre de jours à prendre et le nombre de jours effectivement pris, donnera lieu à une régularisation de la rémunération.

✓ SV AP W

ARTICLE 9 - PRISE DES JOURS DE REPOS OU DE RTT

Pour que les salariés profitent de la réduction du temps de travail dans les meilleures conditions et pour éviter l'accumulation de droits dont la prise simultanée poserait des difficultés d'organisation, il est apparu nécessaire d'en définir l'utilisation.

A) Pour les salariés dont l'horaire de référence est de 38 h 40, les jours de RTT doivent être pris dans l'année civile, selon les règles suivantes :

- la moitié des jours RTT doivent être pris au cours du premier semestre, et la moitié au cours du deuxième semestre ;
- les dates de prise de jours de RTT sont fixées au choix du salarié pour moitié des jours, et au choix de la hiérarchie pour l'autre moitié : la hiérarchie prenant en compte avant décision, les propositions de dates du salarié ;
- les jours peuvent être pris par demi-journée, journée ou jours groupés.

Pour les salariés au forfait annuel (heures ou jours), les jours de RTT ou de repos peuvent être pris au choix des salariés, en fonction de leur charge de travail et des nécessités du service, impérativement avant le 31 décembre de chaque année.

B) Quel que soit le mode de décompte du temps de travail, les jours RTT (horaire collectif et forfait annuel en heures) pris en demi-journée, journée ou jours groupés, qu'ils soient au choix du salarié ou au choix de l'employeur, ainsi que les jours de repos (forfait jours) pris en journée ou jours groupés, doivent être fixés au moins 15 jours ouvrés avant leur prise effective et soumis à l'autorisation préalable du responsable hiérarchique qui demeure responsable de la continuité du service. Les jours de RTT ou de repos ainsi déposés sont considérés comme acceptés en l'absence de refus formel au plus tard dans les 5 jours ouvrés qui précèdent l'absence envisagée.

Si des impératifs professionnels modifiaient le planning initialement prévu, pour les jours au choix de l'employeur, un délai de sept jours ouvrés de prévenance doit être observé.

C) Les jours de RTT ou de repos, non pris dans les délais impartis, peuvent être affectés sur le compte épargne-temps. Les conditions et les modalités d'affectation et de prise des jours épargnés sur le compte épargne-temps font l'objet d'un accord spécifique.

ARTICLE 10 - DISPOSITIONS SUR L'HORAIRE VARIABLE

Seuls les salariés, à l'horaire collectif hebdomadaire de référence (soit 38h40, soit 35h00), à temps plein ou à temps partiel, bénéficient du dispositif d'horaire variable dont les modalités sont décrites (plages, régime de débit et crédit d'heures, temps de mission, système de convenance) en annexe 1 du présent accord.

V SN RP M

ARTICLE 11- DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALARIES A TEMPS PARTIEL ET A TAUX REDUIT

11-1 Sont considérés comme travaillant à **temps partiel**, les salariés dont l'horaire de travail mentionné dans leur contrat de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de travail stipulée à l'article 6-1 du présent accord, soit 38h40.

En contrepartie, les salariés bénéficient de jours de repos RTT au prorata de leurs temps de travail, calculés sur la base de ceux octroyés pour une année complète de travail.

La prise des jours de repos RTT est soumise aux mêmes règles que pour les salariés à temps plein à l'horaire collectif hebdomadaire.

La durée minimale du temps de travail mensuel est de 20 heures. La durée minimale du temps de travail journalier est de 2 heures.

La limite supérieure pour la réalisation des heures complémentaires demandées préalablement par la hiérarchie ne peut excéder le tiers de la durée stipulée au contrat de travail. La durée du travail des salariés à temps partiel ne peut pas être portée, pour les salariés occupés selon un horaire collectif, au niveau de la durée légale hebdomadaire moyenne du travail, soit 35 heures.

Le temps de travail est décompté, à partir du moyen de contrôle défini par l'entreprise (pointage électronique pour la règle générale ou système auto-déclaratif pour les situations particulières consécutives à l'impossibilité de satisfaire au pointage électronique).

Les horaires de travail des salariés fixés contractuellement peuvent donner lieu à temps complémentaires, en fonction des nécessités du service.

Le salarié est informé dans un délai minimum de 7 jours ouvrés des modifications de son horaire de travail, par lettre remise en main propre.

Les salariés en horaire collectif hebdomadaire, actuellement à temps partiel, voient leur régime de travail maintenu.

11-2 Sont considérés comme travaillant en **forfait réduit en jours**, les salariés pour lesquels le nombre de jours de travail mentionné dans leur contrat de travail est inférieur au nombre de jours stipulé à l'article 7 du présent accord.

Cette réduction et cet aménagement du plafond de jours de travail sont subordonnés à l'accord du responsable hiérarchique qui devra veiller à permettre le bon fonctionnement de l'unité et le maintien d'une bonne qualité de service.

Une convention de forfait réduit en jours doit définir précisément le nombre de jours normalement travaillés ainsi que le nombre de jours non travaillés.

✓ ↗ RP M

L'organisation du forfait réduit en jours, définie dans la convention, peut intervenir sous forme d'un cycle hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Le cycle d'activité doit être fixe et constant. Il doit être compatible avec les nécessités du service et les organisations mises en place. La possibilité de modifier ponctuellement l'organisation définie au contrat doit être utilisée de façon exceptionnelle.

Afin d'assurer le principe d'égalité de traitement entre le personnel à temps plein et à temps partiel, régis par une durée annuelle horaire du travail, d'une part, et le personnel en forfait jour, d'autre part, sont définis les forfaits réduits en jours suivants :

- forfait jour réduit à 90% : 187 jours travaillés
- forfait jour réduit à 80% : 166 jours travaillés
- forfait jour réduit à 70% : 146 jours travaillés
- forfait jour réduit à 60% : 125 jours travaillés
- forfait jour réduit à 50% : 104 jours travaillés

Indépendamment des jours d'absence qui sont fixés par la convention de forfait, les jours d'absence non contractualisés tels que les jours de repos doivent s'intégrer dans l'organisation de l'unité dans laquelle le salarié exerce son activité, selon les principes applicables à l'ensemble des salariés et définis à l'article 9 du présent accord.

Les salariés ayant opté pour une convention individuelle de forfait réduit en jours bénéficient des jours de repos qui seront calculés au prorata temporis du nombre de jours de repos défini chaque année pour les salariés en forfait jours à temps complet pour une année pleine.

Les salariés en forfait annuel en jours, actuellement à taux réduit, voient leur régime de travail maintenu.

11-3 L'organisation du travail à temps partiel et à taux réduit dans le cadre du forfait annuel en jours est précisé dans un accord spécifique.

