

## **ACCORD SUR LA DUREE ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Entre

La Société GCE ASSURANCES PRODUCTION SERVICES, Société par actions simplifiée dont le siège social est situé 88, avenue de France, 75013 Paris, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 2007 B 26177,

Représentée pa en qualité de Président.

Ci-après dénommée « l'Entreprise ou « la Société GCE APS »,

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

- Le syndicat CFDT
- Le syndicat UNSA

Ci-après dénommées ensemble « les organisations syndicales »,

D'autre part.

### **Préambule**

Créée le 20 décembre 2007, la Société GCE APS a pour activité :

- L'assistance au réseau concernant les produits d'assurances IARD ;
- La gestion des contrats : finalisation des souscriptions et des actes de gestion sur la vie des contrats.

Les salariés de la société GCE APS ont été :

- Soit recrutés directement par l'entreprise ;
- Soit transférés du GIE BOPANEA par application des dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail.

Afin d'harmoniser les dispositions appliquées à cette dernière catégorie de salariés au sein du GIE BOPANEA avec celles appliquées par la société GCE APS et ainsi d'unifier le statut de l'ensemble du

## GROUPE CAISSE D'EPARGNE

personnel en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, les parties au présent accord sont convenues de conclure le présent accord de substitution, conformément aux dispositions de l'article L.2261-14 du Code du travail, concernant la durée et l'aménagement du temps de travail.

### **CHAPITRE 1 – Dispositions générales**

#### **Article 1 – Définitions**

Afin de faciliter l'appréhension du présent accord, les parties ont convenu de préciser certaines notions qui y sont contenues et cela notamment afin de pouvoir les distinguer les unes des autres.

- Le temps de travail effectif défini à l'article L.3121-1 du Code du travail, 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. Sont donc notamment exclus du temps de travail effectif, lorsqu'ils ne répondent pas à la définition de l'article L.3121-1 du Code du travail :
  - Les temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail ;
  - Les temps de restauration.
- Les temps de pause sont les temps pendant lesquels le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur et peut vaquer librement à des occupations personnelles. Sauf exception définie à l'article 4 du présent accord, les temps de pause ne constituent donc pas du temps de travail effectif et n'entrent pas dans le décompte de la durée du travail pour l'application de la législation sur la durée du travail (majorations pour heures supplémentaires, repos compensateur, durées maximales de travail, etc.).
- Les jours de réduction du temps de travail (dénommés "JRTT") sont :
  - Les jours de repos octroyés aux salariés dont l'horaire hebdomadaire est fixé à une durée supérieure à 35 heures, afin de réduire leur durée de travail à 1607 heures sur l'année ;
  - Les jours de repos octroyés aux cadres en forfait jours sur l'année.
- Les « heures supplémentaires » sont les heures effectuées au-delà de 1607 heures par année civile et donnent lieu à paiement et repos compensateur, le cas échéant, conformément aux dispositions des articles L.3121-22 et L.3121-26 et suivants du Code du travail et des dispositions conventionnelles.

#### **Article 2 – Cadre juridique**

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L.2261-14 du Code du travail. Il s'agit d'un accord dit « de substitution ».

Ainsi, il se substitue, dès son entrée en vigueur, à toutes dispositions et notamment à tout accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, engagement unilatéral, usage d'entreprise et/ou tout dispositif quelle qu'en soit sa dénomination ayant pour objet ou portant sur les domaines traités par le présent accord, et notamment sur la durée et l'aménagement du temps de travail, appliqués aux salariés transférés à la Société GCE APS par application des dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail et/ou aux salariés recrutés par la Société GCE APS.

#### **Article 3 – Champ d'application**

##### **Article 3.1 – Salariés bénéficiaires du présent accord**

## GROUPE CAISSE D'EPARGNE

Les dispositions relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail s'appliquent à l'ensemble des salariés de la Société GCE APS relevant de la Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurance du 27 mai 1992 ainsi qu'aux cadres de direction régis par l'accord du 3 mars 1993.

