

**AVENANT N°1 À L'ACCORD COLLECTIF RELATIF  
À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL  
AU SEIN DE BPCE INFOGÉRANCE ET TECHNOLOGIES**

**SOMMAIRE**

OBJET DE L'AVENANT .....	4
PRÉAMBULE .....	4
ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION .....	6
ARTICLE 2 – DURÉE DU TRAVAIL – PRINCIPES GÉNÉRAUX .....	6
2.1 Durée annuelle de travail .....	6
2.2 Prise en compte des jours fériés .....	7
2.3 Journée de solidarité .....	7
ARTICLE 3 – DÉFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF .....	8
ARTICLE 4 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL EN HEURES SUR L'ANNÉE .....	8
4.1. Personnel concerné .....	8
4.2. Durée de travail .....	8
4.2.1 Durée hebdomadaire de référence.....	8
4.2.2 Amplitude horaire de réalisation de l'horaire collectif .....	9
4.2.3 Composition de l'horaire collectif.....	9
4.2.4 Limites quotidiennes et hebdomadaires.....	9
4.2.5 Articulation en cas de travail sur une demi-journée .....	9
4.2.6 Pause déjeuner.....	10
4.2.7 Obligations inhérentes à l'horaire de travail quotidien .....	10
4.3. Décompte du temps de travail.....	10
4.4. Heures supplémentaires .....	12



4.4.1. Recours aux heures supplémentaires .....	12
4.4.2. Ouverture du repos compensateur de remplacement .....	13
4.4.3. Modalités pratiques du repos compensateur de remplacement .....	13
<b>ARTICLE 5 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE CADRE D’UNE CONVENTION DE FORFAIT ANNUEL EN JOURS .....</b>	<b>13</b>
5.1. Personnel concerné .....	13
5.2. Personnel exclu .....	14
5.3. Convention individuelle de forfait annuel en jours .....	15
5.3.1 Nombre de jours travaillés .....	15
5.3.2. Entrée dans les effectifs en cours d’année .....	15
5.3.3. Départ en cours d’année .....	15
5.3.4 Forfait en jours réduit .....	16
5.4. Organisation de l’activité .....	16
5.4.1. Amplitude collective de travail .....	16
5.4.2. Temps de repos .....	17
5.5. Dépassement de forfait .....	17
5.6. Suivi de l’organisation du travail de chaque salarié .....	17
5.6.1. Système déclaratif électronique .....	17
5.6.2. Bilan individuel .....	18
5.7. Rémunération .....	18
<b>ARTICLE 6 – DROIT À LA DÉCONNEXION .....</b>	<b>18</b>
<b>ARTICLE 7 – DISPOSITIF APPLICABLE AUX JOURS DE REPOS ET JOURS RTT .....</b>	<b>19</b>
7.1. Acquisition des jours de repos RTT .....	19
7.2. Modalités de prise des jours de repos RTT .....	20
7.3. Détermination du nombre de jours de repos RTT .....	21
7.4 Salariés à temps partiel .....	22



<b>ARTICLE 8 – CONGÉS ANNUELS .....</b>	<b>22</b>
<b>8.1. Modalités d’acquisition et de prise des jours de congés annuels .....</b>	<b>22</b>
<b>8.2. Rémunération .....</b>	<b>23</b>
<b>8.3. Période transitoire.....</b>	<b>23</b>
<b>ARTICLE 9 – CONGÉS D’ANCIENNETÉ GROUPE .....</b>	<b>24</b>
<b>ARTICLE 10 – TRANSITION .....</b>	<b>25</b>
<b>10.1 Règles applicables aux salariés présents au sein de BPCE-IT avant l’entrée en vigueur du présent accord dont le temps de travail est régi en heures.....</b>	<b>25</b>
<b>10.2 Règles applicables aux salariés présents au sein de BPCE-IT avant l’entrée en vigueur du présent accord dont le temps de travail fait l’objet d’une convention de forfait en jours sur l’année :.....</b>	<b>26</b>
<b>10.3 Règles applicables aux salariés dont le temps de travail est régi en heures avant l’entrée en vigueur du présent accord et dont le décompte du temps de travail serait amené à être opéré selon une convention de forfait annuel en jours. ....</b>	<b>26</b>
<b>ARTICLE 11 – COMPENSATION LIÉE À L’HARMONISATION DE LA DURÉE DU TRAVAIL AU SEIN DE BPCE-IT .....</b>	<b>27</b>
<b>ARTICLE 12 – SUBSTITUTION DES USAGES ET ACCORDS COLLECTIFS ET FIN DE LA PÉRIODE TRANSITOIRE.....</b>	<b>27</b>
<b>ARTICLE 13 – COMMISSION DE SUIVI .....</b>	<b>28</b>
<b>ARTICLE 14 – DURÉE DE L’ACCORD, RÉVISION ET DÉNONCIATION .....</b>	<b>29</b>
<b>14.1. Durée.....</b>	<b>29</b>
<b>14.2. Révision.....</b>	<b>29</b>
<b>14.3. Dénonciation.....</b>	<b>29</b>
<b>ARTICLE 15 – DÉPÔT ET PUBLICITÉ.....</b>	<b>30</b>
<b>ARTICLE 16 – SIGNATURES .....</b>	<b>31</b>

Entre l'entreprise **BPCE Infogérance et Technologies (BPCE-IT)**, Groupement d'Intérêt Economique dont le siège social est situé au 110 Avenue de France à PARIS (75013), représentée par Monsieur Laurent MAGNE, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines ;

**Et**

Les **organisations syndicales représentatives** au sein de BPCE-IT :

- CFDT ;
- CGT ;
- SUD-Solidaires ;
- UNSA.

Il est convenu ce qui suit :

**OBJET DE L'AVENANT**

Le présent avenant résulte de la volonté commune de BPCE-IT et des organisations syndicales représentatives au sein de BPCE-IT de modifier l'article 8.3 « Période Transitoire » afférent à l'article 8 relatif aux congés annuels de l'accord collectif relatif à l'aménagement du temps de travail au sein de BPCE Infogérance et Technologies, signé le 13 juillet 2023 et dont l'entrée en vigueur est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Seul l'article susmentionné est modifié. L'ensemble des éléments non modifiés par le présent avenant à l'accord demeure inchangé. L'accord est présenté dans sa version intégrale modifiée par le présent avenant.

**PRÉAMBULE**

Par lettre du 23 septembre 2022 notifiée aux parties signataires de l'accord sur l'aménagement du temps de travail au sein de BPCE Infogérance et Technologies du 18 juillet 2016, dans sa version en vigueur incluant donc l'avenant n°1 du 17 octobre 2017, la Direction de BPCE-IT a fait part de sa volonté de dénoncer l'accord à durée indéterminée du 18 juillet 2016 relatif à l'aménagement du temps de travail au sein de BPCE-IT et son avenant n°1 du 17 octobre 2017.