ARTICLE 12 - SUIVI DE L'ACCORD

Un bilan de l'application du présent accord sera présenté, chaque année, au Comité d'entreprise.

ARTICLE 13 - DATE D'APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD

Les parties s'entendent sur le fait de proroger les dispositions actuellement en vigueur à BPCE sur la durée du travail (application des dispositions conventionnelles, usages et mesures unilatérales

✓ SV RP W

issus des deux ex-organes centraux et dispositif propre aux salariés embauchés directement par BPCE) jusqu'au 31 décembre 2010.

En conséquence, le présent accord d'harmonisation entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2011 à condition qu'aucun droit d'opposition remplissant toutes les conditions légales ne soit effectué. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le Comité d'entreprise et le CHSCT ont été informés et consultés sur le projet d'accord avant sa signature définitive par les parties.

ARTICLE 14 - REVISION

Chaque signataire ou syndicat adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires (ou adhérents) et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti à un accord dans un délai de 3 mois à compter de la première réunion sera réputée caduque.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord, ou à défaut, seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant, portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'employeur et aux salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aurait été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

ARTICLE 15 - DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé totalement ou partiellement par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes et selon les modalités suivantes.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et déposée auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes.

✓ JV ff m

Elle précisera obligatoirement, dans l'hypothèse d'une dénonciation partielle, le ou les articles qui feront l'objet de cette dénonciation.

Elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle, et entraînera l'obligation pour les parties signataires de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, l'accord restera applicable dans toutes ses dispositions et sans aucun changement.

A l'issue de ces négociations sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés feront l'objet de formalité de dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes du ressort de l'entreprise.

Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles dénoncées, avec pour prise d'effet, soit la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui verra son dépôt auprès des services compétents.

En cas de procès-verbal constatant le défaut d'accord, l'accord ou les dispositions ainsi dénoncés resteront applicables sans aucun changement pendant une année qui commencera à courir à l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Pour l'application du présent article, sont considérés comme signataires, d'une part, l'employeur et d'autre part, l'ensemble des organisations syndicales signataires ou y ayant adhéré.

✓

JV

FP

M

ANNEXE N° 1

RELATIVE AU SYSTEME D'HORAIRE VARIABLE

□ PREAMBULE

La conception de l'horaire variable vise à concilier les exigences d'organisation des entreprises avec le souhait des salariés de pouvoir aménager leur temps de travail en fonction de leurs propres contraintes.

Les parties signataires reconnaissent que la liberté offerte aux salariés doit nécessairement s'accompagner d'une gestion concertée entre les salariés eux-mêmes d'une part, les salariés et leur hiérarchie d'autre part, pour l'organisation du temps.

□ PERSONNEL VISE

Seul le personnel en horaire collectif hebdomadaire, à temps plein ou à temps partiel, à l'exception des salariés dont la fonction impose des contraintes de présence à heure fixe bénéficie de l'horaire variable.

□ DUREE HEBDOMADAIRE DE REFERENCE

La durée hebdomadaire de référence est soit de 38 h 40, soit de 35 h.

□ PLAGES FIXES ET MOBILES

- 7h00 - 10h00 ☞ plage mobile
- 10h00 - 11h45 ☞ plage fixe
- 11h45 - 14h15 ☞ plage mobile
- 14h15 - 16h00 ☞ plage fixe
- (ou 15h30 le vendredi)
- 16h00 - 20h00 ☞ plage mobile
- (ou 15h30 le vendredi)

V JV AP M

□ CREDIT/DEBIT ET REPORT

L'utilisation des plages mobiles correspond au choix de chaque salarié (dans les conditions du préambule de la présente annexe). Le choix peut conduire à une variation de l'horaire journalier et hebdomadaire effectivement travaillé, dans le respect des limites légales quotidiennes et hebdomadaires.

Les crédits cumulés

Les horaires variables peuvent entraîner des reports d'heures d'une semaine à l'autre dans la limite de 4 heures par semaine, sans que le total des heures reportées puisse excéder 12 heures et sans que les heures ainsi reportées ne soient des heures supplémentaires.

Les crédits cumulés donnent lieu à convenances qui doivent être prises sous forme de deux demi-journées, consécutives ou non. En tout état de cause, dès lors que le crédit d'heures est suffisant, le salarié a la possibilité de prendre au moins une demi-journée.

Les convenances correspondantes doivent impérativement être prises au plus tard dans les 10 jours ouvrés suivant leur acquisition, sous réserve d'accomplir le mois considéré, compte tenu du report, l'horaire de référence.

L'initiative de la demande de convenance repose sur le salarié qui doit obtenir l'accord de son responsable hiérarchique pour arrêter la date de prise effective de la convenance.

Il appartient au manager de veiller à ce que ce dispositif soit effectif.

Les débits hebdomadaires cumulés

Les horaires variables peuvent entraîner des reports de débits d'heures d'une semaine à l'autre, sans toutefois dépasser en fin de mois 10h 00.

Les débits horaires cumulés sont maintenus tant qu'ils ne sont pas rattrapés par le salarié, ou justifiés par la hiérarchie.

□ COMPTABILISATION DES MISSIONS PROFESSIONNELLES

Lorsqu'une mission est inférieure à une journée, elle est comptabilisée pour la durée réelle de la mission.

Lorsque la mission d'une journée entière comporte des temps de déplacement importants, la mission est au moins comptabilisée pour la durée normale de la journée et, le cas échéant, pour une durée supérieure dans la limite de la durée maximale quotidienne du travail si cette durée est validée par la hiérarchie.

✓ SV FF h

□ CONTROLE TECHNIQUE DE L'HORAIRE VARIABLE

L'enregistrement des horaires (entrées et sorties) est placé sous la responsabilité de chaque salarié, à partir du moyen de contrôle défini par l'entreprise (pointage électronique pour la règle générale ou système auto-déclaratif pour les situations particulières consécutives à l'impossibilité de satisfaire au pointage électronique).

V SV P W

ANNEXE N°2

RELATIVE AU MODE DE DECOMPTE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES AU-DELÀ DU FORFAIT ANNUEL

Le forfait annuel tel que prévu au contrat de travail, à réaliser par un collaborateur en forfait heures, est calculé après prise en compte sur l'année considérée de la totalité des 27 jours de congés et du nombre de jours de RTT déterminé pour l'année considérée.

En conséquence, si un salarié ne prend pas au cours de l'année considérée, l'intégralité de ses droits à congés annuels et jours RTT, le forfait annuel, tel que prévu au contrat de travail, est augmenté du nombre d'heures correspondant au nombre de jours non pris.

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 8-1 du présent accord, les jours d'absence non assimilés à du temps de travail effectif (maladie, évènements familiaux,...) diminuent à due proportion le forfait annuel tel que prévu au contrat de travail.