Elle ne s'applique pas aux mandataires sociaux et aux cadres dirigeants de l'entreprise au sens de l'article L.3111-2 du Code du travail.

Les mandataires sociaux et les cadres dirigeants de l'entreprise ne sont pas soumis aux dispositions légales et conventionnelles sur la durée du travail.

### Article 3.2 – Champ d'application géographique

Le présent accord s'applique à la Société GCE APS dans son ensemble, en ce inclus ses 4 sites actuels (Bordeaux, Lens, Dijon et Paris) et tout autre site futur de la Société.

## CHAPITRE 2 – Organisation du temps de travail

### Article 1 - Les cadres « autonomes »

#### Article 1.1. - Définition

Conformément aux dispositions de l'article L.3121-43 du Code du travail, les cadres dits « autonomes » sont les cadres disposant 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 de l'équipe ou du service auquel ils appartiennent.

De ce fait, la durée de leur temps de travail ne peut pas être déterminée à l'avance.

A la date de conclusion du présent accord, la catégorie des « cadres autonomes » est composée des salariés occupant une fonction de classe 5 et au-delà.

#### Article 1.2 - Modalités d'organisation du temps de travail

Les cadres autonomes tels que définis ci-dessus bénéficient en application des dispositions de l'article L.3121-44 du Code du travail d'une convention de forfait de 213 jours de travail par année civile, incluant la journée de solidarité, selon les modalités définies ci-après.

Dans le cadre de la programmation de la durée du travail prévue par la Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurance, il est déterminé chaque année un nombre d'autres jours de repos à l'aide de la formule suivante :

[ nombre de jours de l'année – ( repos hebdomadaires + congés payés + jours fériés ne coïncidant pas avec un repos hebdomadaire + autres jours de repos ) ] = 223 jours.

En complément, il est accordé 10 jours de repos supplémentaires par année civile, appelés « jours RTT ».

De plus, il est rappelé que les cadres bénéficient de 2 jours de congé conventionnels supplémentaires, ce qui a pour effet de porter le nombre de jours travaillés de l'année à 211 jours (223 jours travaillés – 10 JRTT - 2 jours conventionnels).

Même s'ils ne sont pas soumis au contrôle de leurs horaires de travail, ces salariés ne doivent pas débuter leur journée de travail avant 7 heures 45 minutes ni la terminer après 18 heures 30 minutes, ces heures étant les heures d'ouverture et de fermeture des établissements de la Société GCE APS.

En tout état de cause, ces cadres doivent impérativement respecter les règles relatives au repos hebdomadaire, au repos quotidien et à l'amplitude journalière maximale du travail.

#### Article 1.3 – Décompte du temps de travail

Le nombre de jours travaillés dans l'année pour chaque collaborateur de cette catégorie fait l'objet d'un décompte précis.

Lors de la planification annuelle des jours non travaillés de l'année N+1, une synthèse des jours travaillés de l'année N est réalisée.

Chaque année, au cours d'un entretien avec leur responsable hiérarchique, ces collaborateurs bénéficiant d'une convention de forfait en jours évoquent l'organisation et la charge de leur travail ainsi que l'amplitude de leurs journées d'activité.

Si le nombre de jours travaillés au cours d'une année civile dépasse le plafond de 211 jours, le cadre bénéficie du nombre de jours de repos égal à ce dépassement à prendre au plus tard le 31 mars de l'année suivante.

Ce nombre de jours a pour effet de réduire le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

#### Article 2 - Les non-cadres

##### Article 2.1. – Définition

Les non-cadres de la Société GCE APS sont définis par la Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurance comme les salariés occupant une fonction classée en 1, 2, 3 ou 4.

##### Article 2.2. – Durée annuelle du travail

La durée du travail est fixée à 1607 heures par année civile incluant la journée de solidarité pour les non-cadres.