La dénonciation de l'accord relatif au temps de travail au sein de BPCE-IT a été actée à la suite de l'échec des négociations ouvertes sur le temps de travail qui se sont tenues conformément à l'article 3.2.1 de l'accord anticipé d'adaptation « BPCE INFOGÉRANCE ET TECHNOLOGIES / NATIXIS SA » du 21 décembre 2020.

DS  


DS  


DS  


DS  


DS  


Conformément aux dispositions légales en la matière, les négociations portant sur la thématique ont été rouvertes lors d'une première réunion de négociation qui s'est tenue le 13 décembre 2022. Les échanges se sont poursuivis lors des réunions des 28 mars 2023, 18 avril 2023, 10 mai 2023, 27 juin 2023 et 04 juillet 2023.

Ainsi, à la suite de la dénonciation de cet accord et afin de donner, pour tous les salariés de BPCE-IT, un cadre commun concernant le temps de travail, il est convenu que le présent accord se substitue entièrement, à compter de sa date d'entrée en vigueur :

- à l'accord sur l'aménagement du temps de travail au sein de BPCE Infogérance et Technologies du 18 juillet 2016, dans sa version en vigueur incluant donc l'avenant n°1 du 17 octobre 2017.

Le présent accord s'applique également sans restriction aux populations de salariés concernées par des dispositifs temporaires d'aménagement du temps de travail expressément convenus au sein d'accords anticipés d'adaptation. Le présent accord s'applique donc aux salariés concernés par :

- l'application de l'article 3.2.1 de l'accord anticipé d'adaptation BPCE Infogérance et Technologies / Natixis SA du 21 décembre 2020 instaurant le maintien temporaire des accords relatifs au temps de travail en vigueur au sein de Natixis SA pour les salariés concernés par le transfert de leur contrat de travail (accords listés au sein de l'article 3.2.1 et repris intégralement en Annexe I dudit accord anticipé d'adaptation).
- l'application de l'article 3.2.1 de l'accord anticipé d'adaptation BPCE Infogérance et Technologies / BPCE SA du 15 février 2023 instaurant le maintien temporaire des accords relatifs au temps de travail en vigueur au sein de BPCE SA pour les salariés concernés par le transfert de leur contrat de travail (accords listés et repris intégralement en Annexe 4 dudit accord anticipé d'adaptation).

En conséquence, tous les salariés de BPCE-IT relevant ou non d'une population visée par un transfert de leur contrat de travail (depuis Natixis SA vers BPCE-IT au 1<sup>er</sup> janvier 2021 ou depuis BPCE SA vers BPCE-IT au 1<sup>er</sup> mars 2023), se voient donc appliquer, sans restriction et sans cumul avec d'autres stipulations, le présent accord relatif à l'aménagement du temps de travail au sein de BPCE Infogérance et Technologies.

Cet accord a donc pour effet d'harmoniser les durées annuelles du travail des salariés, sans distinction de leur entreprise d'origine.



L'accord repose sur une recherche d'équilibre entre amélioration de la qualité de vie au travail et souplesse des organisations du temps de travail dans une recherche d'efficacité. Les dispositifs décrits ci-après en matière d'horaires variables, d'annualisation du temps de travail par l'attribution de jours de RTT, ou encore de jours de repos afférents aux conventions de forfaits en jours ont été négociés en tenant compte de cet objectif.

Par ailleurs, les horaires spécifiques font l'objet de modalités de traitement particulières. Le présent accord est applicable hors dispositions particulières liées à des horaires spécifiques, permanences mais aussi situations d'astreintes et d'interventions.

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.

## **ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de BPCE Infogérance et Technologies, sans distinction relative à leur entreprise d'origine, à la nature de leur contrat de travail et à la Convention Collective Nationale de la Banque qui s'applique dans les conditions en vigueur au sein de BPCE-IT.

Cet accord est applicable tant aux salariés déjà embauchés au jour de l'entrée en vigueur du présent accord qu'à ceux qui le seraient après.

## **ARTICLE 2 – DURÉE DU TRAVAIL – PRINCIPES GÉNÉRAUX**

### **2.1 Durée annuelle de travail**

Il est rappelé que la durée légale du travail est fixée à 1607 heures. Les parties signataires conviennent que la durée annuelle du travail au sein de BPCE-IT est de 1590,40 heures de travail effectif par an pour un salarié à temps plein présent toute l'année et disposant d'un droit à congé intégral, déduction faite des jours de congés annuels et des jours fériés. Cette durée inclue la journée de solidarité de 7 heures instaurée par la loi n°2004-626 du 30/06/2004.

La durée du travail se décompte en temps de travail effectif pour les salariés soumis à l'horaire collectif. Elle se décompte en nombre de journées pour les salariés titulaires d'une convention de forfait en jours sur l'année.



## 2.2 Prise en compte des jours fériés

Le nombre de jours fériés\* 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. Les modalités de décompte des jours sont précisées à l'article 7.3 du présent accord.

*\* 1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 1<sup>er</sup> mai, 8 mai, jeudi de l'ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1<sup>er</sup> et 11 novembre et 25 décembre.*

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les salariés BPCE-IT dont le lieu de travail est situé en Alsace bénéficient de deux jours fériés supplémentaires par rapport aux salariés du reste du territoire français, à savoir le Vendredi saint et le 26 décembre. En conséquence, lorsque ces jours fériés sont positionnés sur un jour ouvré, ils ne sont pas déduits du nombre total de jours de congés et de repos prévus par le présent accord.

## 2.3 Journée de solidarité

Conformément aux articles L. 3133-7 et suivants du code du travail, la journée de solidarité consiste en une journée de travail supplémentaire destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou en situation de handicap.

La journée de solidarité est comprise :

- pour une durée de 7 heures dans la durée annuelle de 1590,40 heures pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures ;
- dans le nombre de jours travaillés pour les salariés dont le temps de travail est décompté en jour.

La journée de solidarité est fixée dans l'entreprise au lundi de Pentecôte, pour l'ensemble du personnel.

Pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en heures, elle est décomptée d'un jour de RTT pour les salariés à temps complet et proportionnellement à leur durée contractuelle de travail pour les salariés à temps partiel.

Pour les salariés dont la durée de travail est décomptée selon une convention de forfait annuel en jours ou selon une convention de forfait annuel en jours réduit, elle est décomptée d'un jour de repos.



### **ARTICLE 3 – DÉFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF**

Aux termes de l'article L. 3121-1 du Code du Travail, « *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* ».

Ainsi, ne sont notamment pas considérés comme du temps de travail effectif, le temps de trajet aller-retour domicile / lieu de travail, les temps de pause, les temps nécessaires à la restauration et les temps d'astreinte.

