



## L'ACCORD TEMPS DE TRAVAIL DU STATUT UNIQUE CM/CIC... ON A VRAIMENT PRIS LE TEMPS !

Cela fait maintenant près de 5 mois et 7 réunions que nous travaillons sur le projet d'accord sur le temps de travail dans le cadre de la négociation sur le statut unique...

Force est de constater que ces réunions ont porté plus sur une analyse sémantique du texte permettant néanmoins d'obtenir des garanties de la part de la Direction sur l'organisation du travail dans les différentes entreprises.

Il n'en est pas de même des revendications des Organisations Syndicales, relativement nombreuses compte tenu des situations différentes existantes au sein du CM11/CIC, mais quasi occultées de cette négociation.

Il est clair que nous avons eu beaucoup de remontées de nos collègues s'inquiétant d'une remise en cause de leur organisation actuelle à laquelle, ils sont très attachés.

Sur ce sujet, la Direction se veut rassurante mais Jean-Marie FREREJACQUES a fini, lors de la dernière réunion, par se dévoiler en insistant sur le fait que la cible à atteindre était l'accord sur le temps de Travail CM11 et qu'il était hors de question de négocier les avantages obtenus ci et là dans les différentes entreprises. La messe est dite !



## L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL...

Petite avancée en ce qui concerne la **durée des déplacements** puisque la Direction accepte de porter de 30 à 50 % la récupération qui excède le temps normal de trajet entre le domicile du salarié et son lieu habituel de travail.

### LES FORMULES DE TRAVAIL...

Les différentes organisations reposent actuellement sur les formules suivantes :

Crédit Mutuel	Groupe CIC	Propositions Statut unique CM/CIC
35 heures – 37 heures et 39 heures	35 heures – 35.5 heures – 36.5 heures – 37 heures – 37.5 heures – 38 heures et 39 heures	35 heures – 37 heures – 38 heures et 39 heures.



Les propositions pour le statut unique s'articuleraient autour des organisations suivantes :

- ✿ 35 heures sur 4, 4,5 ou 5 jours à raison de 8, 9 ou 10 demi-journées de travail par semaine ; cette formule n'est envisageable que pour les plateformes et les services spécifiques, et uniquement si leur fonctionnement l'exige.
- ✿ 35 heures en moyenne par cycle de 2 ou 4 semaines ; dans les entreprises informatiques, les cycles peuvent être supérieurs à 2 semaines ; la durée de 35 heures peut être réduite en cas de travail de nuit.
- ✿ 37 heures sur 4,5 ou 5 jours à raison de 9 ou 10 demi-journées de travail par semaine.
- ✿ 38 heures sur 4,5 ou 5 jours à raison de 9 ou 10 demi-journées de travail par semaine.
- ✿ 39 heures sur 4,5 ou 5 jours à raison de 9 ou 10 demi-journées de travail par semaine.

La Direction affirme, au travers de cette proposition, répondre à l'immense majorité des organisations de travail actuelles et ajoute qu'il est n'est absolument pas dans son intention de bouger ce qui existe dans les différentes entreprises, estimant ce sujet particulièrement sensible pour le personnel, prêt à se mobiliser en cas de remise en cause...

Elle ajoute qu'au niveau du Groupe CM/CIC, nous négocions le temps de travail et non l'organisation du travail qui reste de la responsabilité de chaque entreprise.

### Les principes généraux de cette organisation...

- L'organisation du temps de travail est basée sur le principe selon lequel, au sein d'une même unité de travail, tous les collaborateurs travaillent selon les mêmes modalités. Toutefois, les emplois relevant de la famille « management » de la nomenclature des emplois groupe peuvent justifier une modalité d'organisation du travail différente par rapport au reste de l'équipe. C'est actuellement le cas dans certaines Caisses du Crédit Mutuel où le Directeur d'agence est à 39 heures alors que son personnel est à 37 heures.
- Les salariés du réseau doivent bénéficier de jours de repos.
- Les horaires collectifs au sein d'une même unité de travail doivent rester le principe, mais les contraintes de l'activité (couverture des plages horaires ou hebdomadaires d'ouverture à la clientèle et au réseau, contacts avec l'étranger...) peuvent justifier des organisations spécifiques, qui incluent le cas échéant des horaires individuels.

### Cas particuliers

- Dans les Caisses locales et les agences, la durée du travail est en principe la même pour tous. Il est cependant possible de travailler par équipes, selon des modalités d'organisation du travail et/ou des horaires collectifs différents, dans le souci d'offrir un meilleur service à la clientèle, notamment en cas d'ouverture à la clientèle sur 5 jours entiers ou sur 6 jours, dès lors que les effectifs et le nombre de points de vente le permettent, tout comme les Sièges ou les filiales qui auront la possibilité de travailler par équipe du lundi au vendredi ou du mardi au samedi sur 5 jours ou 4.5 jours...