##### Article 2.3. - Modalités d'organisation du temps de travail

Dans le cadre de la programmation de la durée du travail prévue par la Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurance, il est déterminé chaque année un nombre d'autres jours de repos complémentaires à l'aide de l'équation suivante :

[ Nombre de jours de l'année – ( repos hebdomadaires + congés payés + jours fériés ne coïncidant pas avec un repos hebdomadaire + autres jours de repos complémentaires ) ] = 223 jours

En complément, il est accordé 5 jours de repos supplémentaires par année civile, appelés « jours RTT », ce qui a pour effet de porter le nombre de jours travaillés de l'année à 218 conformément au décompte figurant à l'annexe 1.

Parallèlement, la durée hebdomadaire de travail est fixée à 36 heures 51 minutes. La durée quotidienne de référence est fixée à 7 heures 22 minutes.

Cette durée est répartie sur 5 jours de durée inégale par semaine, du lundi au samedi selon les modes décrits à l'article 3, le repos hebdomadaire incluant obligatoirement le dimanche.

#### Article 2.4. – Décompte du temps de travail

Le décompte du temps de travail des non-cadres est effectué par un système de badgeage.

Lors de son arrivée, chaque salarié badge au moyen d'une carte qui lui est propre, ce qui a pour effet de déclencher le décompte de son temps de travail.

Lors de son départ en pause déjeuner, le salarié badge obligatoirement ainsi qu'à son retour de pause déjeuner.

Lorsqu'il termine sa journée de travail, le salarié badge également obligatoirement. .

À titre transitoire, dans l'attente de la mise en place de ce système de badgeage, chaque salarié déclare pour chaque semaine ses heures de travail effectif au moyen d'un document support remis aux salariés par le responsable hiérarchique.

Ce document, signé par le salarié, est transmis au service Ressources Humaines après validation par signature du responsable hiérarchique.

#### Article 2.5. – Horaires variables

Les salariés non-cadres dont la durée du travail est décomptée en heures bénéficient d'un dispositif d'horaires variables.

Les heures d'arrivée et de départ des salariés doivent se situer à l'intérieur des plages horaires flexibles suivantes :

- de 7 heures 45 à 9 heures 30 minutes ;
- de 11 heures 30 minutes à 14 heures (incluant une pause déjeuner d'une durée minimale de 45 minutes) ;
- de 16 heures 30 minutes à 18 heures 30 minutes.

Les salariés doivent être effectivement au travail durant les plages horaires fixes suivantes :

- de 9 heures 30 minutes à 11 heures 30 minutes ;
- de 14 heures à 16 heures 30 minutes.

La variation de la durée journalière pour une journée complète travaillée doit être comprise entre 4 heures 30 minutes et 10 heures .

Pour les salariés travaillant des demi-journées seules et notamment les demi-journées des mercredi, vendredi et samedi, le temps de travail effectif minimum est fixé à 3 heures.

Chaque semaine, la différence entre les horaires effectués et les horaires théoriques (36 heures 51 minutes pour un salarié à temps plein) doit se situer dans la fourchette + 3 heures / - 3 heures.

Dans cette limite, les heures reportées ne sont ni comptées ni rémunérées en heures supplémentaires dans la mesure où elles sont exécutées à l'initiative du salarié.

## GROUPE CAISSE D'EPARGNE

Le solde cumulé du compteur horaire ne doit en tout état de cause jamais excéder + 4 heures à la fin d'un mois considéré, ni être inférieur à - 4 heures.

Les éventuelles heures reportées mensuellement doivent être soldées avant le 31 décembre de l'année de réalisation. Aucune récupération ne pourra être prise durant les plages fixes.

En tout état de cause :

- la durée annuelle de travail de 1607 heures (incluant la journée de solidarité autonomie) doit être respectée ;
- la durée hebdomadaire ne peut en aucun cas excéder 44 heures par semaine ou 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le respect de ces principes est sous la double responsabilité du salarié et de son responsable hiérarchique, à charge pour le service des Ressources Humaines de leur fournir les éléments de suivi nécessaires.

### Article 3 – Modalités pratiques d'organisation du temps de travail

Comme indiqué au point 2.5, l'horaire pratiqué au sein de chaque site de la société GCE APS est un horaire variable. Tous les salariés, hormis les cadres « autonomes », sont concernés par ce mode d'organisation du temps de travail.