### **ARTICLE 4 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL EN HEURES SUR L'ANNÉE**

#### **4.1. Personnel concerné**

Le présent article est applicable à tous les salariés de BPCE-IT dont le temps de travail est décompté en heures et n'appartenant pas à la catégorie des cadres dirigeants ou à celle des salariés dont le temps de travail est décompté en jours au sens de l'article 5 du présent accord.

La durée de temps de travail du personnel concerné est décomptée en heures. Ce personnel est soumis à l'horaire collectif de travail, et de ce fait, toute heure incluse dans l'horaire collectif doit être effectuée. Ce personnel ne bénéficie pas d'autonomie dans l'organisation de son emploi du temps.

Conformément à l'article 2.1 du présent accord, la durée annuelle de travail des salariés dont le temps de travail est décompté en heures correspond à 1590,40 heures sur l'année. Cette durée annuelle de travail s'exerce selon les modalités prévues au présent article.

#### **4.2. Durée de travail**

##### **4.2.1 Durée hebdomadaire de référence**

La durée hebdomadaire de référence de travail effectif est fixée à 39 heures, réparties sur 5 jours du lundi au vendredi.

La durée de référence d'une journée de travail effectif est de 7 heures et 48 minutes (7,80 heures).



#### 4.2.2 Amplitude horaire de réalisation de l'horaire collectif

L'amplitude d'ouverture au sein de BPCE-IT pour chaque jour ouvré est fixée de 7h00 à 20h00. Toutefois, l'activité de BPCE-IT exigeant un fonctionnement en continu, 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24, la réalisation de travail en dehors de cette amplitude est possible et fait l'objet de traitements spécifiques.

#### 4.2.3 Composition de l'horaire collectif

L'horaire collectif de travail est composé de plages fixes et de plages variables :

- **Les plages fixes** : de 9h30 à 11h30 et de 14h00 à 16h00 ;
- **Les plages variables** : de 07h00 à 09h30, de 11h30 à 14h00 et de 16h00 à 20h00.

#### 4.2.4 Limites quotidiennes et hebdomadaires

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, et compte tenu de l'existence de plages fixes et de plages variables, ils doivent veiller à ce que leur durée de travail n'excède pas :

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

La hiérarchie veillera à ce que le temps de travail des salariés soumis à l'horaire collectif n'excède pas les limitations fixées par le législateur.

#### 4.2.5 Articulation en cas de travail sur une demi-journée

Outre les périodes de plages fixes et de plages variables en vigueur, les demi-journées sont délimitées comme suit pour chaque jour ouvré :

- La période dite « du matin » est la période située entre 7h00 et 13h30 ;
- La période dite « de l'après-midi » est la période située entre 12h30 et 20h00 ;
- La durée de référence d'une demi-journée est de 3 heures et 54 minutes (3,90 heures).

Ainsi, le salarié au régime horaire qui, pour quelque raison que ce soit est amené à exercer ses fonctions sur une demi-journée de travail devra réaliser celle-ci pour une durée couvrant au moins la totalité de la plage fixe afférente à la demi-journée travaillée.



#### 4.2.6 Pause déjeuner

Le temps de pause déjeuner sera d'une durée minimum de 30 minutes continues.

Afin d'éviter le décompte automatique de la pause de 30 minutes, il est convenu que ceux qui ne travaillent pas l'après-midi doivent partir au plus tard à 13h30 et que ceux qui ne travaillent pas le matin doivent arriver au plus tôt à 12h30.

L'absence de pointage pour la pause déjeuner entrainera automatiquement le décompte de la plage variable méridienne.

#### 4.2.7 Obligations inhérentes à l'horaire de travail quotidien

L'horaire de travail quotidien s'inscrit dans le cadre des contraintes suivantes :

- Respecter un temps obligatoire de présence à l'intérieur de périodes journalières appelées « plages fixes » ;
- Réaliser le volume de travail normalement prévu ;
- Respecter les contraintes de service définies par le responsable hiérarchique ;
- Si les contraintes de services amènent à ce que des heures de prise et de fin de service entre 7h00 et 20h00 soient déterminées par le responsable hiérarchique en fonction des nécessités du service et des contraintes propres à la nature de l'activité, ces heures seront déterminées dans le cadre des dispositifs liés à des permanences ou des horaires spécifiques régis par un accord distinct ;
- La présence du salarié avant 7h00 ou après 20h00 est justifiée par des circonstances exceptionnelles ou des contraintes inhérentes à l'activité et ne peut être requise que sur autorisation de la hiérarchie et qu'après accord du salarié.

#### 4.3. Décompte du temps de travail

Tous les salariés bénéficient du régime des horaires variables, à l'exception :

- des salariés bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours ;
- des salariés en horaires spécifiques dont le régime fait l'objet d'un accord d'entreprise distinct.

Le décompte du temps de travail est réalisé par un système d'enregistrement des temps fiable et infalsifiable (entrées /sorties) permettant un suivi du temps et de l'activité pour les salariés en suivi horaires.



Les heures excédentaires par rapport à la durée de référence réalisées sur les plages variables définies à l'article 4.2.3 viendront créditer un compteur qui ne pourra en aucun cas dépasser un cumul total créditeur de 16 heures par mois (au dernier jour du mois M) pour un temps plein.

Les heures de crédit ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires puisqu'elles résultent de la seule volonté du salarié et peuvent être compensées d'une semaine sur l'autre.

Les heures déficitaires par rapport à la durée de référence réalisées sur les plages variables définies à l'article 4.2.3 viendront débiteur un compteur qui ne pourra en aucun cas dépasser un cumul total débiteur de 10 heures par mois (au dernier jour du mois M) pour un temps plein.

Le débit ou le crédit horaire quotidien est déterminé par rapport à l'horaire théorique journalier de 7 heures et 48 minutes (7,80 heures) pour un salarié à temps plein. Le temps effectué au-delà de 7 heures et 48 minutes par jour viendra alimenter le crédit d'heures du collaborateur. Toute heure effectuée en deçà vient s'imputer en débit.

Le compteur Horaire Variable peut être récupéré dès que le compteur est suffisamment alimenté :

- en demi-journées dans la limite maximale de quatre demi-journées par mois calendaire (4 fois 3 heures et 54 minutes), sans limite annuelle.
- en journées entières (7 heures et 48 minutes) dans la limite maximale de 4 journées par année civile.

Ces récupérations font l'objet d'une demande préalable du salarié et en accord avec son responsable hiérarchique dès lors que l'organisation permet de préserver la continuité et la qualité de service.

Au sein d'une même équipe, il faut s'assurer d'une rotation des salariés quant aux jours pris en récupération.

En fin de mois, le compteur doit se situer entre :

- 10 heures de débit maximum par mois avec possibilité de report d'une semaine à l'autre ;
- 16 heures de crédit maximum par mois

Le crédit d'heures est uniquement récupérable. La récupération en demi-journée peut se cumuler avec des congés et des jours de RTT sur l'autre demi-journée.