Dans ces conditions, l'évaluation du nombre d'heures supplémentaires est déterminée par comparaison du forfait annuel ainsi recalculé avec le compteur d'heures enregistrées par le salarié et validées par son responsable hiérarchique.

✓ EV RP M

ANNEXE N°3

SYSTEME TRESORERIE FLUX

PREAMBULE

Cette annexe permet de préciser les conditions d'organisation et d'indemnisation des salariés de BPCE et éventuellement des fonctionnaires mis à la disposition de BPCE affectés au système « CRI », dans lequel l'abandon des horaires variables justifie l'octroi de 4 jours de repos dits « CRI ».

Ce dispositif spécifique au système « CRI » pourra être revu en fonction de l'évolution des systèmes inter-bancaires, notamment de la plate-forme de paiement CBK.

ARTICLE 1 - OBJET DU SYSTEME TRESORERIE FLUX

Le terme générique « CRI » recouvre la gestion de la trésorerie du groupe et des systèmes de traitement des opérations (VGM et systèmes exogènes) qui s'y rattachent (PNS, TBF, ABE, Target, CBK).

ARTICLE 2 - SPECIFICITES DU SYSTEME TRESORERIE FLUX

L'organisation du service Trésorerie Flux nécessite le maintien de la continuité du service (obligatoirement pour l'ouverture des systèmes) de 7h30 à 19h (pour la fermeture des applications), du lundi au vendredi, y compris certains jours fériés. Ce qui implique la mise en place d'équipes alternées et chevauchantes.

Des permanences sont donc planifiées bimensuellement.

La pause méridienne est ramenée de 45 minutes à 30 minutes.

✓ SV RP M

ARTICLE 3 - ORGANISATION DU TRAVAIL ET AMPLITUDE

Pour assurer la couverture des amplitudes définies ci-dessus, deux types d'organisations sont mises en place :

- une organisation sur 5 jours, avec une amplitude de travail de 7h30 (durée quotidienne de travail de 7h + 30 mn de pause).
- une organisation sur 4 jours, avec une amplitude de travail de 9h15 (durée quotidienne de travail de 8h45 + 30 mn de pause).

Cette organisation est laissée au libre choix de chacun, sous réserve du bon fonctionnement du service.

Pour tout changement d'organisation, le personnel doit formaliser sa demande par un écrit auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Compte-tenu de la pause méridienne, les plages horaires - fournies à titre indicatif - sont ramenées à :

a) pour une organisation sur 4 jours :

7h30 – 16h45

8h30 – 17h45

9h45 – 19h

b) pour une organisation sur 5 jours :

7h30 – 15h

8h30 – 16h

11h30 – 19h

Sont définis à l'avance par les équipes de production et par la hiérarchie, pour tenir compte des nécessités de service :

- le planning des présences sur les différentes plages horaires ;
- la cinquième journée se prend par roulement dans le cadre de la répartition de la durée du travail sur 4 jours.

ARTICLE 4 - DUREE DU TRAVAIL

La durée du travail est de 1533 heures pour l'année. Elle est, soit de 7h00 de travail par jour sur cinq jours, soit de 8h45 de travail par jour sur quatre jours.



Elle se justifie de la manière suivante :

a) sur cinq jours :

365 j – 104 j de week-end – 27j de congés annuels – 11 j fériés – 4 j CRI = 219 j

219 j x 7h = 1533h

b) sur quatre jours :

365 j – 104 j de week-end – 43,6 j (= 5e jour de la semaine non travaillé) –

27 j de congés annuels – 11 j fériés – 4 j CRI = 175,4 j

175,4 j x 8h45 = 1533 h

Dans le cas de dépassement de plus de 7h30 sur 5 jours et de 9h15 sur 4 jours, le salarié peut récupérer sur une période d'un mois les heures effectuées au-delà.

ARTICLE 5 - JOURS DE FERMETURE COLLECTIVE

Le Système Européen de Banque Centrale (SEBC) est fermé les 1er janvier, 1er mai, et 25 décembre.

Il est en outre fermé le vendredi saint et le 26 décembre (selon le calendrier annuel du SEBC).

Ces 2 derniers jours ouvrés peuvent être :

- travaillés ou non,
- pris en jours de congés ou non,
- pris en jours de récupération ou non,
- à la convenance du salarié, selon le planning établi conformément à l'article 3.

ARTICLE 6 - PRIME DE PERMANENCE

Pour la nécessité du service, une prime de 22 € nets est versée pour chaque permanence effectuée le matin entre 7h15 et 7h30, soit 15 minutes pleines, ou le soir entre 19h01 et 20h, soit 60 minutes pleines.

Au-delà de 20h et en cas de travaux exceptionnels, une majoration de 50% de cette prime sera appliquée, soit 33 € nets au total.

✓ JU FP M

ARTICLE 7 - JOURS FERIES TRAVAILLES

Le système de règlement de l'activité inter-bancaire justifie que certains jours fériés français soient travaillés. Une permanence sera organisée par la hiérarchie à titre volontaire dans la mesure du possible.

L'indemnisation dit « jours Target » donne lieu à récupération d'une journée sur la base d'une journée de 8h45 ou 7h30 (selon le mode d'organisation du travail) et au versement d'une prime de 335,39 €.

* * *

✓

SV

FB

M

**ACCORD D'HARMONISATION RELATIF A L'ORGANISATION DES
CONGES ANNUELS, AUX CONGES PARTICULIERS ET DEROGATIONS
HORAIRES, AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL
ET AU FORFAIT REDUIT EN JOURS**

Entre les soussignés :

BPCE, SA à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 563 731 755 euros, dont le siège social est situé au 50 avenue Pierre Mendès France - PARIS 13ème, représentée par Monsieur Philippe LESIEUR, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines, ci-après dénommé « l'entreprise », d'une part,

Et les organisations syndicales signataires, d'autre part,

Il a été tout d'abord exposé ce qui suit :

PREAMBULE

Le 31 juillet 2009, suite à la création de BPCE, nouvel organe central des Banques Populaires et des Caisses d'Epargne, les contrats de travail des salariés de la BFBP et de la CNCE ont été transférés à BPCE, en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail.

Cette opération rend nécessaire l'harmonisation des dispositions collectives qui existent au sein de BPCE depuis le 31 juillet 2009 et qui sont relatives à la durée et à l'organisation des congés payés annuels, à l'organisation des absences autorisées et dérogations horaires et à l'organisation du temps partiel et du forfait annuel réduit en jours.

Le présent accord qui s'inscrit dans le cadre des dispositions de la Convention Collective de la Banque, précise ou complète les dispositions ayant le même objet.

V JV ff N

BPCE

De ce fait, à compter de sa date d'entrée en vigueur, le présent accord se substitue définitivement, dans le cadre de l'application des dispositions de l'article L. 2261-14 du Code du travail, à l'ensemble des dispositions conventionnelles, usages et mesures unilatérales jusqu'alors en vigueur au sein de BPCE, et ayant des objets identiques et similaires.