Afin d'apporter une meilleure assistance aux Caisses d'Epargne et aux établissements du Groupe Caisse d'Epargne, il est nécessaire d'offrir une plage de service adaptée aux exigences des réseaux de vente, tout en offrant plus de souplesse aux salariés sur la gestion de leur temps de travail.

À cette fin, les salariés sont répartis en 4 modes (1.1, 1.2 / 2.1, 2.2). L'affectation des salariés à un mode donné ne peut être modifiée que dans les cas suivants :

- Lorsque le salarié en fait la demande : dans ce cas, le changement de mode sera soumis à l'approbation de sa hiérarchie ;
- Lorsque les besoins en effectifs pour maintenir le niveau de service sollicité le justifient. Dans ce cas, un délai de prévenance de 1 mois calendaire doit être respecté.

Les salariés travaillent selon l'organisation suivante :

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
<b>mode 1.1</b>						
<b>mode 1.2</b>						
<b>mode 2.1</b>						
<b>mode 2.2</b>						

Les salariés affectés aux modes 1.1 et 1.2 travaillent du lundi au vendredi :

- Les salariés travaillant selon le mode 1.1 : ne travaillent pas le vendredi après-midi,
- Les salariés travaillants selon le mode 1.2 : ne travaillent pas le mercredi après-midi.

## GROUPE CAISSE D'EPARGNE

Les salariés affectés aux modes 2.1 et 2.2 travaillent du mardi au samedi :

- Les salariés travaillant selon la variante 2.1 : ne travaillent pas le samedi après-midi,
- Les salariés travaillant selon la variante 2.2 : ne travaillent pas le mercredi après-midi.

### Article 4 – L’assistance

Dans le cadre de son activité de support aux Caisses d’épargne et aux entreprises du Groupe Caisse d’Epargne, la Société GCE APS doit fournir une assistance téléphonique sur tous ses sites.

La Direction affectera le nombre de collaborateurs nécessaires à l’assistance en fonction des besoins attendus par les entreprises adhérentes.

#### Article 4-1 – Affectation des salariés à l’assistance

Tout salarié peut être affecté à l’assistance téléphonique une à deux fois par semaine, trois à titre exceptionnel (en fonction du niveau de la charge de travail de la période concernée).

La Direction fera ses meilleurs efforts pour que les jours d’affectation soient identiques d’une semaine à l’autre, afin de permettre au salarié affecté une meilleure organisation de sa vie privée.

Dans l’hypothèse où un collaborateur serait requis pour l’assistance sans délai de prévenance ou hors des conditions d’affectation habituelle, ce dernier conservera le bénéfice de son horaire variable (choix de l’heure d’arrivée et de départ avec respect des plages fixes), les horaires définis à l’article 4.2 ci-dessous ne lui étant exceptionnellement pas applicables.

#### Article 4-2 – Horaire de travail des journées d’assistance

Les horaires d’assistance, du lundi au samedi, sont des horaires fixes, arrêtés comme suit :

- Matin : de 8 heures 30 minutes à 12 heures 30 minutes
- Pause déjeuner : de 12 heures 30 minutes à 13 heures 30 minutes
- Après-midi : 13 heures 30 minutes à 18 heures du lundi au vendredi et 16 heures 30 minutes le samedi.

Il est précisé que, compte tenu de la nature de l’activité d’assistance, les salariés affectés à cette activité bénéficient d’une pause de 10 minutes le matin et de 10 minutes l’après-midi, comptabilisées et rémunérées comme temps de travail effectif.

### Article 5 – Heures supplémentaires

Des heures supplémentaires peuvent éventuellement être effectuées, à la demande expresse de la hiérarchie, après accord préalable et formel du responsable du site et sur avis conforme de la Direction.

Elles sont payées et majorées conformément aux dispositions de l’article L.3121-22 du Code du travail et donnent éventuellement lieu à une contrepartie obligatoire en repos conformément aux dispositions de l’article L.3121-11 du Code du travail.