Les heures excédentaires (crédit) qui dépasseraient 16 heures par mois (au dernier jour du mois) peuvent faire l'objet d'une validation du manager, pour tout ou partie des heures excédentaires si elles sont liées à un travail demandé préalablement par le responsable hiérarchique. Lorsqu'elles sont acceptées par le manager, ces heures excédentaires sont alors considérées comme des heures supplémentaires récupérées ou payées. Ces heures supplémentaires validées par le manager seront majorées à 25%. Le solde en début de mois suivant sera ainsi positionné à +16 heures.



Le non-respect des règles relatives au débit pouvant aller jusqu'à – 10 heures par mois (au dernier jour du mois M) fera l'objet :

- d'un rappel le 1<sup>er</sup> mois avec possibilité de récupérer le débit le mois suivant ;
- d'une retenue en paie au-delà du 1<sup>er</sup> rappel sauf autorisation exceptionnelle de la DRH ;
- d'une retenue sur le solde de tout compte en cas de départ de l'entreprise.

#### 4.4. Heures supplémentaires

##### 4.4.1. Recours aux heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires toutes les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 39 heures sous réserve des aménagements d'horaires de travail tel que les horaires variables.

Sont reconnues comme heures supplémentaires, les heures accomplies à l'initiative de l'employeur :

- En-dehors de l'amplitude journalière de l'entreprise, soit entre 20h et 7h ;
- Au-delà des heures reportées dans le cadre des horaires variables dans les limites prévues par l'accord ;
- Au-delà de 1590,40 heures au cours de l'année déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire et déjà comptabilisées. Ce seuil de 1590,40 heures est applicable à une personne disposant d'un droit à congés payés intégral, et est majoré proportionnellement pour les salariés n'ayant pas acquis la totalité des jours de congés payés.

Le contingent annuel maximal d'heures supplémentaires de 220 heures doit obligatoirement être respecté.

Le recours aux heures supplémentaires doit rester exceptionnel. Les heures supplémentaires sont demandées par la hiérarchie et font l'objet d'un compteur spécifique soumis à la validation du manager mensuellement. Elles sont majorées puis :

- soit payées
- soit récupérées (repos compensateur de remplacement) au choix du salarié.

Les heures supplémentaires donnent lieu aux majorations légales ou conventionnelles en vigueur.



#### 4.4.2. Ouverture du repos compensateur de remplacement

Les heures supplémentaires ainsi que leurs majorations peuvent être compensées par un repos compensateur de remplacement.

Le droit au repos compensateur est ouvert dès lors que la durée du repos compensateur atteint au moins une demi-journée, soit 3 heures et 54 minutes (3,90 heures).

#### 4.4.3. Modalités pratiques du repos compensateur de remplacement

Le repos compensateur de remplacement ne peut être pris que par journée entière ou par demi-journée.

Dès lors que le compteur atteint un volume de 7 heures, ces heures ou demi-journée de récupération doivent être prises dans le délai maximum de deux mois qui suit l'ouverture du droit, sauf circonstances exceptionnelles et moyennant un délai de prévenance de 7 jours, et de préférence dans une période de faible activité.

### ARTICLE 5 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE CADRE D'UNE CONVENTION DE FORFAIT ANNUEL EN JOURS

#### 5.1. Personnel concerné

Le forfait annuel en jours est un mode d'organisation du temps de travail qui permet, non plus de calculer le temps de travail en heures par semaine, mais en jours travaillés par an.

Le salarié éligible à un décompte de son temps de travail selon un forfait annuel en jours n'est pas soumis à l'horaire collectif, à des horaires précis ou à un nombre d'heures minimal à réaliser par jour ou par semaine.

L'autonomie dont le salarié en forfait annuel en jours bénéficie lui permet d'organiser son temps de travail en tenant compte de ses missions et des nécessités de service.

A cet égard, conformément à l'article L. 3121-58 du Code du travail, sont éligibles à la conclusion d'une convention de forfait en jours sur l'année :



- Les salariés qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Compte tenu des spécificités des métiers et du mode de fonctionnement de l'entreprise, les salariés éligibles à un forfait annuel en jours sont ceux remplissant les critères listés ci-dessus et dont la classification d'emploi est égale ou supérieure au niveau H.

Seuls les salariés de l'entreprise répondant aux critères susvisés peuvent être liés par une convention de forfait en jours sur l'année.

## 5.2. Personnel exclu

- Les salariés ne répondant pas aux critères mentionnés au paragraphe précédent,
- Les cadres dirigeants

Sont considérés comme ayant la qualité de « cadre dirigeant », les cadres auxquels sont confiées 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 dans l'entreprise.

Conformément à la Convention Collective Nationale de la Banque, les « cadres dirigeants » ne relèvent d'aucune classification.

Les dispositions du présent accord, à l'exception de l'article 8, ne sont pas applicables aux cadres dirigeants.

Les cadres dirigeants sont également exclus du champ d'application du forfait annuel en jours.



### 5.3. Convention individuelle de forfait annuel en jours

#### 5.3.1 Nombre de jours travaillés

Il peut être conclu avec les salariés visés par le présent article, des conventions individuelles de forfait ne dépassant pas 208 jours par an, la journée de solidarité instaurée par la loi n°2004-626 du 30/06/2004 étant incluse dans ce nombre de jours.

Le nombre annuel de jours de travail sur la base duquel le forfait est établi est constant d'une année sur l'autre. Ainsi, le nombre de jours calendaires de chaque année et le nombre de jours fériés coïncidant au cours de l'année civile avec un jour ouvré viendront impacter le nombre de jours de repos accordés au salarié concerné, de sorte que le nombre de jours travaillés soit toujours égal à 208 jours.

Les salariés titulaires d'une convention de forfait en jours sur l'année inférieure à 208 jours conservent la pleine validité de ce nombre de jours sur l'année, sauf demande expresse du salarié d'accéder à une organisation sur 208 jours.

#### 5.3.2. Entrée dans les effectifs en cours d'année

Les salariés embauchés en cours d'année se voient appliquer un calcul spécifique pour la détermination du forfait applicable pour la période comprise entre leur entrée dans l'entreprise et la fin de la période de référence (en tenant compte, entre autres, des congés payés et des jours fériés chômés).

#### 5.3.3. Départ en cours d'année

En cas de départ en cours d'année, une régularisation de la rémunération peut être effectuée selon que le salarié a ou non perçu une rémunération supérieure ou inférieure au nombre de jours travaillés, déduction faite des jours de congés payés et jours fériés chômés éventuels. Le cas échéant, une compensation peut être faite avec les autres sommes restant dues au salarié au titre de la rupture du contrat de travail (indemnité de congés payés...).