Le présent accord se substitue notamment à l'intégralité des dispositions, sans que cette liste ne soit exhaustive, figurant dans les textes suivants :

- l'accord collectif sur la durée du travail du 19 décembre 1985 de la Branche Caisse d'Epargne ;
- les chapitres 3 et 4 de l'accord d'harmonisation de la CNCE du 4 novembre 2005 ;
- le chapitre 1 relatif à la durée du travail et congés des textes statutaires des accords collectifs nationaux de la Branche Caisse d'Epargne ;
- l'accord relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail de la BFBP du 31 mai 2001, ses annexes et avenants, ainsi que le règlement relatif à l'enregistrement du temps de travail ;
- l'article 7 « temps partiel » de l'accord NAO de la BFBP du 18 janvier 2008 ;
- l'article 5 « temps partiel » de l'accord NAO de la BFBP du 13 janvier 2009.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de BPCE, quelle que soit leur entreprise d'origine (ex-CNCE ou ex-BFBP).

Il s'applique également aux salariés directement embauchés par BPCE depuis le 1^{er} août 2009.

ARTICLE 2 - DATE D'APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD

Les parties s'entendent sur le fait de proroger les dispositions actuellement en vigueur à BPCE sur la durée du travail (application des dispositions conventionnelles, usages et mesures unilatérales issus des deux ex-organes centraux et dispositif propre aux salariés embauchés directement par BPCE), jusqu'au 31 décembre 2010.

En conséquence, le présent accord d'harmonisation entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2011 à condition qu'aucun droit d'opposition remplissant toutes les conditions légales ne soit effectué. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le Comité d'entreprise et le CHSCT ont été informés et consultés sur le projet d'accord, avant sa signature définitive par les parties.



ARTICLE 3 - REVISION

Chaque signataire ou syndicat adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires (ou adhérents) et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti à un accord dans un délai de 3 mois à compter de la première réunion sera réputée caduque.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord, ou à défaut, seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'employeur et aux salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aurait été expressément convenue, soit à défaut à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

ARTICLE 4 - DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, selon les modalités suivantes :

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et déposée auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes.

Elle précisera obligatoirement, dans l'hypothèse d'une dénonciation partielle, le ou les articles qui feront l'objet de cette dénonciation.

Elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle, et entraînera l'obligation pour les parties signataires de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, l'accord restera applicable dans toutes ses dispositions et sans aucun changement.

V H H M

A l'issue de ces négociations, sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés feront l'objet de formalité de dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes du ressort de l'entreprise.

Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles dénoncées, avec pour prise d'effet, soit la date qui aura été expressément convenue soit, à défaut, à partir du jour qui verra son dépôt auprès des services compétents.

En cas de procès-verbal constatant le défaut d'accord, l'accord ou les dispositions ainsi dénoncés resteront applicables sans aucun changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Pour l'application du présent article, sont considérés comme signataires, d'une part, l'employeur et d'autre part, l'ensemble des organisations syndicales signataires ou y ayant adhéré.

ARTICLE 5 - PUBLICITE

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes du siège de la BPCE, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du Code du travail.

V SV . AP M

CHAPITRE 1

CONGES PAYES ANNUELS

A compter du 1^{er} janvier 2011, l'ensemble des salariés de BPCE se verra appliquer les modalités d'organisation des congés définies ci-après.

ARTICLE 6 - PRINCIPES GENERAUX

6-1 Jours de congés payés annuels

L'acquisition et la prise des congés annuels correspondante s'exercent au cours de la même année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

La durée des congés payés annuels est fixée à 27 jours ouvrés par année complète de travail effectif pour l'ensemble des salariés.

Il faut entendre par "jour ouvré" pour le décompte des droits à congé, toute journée pendant laquelle la Société est ouverte, ceci dans un maximum de cinq jours par semaine.

Le droit aux congés payés annuels s'impose à l'employeur et au salarié. Il ne peut pas être remplacé par un complément de rémunération.

En revanche, les salariés pourront affecter sur le compte épargne-temps les jours de congés dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

6-2 Jours de congés mobiles

Il est rappelé qu'il a été mis un terme à l'attribution de jours de congés mobiles.

6-3 Jours de congés d'ancienneté.

Les parties signataires n'entendent pas arrêter de dispositions spécifiques sur les jours de congés d'ancienneté.

Compte tenu de la remise en cause automatique telle que prévue par les dispositions de l'article L. 2261-14 du Code du travail, les salariés qui bénéficiaient de jours de congés d'ancienneté au moment de cette remise en cause en conserveront le bénéfice au titre de l'avantage individuel acquis.

Le maintien de cet avantage, cristallisé au 31 décembre 2010, n'ouvre aucun droit à l'acquisition de nouveaux jours de congés d'ancienneté, quelle qu'en soit la nature.

V SV ff M

Ces jours de congés d'ancienneté peuvent être affectés sur le Compte épargne-temps dans les conditions et selon les modalités définies dans l'accord relatif au Compte épargne-temps.

ARTICLE 7- L'ORGANISATION DES CONGES PAYES ANNUELS

7-1 Période d'acquisition des congés

En application des dispositions de l'article 65 alinéa 2 de la Convention collective de la Banque, il est procédé à l'harmonisation de la période de référence d'acquisition et de prise des droits à congés.

La période de référence pour le calcul des droits à congé au cours d'une année de travail effectif s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Pour les salariés de l'ex-BFBP et les salariés directement embauchés par BPCE depuis le 1^{er} août 2009, le changement de période de référence pour l'acquisition et la prise des congés implique la mise en place d'une période transitoire dont les modalités sont précisées à l'article 7-3-3.

7-2 Appréciation des droits à congé

En cas d'année incomplète de travail effectif, les congés acquis se calculent prorata temporis, à raison de 2,25 jours ouvrés par mois de travail effectif. Si ce calcul ne donne pas un nombre entier, la durée des congés est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Certaines périodes d'absence sont considérées comme périodes de travail effectif. A ce titre, elles entrent dans l'assiette de calcul des droits à congé :

- les périodes de congés payés et de repos compensateur pour heures supplémentaires,
- les périodes de prise des congés légaux de maternité, de naissance ou d'adoption (à l'exclusion du congé post-natal prévu à l'article 51-1 de la Convention collective de la Banque, et du congé parental),
- les périodes d'arrêt de travail pour accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an (même si l'arrêt de travail est rémunéré au-delà de cette date),
- la journée d'appel de préparation à la défense,
- les périodes de congé de formation, de congé individuel de formation et de congé d'examen,
- les périodes d'arrêt de travail pour maladie, limitées à une période de trois mois par période de référence pour le calcul des droits à congés payés,
- les périodes de prise des congés pour événements familiaux,

V JV ff m

- les périodes de prise des congés de formation économique, sociale et syndicale,
- les périodes d'absences autorisées pour les candidats à certaines fonctions publiques électives,
- les périodes de rappel ou de maintien sous les drapeaux,
- les périodes de prise des jours de congés d'ancienneté, acquis en nombre entier par les salariés de l'ex-CNCE, à la date d'entrée en vigueur du présent accord,
- les périodes de prise de jours de RTT ou de jours de repos consécutifs à la réduction du temps de travail,
- les périodes de prise de jours relatifs au «congé CET » dans les conditions et selon les modalités définies dans l'accord sur le compte épargne-temps,
- les jours ou demi-journées acquis dans le cadre des horaires variables,
- les jours de congés supplémentaires pour fractionnement,
- les périodes de préavis dispensées par l'employeur.

