ANNEXE 2 A LA CONVENTION COLLECTIVE DU CREDIT AGRICOLE[1][2]

DURÉE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Texte de l'accord du 29 juin 2018 sur la durée et l'organisation du temps de travail dans les Caisses régionales de Crédit agricole portant sur l'annexe 2 :

« (…)

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2019 pour une durée de 5 années, soit jusqu'au 31 décembre 2023, à l'expiration desquelles il cesse de plein droit de produire tous effets, sauf reconduction expresse.

Toutefois, afin de permettre une mise en œuvre au 1er janvier 2019, le processus de concertation prévu au Chapitre I, B), 1), b) pourra s'appliquer à compter du 1er septembre 2018.

Six mois avant son expiration, soit avant le 1er juillet 2023, les parties signataires conviennent de se réunir pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

Pendant sa durée d'application, sa révision partielle ou totale pourra être demandée.

La demande devra être présentée par écrit et préciser les points sur lesquels une révision est demandée ».

---

(1) L'annexe 2 a été créée par l'accord sur le temps de travail au Crédit Agricole en date du 13 janvier 2000, signé par les organisations syndicales suivantes :

- *Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)*
- *Fédération des Employés et Cadres (F.O.)*
- *Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A. - C.G.C.)*
- *Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel (S.N.I.A.C.A.M.)*
- *UNSA / Crédit Agricole et ses filiales (UNSA / CA)*

Organisation adhérente à l'accord du 13 janvier 2000 : CFTC-AGRI (décembre 2013)

(2) Le texte actuel de l'annexe 2 figurant dans le présent document résulte des dispositions de l'accord de branche du 29 juin 2018 sur la durée et l'organisation du temps de travail dans les Caisses régionales de Crédit agricole.

CHAPITRE I

LA DURÉE DU TRAVAIL

A. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

La durée conventionnelle du travail de 35 heures en moyenne sur l'année, est fixée à 1599 heures par an, hors droits complets au titre des congés payés et jours chômés accordés dans le cadre de l'article 19 de la Convention Collective, ou autres congés supplémentaires attribués par la Caisse régionale.

Cette durée annuelle en heures est majorée de 7 heures au titre de la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées (article L. 3133-7 du Code du travail), soit au total 1 606 heures par an.

La durée du travail définie au présent article correspond à celle d'un salarié présent sur l'ensemble de l'année et bénéficiant de l'intégralité des droits à congés payés prévus par l'article 19 de la Convention Collective (25 jours ouvrés).

Dans les autres cas, une proratisation devra être effectuée.

B. DISPOSITIONS CONCERNANT LES SALARIES DES NIVEAUX G A J ET CERTAINS SALARIES DU NIVEAU F

1. Bénéficiaires de forfait en jours sur l'année

a. Détermination des populations bénéficiaires du forfait en jours sur l'année

Les parties signataires ont relevé la nécessité de mettre en œuvre des dispositions particulières pour les salariés des niveaux G à J, compte tenu de leur niveau de responsabilité et d'autonomie, notamment en matière de temps de travail. En effet, ces cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif au sein de l'équipe ou du service auquel ils sont intégrés, disposent d'un degré élevé d'autonomie dans l'organisation de leur temps de travail.

Il sera évoqué avec les organisations syndicales représentatives locales la pertinence de ces dispositions particulières pour les salariés de niveau G n'assurant pas le management d'un point de vente ou ne mettant pas en œuvre des expertises commerciales auprès des clients.

Ces spécificités concernent également les salariés relevant du niveau F (au sens de l'article 26 de la Convention Collective) qui :

- d'une part, mettent en œuvre quotidiennement une expertise développée dans leur métier ce qui leur permet de gérer leur emploi du temps en réelle autonomie (par exemple, certains salariés des services communication ou informatique, ou encore conseillers spécialisés),
- et, d'autre part, se déplacent sur le territoire (à titre d'exemple : chez les clients et/ou sur les différents sites de l'entreprise en support à d'autres équipes/ dans le cadre des manifestations organisées sur le territoire ou à l'attention des clients ou internes à l'entreprise…), de sorte que la durée de leur temps de travail ne peut pas être prédéterminée.

La durée conventionnelle du travail des salariés des niveaux G à J et des salariés relevant du niveau F visés au présent article s'exprime en jours sur l'année, dans le cadre de conventions individuelles de forfait.

Ces salariés gèrent leur emploi du temps en autonomie, tout en tenant compte des besoins d'organisation des équipes en participant aux temps forts communs (ex : réunions, points d'échange avec le manager, rendez-vous clients impliquant plusieurs interlocuteurs…) et plus largement de l'entreprise, essentiels pour la bonne cohésion et la coordination des équipes, et donc l'efficacité de travail.