Toutefois, par exception au paiement de ces heures et à la demande expresse du salarié, l’octroi d’un repos compensateur de remplacement peut se substituer à leur paiement, majorations incluses, conformément aux dispositions des articles L.3121-24 et L.3121-25 du Code du travail. Ce repos devra être pris dans les 3 mois suivant la réalisation des heures supplémentaires.

## Article 6 – Modalités d'acquisition des jours RTT

Les jours RTT ne peuvent en aucun cas être assimilés pour leurs modalités de calcul et de paiement aux jours de congés payés tels que définis aux articles L.3141-1 et suivants du Code du travail.

La période d'acquisition des jours RTT est l'année civile.

La période de prise et la période d'acquisition sont confondues.

L'acquisition des jours RTT s'effectue sur la base du temps de travail effectif.

Lors de la planification des jours RTT définie aux articles 1.2 et 2.3, chaque collaborateur dispose d'un droit théorique de :

- 10 jours RTT pour les cadres « autonomes » ;
- 5 jours RTT pour les non-cadres.

Chaque trimestre, un ajustement du droit à jours RTT est réalisé sur la base suivante :

Droit jours RTT = 5 (ou 10) x ( nombre de jours ouvrés de travail effectif / 240<sup>(1)</sup> ) dans la limite de 5 (ou 10).

En fin d'année, en cas de détermination d'un nombre de jours incomplet, celui-ci est arrondi à l'entier immédiatement supérieur.

Si le nombre de jours RTT obtenu est inférieur à 5 (ou 10) jours, le différentiel de jours est reporté sur l'année suivante.

En cas de suspension du contrat de travail non assimilée à du travail effectif, la réduction des jours RTT sera proportionnelle à la durée de la suspension.

Les périodes assimilées légalement à du travail effectif pour le décompte du temps de travail sont :

- les heures de formation professionnelle suivies à la demande de l'employeur
- les heures de formation en alternance
- les heures de délégation des représentants du personnel dans la limite des crédits d'heures attribués
- les heures de visite médicale d'embauche et examens obligatoires de la médecine du travail
- les heures de réunions organisées à l'initiative de l'employeur
- les heures d'absence pour les salariés désignés ou élu administrateur pour participer aux activités des organismes de sécurité sociale et des organismes paritaires.

Les parties conviennent d'ajouter à la précédente liste :

- les heures d'absence pour exercer les fonctions de conseiller prud'hommes
- les heures de congés de formation économique, sociale et syndicale
- les heures d'absence au titre de témoin ou de juré de Cour d'assises
- les jours de congés payés au titre de l'ancienneté
- les jours de congés payés reportés d'un exercice sur l'autre dans la limite de 5 jours
- les jours d'absence suite à un accident de travail.

<sup>(1)</sup> sachant qu'un mois complet est compté pour 20 jours.

**GROUPE CAISSE D'EPARGNE**

En cas d'entrée dans la société en cours d'année, le nombre théorique de jours RTT de l'année est déterminé selon la formule suivante :

Droit théorique jours RTT = 5 (ou 10) x (nombre de jours ouvrés théoriques de travail/ 240<sup>(1)</sup>)

En cas de départ de la société en cours d'année, le nombre de jours RTT acquis est déterminé de la même façon qu'en cas d'entrée en cours d'année.

Une comparaison est alors effectuée entre les jours RTT pris et les jours RTT acquis :

- si nombre de jours acquis > nombre de jours pris : le solde des jours est pris, si possible, à l'expiration du contrat ou est indemnisé lors de l'établissement du solde de tout compte.
- Si nombre de jours acquis < nombre de jours pris : une retenue est alors effectuée lors de l'établissement du solde de tout compte.

Les salariés en contrat à durée déterminée bénéficient de jours RTT calculés au prorata de la durée de leur contrat de travail.

**Article 7 – Planification annuelle des jours non travaillés**

Les jours RTT peuvent être pris par journée ou par demi-journée.

Sous cette seule réserve, les jours RTT peuvent être pris avec une grande souplesse dans le cadre de l'année civile.