7-3 Périodes de prises des congés et jours de congés supplémentaires pour fractionnement

7-3-1 Epoque des congés

Les congés annuels, dans la limite des droits acquis, doivent être pris entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année d'acquisition.

Dans le cadre de la politique d'étalement des vacances, le temps de prise des congés annuels est divisé en trois périodes :

- période du 1^{er} janvier au 30 avril,
- période du 1^{er} mai au 31 octobre (congé principal),
- période du 1^{er} novembre au 31 décembre.

Pendant la période du 1^{er} janvier au 31 octobre, le salarié est tenu de prendre au moins 20 jours ouvrés de congés légaux dont au moins dix jours ouvrés continus (congé principal) ou la totalité de ses droits si ceux-ci ne dépassent pas dix jours ouvrés au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois au cours de la période du 1^{er} novembre au 31 décembre.

Les jours de congés non pris avant le 31 décembre de l'année considérée, peuvent être affectés sur le compte épargne-temps dans les conditions et selon les modalités définies dans le cadre de l'accord sur le compte Epargne temps.

7-3-2 Jours de congés supplémentaires pour fractionnement des congés annuels

Lorsque le nombre de jours ouvrés de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est au moins égal à 5 jours, et sous réserve de la prise du congé principal tel que défini ci-dessus, le salarié a droit à 2 jours ouvrés de congé supplémentaire. Il n'a droit qu'à un seul jour lorsque ce nombre est égal à 3 ou 4.

V SV FP M

Les jours de congés supplémentaires pour fractionnement peuvent être accolés aux congés ou pris en dehors, séparément ou groupés, jusqu'au 31 décembre de l'année considérée.

Les jours de congés supplémentaires pour fractionnement des congés annuels sont étendus à l'ensemble des salariés de BPCE.

7-3-3 Période transitoire pour les salariés de l'ex-BFBP et les salariés directement embauchés par BPCE depuis le 1^{er} août 2009

Pour les salariés de l'ex-BFBP et les salariés directement embauchés par BPCE depuis le 1^{er} août 2009, les périodes d'acquisition pour le calcul des droits à congé et de prise des congés, précisées respectivement aux articles 7-1 et 7-3-1, entraînent un changement définitif de période d'acquisition à partir du 1^{er} janvier 2011 et la mise en œuvre d'un dispositif transitoire tel que défini dans le tableau ci-après.

✓ *Dispositif transitoire*

Afin d'entrer, à compter du 1^{er} janvier 2011, dans le dispositif applicable à l'ensemble des salariés de BPCE, un dispositif transitoire est mis en place en faveur des salariés de l'ex-BFBP et des salariés directement embauchés par BPCE depuis le 1^{er} août 2009, selon les modalités suivantes :

✓ SV H M

période d'acquisition des congés	période transitoire de prise des congés
<p>Congés acquis au titre de 2009-2010 26 jours acquis au titre de la période complète du 1^{er} juin 2009 au 31 mai 2010.</p>	<p>Congés à prendre au titre de 2009-2010 Le reliquat des 26 jours de congés légaux est à utiliser de façon prioritaire, <u>jusqu'au 31 décembre 2012</u>. Au-delà, les droits non pris pourront être affectés, à l'initiative du salarié et à titre exceptionnel, sur le Compte épargne-temps (CET) dans la limite de 6 jours. A défaut d'affectation sur le CET, ces jours seront perdus.</p>
<p>Congé acquis au titre du second semestre 2010 16 jours acquis au titre de la période du 1^{er} juin 2010 au 31 décembre 2010.</p>	<p>Congés à prendre au titre du second semestre 2010 16 jours à prendre <u>du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012</u>. Au-delà, les droits non pris pourront être affectés, à l'initiative du salarié et à titre exceptionnel, sur le compte épargne-temps dans la limite de 8 jours. A défaut d'affectation sur le CET, ces jours seront perdus.</p>
<p style="text-align: center;">*****</p> <p>Congés acquis au titre de 2011 dans le cadre de la nouvelle période d'acquisition des congés 27 jours acquis au titre de la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011</p>	<p style="text-align: center;">*****</p> <p>Congés à prendre au titre de 2011 dans le cadre de la nouvelle période de prise des congés 27 jours à prendre au cours de la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011.</p>



7-3-4 Départ en congés

Le calendrier des départs en congés du personnel est établi, chaque année, en fonction des intérêts du service et en concertation au sein des Directions.

Il est tenu compte autant que possible des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité et, le cas échéant, de la fermeture annuelle de l'entreprise employant le conjoint.

Afin de leur permettre d'organiser leurs congés, les salariés peuvent formuler auprès de leur responsable hiérarchique leurs choix de périodes de congés dans les conditions suivantes :

- *Au plus tard le 15 février*

Pendant la période du 1^{er} janvier au 31 octobre, le salarié est tenu de prendre au moins 20 jours ouvrés de congés légaux dont au moins dix jours ouvrés continus (congé principal) ou la totalité de ses droits si ceux-ci ne dépassent pas dix jours ouvrés à prendre au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Les périodes de congés ainsi déposées sont considérées comme acceptées en l'absence de refus formel, au plus tard le 15 mars.

- *Au plus tard le 15 octobre*

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois au cours de la période du 1^{er} novembre au 31 décembre.

Ces périodes de congés sont réputées comme autorisées en l'absence de refus formel, au plus tard le 31 octobre.

Si après soit le 15 mars, soit le 31 octobre, le responsable hiérarchique ou le salarié, manifestait le désir de modifier les dates convenues précédemment, la modification ne pourrait intervenir qu'avec l'accord des parties.

En tout état de cause, que le contrat de travail soit à durée indéterminée ou déterminée, tout départ en congé doit faire l'objet, au moins 8 jours ouvrés à l'avance, d'une autorisation de la hiérarchie au moyen de l'outil de gestion des congés de BPCE.