## LES MODALITES D'ACQUISITION DES JOURS DE REPOS...



Crédit Mutuel	Groupe CIC	Propositions Statut unique CM/CIC
Calcul des jours de repos en fonction de la durée hebdomadaire du travail 37 heures avec 11.5 jours de repos maximum ou 39 heures avec 23 jours maxi de jours de repos.	Calcul des jours de repos effectué sur la base de la durée annuelle avec durée hebdomadaire fixée de 35h30 à 39 jours avec jours de repos correspondants.	Se calquer sur le mode de calcul du CREDIT MUTUEL.

Les droits à repos sont calculés en heures (exprimés en valeur décimale : les chiffres après la virgule correspondent à des centièmes d'heure et non pas à des minutes) puis convertis en jours ou demi-journées et actualisés une fois par mois.



Aucune journée ou demi-journée d'absence (congés, repos, maladie, maternité, congés sans solde, congés exceptionnels, congés article 12-7 de la convention collective, jours issus du CET ...) ne génère de droit à repos.

### Exemple pour un salarié travaillant sur une durée hebdomadaire de 37 heures, avec attribution de jours de repos :

Les heures effectuées par semaine civile, au-delà de 35 heures et dans la limite de 37 heures, ouvrent droit à un repos pouvant être pris sous forme de journée ou de demi-journée, et calculé de la façon suivante :

- ☛ Sur 5 jours (soit 10 demi-journées travaillées), la durée journalière moyenne de travail est fixée à 7,40 heures (37/5) et chaque journée travaillée permet au salarié d'acquérir un droit à repos de 0,40 heure (7,40-(35/5) par semaine.
- ☛ Sur 4,5 jours (soit 9 demi-journées travaillées), la durée journalière moyenne de travail est fixée à :
  - ☞ 8,22 heures (37/4,5) pour une journée complète de travail comprenant 2 demi-journées travaillées. Dans ce cas, chaque journée travaillée permet au salarié d'acquérir un droit à repos de 0,44 heure (8,22-(35/4,5) par semaine.
  - ☞ 4,11 heures (37/4,5/2) pour une demi-journée travaillée. Dans ce cas, chaque demi-journée travaillée permet au salarié d'acquérir un droit à repos de 0,22 heure par semaine.

### Exemple pour un salarié travaillant sur une durée hebdomadaire de 38 heures, avec attribution de jours de repos :

Les heures effectuées par semaine civile, au-delà de 35 heures et dans la limite de 38 heures, ouvrent droit à un repos pouvant être pris sous forme de journée ou de demi-journée, et calculé de la façon suivante :

- ☛ Sur 5 jours (soit 10 demi-journées travaillées), la durée journalière moyenne de travail est fixée à 7,60 heures (38/5) et chaque journée travaillée permet au salarié d'acquérir un droit à repos de 0,60 heures (7,60-(35/5) par semaine.
- ☛ Sur 4,5 jours (soit 9 demi-journées travaillées), la durée journalière moyenne de travail est fixée à :
  - ☞ 8,44 heures (38/4,5) pour une journée complète de travail comprenant 2 demi-journées travaillées. Dans ce cas, chaque journée travaillée permet au salarié d'acquérir un droit à repos de 0,66 heure (8,44-(35/4,5) par semaine.
  - ☞ 4,22 heures (38/4,5/2) pour une demi-journée travaillée. Dans ce cas, chaque demi-journée travaillée permet au salarié d'acquérir un droit à repos de 0,33 heure (8,44-(35/4,5)/2) par semaine.

### Exemple d'un salarié travaillant sur une durée hebdomadaire de 39 heures, avec attribution de jours de repos :

Les heures effectuées par semaine civile, au-delà de 35 heures et dans la limite de 39 heures, ouvrent droit à un repos pouvant être pris sous forme de journée ou de demi-journée, et calculé de la façon suivante :

- ☛ Sur 5 jours (soit 10 demi-journées travaillées), la durée journalière moyenne de travail est fixée à 7,80 heures (39/5) et chaque journée travaillée permet au salarié d'acquérir un droit à repos de 0,80 heures (7,80-(35/5)) par semaine.
- ☛ Sur 4,5 jours (soit 9 demi-journées travaillées), la durée journalière moyenne de travail est fixée à :
  - ⇒ 8,67 heures (39/4,5) pour une journée complète de travail comprenant 2 demi-journées travaillées. Dans ce cas, chaque journée travaillée permet au salarié d'acquérir un droit à repos de 0,89 heure (8,67-(35/4,5)) par semaine.
  - ⇒ 4,33 heures (39/4,5/2) pour une demi-journée travaillée. Dans ce cas, chaque demi-journée travaillée permet au salarié d'acquérir un droit à repos de 0,44 heure (8,67-(35/4,5)/2) par semaine.