#### 5.3.4 Forfait en jours réduit

Sont considérés comme travaillant selon une convention de forfait réduit en jours sur l'année, les salariés dont le temps de travail est régi selon une convention de forfait en jours sur l'année et pour lesquels le nombre de jours annuel mentionné dans leur contrat de travail est inférieur à 208 jours, à l'exception des salariés dont le temps de travail était régi, avant l'entrée en vigueur du présent accord, par l'accord à durée indéterminée du 18 juillet 2016 relatif à l'aménagement du temps de travail au sein de BPCE-IT et son avenant n°1 du 17 octobre 2017, et mentionne une durée annuelle de travail de 204 jours sur l'année.

Les modalités de répartition éventuelles des jours de travail et des jours de repos sont définies par accord entre l'entreprise et les salariés concernés, ainsi que par les dispositions du présent article 6.

#### 5.4. Organisation de l'activité

##### 5.4.1. Amplitude collective de travail

Dans le cadre de l'autonomie qui leur est reconnue, les salariés sous convention de forfait jours peuvent organiser leur séquence de travail entre 7 heures et 20 heures du lundi au vendredi.

Ces limites horaires consacrent l'interdiction de travailler avant 7 heures et au-delà de 20 heures, sauf dispositif d'astreintes et interventions. Il s'agit ici de limites maximales, l'amplitude de chaque journée travaillée devant rester raisonnable.

Il est rappelé que le forfait en jours ne dispense pas le salarié d'être présent dans les plages horaires lui permettant de rencontrer ses collègues, ses responsables hiérarchiques, ses équipes et ses interlocuteurs internes et externes au Groupe.

L'autonomie dont bénéficie les salariés en forfait annuel en jours ne fait pas obstacle à ce que les missions qui leurs sont dévolues puissent nécessiter leur présence, notamment aux réunions de service et à l'occasion d'événements collectifs organisés par la Direction.

En effet, cette autonomie n'a pas pour conséquence de soustraire les salariés en forfait annuel en jours du lien de subordination qui les lie avec l'employeur, aux contraintes d'organisation ou encore aux règles générales de fonctionnement de l'entreprise.



#### 5.4.2. Temps de repos

Les collaborateurs ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

- à la durée légale du travail fixée à 35 heures par semaine ;
- au régime horaire variable et des heures supplémentaires ;
- aux durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires.

Le repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives doit être strictement respecté. Il en est de même pour le repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

Il est rappelé que les collaborateurs relevant de cette catégorie bénéficient des jours fériés chômés dans l'entreprise, des congés payés, des jours de repos et le cas échéant, des congés d'ancienneté et des congés spéciaux appliqués dans l'entreprise conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

#### 5.5. Dépassement de forfait

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. 3121-59 du Code du travail dans l'hypothèse où tous les jours de repos, au-delà des possibilités offertes par le compte-épargne temps 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.

#### 5.6. Suivi de l'organisation du travail de chaque salarié

##### 5.6.1. Système déclaratif électronique

Le temps de travail des collaborateurs sous convention de forfait en jours fait l'objet d'un décompte annuel en jours ou demi-jours de travail effectif.

Les salariés ont l'obligation de respecter toute procédure en vigueur dans l'entreprise, destinée à récapituler périodiquement, le nombre de jours travaillés et le respect des repos quotidiens et hebdomadaires.



Les salariés en forfaits jours doivent impérativement autodéclarer leurs jours de présence, à partir du logiciel mis à leur disposition par l'entreprise sur leur poste de travail informatique.

Les enregistrements, ainsi définis, sont de la responsabilité de chaque salarié et ne peuvent en aucun cas être délégués. Ces enregistrements doivent qualifier les jours de repos, en tant que jours de repos liés au forfait (dits « RTT »), jours de congés.

### 5.6.2. Bilan individuel

Conformément à l'article L. 3121-64 du Code du travail, un bilan individuel est effectué avec chaque salarié une fois par an pour vérifier l'adéquation de sa charge de travail au respect de ses repos journalier et hebdomadaire et au nombre de jours travaillés ainsi que l'organisation de son travail dans l'entreprise, l'articulation entre ses activités professionnelles et sa vie personnelle et familiale, son droit à la déconnexion et le niveau de son salaire.

Au-delà du bilan individuel, en cas de surcharge de travail, reposant sur des éléments objectifs, matériellement vérifiables, le salarié peut, après s'en être entretenu avec son supérieur hiérarchique, demander un entretien avec la Direction des Ressources Humaines.

### 5.7. Rémunération

La rémunération brute de base annuelle des collaborateurs signataires d'une convention de forfait en jours est forfaitaire et fait l'objet d'un lissage sur l'année.

La rémunération mensuelle brute de base est ainsi égale à  $1/13^{\text{ième}}$  ou  $1/12^{\text{ième}}$  de la rémunération annuelle fixée dans la convention individuelle de forfait, quel que soit le nombre de jours réellement travaillés dans le mois.

Cette rémunération forfaitaire de référence peut être impactée des absences indemnisées ou non conformément à la législation et aux dispositions conventionnelles en vigueur.

## ARTICLE 6 – DROIT À LA DÉCONNEXION

Le présent article est applicable à l'ensemble des salariés, que leur temps de travail soit décompté aux horaires ou selon une convention de forfait en jours sur l'année.



Les modalités de ce droit à la déconnexion se trouvent dans la charte relative au droit à la déconnexion consultable sur l'intranet de l'entreprise. Toutes réglementations, législations ou accords collectifs en vigueur au sein de BPCE-IT relatifs au droit à la déconnexion sont également pleinement appliqués.

La conformité du droit à la déconnexion du salarié titulaire d'une convention de forfait en jours sur l'année est évaluée annuellement au cours d'un entretien avec son responsable hiérarchique.

Si le salarié constate ou souhaite faire part de toute observation concernant son droit à la déconnexion, il peut solliciter avant cette échéance un entretien avec son responsable hiérarchique, et s'il l'estime toujours nécessaire après cet entretien, avec son responsable de ressources humaines.

Sauf en cas d'astreinte ou d'intervention, le salarié doit veiller à ne pas utiliser et à désactiver tout équipement ou service connecté fourni au titre de son activité professionnelle (PC professionnel – téléphone mobile professionnel ou abonnement téléphonique mobile professionnel par exemple) lorsqu'il n'est pas en activité, et ce, jusqu'à sa prochaine période d'activité.

Plus généralement, un salarié ne peut encourir aucune sanction s'il ne répond pas à une sollicitation professionnelle pendant une période non travaillée durant laquelle il n'est par ailleurs pas en situation d'astreinte.

Il est rappelé que dans l'hypothèse où le salarié n'aurait pas bénéficié des 11 heures quotidiennes de repos ou des 35 heures de repos hebdomadaire, il doit déclarer cet événement dans l'outil de gestion du temps.

## **ARTICLE 7 – DISPOSITIF APPLICABLE AUX JOURS DE REPOS ET JOURS RTT**

### **7.1. Acquisition des jours de repos RTT**

Les parties conviennent de parvenir à la réduction du temps de travail par l'attribution de jours de repos (appelés ci-après jours de repos, JDR ou jour de RTT, ou RTT) et de déterminer le calcul de la durée effective du travail sur une base annuelle.

