

**ACCORD RELATIF A L'AMENAGEMENT ET A LA REDUCTION
DU TEMPS DE TRAVAIL A LA BANQUE POPULAIRE DU NORD**

Entre les parties soussignées :

Monsieur Yves BREU, Directeur Général, agissant au nom de la BANQUE POPULAIRE DU NORD, Société de Banque Populaire à capital variable, dont le Siège Social est à Lille, 9/11 Place Richebé

d'une part,

Les **Organisations Syndicales** représentées à la BANQUE POPULAIRE DU NORD signataires du présent accord,

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail qui suit :

Préambule

Le présent accord prévoit d'anticiper la réduction effective du temps de travail conformément à l'art. 3 de la loi du 13/06/1998.

Pour préserver sa compétitivité et maintenir un service de qualité à la clientèle tout en réduisant la durée du temps de travail au bénéfice de ses collaborateurs, la Banque Populaire du Nord s'est engagée dans un processus d'organisation et d'amélioration de la productivité.

Par cet accord, les signataires ont souhaité :

- Rechercher pour chaque collaborateur un meilleur équilibre entre vie au travail et vie privée tout en renforçant son efficacité personnelle.
- Augmenter sa disponibilité et sa flexibilité, en mettant en place des organisations mieux adaptées aux attentes de ses clients, à la qualité de ses prestations et donc de ses réponses commerciales.
- Conserver une position compétitive favorable qui seule est de nature à préserver durablement la capacité de développement de la Banque.

Les contreparties d'embauches contribueront au développement de l'emploi et conforteront la Banque Populaire du Nord comme acteur du développement économique sur son territoire.

TITRE 1 : PERIMETRE DE L'ACCORD

Article 1 : Cadre juridique

Le présent protocole qui constitue un accord collectif au sens de l'article L 135-2 du Code du Travail a été conclu dans le cadre des dispositions des articles L.131-1 et suivants du Code du Travail et en application de la loi n° 98-461 du 13 Juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et ses textes subséquents fixant la durée légale du travail à 35 H au 1^{er} janvier 2000.

Tout en visant à mettre en oeuvre, dans la Banque Populaire du Nord, les textes législatifs sus visés, cet accord se réfère aux dispositions conventionnelles ayant vocation à s'appliquer dans le Groupe des Banques Populaires.

Article 2 : Champ d'application

Le présent accord sur l'ARTT est applicable aux catégories professionnelles de la Banque Populaire du Nord reprises ci-après :

- ✓ les Cadres
- ✓ les Gradés
- ✓ les Employés

Il est à préciser que les cadres des Directions fonctionnelles et d'Exploitation dont liste reprise en annexe 1 ne seront pas éligibles de l'aide et de ce fait ne sont pas repris dans l'Effectif Equivalent Temps Plein.

Tout en bénéficiant des **22** jours de réduction du Temps de Travail comme la majorité des salariés, les cadres précités relèveront d'un dispositif particulier d'aménagement du temps de travail tel que décrit dans l'art. 8.5.4 du présent accord.

Sont exclus de cet accord les Cadres Dirigeants à savoir les membres du Comité d'Etat Major, les Directeurs de Division du Siège, les Directeurs de Groupe (cf liste en annexe 2).

TITRE 2 : EMPLOI

Article 3 : Définition de l'effectif de référence

L'effectif entrant dans le champ d'application du présent accord et calculé en moyenne sur 12 mois selon les dispositions de l'art. L 421-2 du Code du Travail est égal au 31/08/1999 (l'effectif provisoire) à **753,13** salariés ETP (Equivalent Temps Plein) dont détail repris ci-après :

	CDI		CDD	TOTAL
	Temps complets	H		
Employés	155,04		14,51	169,55
Gradés	462,8		0,42	463,21
Cadres	120,37		0,00	120,37
TOTAL	738,21		14,93	753,13

Article 4 : Détermination du nombre d'embauches compensatrices

4.1. Embauches compensatrices

En contrepartie de la réduction du temps de travail et des réductions des charges de sécurité sociale qui lui seront accordées dans le cadre de la loi du 13 Juin 1998, la Banque Populaire du Nord s'engage à embaucher de nouveaux collaborateurs à hauteur de **6 %** minimum de l'effectif ETP soit **45,18** salariés équivalent temps plein ainsi que prévu par le volet offensif de ladite loi.

Par ailleurs, la Banque Populaire du Nord entend souscrire des engagements particuliers dans le cadre de l'obligation d'embauches, à savoir que :

La majorité des embauches prévues concerneront, en priorité, des jeunes de moins de 26 ans de niveau BAC + 2 à BAC + 5.

La Banque Populaire du Nord continuera corrélativement sa politique d'insertion dans le monde du travail des jeunes de niveau inférieur à ceux précités par un effort de recrutement d'apprentis et de contrats de qualification tout en poursuivant son effort d'intégration des personnes handicapées.

Dans le cadre du présent accord, l'essentiel des recrutements sera effectué sous contrats à durée indéterminée à temps complet ou à temps partiel.

Au total, l'augmentation de l'effectif à laquelle la Banque souscrira dans le cadre de cet accord correspondra à **60** postes soit un **accroissement de l'ordre de 8 % de son effectif ETP**.