Néanmoins, l'organisation de l'emploi du temps de ces salariés ne leur permet pas de suivre les horaires collectifs.

Le refus de signature d'une convention individuelle de forfait par un salarié ne peut faire l'objet d'aucune sanction disciplinaire.

En cas de refus d'une convention de forfait en jours, notamment à l'occasion de la mobilité fonctionnelle d'un salarié cadre vers un métier dont l'organisation du temps de travail s'inscrit dans ce dispositif, la Caisse régionale et le salarié échangeront sur les conditions de mise en œuvre de la mobilité.

b. Dispositions spécifiques à la mise en œuvre du forfait jours pour les salariés du niveau F

Dans le respect des prérogatives du Comité d'Entreprise / Comité Social et Economique, les Caisses Régionales identifient, en concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau local, les salariés du niveau F qui peuvent bénéficier d'un forfait annuel en jours en application des présentes dispositions.

Elle permet notamment d'identifier les salariés auxquels l'organisation de l'agence ou de l'unité, dans la Caisse régionale, confère une réelle autonomie pour l'organisation de leur temps de travail, dans l'exercice de leur métier. Il peut notamment s'agir, dans le réseau d'agences, des conseillers spécialisés (conseillers « pro », « agri », patrimoine), ou encore, sur les différents sites, des chargés de communication.

Afin de mener cette concertation locale sur les salariés du niveau F, les Caisses Régionales peuvent s'appuyer sur une grille d'analyse à partir du questionnement suivant :

1. Les salariés concernés peuvent-ils exercer au moins une partie de leurs activités à distance de leur lieu de travail habituel ?
2. Les salariés concernés sont-ils équipés d'outils nomades permettant de travailler à distance ?
3. Les salariés concernés sont-ils amenés à participer régulièrement (plusieurs fois par semaine) aux interventions ou aux échanges avec des clients et/ou leurs interlocuteurs dans l'entreprise et externes en dehors de leur lieu de travail habituel ?
4. Le travail des salariés concernés comporte-t-il des trajets entre les différents sites de l'entreprise/ des clients externes ou internes ?
5. Les salariés concernés, disposent-ils d'une liberté pour organiser leurs déplacements (par exemple, choix du jour, créneau horaire, enchaînement des rendez-vous ou des interventions, possibilité de grouper les rendez-vous se situant dans la même localité…) ?
6. En dehors des activités obligatoires (ex : formations, RDV en présence du manager…) et des temps forts communs à l'ensemble de l'équipe, les salariés peuvent-ils définir eux-mêmes des plages horaires réservées à leurs différentes activités professionnelles (rendez-vous clients/ interventions, appels téléphoniques sortants, traitement des dossiers/préparation des interventions…) ?
7. Les temps de présence imposés dans la semaine, notamment compte tenu de la taille de l'agence ou de l'entité, laissent-ils aux salariés une autonomie suffisante pour gérer leur emploi du temps (ex : l'obligation d'ouvrir/fermer l'agence à 9h et à 18h tous les jours est incompatible avec le forfait jours) ?
8. Les salariés sont-ils toujours obligés de retourner sur leur lieu de travail habituel entre deux rendez-vous ou deux interventions ?
9. Les salariés déterminent-ils eux-mêmes le moment de leurs pauses (déjeuner, café etc.) ?

A titre d'illustration, l'analyse locale devra veiller à l'incompatibilité du forfait jours avec l'activité des salariés du niveau F, dès lors que dans le cadre de l'organisation de l'agence ou de l'unité, dans la Caisse régionale :

- Ils sont soumis à une contrainte horaire par leur responsable hiérarchique, à l'exception des temps forts collectifs (ex. : la réunion hebdomadaire, …) ;

- Ils exercent quotidiennement leur activité dans un cadre horaire strict dont le suivi est susceptible d'être assuré de manière automatisée ;
- Ils sont nécessairement contraints de revenir sur leur lieu de travail habituel entre deux rendez-vous ;
- Ils se voient imposer les horaires de leurs pauses déjeuner ;

Au terme de la concertation ci-dessus, les Caisses Régionales pourront procéder à une mise en œuvre progressive du forfait jours pour les salariés du niveau F, en signant dans un premier temps une convention individuelle d'un an, puis, à l'issue d'un bilan, à durée indéterminée. A l'occasion de ce bilan, les Caisses Régionales pourront s'appuyer sur la grille d'analyse ci-dessus.

Par ailleurs, chacune des parties pourra librement renoncer à l'application de la convention de forfait individuelle durant les 12 premiers mois de son exécution, afin de revenir à l'application d'un régime de durée du travail en heures.