Les jours de repos attribués aux collaborateurs au titre de la réduction du temps de travail sont alloués en contrepartie du dépassement de la durée légale hebdomadaire et à due concurrence de ce dépassement.

L'acquisition des jours de repos RTT se fait au mois le mois sur une période couvrant l'année civile, c'est-à-dire du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.



Quel que soit le mode de décompte du temps de travail (suivi horaires, forfait annuel en jours), les jours de RTT :

- 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 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 en fonction du nombre de jours de travail théorique sur l'année.

Les jours de RTT sont proratisés dans toutes les hypothèses où la durée du travail ne sera pas complète sur l'année.

Toutefois, les parties conviennent que les jours de repos RTT pour l'année N sont acquis en totalité sur le mois de janvier de l'année N.

En cas d'entrée ou de sortie des effectifs de l'entreprise ou de changement de taux d'activité, le nombre de jours de RTT ou jours de repos liés au forfait annuel en jours 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 en paie.

## **7.2. Modalités de prise des jours de repos RTT**

La prise des jours de repos RTT s'effectue sur l'année civile.

De manière exceptionnelle, les jours RTT non pris à la fin de l'année civile N pourront être pris jusqu'à la fin du mois de janvier de l'année N+1. A défaut, les jours RTT non pris seront perdus, sauf affectation desdits jours au compte-épargne temps pour les salariés ayant ouvert un compte-épargne temps.

Les jours RTT après validation par le responsable hiérarchique selon les procédures de l'entreprise, peuvent être pris par demi-journée ou par journée complète, avec un minimum de 15 jours de délai de prévenance. En accord, avec le responsable hiérarchique, ce délai de prévenance peut être réduit jusqu'à la veille de la prise du congé.

Le collaborateur a la faculté d'accoler la prise de ses jours RTT (ou JDR) à des congés payés, à des week-ends, à des jours fériés ou à des jours de récupération.



### 7.3. Détermination du nombre de jours de repos RTT

Pour appliquer la durée légale du travail et pour satisfaire à la durée annuelle de travail définie à l'article 2 du présent accord, la Réduction du Temps de Travail est accordée sous la forme de jours de repos conformément aux dispositions légales applicables.

Le nombre de jours de RTT s'adapte en fonction du nombre de jours fériés positionnés sur des jours ouvrés des salariés, de telle sorte que le nombre de journées travaillées soit égal à 208 jours (207 jours + 1 journée de solidarité) et que le nombre d'heures de travail dans l'année soit égal à 1590,40 heures (1583,40 heures + 7 heures au titre de la journée de solidarité).

La formule d'acquisition des droits est la suivante :

Décompte sur une base horaire	Formule	10 jours fériés	9 jours fériés	8 jours fériés
Nombre d'heures de travail sur l'année	(A)	1590,40	1590,40	1590,40
Durée quotidienne	(B)	7,80	7,80	7,80
Nombre de jours de travail sur l'année	(C) = (A)/(B)	204	204	204
Nombre de jours de travail avant RTT	(D)	222	223	224
Nombre de jours de RTT	(E) = (D)-(C)	18	19	20

Décompte sur une base journalière (base 208 jours)	10 jours fériés	9 jours fériés	8 jours fériés
Nombre de jours sur l'année	365	365	365
Nombre de jours de week-ends	104	104	104
Nombre de jours de congés annuels	29	29	29
Nombre de jours fériés sur jour ouvré	10	9	8
Nombre de jours de RTT	14	15	16
Total	208	208	208

Décompte sur une base journalière (base 204 jours)	10 jours fériés	9 jours fériés	8 jours fériés
Nombre de jours sur l'année	365	365	365
Nombre de jours de week-ends	104	104	104
Nombre de jours de congés annuels	29	29	29
Nombre de jours fériés sur jour ouvré	10	9	8
Nombre de jours de RTT	18	19	20
Total	204	204	204



## 7.4 Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient du dispositif de RTT au prorata de leur durée contractuelle de travail.

## ARTICLE 8 – CONGÉS ANNUELS

### 8.1. Modalités d'acquisition et de prise des jours de congés annuels

L'acquisition et la prise des congés annuels correspondante s'exercent au cours de la même année civile, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année. Il est précisé que chaque salarié doit épuiser l'ensemble de ses droits avant le 31 décembre de l'année à laquelle ils se rapportent.

Le salarié qui souhaite affecter au compte-épargne temps tout ou partie des congés annuels, dans les conditions et limites prévues par l'accord sur le compte-épargne temps, doit en informer sa hiérarchie ainsi que la Direction des Ressources Humaines au plus tard le 31 janvier de l'année suivante. A défaut, les jours de congés annuels non pris seront perdus.

La durée des congés annuels est fixée à 29 jours ouvrés par année complète de travail effectif pour l'ensemble des salariés.

Ces 29 jours rassemblent les éléments suivants :

- 25 jours de congés payés,
- 2 jours de congés supplémentaires ;
- 2 jours de fractionnement, le salarié renonçant de ce fait à faire valoir ses droits à congé de fractionnement.

Les jours de congés sont proratisés dans toutes les hypothèses où la durée du travail n'est pas complète sur l'année :

- les embauches ou départs en cours d'année ;
- les congés non rémunérés ;
- les absences suivantes :
  - les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle au-delà d'un an ;
  - les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident de trajet ou de maladie donnant lieu à maintien de salaire de l'employeur au-delà de 6 mois ;
  - le congé post natal prévu à l'article 51-1 de la CCN Banque ;
  - le congé parental ;
  - les congés formation longue durée.



En cas d'année incomplète de travail effectif, les congés acquis se calculent *pro rata temporis*, à raison de 2,41 jours ouvrés par mois de travail effectif. Lorsque le nombre de jours ouvrés ne donne pas un nombre entier, la durée des congés est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Toutefois, les parties conviennent que les jours de congés annuels pour l'année N sont acquis en totalité sur le mois de janvier de l'année N pour l'année N.

En cas d'entrée ou de sortie des effectifs de l'entreprise ou de changement de taux d'activité, le nombre de jours de RTT ou jours de repos liés au forfait annuel en jours 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 en paie.

Le droit aux congés annuels s'impose à l'employeur et au salarié et ne peut être remplacé par un complément de rémunération. Toutefois, les collaborateurs pourront affecter sur le compte-épargne temps les jours de congés dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

## 8.2. Rémunération

Pendant les congés annuels, la rémunération du salarié est calculée conformément à l'article L. 3141-24 du Code du travail.

Lorsque le contrat est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité de ses 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.