Il est à préciser que l'accroissement d'effectif sera réparti de la façon suivante :

- Environ 3/4 des embauches seront destinées au développement commercial dans le Réseau. Ces recrutements viseront plus particulièrement les fonctions de guichetiers vendeurs, de chargés de clientèle, et d'encadrants
- 1/4 seront affectés en tant que besoin aux activités d'assistance- réseau

Les signataires conviennent qu'il n'y aura pas de compensation systématique unité par unité, notamment pour les petites unités de travail mais une affectation qui sera décidée en fonction des axes de développement et des adaptations qui pourraient s'avérer nécessaires à l'issue des missions d'organisation en cours.

4.2. Recrutements et formations

Les recrutements et formations seront assurés et/ou supervisés par la Direction des Ressources Humaines.

Pour faciliter la mise en oeuvre et compte tenu des exigences de formation, il est convenu que les embauches nécessitant impérativement une formation préalable à la prise de poste, les premiers recrutements pourront être réalisés dès la signature du présent accord et avant conclusion de la convention ARTT avec l'Etat.

En conséquence, ces premiers recrutements n'entreront pas dans l'effectif de référence pour le calcul des obligations de la Banque mais seront considérés comme des embauches compensatrices.

Dans un second temps, au moins la moitié des recrutements sera réalisée dans les 6 mois qui suivront la date effective de réduction du temps de travail.

Le solde des embauches se fera dans les 6 mois suivants

Il est à noter toutefois que, parallèlement aux recrutements sus mentionnés, la Banque Populaire du Nord entend laisser la possibilité aux salariés à temps partiel d'augmenter leur temps de travail sous réserve des besoins de l'Unité de Travail. Ces augmentations vaudront contreparties d'emploi dans l'appréciation du volume d'embauches compensatrices dans les limites des dispositions de la circulaire du 24 Juin 1998.

Article 5 : Durée minimale du maintien des effectifs

Les parties signataires s'engagent à maintenir l'effectif tel que défini à l'art. 3 Titre 2 augmenté des embauches sus indiquées soit un effectif de 905,48 y compris les salariés exclus pendant une durée d'au moins deux ans à compter de la date de la dernière embauche effectuée dans le cadre de ce dispositif.

A l'issue de la période d'embauche compensatrice, la Banque s'engage à assurer le maintien des effectifs en remplaçant tout départ de salarié par une nouvelle embauche dans les 2 mois qui suivent la sortie de l'effectif.

Article 6 : Aides majorées

La Banque Populaire souhaite pouvoir bénéficier des aides majorées au vu de son engagement d'embaucher au minimum **15** personnes au-delà de son obligation et compte tenu que l'Entreprise fait un effort significatif pour l'emploi des jeunes et des publics prioritaires telles les personnes handicapées.

TITRE 3 : MODALITES DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 7 : Réduction du temps de travail

7.1. Définition du temps de travail effectif

Conformément à l'article L.212.4 du code du travail, le temps de travail effectif est "**le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'Employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles**". Sont ainsi exclus le temps de trajet, et le temps de trajet formation.

7.2. Décompte de la durée actuelle collective du travail à temps complet

La durée effective de référence du travail est de 1.733,55 heures pour un horaire de 7 h 48 mn par jour.

365 jours annuels

- 104 jours de repos hebdomadaires
- 9 jours fériés (8 jours fériés chômés + le 1er Mai)
- 25 jours ouvrés de congés payés
- 1 jour de congé conventionnel supplémentaire
- 4 jours conventionnels de repos dits "jours flottants"

= 222,25 jours de travail annuels en moyenne sur périodes successives de 4 années.

222,25 jours de travail par an = 44,45 semaines de travail

44,45 x 39 heures = **1 733,55 heures de travail annuelles de référence**

7.3. Nouvelle durée du temps de travail à la B.P.N.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, la durée annuelle effective de travail de 1733,55 sera **réduite de 10 %** soit 173,35 H. Elle sera ainsi ramenée à **1 560 heures de travail effectif**.

Cette réduction du temps de travail valorisée sur la base d'une durée journalière de travail de 7 h 48 mn octroie au bénéfice des salariés l'équivalent de **22 jours de repos supplémentaires** aux fins de concrétiser sur l'année une réduction de la durée de travail.

L'horaire hebdomadaire moyen est de 35 H.

Par ailleurs, chaque salarié bénéficiera d'un temps de pause rémunéré de 10 mn par 1/2 journée qui ne sera pas pris en compte pour déterminer la durée effective du travail.

Les modalités d'exercice de cette pause sont à établir au sein de chaque Unité Siège ou de l'Agence. Les collaborateurs et le Responsable devront veiller à ce que l'exercice des pauses se fasse dans un esprit consensuel.

7.4. Impact sur les rémunérations

Il est à souligner que la réduction du temps de travail prévue au présent accord interviendra sans diminution du salaire fixe des salariés concernés par la RTT.

Ce maintien du salaire fixe, y compris celui des nouveaux embauchés, se matérialisera comme suit :

- salaire principal calculé sur la base du taux horaire appliqué au nouvel horaire mensuel.
- une indemnité compensatrice de réduction du temps de travail égale à la différence entre l'ancien salaire mensuel brut de base et le brut résultant du nouvel horaire de travail.

Il est convenu que cette indemnité évoluera dans les mêmes conditions que le salaire principal et qu'elle ne constitue pas un élément de calcul des indemnités conventionnelles de calcul des heures supplémentaires mais intégrée au salaire de base pour le calcul des indemnités conventionnelles de licenciement et de fin de carrière et pour le calcul des cotisations et des droits à retraite et prévoyance.