La renonciation au forfait jours sera également ouverte à tout salarié pouvant prétendre au bénéficie d'un dispositif de retraite progressive.

2. Les caractéristiques du forfait annuel en jours

Le nombre de jours travaillés dans l'année civile est au plus de 205 jours, compte tenu d'un droit à congé payé complet.

Ce nombre de jours est augmenté d'un jour travaillé au titre de la journée de solidarité.

3. Le suivi de la charge de travail des salariés bénéficiaires de forfait en jours sur l'année

Le suivi de la charge de travail des salariés bénéficiaires de forfait en jours sur l'année, s'effectue dans le cadre d'un dispositif, sur une base déclarative, contrôlé par le responsable concerné et validé par la Direction.

Le choix du support qui peut être un support dématérialisé est soumis à l'avis du Comité d'Entreprise, ou du Comité Social et Economique lorsqu'il est mis en place.

Un suivi hebdomadaire vérifie le respect des règles légales et conventionnelles concernant les salariés bénéficiaires d'un forfait annuel en jours en matière de temps de travail, notamment les 11 heures de repos quotidien et les deux jours de repos hebdomadaire, dont obligatoirement le dimanche. Un récapitulatif mensuel, validé par le manager est établi. Egalement, le contrôle des jours travaillés et des jours de repos est effectué dans le cadre d'un bilan annuel, qui récapitule le nombre de jours travaillés et de jours de repos sur l'année.

En outre, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-64 du Code du travail, le salarié et son responsable hiérarchique communiquent périodiquement sur la charge du travail du salarié, notamment dans le cadre d'un entretien annuel. De manière plus générale, lors de cet entretien, il sera également abordé l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que la rémunération du salarié.

Le salarié peut également solliciter à tout moment un entretien avec son responsable hiérarchique.

4. L'exercice effectif du « droit à la déconnexion »

Les modalités de l'exercice du « droit à la déconnexion » sont définies par chacune des Caisses Régionales par accord d'entreprise ou, à défaut, dans le cadre d'une charte mise en place après avis du Comité d'Entreprise ou du Comité Social et Economique lorsqu'il sera mis en place. Ces modalités s'appuient sur les dispositions de l'accord de branche du 1er mars 2017 « sur les orientations de la branche relatives au « droit à la déconnexion » en vue des négociations dans les Caisses régionales du Crédit Agricole ».

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent rappeler les principes définis par l'accord de branche du 1er mars 2017 précité :

« Principe 1

Un « droit à la déconnexion » est reconnu à l'ensemble des salariés des Caisses régionales de Crédit Agricole.

Au titre de ce droit, sauf situation d'urgence ou gravité indiquée comme telle, aucun salarié ne peut se voir reproché de ne pas répondre à une sollicitation pendant ses périodes de repos ou de suspension du contrat de travail (journalier et hebdomadaire, congés payés et autres congés, arrêts maladie etc.).

Ce principe ne s'applique pas aux salariés lorsqu'ils assurent des astreintes.

Principe 2

Il appartient au salarié de décider de se connecter ou non en dehors des périodes habituelles de travail.

Dans ce cas, il doit veiller à respecter les périodes minimales de repos journalier (11 heures consécutives) et hebdomadaire (2 jours consécutifs).

Principe 3

Par ailleurs, des mesures spécifiques seront mises en place par les Caisses régionales pour permettre, tout en assurant le service aux clients, le respect du « droit à la déconnexion » des salariés.

Principe 4

Pour permettre la réalisation effective du « droit à la déconnexion », l'ensemble des salariés, y compris ceux ayant des responsabilités managériales, doit être sensibilisé à l'usage efficient et responsable des outils numériques. »

5. Prime des salariés des niveaux F et G

Une prime de 1 200€ bruts est versée chaque année, prorata temporis, aux salariés relevant des niveaux F et G visés ci-dessus.

6. Les conditions de prise en compte des absences, des arrivées et des départs en cours de période

Les absences ainsi que les arrivées et les départs en cours de période sont pris en compte conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, et notamment les dispositions du paragraphe B.2.1 du Chapitre II et du Chapitre III du présent accord.

C. DISPOSITIONS CONCERNANT LES SALARIES A TEMPS PARTIEL

Le présent accord s'applique aux salariés travaillant à temps partiel ; leur durée du travail est adaptée proportionnellement à celle des salariés à temps plein.

Ils pourront demander le retour à temps plein dans les conditions prévues par l'article L.3123-3 du Code du Travail ainsi que de l'accord de branche relatif au temps partiel dans sa rédaction en vigueur.