7-4 Interruption du congé pour raison de service

Dans le cas exceptionnel où un salarié en congé serait expressément rappelé par la Direction avant l'expiration prévue de son congé, il lui sera accordé deux jours ouvrés supplémentaires de congés à prendre, à peine de forclusion, avant le 31 décembre de l'année en cours.

✓ JN FF M

En outre, il lui sera remboursé les frais de déplacements supplémentaires occasionnés par ce rappel.

7- 5 Maladie ou accident pendant le congé

La maladie ou l'accident survenu pendant les congés payés et pris en charge par la Sécurité Sociale suspendent le cours des congés. Mais cette suspension n'a pas pour effet de les prolonger.

Le salarié doit respecter la date prévue de retour des congés, sauf si l'avis médical prescrit un arrêt de travail au-delà de cette date ou s'il obtient de sa hiérarchie l'autorisation de prolonger ses congés.

Dans le cas contraire, le reste du congé peut être pris à une date fixée en accord avec le responsable hiérarchique.

7- 6 Salariés originaires des DOM-TOM

Les salariés originaires des DOM-TOM, désireux de prendre leurs congés annuels dans leur région d'origine, ont la faculté de les faire reporter d'une année sur l'autre dans la limite de deux mois de congé. Dans ce cas, des délais de route leur sont accordés dans la limite de 24 heures pour l'aller et 24 heures pour le retour.

7-8 Rémunération pendant les congés payés annuels

Pendant les congés payés annuels, la rémunération du salarié est calculée conformément à l'article L. 3141-22 du Code du travail.

7-9 Indemnité compensatrice de congé en cas de résiliation de contrat

Lorsque le contrat est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité des congés acquis, il est versé à l'intéressé une indemnité compensatrice de congé déterminée en fonction du nombre de jours ouvrés de congés lui restant dus.

V JV AF M

CHAPITRE 2

CONGES PARTICULIERS ET DEROGATIONS HORAIRES

ARTICLE 8 - ABSENCES POUR EVENEMENTS PROFESSIONNELS

En complément des absences pour évènements familiaux prévus à l'article 59 de la Convention Collective de la Banque, les motifs d'absence suivants sont retenus :

- période d'examen dans le cadre d'une formation acceptée par l'entreprise : 1 jour par an ;
- entretien de mobilité au sein du groupe BPCE : 1 jour par an.

Ces deux événements particuliers sont susceptibles, le cas échéant, d'interrompre les congés annuels.

ARTICLE 9 - AUTORISATION D'ABSENCE POUR LA MALADIE D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE DU SALARIE

L'article 60 de la Convention Collective de la Banque est complété, de la manière suivante :

Pour les familles monoparentales et les parents ayant à leur charge un enfant handicapé, l'autorisation d'absence rémunérée est augmentée de 2 jours par an, soit :

- pour un enfant, au total 5 jours /an ;
- pour deux enfants, au total 8 jours /an ;
- pour trois enfants et plus, au total 11 jours /an ;

L'autorisation d'absence rémunérée de 2 jours accordée dans le cadre de l'article 60 de la Convention collective de la Banque, en cas d'hospitalisation, se rajoute aux jours prévus ci-dessus.

Le bénéfice des dispositions visées ci-dessus est applicable jusqu'au 16^{ème} anniversaire de l'enfant. Il est porté jusqu'au 18^{ème} anniversaire dans le cas d'un enfant handicapé.

Les dispositions de l'article 60 précité, complétées par les dispositions définies ci-dessus, ne sont pas susceptibles d'interrompre les congés annuels.

ARTICLE 10 - ABSENCES EXCEPTIONNELLES AVEC MAINTIEN DE LA REMUNERATION

En outre, des absences exceptionnelles, à raison d'une journée ou de deux demi-journées par an, pour faire face à des démarches particulières ou des événements familiaux particuliers, par exemple la fermeture inopinée de la crèche ou de l'établissement scolaire ou encore à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions, peuvent

V

JV

FP

M

être autorisées avec maintien de la rémunération par les responsables hiérarchiques ; la plus grande attention devant être apportée aux situations particulières.

ARTICLE 11 - ABSENCES AUTORISEES SANS MAINTIEN DE LA REMUNERATION

Des autorisations d'absences exceptionnelles sans rémunération, de courte durée, pour des motifs valables et justifiés, peuvent être accordées par la Direction dans les limites imposées par les besoins et les possibilités du service.

ARTICLE 12 - DEROGATIONS HORAIRES

✓ *Femmes enceintes*

Pour les salariées à l'horaire collectif, une réduction journalière rémunérée d'une heure par jour est accordée dès la transmission du certificat de présomption de grossesse.

Pour les salariées à temps partiel, cette réduction journalière est calculée dans les conditions du temps plein.

La réduction journalière du temps de travail accordée aux femmes enceintes peut s'appliquer indifféremment aux plages mobiles ou, dans la limite d'une demi-heure aux plages fixes (à l'exception du vendredi pour lequel le terme de la plage fixe de l'après-midi est fixé à 15h30).

Pour les femmes enceintes dont le temps de travail est décompté en forfait jours, une attention toute particulière sera portée dans l'organisation de leur journée de travail.

✓ *Parents (père ou mère) dont l'enfant est âgé de moins de 18 mois*

Pour les salariés à l'horaire collectif, une réduction journalière d'une heure rémunérée par jour est accordée à l'un des parents dont l'enfant est âgé de moins de 18 mois. Elle doit être utilisée dans les mêmes conditions que la dérogation d'horaire attribuée aux femmes enceintes.

Pour les salariés à temps partiel, cette réduction journalière est calculée dans les conditions du temps plein.

Toutefois, le collaborateur bénéficiaire de cette dérogation doit produire tout justificatif de l'employeur de son conjoint ou de son concubin attestant que ce dernier ne bénéficie pas d'une telle dérogation.

Pour les parents dont le temps de travail est décompté en forfait jours, une attention toute particulière sera portée dans l'organisation de leur journée de travail.

✓ SV ff M

CHAPITRE 3

ORGANISATION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET DU FORFAIT REDUIT EN JOURS

Les modalités d'organisation du travail à temps partiel et du forfait réduit en jours, définies ci-après, sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2011.

Le présent dispositif ne remet pas en cause les contrats de travail à temps partiel ou au forfait réduit en jours applicables à cette date. Ils se poursuivent dans les conditions fixées au contrat de travail des salariés concernés.

ARTICLE 13 - L'ORGANISATION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont l'horaire de travail mentionné dans leur contrat de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de référence applicable dans l'entreprise (soit 38h40, soit 35h00).

ARTICLE 14 - QUI PEUT SOLLICITER UN POSTE A TEMPS PARTIEL ?