Il est à préciser par ailleurs que la politique de nomination, confirmation et de développement de carrière ainsi que les augmentations individuelles qui les accompagnent reste maintenue par le présent accord.

TITRE 4 : AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL

Article 8 : Modalités d'organisations du temps de travail

8.1. Modalités de la réduction du temps de travail

Dans le cadre de la réduction du temps de travail, les salariés bénéficieront d'une compensation de l'équivalent de **22 jours ouvrés**, ce qui, par là même, induit un nombre de jours de travail annuels de **200 jours de 7 h 48 mn** en moyenne soit **1560 heures**

En conséquence, l'organisation du travail à la B.P.N. se déclinera comme suit pour un salarié à temps plein toute l'année :

- **200** jours de travail
- **25** jours de congés payés
- **5** jours à libre disposition des salariés
- **9** jours fériés
- **22** jours de repos A.R.T.T. ou leur équivalent
- **104** jours de week-end

▪ Acquisition des jours de repos

Ces jours s'acquièrent en fonction du temps de travail effectif.

Lorsque l'ARTT est donnée sous forme de jours de repos, les collaborateurs à temps plein bénéficieront d'un potentiel d'**1 jour** de RTT tous les **9** jours travaillés.

Sont assimilés à du temps effectif le temps passé à la formation organisée par l'Employeur. En ce qui concerne la représentation du Personnel (DS, DP, CE, CHSCT...), les heures passées en réunion avec l'Employeur, les congés de formation économique et sociale et les heures de délégation sont assimilées à du temps de travail effectif.

Les autres jours d'absence ne donnent pas lieu à attribution de repos RTT.

▪ Utilisation des jours de repos ARTT

En règle générale, les collaborateurs devront utiliser le ou les jours acquis dans le mois. L'organisation des Unités de travail devra privilégier la prise de **14 jours** de repos par allongement du repos hebdomadaire habituel de **2** jours consécutifs dont le dimanche.

Les **8** jours de repos RTT restant (soit 40 % des droits acquis) pourront être planifiés par le Responsable Hiérarchique tout autre jour de la semaine en fonction des contraintes organisationnelles de l'Unité.

▪ Report du jour de repos RTT

Dans les cas où le repos RTT ne peut être pris essentiellement pour des raisons de service dûment justifiées, les jours ARTT pourront, à titre exceptionnel, être décalés au plus tard dans le mois qui suit tout en tenant compte des contraintes organisationnelles.

Il est à noter par ailleurs que les jours fériés fixes (lundi de Pâques et de Pentecôte ainsi que le Jeudi de l'Ascension) donneront lieu à récupération pour les personnes dont le repos RTT correspondrait à l'un de ces jours.

Les horaires de travail des collaborateurs s'inscrivent à l'intérieur des horaires de fonctionnement de leur unité de rattachement. Toutefois la mise en place de nouvelles organisations nécessitera l'aménagement des rythmes de travail par la mise en place du travail par relais et/ou par roulement.

Les horaires de début et de fin de journée de travail pourront en conséquence être différents à l'intérieur d'une même unité. De même, dans les agences ouvertes pendant le déjeuner à la clientèle, la pause repas sera organisée par relais de manière à permettre une ouverture sans interruption du service client.

Les modalités concrètes d'organisation du temps de travail seront proposées par les responsables d'unité, en concertation avec leurs équipes, et leur adoption sera conditionnée par une validation de la Direction Générale.

Les signataires conviennent de faciliter la mise en oeuvre de la réduction effective du temps de travail en privilégiant les modes d'organisation appropriés soit :

- semaine de 4,5 jours
- ou alternance de semaines de 5 jours et de 4 jours de travail

Il est à noter toutefois que l'alternance de semaines de 5 jours et de semaines de 4 jours peut être contrariée toutefois à titre exceptionnel par des jours fériés, des congés du salariés ou d'éventuelles absences pour maladie.

Compte tenu du caractère novateur du présent accord, une période transitoire de un an permettra à chaque Unité de tester son choix d'organisation. A partir des constats, une modification desdits horaires pourra être envisagée. Ces modifications éventuelles feront l'objet d'une consultation préalable du Comité d'Entreprise.

Les horaires et l'organisation du travail au sein des unités devront respecter les principes fondamentaux suivants pour le bon équilibre général de l'accord :

- Rechercher l'adéquation de nos jours et heures d'ouverture et de disponibilité avec les services dus à la clientèle.
- Répondre le mieux possible aux aspirations du personnel à l'intérieur des dispositifs.
- Veiller au maintien de l'équité et de la cohérence dans les systèmes d'organisation dans le Réseau et dans les Services Centraux.

Il appartiendra à la Direction des Ressources Humaines de veiller au respect de ces principes directeurs gage du respect du présent accord.

8.2. Fonctionnement des Unités du Siège

Il est précisé par ailleurs que le contrôle des horaires de travail de chaque Unité relève du pouvoir d'organisation du Responsable de l'Entité.

Les horaires seront généralement répartis sur 5 jours du Lundi au Vendredi.

Par ailleurs, les signataires conviennent qu'un accord d'Entreprise permettra la mise en place d'un système d'astreinte les samedis dans les unités ou celui-ci s'avérerait justifié.