## LES MODALITES DE LA PRISE DE JOURS DE REPOS...

- Lorsque le salarié travaille sur un rythme de 5 jours par semaine soit 10 demi-journées,
  - la prise d'une journée de repos est comptée pour 7 heures (35/5).
  - la prise d'une demi-journée de repos est comptée pour 3,5 heures (35/5/2).
- Lorsque le salarié travaille sur un rythme de 4,5 jours par semaine soit 9 demi-journées en moyenne hebdomadaire
  - la prise d'une journée de repos est comptée pour 7,78 heures (35/4,5).
  - la prise d'une demi-journée de repos est comptée pour 3,89 heures (35/4,5/2).
- Les Modalités pratiques de prise des jours de repos, les jours ou demi-journées de repos sont à prendre par le salarié, en accord avec l'employeur :
  - soit, régulièrement.
  - soit, en cumulant les droits à repos, dans la limite de la période de référence (c'est-à-dire l'année civile).

La pose d'un repos sur une journée qui ne comporte qu'une demi-journée de travail effectif (le samedi matin par exemple), est autorisée dans la limite de 6 fois par an, et décomptée pour 0,5 jour.

La Direction, en maintenant cette restriction, est particulièrement de mauvaise foi car c'est à l'initiative de **FORCE OUVRIERE** que la possibilité de ne décompter qu'une demi-journée de repos, avait été supprimée en CM11 de janvier 2012 à janvier 2015 et remis en place du fait d'un jugement rendu en notre faveur. Affaire à suivre...

## LA DISPARITION DU FORFAIT JOURS...

Disparition des forfaits jours pour les Cadres en bénéficiant actuellement hormis pour les Cadres hors classification, la Salle des Marchés et les Cadres « itinérants ».

Réponse ferme et négative de la DRH Groupe au versement d'une compensation financière pour les salariés qui passent du forfait jours à 37 heures comme cela avait été négocié et accepté par Nicolas THERY au CIC Est... Mais ça, c'était avant !

## LES CONGES PAYES...

Crédit Mutuel	Groupe CIC	Propositions Statut unique CM/CIC
30 jours moins 1 jour solidarité	26 jours	30 jours moins 1 jour solidarité.
Période de référence des congés du 1 <sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.	Période de référence des congés 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre	Période de référence des congés 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre



Pour les salariés ayant, à la date du 1<sup>er</sup> janvier, moins d'un an de présence, le congé payé annuel (légal et conventionnel) est acquis à raison de 2,5 jours ouvrés par mois (le mois est décompté à raison de 20 jours ouvrés).

Si certaines périodes d'absences du salarié sont assimilées à des périodes de travail effectif, (par exemple congés de maternité, absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail), les absences pour maladie non professionnelle ou par suite d'accident autre qu'un accident du travail ne comptent pas comme période de travail.

Elles viennent en déduction des congés. Chaque fois que la durée des absences cumulées atteint, pendant la période de référence, 20 jours ouvrés ou un multiple de 20, la durée des congés est diminuée de 2,5 jours.

Cependant, sont assimilées à un temps de travail effectif, pour la détermination des congés, les absences dues à la maladie, à condition qu'elles n'excèdent pas 40 jours ouvrés consécutifs ou non (la déduction des deux premiers jours et demi intervient à partir de 40,5 jours d'absence).

Dans les cas exceptionnels de rappel d'un salarié en congé, il lui sera accordé ultérieurement 2 jours de congé supplémentaires et les frais de voyage lui seront remboursés. En cas de préjudice financier, les frais résultant de ce rappel seront évalués d'un commun accord et indemnisés par l'employeur.

## LE TEMPS PARTIEL...

Crédit Mutuel	Groupe CIC	Propositions Statut unique CM/CIC
Pas de RTT pour les temps partiels	Salariés à temps partiel avec ou sans « RTT » selon les entreprises	Pas de jours de repos pour les temps partiels.

60%  
50%  
70%  
80%

**Disparition des jours RTT pour les salariés à temps partiel qui en bénéficiaient et qui se verront proposés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, en cas de signature :**

- Soit de travailler au taux d'activité prévu dans leur contrat de travail,
- Soit de conserver leur durée de travail majorée telle qu'elle existe au 31 décembre 2017, mais sans acquisition de jours de repos et en bénéficiant d'une augmentation de salaire correspondante.