La prise en compte de la diversité des situations dans la prise des jours RTT résultant du présent accord ne doit pas nuire à la permanence des compétences mises à la disposition des clients, des interlocuteurs de la société GCE APS et nécessaire au bon développement et fonctionnement de la Société.

En conséquence, chaque collaborateur doit déterminer, avec son responsable hiérarchique, dans un esprit de consensus, la planification annuelle de l'ensemble des jours non travaillés de l'année (les jours de congés payés, les « jours RTT » et les autres jours de repos s'ils ne sont pas fixés) selon les modalités suivantes :

- Au plus tard le 31 décembre de l'année A-1, les jours non travaillés du 1<sup>er</sup> trimestre de l'année A sont arrêtés et ceux du 2<sup>ème</sup> trimestre sont positionnés à titre prévisionnel ;
- Au plus tard le 31 janvier de l'année A, les jours non travaillés du 2<sup>ème</sup> trimestre de l'année A sont arrêtés et ceux du 3<sup>ème</sup> trimestre sont positionnés à titre prévisionnel ;
- Au plus tard le 28 février de l'année A, les jours non travaillés du 3<sup>ème</sup> trimestre de l'année A sont arrêtés ;
- Au plus tard le 30 juin de l'année A, les jours non travaillés du 4<sup>ème</sup> trimestre de l'année A sont arrêtés.

En cas de désaccord entre un collaborateur et son responsable hiérarchique sur la planification des jours RTT, la moitié de ces jours sont fixés au choix du salarié et l'autre moitié au choix de son responsable hiérarchique.

Cette planification doit tenir compte des objectifs et contraintes propres à chaque service de l'entreprise de façon à déterminer les périodes d'absence en fonction des permanences de compétences nécessaires.

Chaque collaborateur doit prendre un minimum de 20 jours ouvrés de congés payés dans la période de prise comprise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre de l'année considérée.

<sup>(1)</sup> sachant qu'un mois complet est compté pour 20 jours.

## GROUPE CAISSE D'EPARGNE

En conséquence, les dispositions des articles L.3141-17 à L.3141-20 du Code du travail relatives au fractionnement des congés payés ne s'appliquent qu'en cas de demande du responsable hiérarchique de ne pas respecter ce minimum.

### **CHAPITRE 3 – Temps partiel & Egalité professionnelle hommes / femmes**

Le travail à temps partiel est régi au sein de la société GCE APS par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

La Direction de la société GCE APS s'engage à étudier toute mesure visant à favoriser le choix de son temps de travail par chaque collaborateur en fonction de ses besoins ou de ses aspirations.

Le travail à temps partiel ne peut résulter que d'une démarche volontaire du salarié qui en fait donc la demande auprès de sa hiérarchie.

Cette demande devra être faite par écrit, au plus tôt trois mois avant la date souhaitée de prise d'effet, par courrier recommandé avec accusé de réception et devra préciser le temps et l'organisation de travail ainsi que la date d'entrée en vigueur souhaités.

La Direction de la société GCE APS disposera alors d'un délai de trois mois pour émettre une réponse écrite. En cas de réponse négative, ce courrier donnera les raisons objectives de ce refus.

La rémunération des éventuels salariés travaillant à temps partiel sera établie sur la base du salaire à temps plein proratisé en fonction de la durée du travail à temps partiel sollicitée.

La Direction précise également que les avantages liés à l'ancienneté dans l'entreprise sont identiques pour les salariés à temps partiel à ceux des salariés à temps plein et que les collaborateurs travaillant à temps partiel ne feront l'objet d'aucune discrimination de quelque nature qu'elle soit (promotion, rémunération ...).

De plus, la Direction de la Société s'engage, comme elle l'a toujours fait, à maintenir la plus stricte égalité professionnelle entre ses collaboratrices et ses collaborateurs qu'elles ou qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel et à ne pas effectuer de discrimination lors de ses embauches.

A cet égard, il est précisé que les salariés à temps partiel bénéficient également de jours RTT conformément aux dispositions de l'article 6 du présent accord et au prorata de leur temps de travail.