Le principe de l'horaire variable actuellement utilisé dans certains services centraux et qui permet aux collaborateurs d'ajuster leurs horaires à leurs besoins ou contraintes personnelles est généralisé à l'ensemble du Personnel du Siège dont le temps de travail est décompté en heures.

Les dispositions générales de l'horaire variable seront précisées dans un accord qui complétera le présent dispositif de la réduction du temps de travail.

Pour autant, afin d'adapter le fonctionnement du Siège à la réduction du temps travaillé, d'optimiser son efficacité dans le traitement des opérations et de maintenir la qualité du service rendu aux agences, il a d'ores et déjà été convenu :

- de fixer la plage horaire de **8 H à 18 H** (soit une amplitude quotidienne maximale de **9 H 15** avec un horaire minimum de **6 H 00** (cf schéma en annexe 3).
Les horaires individuels du salarié à l'intérieur de cette plage ne sont pas modifiés notamment le temps du déjeuner de **45 mn** minimum et de **2 H** maximum.
Il est convenu qu'une période d'adaptation à cette plage horaire permettra aux salariés qui le souhaitent de prendre leurs dispositions sur le plan personnel et ce jusqu'au 31/12/1999.
Ils devront toutefois en faire la demande auprès de leur hiérarchie qui avisera la D.R.H. pour prise de dispositions particulières avec la Sécurité.
- d'instituer et de généraliser, et ce pour tous les collaborateurs bénéficiaires de la réduction du temps de travail dont le décompte est en heures, un système auto-déclaratif des heures travaillées.
- d'organiser la réduction du temps de travail des salariés du Siège sous la forme de deux jours de repos/mois à prendre en alternance une semaine sur deux, dans les conditions d'utilisation de l'A.R.T.T. telles que prévues à l'article 8.8 du présent titre.
- d'autoriser un report mensuel de **débit** ou **crédit** d'heures de **5 H**, sachant qu'un salarié qui justifierait d'un tel crédit doit impérativement utiliser une 1/2 journée de récupération avant d'effectuer un nouveau report.

8.3. Fonctionnement des Agences

➤ Agences dont l'effectif est égal ou inférieur à 6 personnes

Ces agences seront ouvertes **4,5** jours par semaine et les collaborateurs de ces Points de vente bénéficieront d'une réduction du temps de travail fixe à la demi-journée sans attribution de jours de repos périodiques. Leur temps de travail se répartira en 178 journées complètes de travail de **7 h 48 mn** en moyenne et de 44 demi-journées de 3 H 54 mn en moyenne.

Les horaires de ces Points de vente seront bien entendu adaptés en conséquence.

Ainsi :

- Les agences actuellement ouvertes à la clientèle la journée du samedi, seront fermées le samedi après-midi.
- Les agences actuellement ouvertes du lundi au vendredi examineront la solution la plus appropriée au Service Clientèle et pourront fonctionner soit du lundi midi au vendredi soir, soit du mardi au samedi midi.

Par exception et si les études de fréquentations et enquêtes clientèles le justifiaient, l'amplitude actuelle d'ouverture à la clientèle du Lundi au Vendredi pourrait être maintenue avec une organisation du travail pour le personnel sur 4 jours 1/2.

Il est entendu que, dans une telle hypothèse, les moyens humains seront adaptés en conséquence.

➤ Agences dont l'effectif est compris entre 7 et 13 personnes

Les collaborateurs de ces agences bénéficieront d'une réduction du temps de travail sous forme d'une alternance de semaines de 4 jours et de semaines de 5 jours, les jours de repos pouvant être accolés au week-end.

Ici aussi, si les études de fréquentation et enquêtes clientèles le justifiaient, il pourrait y avoir ouverture du Lundi au Samedi midi. Dans ce cas, le personnel qui assurera les heures de l'agence conseil travaillera sur 4 jours 1/2 dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 8.8 du présent chapitre.

Les moyens humains seront adaptés à cette organisation du travail.

➤ Agences dont l'effectif est supérieur à 13 personnes

- Le service clientèle pourra être élargi par la mise en place d'horaires décalés jusque 19 H une fois par semaine et/ou l'ouverture le samedi matin. Dans ces configurations, la Banque fonctionnera en agence-conseil sur rendez-vous programmés.
- Ces nouvelles organisations seront mises en place progressivement et pourront faire l'objet d'une extension (horaires décalés 2 jours par semaine) à l'issue d'une phase de tests.
- Les collaborateurs bénéficieront, dans ces points de vente, d'une réduction du temps de travail sous forme d'une alternance de semaines de 4 jours et de semaines de 5 jours. Ces jours pourront être accolés au week-end selon les modalités telles que prévues pour l'utilisation des jours de repos ARTT.
- Pour les salariés appelés à travailler le samedi matin, la durée du travail sera de 4 jours et demi par semaine. Ils bénéficieront alors d'une réduction du temps de travail fixe à la demi-journée sans attribution de jours de repos périodiques.

➤ Structures "Groupes"

- Les salariés affectés dans les Directions de Groupe bénéficieront des mêmes conditions de réduction de leur temps de travail que dans les agences de plus de 13 personnes.
- Ainsi que prévu pour le Siège, un accord permettra la mise en place, en cas de besoin, des astreintes le samedi matin notamment en ce qui concerne la fonction d'A.Q.M (Agent Qualité Méthode) ou son équivalent.

8.4. Délégation et polyvalence

Les parties signataires rappellent leur volonté, non seulement de préserver, mais de développer la polyvalence au sein des Entités.