Généreusement, la **Direction du Groupe CM/CIC**, farouchement anti-temps partiel comme la majorité de nos entreprises actuellement, **propose aux salariés qui percevront une augmentation de salaire, de mettre leur 13<sup>ème</sup> mois en CET pour le ressortir en temps l'année suivante !**

## LES REVENDICATIONS FORCE OUVRIERE...



Nous reproduisons ci-dessous notre cahier de revendications sur le temps de travail, que nous avons déposé depuis février 2017.

<p>✿ <b><u>PLATE FORME ET SERVICES SPECIFIQUES :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Possibilité de travailler sur 4 jours pour les plateformes et services spécifiques travaillant sur la base de 35 heures.</li><li>■ Equipement de casques sans fil des salariés travaillant dans ces services.</li><li>■ Attribution d'un forfait par demi-journée de 5 mn de pause par heure de travail. Le total des heures concernées sera arrondi à l'heure supérieure. La durée minimum d'une pause est de 10 minutes. Si le total du temps de pause pour ½ journée est de 15 minutes. Il ne sera pris qu'une pause de 15 minutes. Les pauses peuvent commencer 1heure après l'heure d'arrivée et finir 1 heure avant l'heure de départ.</li></ul> <p>✿ <b><u>MODALITES D'ACQUISITION DES JOURS DE REPOS ET DECOMPTE DE LA PRISE DE JOURS DE REPOS :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Prise de congés le samedi matin de façon isolée est décomptée pour une ½ journée</li><li>■ Aucune limitation de jours de repos le samedi matin.</li><li>■ Prise des jours de fermeture collective sur les jours de repos et non sur les jours flottants sauf à ce que ces derniers soient comptés pour ½ journée pour un samedi matin par exemple.</li><li>■ Réponse du hiérarchique à une demande de prise de repos entre 4 ou 5 jours en fonction de la durée de celui-ci.</li><li>■ Maintien des Jours de repos lors de prise de congés exceptionnels.</li><li>■ Rappeler l'accord temps de déplacement pour les réunions et formations et paiement au lieu de récupération.</li><li>■ Les salariés qui travaillent sur 5 jours auront un rythme de travail à 39H00.</li></ul> <p>✿ <b><u>TEMPS PARTIEL</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Possibilité de demander entre 2 jours et 5 jours sans solde. La rémunération est lissée sur l'année.</li><li>■ Maintien des jours de repos pour les Salariés à temps partiel qui en bénéficiaient au titre de leur contrat de travail.</li><li>■ Paiement du 1<sup>er</sup> mai (jour férié légal) qui tombe un jour de temps partiel.</li><li>■ Revoir le décompte des congés payés pour les salariés travaillant à temps partiel.</li></ul> <p>✿ <b><u>FORFAIT JOURS</u></b> : Compensation en cas de suppression de celui-ci.</p> <p>✿ <b><u>HEURES SUPPLEMENTAIRES :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Nous souhaiterions que les taux de majoration des Heures Supplémentaires soient précisés.</li><li>■ Il semblerait que les dispositions de ce projet d'accord ne soient pas conformes aux jurisprudences.</li></ul>
--

## **POSITION FORCE OUVRIERE...**

Il est clair que **FORCE OUVRIERE** souhaite la mise en place du **STATUT UNIQUE CM11/CIC** (revendiquée depuis de nombreuses années par notre Organisation Syndicale) avec comme statut « cible » celui du **CM11 plus intéressant que celui du CIC** et c'est dans cet état d'esprit que nous participons aux différentes réunions.

Ceci étant, la **Direction** n'a pas pour objectif d'aligner le mieux disant de chacun des accords aussi, ce **nouveau statut unique aura pour conséquence une remise en cause de certaines dispositions** appliquées actuellement dans chacune des entreprises du Groupe.

Pour faire passer son dossier, la **Direction n'hésite pas à annoncer une dépense supplémentaire de 42 413 000 € pour sa mise en place et un coût récurrent de 28 719 000 €.**

**Mais, il est hors de question pour FORCE OUVRIERE de signer un chèque en blanc pour cette négociation et en tout état de cause, si signature il y a, celle-ci ne peut porter que sur un package complet (Temps de travail, Convention Collective et CET) et ne doit en aucun cas être dissociée.**

**N'hésitez pas à vous rapprocher de vos délégués FO de votre entreprise qui sont à votre écoute pour toutes remarques, renseignements, ou suggestions... A suivre...**

**La Force de *FO* L'INDEPENDANCE**