## 8.3. Période transitoire

Pour les salariés transférés depuis Natixis SA vers BPCE-IT au 1<sup>er</sup> janvier 2021 et précédemment en décompte « d'exercice décalé » (1<sup>er</sup> juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1), la nouvelle période de référence pour l'acquisition des droits à congés sur l'année civile nécessite la mise en œuvre d'un dispositif transitoire, à savoir :

- Le solde des jours de congés annuels acquis et non pris au 31 décembre 2023 ainsi que les jours de congés annuels en cours d'acquisition au 31 décembre 2023 sera converti en jours acquis au 1<sup>er</sup> janvier 2024 et placé dans un compteur de reliquat spécifique,





- Les jours de congés annuels placés dans ce compteur de reliquat spécifique pourront être, au choix du salarié
  - o Pris en tout ou partie, jusqu'au 31 décembre 2025 ;
  - o Affectés, en tout ou partie dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024 sur le compte épargne temps de BPCE-IT nonobstant le plafond annuel global d'affectation de 15 jours mentionné à l'article 2.2 de l'accord relatif au Compte Epargne Temps de BPCE Infogérance et Technologies. Il est précisé à ce titre que le salarié est invité à faire sa demande par courriel à l'adresse [bpce-it\\_rh\\_app\\_b@bpce-it.fr](mailto:bpce-it_rh_app_b@bpce-it.fr) en précisant le nombre de jours de ce compteur spécifique qu'il souhaite verser sur son compte épargne temps au titre de l'année civile en cours ;
  - o Les jours éventuellement restants sur ce compteur de reliquat spécifique à la date du 31 décembre 2025 seront automatiquement affectés dans le compte épargne temps du salarié nonobstant le plafond annuel global d'affectation de 15 jours mentionné à l'article 2.2 de l'accord relatif au Compte Epargne Temps de BPCE Infogérance Et Technologies.

## **ARTICLE 9 – CONGÉS D'ANCIENNETÉ GROUPE**

Les jours de congés pour ancienneté Groupe, dont peuvent bénéficier les salariés, sont comptabilisés de manière indépendante et ne viendront pas diminuer le nombre de jours RTT.

Il est convenu que les salariés bénéficient annuellement, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord :

- d'un jour de congé d'ancienneté pour une ancienneté au sein du Groupe d'au moins 5 ans et de moins de 10 ans ;
- de deux jours de congé d'ancienneté pour une ancienneté au sein du Groupe d'au moins 10 ans et de moins de 20 ans ;
- de trois jours de congé d'ancienneté pour une ancienneté au sein du Groupe d'au moins 20 et de moins de 27 ans
- de quatre jours de congé d'ancienneté pour une ancienneté au sein du Groupe d'au moins 27 ans.



Les droits à congés d'ancienneté sont acquis à compter de l'année civile suivant l'acquisition du nombre d'années d'ancienneté requis.

Les droits à congés d'ancienneté sont acquis au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N pour l'année N.

## **ARTICLE 10 – TRANSITION**

### **10.1 Règles applicables aux salariés présents au sein de BPCE-IT avant l'entrée en vigueur du présent accord dont le temps de travail est régi en heures**

Les salariés dont la durée du travail est fixée en heures voient les modalités d'organisation de leur durée annuelle de travail régie exclusivement par les dispositions du présent accord, et ce à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, sans incidence sur leur rémunération annuelle.

Se retrouvent dépourvues d'effet dès la date d'entrée en vigueur du présent accord les modalités fixées par :

- l'accord sur l'aménagement du temps de travail au sein de BPCE Infogérance et Technologies du 18 juillet 2016, dans sa version en vigueur incluant donc l'avenant n°1 du 17 octobre 2017.
- l'article 3.2.1 de l'accord anticipé d'adaptation BPCE Infogérance et Technologies / Natixis SA du 21 décembre 2020 instaurant le maintien temporaire des accords relatifs au temps de travail en vigueur au sein de Natixis SA pour les salariés concernés par le transfert de leur contrat de travail (accords listés au sein de l'article 3.2.1 et repris intégralement en Annexe I dudit accord anticipé d'adaptation).
- l'article 3.2.1 de l'accord anticipé d'adaptation BPCE Infogérance et Technologies / BPCE SA du 15 février 2023 instaurant le maintien temporaire des accords relatifs au temps de travail en vigueur au sein de BPCE SA pour les salariés concernés par le transfert de leur contrat de travail (accords listés et repris intégralement en Annexe 4 dudit accord anticipé d'adaptation).

**10.2 Règles applicables aux salariés présents au sein de BPCE-IT avant l'entrée en vigueur du présent accord dont le temps de travail fait l'objet d'une convention de forfait en jours sur l'année :**

Les salariés titulaires d'une convention de forfait en jours sur l'année d'une durée inférieure à la durée maximale de travail en jours définie au présent accord conservent leur situation contractuelle, sans incidence sur leur rémunération annuelle.

Les salariés qui le souhaitent peuvent informer leur Responsable des Ressources Humaines de leur volonté de modifier la durée annuelle de leur convention de forfait pour une durée égale à la durée maximale prévue au présent accord. Un avenant au contrat de travail leur sera en conséquence proposé. Dans cette optique, ils bénéficient de la compensation mentionnée à l'article 11 du présent accord.

Afin de garantir le bon respect des droits de repos, la date d'effet de l'avenant en question sera fixée au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile suivant la demande.

**10.3 Règles applicables aux salariés dont le temps de travail est régi en heures avant l'entrée en vigueur du présent accord et dont le décompte du temps de travail serait amené à être opéré selon une convention de forfait annuel en jours.**

**10.3.1. Principe**

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, il est convenu que tout avenant au contrat de travail formalisant le commun accord entre l'employeur et le salarié de régir la durée annuelle de travail du salarié selon une convention de forfait annuel en jours se fasse dans la limite de la durée annuelle maximale de jours sur l'année figurant au présent accord, soit 208 jours.

**10.3.2. Clause d'antériorité**

Par dérogation au principe figurant au paragraphe 10.3.1, les salariés présents au 31 décembre 2023 dont la durée de travail était déterminée uniquement conformément à l'article 5 de l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail au 18 juillet 2016, à savoir, les salariés en régime horaire avec une durée annuelle de travail de 1590,40 heures (base temps plein), peuvent bénéficier, à leur demande, d'une convention d'une durée égale à 204 jours sur l'année. Les salariés relevant du régime horaire fixé par un accord relatif au temps de travail maintenu pendant une période déterminée au sein d'un



accord anticipé d'adaptation ne peuvent se prévaloir de l'aménagement proposé au présent paragraphe.

Par ailleurs et en tout état de cause, la Direction garantira à chaque salarié concerné par une durée de travail annuelle de référence inférieure à la durée annuelle de travail de référence fixée par le présent accord, le libre choix de conserver cette durée de travail contractuelle, sans différenciation de gestion de carrière du fait de cette situation.