La polyvalence facilite la mise en oeuvre d'une organisation de travail plus souple et plus réactive, et constitue pour les collaborateurs un facteur d'enrichissement professionnel et de développement de carrière.

La réussite de la réduction du Temps de Travail pour les collaborateurs d'une Entité doit être facilitée par une répartition plus large des missions relevant de l'encadrement.

8.5. Cas des régimes particuliers

8.5.1. Equipe de nuit de la Centrale Chèques

Le présent accord est appliqué aux collaborateurs de la Centrale Chèques dont l'horaire annuel actuel de **1555 H 75** sera réduit de **10 %**.

La nouvelle durée annuelle de travail de cette Entité sera de **1400 H 17** et les collaborateurs bénéficieront de **20 jours** de repos RTT.

Compte tenu de la spécificité de l'emploi dans cette Unité, l'utilisation du repos RTT se fera par des repos de **5 jours**/trimestre afin de faciliter les éventuels remplacements.

8.5.2. Les équipes Assistance du Réseau

Les collaborateurs affectés dans ces structures rentrent dans le champ d'application du présent protocole.

L'accord spécifique qui sera renouvelé d'ici décembre 1999 précisera les conditions de réduction de la durée de travail de ces structures.

8.5.3. Organisation du temps de travail des collaborateurs à temps partiel

Les signataires conviennent de saisir l'opportunité de l'ARTT pour faire du temps partiel ainsi que du temps réduit une modalité de mise en oeuvre de nouvelles formes d'organisation du travail.

D'ores et déjà, la Banque Populaire du Nord pourra avoir recours aux contrats de travail à temps partiel annualisé conformément aux dispositions de l'art. L 212.4-2 du Code du Travail ou à tout nouveau dispositif qui permettra de maintenir cette catégorie de Personnel dans le champ d'application de la loi du 13 Juin 1998 sur l'ARTT.

Sont considérés comme salariés à temps partiel les collaborateurs dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du temps de travail.

Il est confirmé ici que tous les salariés à temps partiel de la Banque Populaire du Nord rentrent dans le champ d'application du présent protocole.

Les collaborateurs déjà à temps partiel, qui le souhaiteraient, pourront solliciter la révision de leur contrat et opter entre :

- Une réduction mécanique de 10 % de leur temps de travail avec maintien du salaire. Dans ce cas, le salarié pourra utiliser son droit à repos ARTT par 1/2 journée ou par journée complète.
- Passer à temps plein et bénéficier dans les mêmes conditions que les autres salariés de la réduction du temps de travail et des jours de repos RTT.

A titre d'exemple, le salarié travaillant à 80 % pourrait, dans la mesure du possible, utiliser, pour son repos ARTT, la journée de son ancien jour non travaillé une fois toutes les 2 semaines et dans la limite de son droit acquis.

Le choix pour l'une ou l'autre forme d'utilisation du jour ARTT sera valable 12 mois à compter de l'entrée en vigueur de l'accord mais pourrait être modifié d'un commun accord à l'initiative de la hiérarchie ou du salarié et ce sous réserve d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

8.5.4. Cadres des Directions fonctionnelles et d'exploitation

Eu égard à leur niveau de responsabilité, leur autonomie et leur liberté d'organisation, il est convenu de raisonner sur la base d'une durée de travail décomptée sur l'année en nombre de jours ; le décompte se faisant sur la base d'un système autodéclaratif.

Chacun des cadres concerné se verra proposer une convention individuelle de forfait en jours. Les signataires du présent accord conviennent que le nombre de jours travaillés dans l'année sera de **200** jours.

8.6. Les horaires de travail des collaborateurs dans les Agences

- Les nouveaux rythmes de travail ne pourront déroger à la priorité de deux jours de repos consécutifs hebdomadaires, dont le dimanche, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées. Ainsi, la participation à des manifestations commerciales ou à des opérations exceptionnelles en fin de semaine est possible sous réserve du respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Dans ce dernier cas, il sera fait appel exclusivement à du personnel volontaire qui bénéficiera de récupérations accompagnées des majorations légales.
- Dès la prise d'effet de la réduction du temps de travail, les horaires des collaborateurs pourront être modifiés :
 - ✓ pour tenir compte des ajustements éventuels des horaires agences pour un service client mieux adapté et ce en référence aux constats réalisés par les missions d'organisation ou aux enquêtes clientèles.
 - ✓ pour adapter les temps de sécurité nécessaires. Un groupe de travail associant deux représentants désignés par le CHSCT en étudiera préalablement les conditions d'application.
- Le rythme de nos clients déterminant le choix d'organisation de l'unité de travail, des aménagements particuliers pourront être proposés dans le futur qui tiennent compte des besoins exprimés par le service à la clientèle.

8.6.1. Dispositif de modulation du Temps de Travail

Les signataires du présent accord conviennent de retenir la modulation aussi bien dans les Services du Siège que du Réseau telle que prévu par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur. Il est entendu que les modalités de mise en place seront définies par un accord d'Entreprise.

Sous réserve de la signature de l'accord précité, l'amplitude horaire hebdomadaire des salariés à temps plein sera comprise entre un minimum de **31 H** et un maximum de **44 H** durant les périodes de forte activité que la Banque limite à deux fois 2 semaines dans l'année civile.