### **CHAPITRE 4 : Dispositions finales**

#### Article 1 – Dispositions transitoires

La durée annuelle du travail et l'ensemble des droits et obligations en découlant tels que prévus au présent accord seront proratisés à due concurrence pour l'année 2009 afin de tenir compte de la date d'entrée en vigueur du présent accord telle que fixée à l'article 2 ci-dessous.

#### Article 2 – Date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1<sup>er</sup> juillet 2009.  
Il est remis à tous les salariés de la Société GCE APS et à tout nouveau salarié embauché.

### Article 3 – Dénonciation de l'accord

Le présent accord et ses avenants peuvent être dénoncés partiellement ou totalement, par l'une des parties signataires ou adhérentes, sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

La dénonciation doit être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L.2231-6 du Code du travail.

En cas de dénonciation partielle ou totale, la direction et les organisations syndicales représentatives se réunissent pendant la durée du préavis pour envisager la négociation d'un nouvel accord.

La dénonciation prend effet au terme d'un préavis de trois mois. A l'expiration de ce délai, l'accord dénoncé continue de produire effet conformément aux dispositions légales pendant un an, sauf entrée en vigueur d'un nouvel accord.

### Article 4 – Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé partiellement ou totalement par accord entre les parties signataires ou adhérentes.

Toute demande de révision doit être adressée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la première présentation de cette lettre, les parties doivent ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée demeurent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un accord portant révision.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles du présent accord qu'elles modifieront et seront opposables aux salariés concernés, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut à partir du jour qui suivra le dépôt de l'accord portant révision.

### Article 5 – Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord, établi en deux exemplaires (un original et une copie sous support électronique), sera transmis à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L.2231-6 du Code du travail.

En outre, une copie du présent accord sera remise aux Instances Représentatives du Personnel.

### Article 6 – Suivi de l'accord

Le suivi de l'application du présent accord est confié à un comité composé de la manière suivante :

- D'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord dans l'entreprise (ou d'un autre salarié désigné par chacune des organisations syndicales signataires) ;
- D'un membre du Comité d'entreprise ;
- De 2 représentants de l'employeur.

**GROUPE CAISSE D'EPARGNE**

Ce comité a pour rôle de veiller à la bonne application de cet accord, d'examiner les éventuelles difficultés d'application ou d'interprétation qui pourraient intervenir lors de sa mise en œuvre.

Elle se réunit une fois par an.

Fait à Paris, le 16 JUIN 2009 En 5 exemplaires originaux

Pour GCE APS

Pour le syndicat CFDT

Pour le syndicat UNSA

**ANNEXE 1**  
**ACCORD SUR LA DUREE ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**  
**DECOMpte THEORIQUE DE LA DUREE ANNUELLE DE TRAVAIL EFFECTIF POUR**  
**LES SALARIES NON-CADRES ET DES JOURS RTT**

Nombre de jours de repos RTT sur la base théorique de 9 jours fériés et chômés d'une année

Nombre de jours calendaires	365
Nombre de jours de repos hebdomadaire	104
Nombre de jours fériés ne correspondant pas à un jour de repos hebdomadaire	9
Nombre de jours de congés payés	28 <sup>(1)</sup>
Nombre d'autre jour de congé	1
Nombre de jours de repos supplémentaires, dits jours RTT	5
Jours travaillés	218
Nombre de semaines travaillées	43,6
Durée hebdomadaire	36h51
Durée annuelle du temps de travail	1 607 heures

Le décompte du nombre de jours travaillés s'établit chaque année en fonction du calendrier des jours fériés et chômés de l'année considérée pour garantir un nombre de jours travaillés égal à 218. En tout état de cause, le nombre de JRTT ne peut être inférieur à 5 pour un temps plein.

Le nombre d'autre jour de congé sera donc par définition variable et spécifique à une année donnée.

Pour les organisations fonctionnant du mardi au samedi matin, le samedi matin est comptabilisé pour une demi-journée RTT, hors cadres au forfait jours. Ce mode de décompte ne vaut que pour les JRTT.

<sup>(1)</sup> sous réserve de la signature de l'accord « Socle social »