Tout salarié de BPCE a la possibilité de demander un poste à temps partiel.

L'acceptation de la demande est effectuée en tenant compte des critères suivants :

- régime de temps partiel demandé ;
- fonction exercée et poste occupé par le demandeur ;
- implications et conséquences de la demande sur l'organisation de la Direction et la continuité du service.

Pour les collaborateurs de l'ex-BFBP bénéficiant d'un avenant à leur contrat de travail organisant le temps partiel sur une période à durée déterminée, les parties au contrat conviennent de s'engager, dans le cadre du présent accord, pour une durée indéterminée.

V J A M

ARTICLE 15 - GESTION GLOBALE DU TEMPS PARTIEL ET PROCEDURE D'ACCES

15-1- La gestion globale des salariés travaillant à temps partiel est assurée par la Direction des Ressources Humaines.

15-2- Le salarié effectue sa demande par lettre manuscrite adressée à la Direction des Ressources Humaines. La demande doit préciser le régime de travail à temps partiel envisagé, ainsi que les modalités d'organisation et la date d'effet souhaitées.

Après consultation de la Direction concernée, la Direction des Ressources Humaines adresse par écrit une réponse motivée au salarié, dans un délai maximum d'un mois à compter de la date de réception de sa demande.

La réponse, si elle est positive, doit préciser, en accord avec l'intéressé et le directeur concerné :

- le régime de travail à temps partiel ;
- la date d'entrée en vigueur à envisager (nécessairement le 1^{er} jour d'un mois) ;
- les modalités de répartition des horaires ou des jours de travail.

Un avenant au contrat de travail est établi conformément à la réglementation en vigueur.

La réponse, si elle est négative, doit être également motivée avec mention des raisons objectives qui ont justifié la décision de refus.

ARTICLE 16 - PROCEDURE DE RETOUR AU TEMPS PLEIN

Le salarié effectue sa demande par lettre manuscrite adressée à la Direction des Ressources Humaines par la voie hiérarchique.

L'examen de la demande s'effectue en fonction des besoins du service.

Dans l'hypothèse où la réponse est positive, le retour au temps plein s'effectue en priorité dans la Direction d'origine et à défaut dans une autre Direction. Ce retour prend effet nécessairement le 1^{er} jour d'un mois.

Si cette dernière recherche n'aboutit pas, le salarié concerné bénéficie conformément aux dispositions légales en la matière, d'une priorité pour l'attribution ultérieure d'un emploi à temps plein ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou d'un emploi équivalent.

En tout état de cause, une réponse est notifiée à l'intéressé dans un délai maximum d'un mois à compter de la réception de la demande par la Direction des Ressources Humaines, laquelle établit, le cas échéant, un avenant au contrat de travail précisant les conditions de retour au temps plein lorsque celui-ci peut être effectif.

✓ JV AP M

ARTICLE 17 - MODALITES DU TEMPS PARTIEL: REGIMES ET REPARTITION DES HORAIRES (dans le cadre des horaires de référence hebdomadaires à temps plein, soit 38h40, soit 35h00)

➤ **Régime à 90 % du temps plein**

- soit, 4,5 jours travaillés et 0,5 jour libre
- soit, 1 jour libre par période de deux semaines consécutives

➤ **Régime à 80 % du temps plein**

- soit, 4 jours travaillés et 1 jour libre
- soit, 5 jours travaillés

➤ **Régime à 70 % du temps plein**

2 options :

- répartition sur une semaine:

3,5 jours travaillés et 1,5 jours libres

ou

4 jours travaillés et 1 jour libre

- répartition sur deux semaines :

3 jours travaillés et 2 jours libres la 1^{ère} semaine

et

4 jours travaillés et 1 jour libre la 2^{ème} semaine

➤ **Régime à 60 % du temps plein**

3 jours travaillés et 2 jours libres

➤ **Régime à 50 % du temps plein**

2 options :

- répartition sur une semaine :

par demi-journée

✓

✓

ff

M

ou
2,5 jours travaillés et 2,5 jours libres

- répartition sur deux semaines :
 - 2 jours travaillés et 3 jours libres la 1^{ère} semaine
 - et*
 - 3 jours travaillés et 2 jours libres la 2^{ème} semaine

➤ **Régimes inférieurs à 50% du temps de travail**

La répartition sur la semaine ou sur le mois est définie de manière individuelle dans le cadre du contrat de travail, selon les nécessités et besoins du service.

ARTICLE 18 - REMUNERATION

La rémunération brute annuelle de base est calculée au prorata du régime de travail à temps partiel et à taux réduit fixé dans le contrat de travail du salarié.

Toutefois, les salariés de BPCE autorisés à travailler à temps partiel bénéficient, à titre dérogatoire, dans le cadre du régime de travail :

- à 80%, d'un abattement de 1/7^{ème} sur tous les éléments de leur rémunération, à l'exclusion des avantages individuels acquis (prime de durée d'expérience, prime de vacances, primes familiales pour les salariés inscrits à l'effectif de la Branche Caisse d'Epargne en octobre 2002) ;
- à 90%, d'un abattement de 3/35^{ème} sur tous les éléments de leur rémunération, à l'exclusion des avantages individuels acquis (prime de durée d'expérience, prime de vacances, primes familiales pour les salariés inscrits à l'effectif de la Branche Caisse d'Epargne en octobre 2002).

ARTICLE 19 - ASSIETTE DE COTISATIONS

Les parties signataires n'entendent pas arrêter de dispositions spécifiques relatives à la faculté de cotiser à taux plein (employeur et salarié) au régime de retraite de base, aux régimes de retraites complémentaire et supplémentaire ainsi qu'au régime de prévoyance.

Compte tenu de la remise en cause automatique, telle que prévue par les dispositions de l'article L. 2261-14 du Code du travail, les salariés qui bénéficiaient de cette disposition au moment de cette remise en cause en conserveront le bénéfice au titre de l'avantage individuel acquis.

✓ JV ff M

Le retour à temps plein des salariés concernés annulera cette faculté dans le cadre d'une éventuelle et nouvelle période de travail à temps partiel.

En tout état de cause, quelle que soit l'option de temps partiel retenue, il n'est pas procédé d'abattement sur le remboursement des frais de transport.

ARTICLE 20 - CONGES PAYES

Les salariés à temps partiel bénéficient au titre du congé annuel d'une durée d'absence équivalente à celle reconnue aux salariés à temps plein, soit 27 jours ouvrés.

Le mode de décompte des jours de congés payés sera réalisé conformément aux dispositions légales pour les salariés à temps partiel.

ARTICLE 21 - CONGES DE MALADIE

Les salariés en congé de maladie sont rémunérés au taux correspondant au régime de travail choisi.

ARTICLE 22 - CONGES POUR SOINS D'UN ENFANT

Ces différents congés sont maintenus dans les conditions du temps plein.