Il est expressément convenu que l'horaire s'organisera autour d'une durée annuelle de référence de 35 H en moyenne sur l'année et ne pourra en tout état de cause excéder **1600 H** qui est l'équivalent moyen annuel.

8.6.2. Suivi et contrôle des horaires

Le suivi des horaires de travail est placé sous l'autorité du Responsable de l'Unité ou de l'Agence.

Les déclarations d'horaires de travail faites par chaque collaborateur devront être contrôlées et validées par le Responsable Hiérarchique selon une procédure et des moyens à préciser avant la mise en place effective de l'ARTT.

8.6.3. Les horaires collectifs

Les horaires collectifs doivent faire l'objet d'un affichage sur le lieu de travail.

8.6.4. Cas des horaires collectifs individualisés

Convenus avec chaque collaborateur, les horaires collectifs individualisés dans certaines Agences feront l'objet d'un écrit signé conjointement par l'intéressé et son Responsable Hiérarchique.

Ces horaires seront affichés dans chacune des Agences concernées et communiqués à la Direction des Ressources Humaines pour information du Comité d'Entreprise et communiqué parallèlement à l'Inspection du Travail.

8.7. Heures Supplémentaires

Concernant les heures supplémentaires, les signataires conviennent de s'en tenir aux dispositions législatives et/ou réglementaires en vigueur sur les heures supplémentaires.

Ils rappellent expressément que **les heures supplémentaires sont effectuées à la demande de la Hiérarchie dans le cadre du contingent défini par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur.**

Il est précisé que la rémunération de toute heure supplémentaire sera remplacée par un repos majoré selon les mêmes taux que la rémunération tout en maintenant le droit à repos compensateur obligatoire.

8.7.1. Heures supplémentaires au Siège

Dans les Services Centraux, hormis les crédits d'heures à l'initiative du salarié, les heures effectuées à la demande de la hiérarchie seront considérées comme Heures Supplémentaires.

Comptabilisées comme telles par le salarié et validées par la hiérarchie, elles ouvriront droit à récupération.

Dès que le cumul des heures supplémentaires et des repos compensateurs y afférents aura atteint l'équivalent d'un jour de travail, il devra être pris sous la forme d'une journée de repos le mois suivant le droit acquis.

8.7.2. Heures Supplémentaires dans le Réseau

Le repos acquis dans le cadre des Heures Supplémentaires devra être pris dans les meilleurs délais en concertation avec la hiérarchie en tenant toutefois compte des contraintes de service. En tout état de cause, la récupération des heures supplémentaires effectuées devra obligatoirement intervenir dans le mois suivant dès cumul équivalent à un jour de repos.

Il est à préciser qu'au Siège comme dans le Réseau, les Heures Supplémentaires ne seront décomptées qu'au-delà des 20 mn de pauses journalières payées.

8.8. Congés payés, jours fériés et jours ARTT

8.8.1. Congés payés et jours fériés

Les droits à congés répondent aux dispositions légales et conventionnelles.

La période de référence, c'est-à-dire la période d'acquisition des congés payés, s'étend du **1er Juin** de l'année N-1 au **31 Mai** de l'année N. Les congés sont calculés en jours ouvrés.

Les signataires conviennent que pour tout collaborateur ayant au moins un an d'ancienneté durant la période de référence, les droits à congé sont de **25 jours ouvrés** auxquels s'ajoutent :

- **5 jours ouvrés** à la libre disposition du salarié. Ces jours doivent être pris dans le cadre de l'année civile en accord avec le Responsable hiérarchique.

Les signataires conviennent qu'une compensation s'opérera, selon les années, qui pourrait ramener à 4 jours au lieu de 5 les jours à libre disposition, portant à 10 au lieu de 9 les jours fériés de sorte que la somme de ces jours de repos restent à **14** jours.

8.8.2. Période de prise de congés

La période de prise de congé d'été est fixée du **1er Juin** au **30 Septembre** de l'année N.

Les signataires conviennent que, bénéficiant désormais de **6 semaines** de droits à congé, les salariés devront obligatoirement prendre en une ou deux séquences, **3 semaines** de congés payés entre le **1er Juin** et le **30 Septembre** de l'année N, et ce afin de limiter les difficultés de planification et de permettre à l'Unité de répondre le mieux possible aux contraintes organisationnelles.

Il est convenu que les congés doivent être pris en totalité à la fin de la période d'utilisation du **31 Mai** de l'année N + 1. Il est toutefois possible d'en affecter une partie en Compte Epargne Temps (**cf art. 8.8**) sous réserve d'avoir choisi cette option avant le **31 décembre** de l'année N.

Les droits à congés non utilisés du fait du salarié ou résultant d'une situation ne mettant pas en cause la responsabilité de la Banque Populaire du Nord et qui n'auraient pas été affectés au Compte Epargne Temps seront perdus.

Les signataires conviennent que par dérogation aux dispositions conventionnelles actuelles et aux dispositions du troisième alinéa de l'article L.223-8 du Code du Travail relatif aux congés de fractionnement du congé principal, les congés pris en dehors de la période 1er Mai - 31 Octobre ne donnent pas lieu à attribution de jours supplémentaires par fractionnement des jours principaux.

8.9. Le Compte Epargne Temps

Les parties conviennent d'instituer deux Comptes Epargne Temps qui permettront aux salariés qui le souhaitent de pouvoir épargner un certain nombre de droits à congés en vue :

- ou bien d'une utilisation différée à l'occasion d'un congé de longue durée rémunéré intégralement ou partiellement tels les congés sans solde prévus par le code du travail (création d'Entreprise, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé solidarité internationale, congé individuel de formation non agréé, congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie) ou tout congé pour convenance personnelle.
- ou bien d'anticiper un départ en retraite ou en préretraite partielle ou totale.