#### **ARTICLE 11 – COMPENSATION LIÉE À L'HARMONISATION DE LA DURÉE DU TRAVAIL AU SEIN DE BPCE-IT**

Pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours de 204 jours par an et acceptant de passer à la durée annuelle de travail en jours mentionnée au présent accord, soit 208 jours par an, bénéficieront d'une augmentation de leur rémunération brute annuelle de base de 2 %. Cette compensation sera mentionnée à l'avenant au contrat de travail du salarié et sera effective à compter du jour d'entrée en vigueur de l'avenant au contrat de travail signé par le salarié et l'employeur.

Pour les salariés dont le décompte du temps de travail est effectué en heures conformément à l'article 5 de l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail au 18 juillet 2016, à savoir, les salariés en régime horaire avec une durée annuelle de travail de 1590,40 heures (base temps plein), mais qui souhaitent – compte tenu de leur qualité de cadre autonome – bénéficier d'un décompte de leur temps de travail selon une convention de forfait en jours sur l'année, se verront garantir, par l'avenant à leur contrat de travail formalisant le décompte de leur temps de travail selon une convention de forfait en jours sur l'année à hauteur de 208 jours par an, une hausse de leur rémunération annuelle brute de base de 2 %.

#### **ARTICLE 12 – SUBSTITUTION DES USAGES ET ACCORDS COLLECTIFS ET FIN DE LA PÉRIODE TRANSITOIRE**

Il est convenu que le présent accord se substitue entièrement, à compter de sa date d'entrée en vigueur :

- à l'accord sur l'aménagement du temps de travail au sein de BPCE Infogérance et Technologies du 18 juillet 2016, dans sa version en vigueur incluant donc l'avenant n°1 du 17 octobre 2017.



Le présent accord s'applique également immédiatement et sans restriction aux populations de salariés concernées par des dispositifs temporaires d'aménagement du temps de travail expressément convenus au sein d'accords anticipés d'adaptation. Le présent accord s'applique donc aux salariés concernés par :

- l'application de l'article 3.2.1 de l'accord anticipé d'adaptation BPCE Infogérance et Technologies / Natixis SA du 21 décembre 2020 instaurant le maintien temporaire des accords relatifs au temps de travail en vigueur au sein de Natixis SA pour les salariés concernés par le transfert de leur contrat de travail (accords listés au sein de l'article 3.2.1 et repris intégralement en Annexe I dudit accord anticipé d'adaptation).
- l'application de l'article 3.2.1 de l'accord anticipé d'adaptation BPCE Infogérance et Technologies / BPCE SA du 15 février 2023 instaurant le maintien temporaire des accords relatifs au temps de travail en vigueur au sein de BPCE SA pour les salariés concernés par le transfert de leur contrat de travail (accords listés et repris intégralement en Annexe 4 dudit accord anticipé d'adaptation).

En conséquence, tous les salariés de BPCE-IT relevant ou non d'une population visée par un transfert de leur contrat de travail (depuis Natixis SA vers BPCE-IT au 1<sup>er</sup> janvier 2021 ou depuis BPCE SA vers BPCE-IT au 1<sup>er</sup> mars 2023), se voient donc appliquer, sans restriction et sans cumul avec d'autres stipulations, le présent accord relatif à l'aménagement du temps de travail au sein de BPCE Infogérance et Technologies.

### **ARTICLE 13 – COMMISSION DE SUIVI**

Les parties conviennent de la mise en œuvre d'un suivi du présent accord au titre des deux premières années d'application. Ainsi, il est mis en place une commission de suivi de l'accord.

Cette commission de suivi se tiendra annuellement selon les modalités suivantes :

- la première réunion de cette commission de suivi se tiendra au cours du premier trimestre de l'année 2025.
- la seconde réunion de cette commission de suivi se tiendra au cours du premier trimestre de l'année 2026.

Cette commission est composée des délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives signataires de l'accord et de représentants de la Direction des Ressources Humaines.



## ARTICLE 14 – DURÉE DE L'ACCORD, RÉVISION ET DÉNONCIATION

### 14.1. Durée

Le présent avenant à l'accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2024**.

### 14.2. Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord.

Toute demande de révision doit 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, la demande de révision doit être accompagnée d'une nouvelle proposition sur les points à réviser.

Toute modification du présent accord donnera lieu à établissement d'un avenant. Ce dernier est soumis aux mêmes formalités de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

### 14.3. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de trois mois suivant notification de la lettre de dénonciation.

La mise en œuvre de la procédure de dénonciation par l'une des parties doit être précédée par l'envoi aux autres parties signataires d'une lettre recommandée avec accusé de réception expliquant les motifs de cette dénonciation et est déposée auprès de l'inspection du travail et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes.

DS  


DS  


DS  


DS  


DS  


## ARTICLE 15 – DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Un exemplaire signé de cet avenant à l'accord est remis à chaque signataire. L'accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent avenant à l'accord est déposé, à la diligence de l'employeur, conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail. Il est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dénommée « TéléAccords » accompagné des pièces prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail.

Le présent avenant à l'accord fait l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Un exemplaire est adressé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Cet avenant à l'accord est également porté à connaissance du personnel sur l'intranet.

DS  


DS  



DS  


DS  


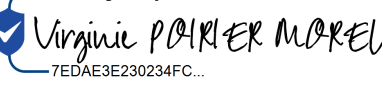
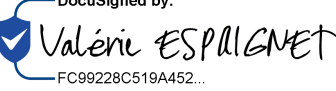
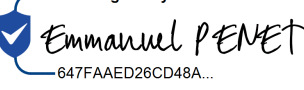

DS  


**ARTICLE 16 – SIGNATURES**

Fait à Paris, le 21 décembre 2023 en un exemplaire original signé électroniquement.

<p><b><u>Pour la Direction de BPCE-IT</u></b></p> <p>Monsieur Laurent MAGNE en qualité de Directeur des Ressources Humaines</p>	<p>DocuSigned by:              7367B8FBEE2B474...</p>
---	---

**Pour les Organisations Syndicales Représentatives au sein de BPCE-IT :**

<p><b><u>Pour la CFDT</u></b></p> <p>Monsieur Gilles GORECKI en qualité de délégué syndical</p>	<p>DocuSigned by:              47F1A263B8994DC...</p>
<p><b><u>Pour la CGT</u></b></p> <p>Madame Virginie POIRIER MOREL en qualité de déléguée syndicale</p>	<p>DocuSigned by:              7EDAE3E230234FC...</p>
<p><b><u>Pour SUD-Solidaires</u></b></p> <p>Madame Valérie ESPAIGNET en qualité de déléguée syndicale</p>	<p>DocuSigned by:              FC99228C519A452...</p>
<p><b><u>Pour l'UNSA</u></b></p> <p>Monsieur Emmanuel PENET en qualité de délégué syndical</p>	<p>DocuSigned by:              647FAAED26CD48A...</p>