ARTICLE 23 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient de la même durée d'absence que celle accordée aux salariés à temps plein.

ARTICLE 24 - JOURS DE CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR FRACTIONNEMENT DES CONGES ANNUELS

Ces jours de congés supplémentaires sont maintenus dans les conditions du temps plein.

V JV ff M

ARTICLE 25 - FORMATION

Dans le cas où un stage suivi dans le cadre du plan de formation inclut une journée non travaillée dans le cadre du contrat à temps partiel, le salarié concerné détermine en accord avec sa hiérarchie, les modalités de sa récupération.

ARTICLE 26 - L'ORGANISATION DU TRAVAIL EN FORFAIT REDUIT EN JOURS

Sont considérés comme travaillant en forfait réduit en jours, les salariés dont le nombre de jours de travail est inférieur à 208 jours.

Afin d'assurer le principe d'égalité de traitement entre le personnel à temps partiel, d'une part, et le personnel en forfait réduit en jours d'autre part, les dispositions définies dans le présent accord pour les salariés à temps partiel, à l'exception de celles précisées à l'article 17, sont applicables selon les mêmes modalités aux salariés ayant opté pour le forfait réduit en jours.

Fait à Paris le, 13 octobre 2010 en 10 exemplaires originaux.

Pour BPCE, Philippe LESIEUR, Directeur des Ressources Humaines,



Pour la CFDT

Jasiane Vaffois



Pour la CFTC

R. Halizig



Pour l'UNSA

Florence PROUSTEATU



**AVENANT N°1 A L'ACCORD D'HARMONISATION
RELATIF A L'AMENAGEMENT ET A LA REDUCTION DU
TEMPS DE TRAVAIL**

Entre les soussignés :

La société BPCE SA, Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 180 478 270 euros, dont le Siège est situé au 50 avenue Pierre-Mendès France – Paris 13^{ème}, représentée par ..., agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de BPCE SA, représentées respectivement par leur délégué syndical,

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires et tout particulièrement des négociations sur le compte épargne-temps, une réflexion s'est ouverte sur les modalités de prise des jours de congés payés et de repos / RTT des collaborateurs au forfait en jours.

Le présent avenant a ainsi pour objet de permettre aux collaborateurs au forfait en jours de prendre des jours de RTT par demi-journée.

ARTICLE 1 – MODIFICATION DE L'ARTICLE 9 « PRISE DES JOURS DE REPOS OU DE RTT »

Le paragraphe B de l'article 9 est réécrit comme suit :

b) Quel que soit le mode de décompte du temps de travail, les jours RTT (horaire collectif et forfait annuel en heures) pris en demi-journée, journée ou jours groupés, qu'ils soient au choix du salarié ou au choix de l'employeur, ainsi que les jours de repos (forfait jours) pris en demi-journée, journée ou jours groupés, doivent être fixés au moins 15 jours ouvrés avant leur prise effective et soumis à l'autorisation préalable du responsable hiérarchique qui demeure responsable de la continuité du service. Les jours de RTT ou de repos ainsi déposés sont considérés comme acceptés en l'absence de refus formel au plus tard dans les 5 jours ouvrés qui précèdent l'absence envisagée.

Si des impératifs professionnels modifiaient le planning initialement prévu, pour les jours au choix de l'employeur, un délai de sept jours ouvrés de prévenance doit être observé.

ARTICLE 2 – DISPOSITIONS FINALES

2.1 – Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1^{er} juin 2022.

2.2 – Dénonciation et révision

Le présent avenant peut être dénoncé ou révisé selon les dispositions légales en vigueur.

2.3 – Dépôt et publicité du présent avenant

Le présent avenant sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Cet avenant sera déposé à la DRIEETS sur la plateforme de télé-procédure du ministère du travail et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes du siège de BPCE SA, conformément aux dispositions de l'article L.2231-6 du Code du Travail.

Le présent avenant sera mis à la disposition des salariés de BPCE SA, via l'intranet BPCE SA.

Fait en 5 exemplaires originaux, le 6 mai 2022,

Pour BPCE SA,

Pour la CFTC

Pour la CFDT

Pour le SNB-CFE/CGC

Pour l'UNSA

**AVENANT N°1 A L'ACCORD D'HARMONISATION
RELATIF A L'ORGANISATION DES CONGE ANNUELS,
AUX CONGES PARTICULIERS ET DEROGATIONS
HORAIRES, AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET AU
FORFAIT REDUIT EN JOURS**

Entre les soussignés :

La société BPCE SA, Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 180 478 270 euros, dont le Siège est situé au 50 avenue Pierre-Mendès France – Paris 13^{ème}, représentée par ..., agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de BPCE SA, représentées respectivement par leur délégué syndical,

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires et tout particulièrement des négociations sur le compte épargne-temps, une réflexion s'est ouverte sur les modalités de prise des jours de congés payés et de repos / RTT des collaborateurs au forfait en jours.

Le présent avenant a ainsi pour objet de permettre aux collaborateurs au forfait en jours de prendre des jours de congé payé par demi-journée.

ARTICLE 1 – MODIFICATION DE L'ARTICLE 7 « PERIODE DE PRISES DES CONGES ET JOURS DE CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR FRACTIONNEMENT »

L'article 7-3-1 « Epoque des congés » est complété comme suit :

Les jours de congé payé acquis peuvent être pris en journée ou demi-journée.

L'article 7-3-2 « Jours de congés supplémentaires pour fractionnement des congés annuels » est complété comme suit :

Les jours de fractionnement éventuellement acquis peuvent être pris en journée ou demi-journée.

ARTICLE 2 – MODIFICATION DE L'ARTICLE 26 « L'ORGANISATION DU TRAVAIL EN FORFAIT REDUIT EN JOURS »

L'article 26 « L'organisation du travail en forfait réduit en jours » est complété comme suit :

Il est précisé que la répartition des jours travaillés dans le cadre d'un forfait réduit en jours peut être prévue par journée ou demi-journée.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS FINALES

3.1 – Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1^{er} juin 2022.

3.2 – Dénonciation et révision

Le présent avenant peut être dénoncé ou révisé selon les dispositions légales en vigueur.

3.3 – Dépôt et publicité du présent avenant

Le présent avenant sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Cet avenant sera déposé à la DRIEETS sur la plateforme de télé-procédure du ministère du travail et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes du siège de BPCE SA, conformément aux dispositions de l'article L.2231-6 du Code du Travail.

Le présent avenant sera mis à la disposition des salariés de BPCE SA, via l'intranet BPCE SA.

Fait en 5 exemplaires originaux, le 6 mai 2022,

Pour BPCE SA,

Pour la CFTC

Pour la CFDT

Pour le SNB-CFE/CGC

Pour l'UNSA