Selon leur nature, les Comptes Epargne Temps pourront être alimentés par les éléments suivants :

- soit par des jours de repos RTT dans la limite de 10 jours/an
- soit par des jours de congés payés et des jours à libre disposition du salarié dans la limite de 8 jours.

Il est à préciser que le total des jours affectés annuellement en CET pourra être porté au maximum de **22** jours (dont 11 jours de RTT) pour les salariés âgés de plus de 55 ans ainsi que le Personnel de statut Cadres.

Il est convenu de revoir les conditions d'alimentation du CET à l'issue de 2 exercices de fonctionnement.

8.10. La planification

Les jours de compensation ARTT seront, au même titre que les congés payés, inscrits dans un planning.

Il est convenu que la planification est du ressort du Responsable d'Unité ou d'Agence après consultation des collaborateurs et ce dans les limites assignées par la Direction Générale.

Dans le cadre du choix d'organisation de l'Unité, un planning prévisionnel semestriel revu tous les 3 mois prévoyant présences, congés et jours de formation et de compensations ARTT sera établi par le Responsable Hiérarchique.

Le planning ainsi établi doit être disponible sur les lieux de travail, transmis à la Hiérarchie N+1 et à la Direction des Ressources Humaines pour suivi et contrôle de l'application des 35 H.

Avant la prise d'effet de l'ARTT, une réunion sera à organiser au sein de chaque Unité du Siège, ou dans chaque Agence, à l'initiative du Responsable afin d'établir les conditions les plus favorables à l'information des collaborateurs et à l'élaboration de ce planning.

Un compte rendu succinct de ces réunions sera transmis au hiérarchique N + 1 et à la D.R.H. aux fins d'information sur les conditions de mise en place de l'ARTT.

8.11. Délai de Prévenance

Pour tout changement durable dans le planning des jours ARTT ou des horaires de travail un délai de prévenance d'un mois doit être respecté que cette modification soit à l'initiative de la Banque ou du collaborateur.

Dans les cas exceptionnels (qui ne devront pas excéder **3 fois** dans l'année civile), les changements ponctuels des jours RTT ou des horaires de travail, le délai de prévenance sera de **7 jours**.

Seule une situation d'urgence imprévisible pourrait, à titre exceptionnel, permettre un délai de prévenance inférieur à 7 jours.

TITRE 5 : ELEMENTS ADDITIONNELS A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'économie générale du projet est largement conditionnée par la capacité de chacune des trois parties prenantes, la Banque Populaire du Nord, l'Etat et les salariés, à oeuvrer pour relever le défi que constitue le volet offensif de la loi du 13 Juin 1998.

- La Banque Populaire du Nord s'engage, pour sa part, à réduire par anticipation la durée du temps de travail sans réduction des salaires, ce qui la contraint à une réorganisation de l'Entreprise et à contribuer de façon significative à la politique de développement de l'Emploi par des embauches de CDI. Il s'agit là d'une nouvelle donne qui aura des coûts financiers directs et indirects alors même que la Banque doit préserver sa compétitivité.
- L'Etat contribuera, par des aides financières, à alléger partiellement les cotisations patronales de sécurité sociale.
- Il est donc prévu que les salariés, pour leur part, s'engagent à accompagner, d'une part la mise en oeuvre de gains de productivité, et à participer d'autre part au maintien de l'équilibre financier de l'accord.

C'est en ce sens que les parties signataires conviennent :

- du principe de non cumul de dispositions existantes ayant les mêmes objets que ceux repris dans le présent protocole.
- de la suppression des jours de fractionnement ainsi que noté au chapitre des congés
- Compte tenu du caractère plus favorable du présent accord, les collaborateurs qui souhaiteront bénéficier des usages locaux imputeront les absences correspondantes sur les 5 jours à libre disposition.
- de la non revalorisation de la participation de la Banque Populaire du Nord au Restaurant d'Entreprise, aux titres restaurant et chèques vacances et ce pendant 3 ans à compter du 01/01/2000.
- du réajustement à titre définitif de la prime de médaille du travail.
- du maintien du pourcentage de l'abondement de 20 % mais plafonnement des versements volontaires à 25 000 F/an au lieu des 50.000 F actuels pour une durée de 3 ans. Un avenant sera établi à cet effet.
- du gel pendant 3 ans, et pour chaque exercice, des dispositions financières alors en vigueur et visant à la reconnaissance de l'ancienneté. A l'issue de l'exercice 2001, et si le coefficient d'exploitation a

retrouvé son niveau du 31/12/1999, le mécanisme de gel relatif à la reconnaissance de l'ancienneté sera levé et la situation de chaque collaborateur rétablie. Un mécanisme spécifique sera étudié en vue de ne pas pénaliser les salariés dont le départ en retraite pourrait intervenir d'ici fin 2001.

TITRE 6 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 9 : Dispositions transitoires

La mise en place définitive de fonctionnement des Unités et/ou Agences peut nécessiter un délai qui n'excédera pas le 31 décembre 1999.

Aussi, sur la période allant du 30/11/1999 au 31/12/1999, les jours de repos des salariés dont les horaires n'auront pu être aménagés seront cumulés et récupérés selon un calendrier à fixer en accord avec le responsable hiérarchique sauf à les affecter dans un Compte Epargne Temps.

Article 10 : Contrôle et suivi de l'application de l'accord

Une commission spéciale ARTT sera créée pour assurer le suivi du présent accord.

Cette commission sera composée d'un représentant dûment désigné par chaque organisation syndicale signataire, des secrétaires du Comité d'Entreprise et du CHSCT et de 3 représentants de la Direction de la Banque Populaire du Nord.

Les attributions de la commission sont de donner un avis sur :

- la réalité des embauches et sur le caractère de création nette d'emplois.
- les conditions dans lesquelles sont mises en oeuvre les dispositions incluses dans le présent accord.

Par ailleurs, les difficultés de mise en place du planning devront être remontées à la Direction des Ressources Humaines qui les soumettra, pour avis, à la commission.

Avant les réunions qui seront trimestrielles la première année d'application, la Commission recevra de la Direction les éléments nécessaires à sa consultation.

A l'issue de la 1ère année d'application de l'accord, les réunions de la commission seront semestrielles.

La Direction présentera, par ailleurs, une fois par an au Comité d'Entreprise un bilan du maintien de l'Emploi et la durée effective du travail telles que convenues avec l'Etat.

Article 11 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 12 : Conditions de validité et date de prise d'effet

La réalisation des dispositions établies dans cet accord est subordonnée à la signature d'une convention entre la Banque Populaire du Nord et l'Etat conformément à l'art. 3 de la loi du 13 Juin 1998.

L'accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date à laquelle une Convention de financement ARTT sera conclue avec l'Etat et au plus tôt le 1er Décembre 1999. Il ne serait pas applicable si ladite convention n'était pas signée ou serait résilié de plein droit si les dispositions législatives et réglementaires qui ont présidé à sa conclusion venaient à subir des modifications contraires au présent accord, compte tenu de son caractère indivisible.

Les signataires conviennent toutefois que compte tenu de l'accord d'Entreprise à durée déterminée du 08/01/1999 mené à titre de test en prévision de la mise en application des dispositions de l'ARTT dans l'Unité de la Plate-forme téléphonique, la date de prise d'effet dans cette unité sera exceptionnellement décalée au 1er Janvier 2000.

Article 13 : Condition de révision et de dénonciation

13.1. Révision du Contrat - adaptation

Le présent protocole d'accord pourrait être réexaminé, révisé ou complété par entente entre les parties. En cas d'évolution du contexte économique général de l'accord, les signataires conviennent, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, de se réunir sous un délai d'un mois aux fins d'en adapter les dispositions rendues de ce fait incompatibles sous forme d'avenant.

En cas de modifications des dispositions législatives réglementaires ou conventionnelles susceptibles de remettre en cause l'économie générale de l'accord, les parties conviennent de se réunir à l'initiative de l'une ou l'autre d'entre elles sous un délai d'un mois aux fins d'en adapter les dispositions rendues de ce fait incompatibles.

13.2. Dénonciation - Résiliation

Chacun des signataires du présent accord dispose de la faculté d'en dénoncer les termes sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

Toutefois, considérant en la circonstance que le présent accord est plus favorable que les dispositions conventionnelles applicables à la B.P.N. sur l'ensemble constitué par la durée effective du travail, son aménagement et les salaires effectifs, les signataires conviennent que le caractère indivisible du présent accord empêche toute dénonciation partielle, celui-ci étant le résultat d'une négociation équilibrée faite de contreparties et concessions réciproques impliquant une application globale obligatoire sous peine de perdre sa justification économique et juridique.

La perte totale ou partielle des aides financières légales, quelque soit le motif, entraînera la résiliation de plein droit du présent accord à effet immédiat et automatique.

Article 14 : Caractère favorable du présent accord

Les parties reconnaissent que le présent accord, au regard de l'intérêt de l'ensemble des salariés, met en place un dispositif globalement plus favorable que les dispositions réglementaires et/ou conventionnelles applicables à ce jour à la Banque Populaire du Nord en matière de durée et de temps de travail.

En tout état de cause, il est d'ores et déjà convenu que le présent protocole exclut qu'il puisse y avoir cumul des avantages ayant le même objet.

Article 15 : Informations - publicité et formalités

15.1. Une information complète et rapide sera assurée par la Direction des Ressources Humaines au travers des publications internes, des réunions d'information et/ou par tout moyen que la Direction Générale jugera approprié.

Par ailleurs, le présent accord figurera au nombre des documents à afficher sur les panneaux de la Direction dans les agences et les services centraux.

15.2. Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires dont un original à la D.D.T.E.F.P. du Nord à l'initiative de la Banque Populaire du Nord.

Chaque Organisation Syndicale signataire recevra un exemplaire original du présent accord. Il sera adressé en un exemplaire au Conseil des Prud'hommes de Tourcoing.

Fait en 8 exemplaires à Marcq-en-Baroeul, le **30 septembre 19/99**

Le Directeur Général :

Yves BREU

Les Délégués Syndicaux :

pour le S.N.B. : Régis DOS SANTOS

pour la C.F.T.C. : Nadine TOUARD

Frédéric MASSA

pour la C.F.D.T. : Francis BAJOT

pour F.O. : Robert DELECOURT

André CHATELAIN

pour la C.G.T. : Jean-Marie ZIEBA