

**AVENANT N°1 A L'ACCORD D'ENTREPRISE SUR LA TRANSFORMATION DU 13^{ème} MOIS
EN JOURS DE CONGES**

Entre :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel CHARENTE-PERIGORD, dont le Siège est à SOYAUX (16 800), 28 – 30, rue d'Epagnac, représentée par Monsieur Jean-Pierre Vauzanges, Directeur Général,

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentatives ci-après :

Le syndicat CGT / UGICT – CGT,
Le SNECA,
Le syndicat SUD,

d'autre part,

Préambule

Une négociation sur l'organisation du temps de travail au sein de la Caisse régionale Charente Périgord a été ouverte au mois de novembre 2011 sur la base d'un constat partagé d'une nécessaire évolution des accords locaux relatifs au temps partiel (du 14 novembre 1991) et à la transformation du treizième mois en jours de congés (du 8 décembre 2000).

En effet, l'analyse conjuguée de la structure des effectifs de l'entreprise, des aspirations et des comportements des salariés qui la compose ainsi que des objectifs de continuité de service du chantier n°9 du Projet d'entreprise a permis d'engager des négociations tournées vers :

- ↳ L'évolution des conditions de transformation du treizième mois en congés ;
- ↳ La déclinaison au sein de l'entreprise, à travers les mesures concrètes ainsi négociées, d'une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.

Conformément à ces ambitions, le présent accord se substitue à l'accord d'entreprise sur la transformation du 13^{ème} mois en congés du 8 décembre 2000.

Plus généralement, il se substitue à tous les accords, usages et engagements unilatéraux locaux qui auraient le même objet.

ARTICLE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord a pour objet d'organiser les modalités dans lesquelles le 13^{ème} mois peut être converti en tout ou partie en jours de congé avec l'accord de la hiérarchie.

Tout salarié titulaire de la Caisse Régionale peut bénéficier de 20 jours ouvrés de congés supplémentaires (pour un temps complet présent toute l'année) déductibles du salaire différé appelé 13^{ème} mois.

ARTICLE 2 : LES MODALITES DE LA DEMANDE

La demande de remplacer le paiement du 13^{ème} mois par des jours de congés est faite auprès du responsable hiérarchique (avec copie à la Direction des Ressources Humaines).

Les critères objectifs suivants sont pris en compte lors du traitement de la demande :

Les éléments tenant à l'organisation :

- Le nombre de salariés de l'unité (en Equivalent Temps Plein)
- Le nombre de 13^{ème} mois demandés dans l'unité
- La période sollicitée : haute ou basse activité dans l'unité

Les éléments tenant à la personne :

- La fonction, les missions du salarié demandeur
- Le nombre de personnes dans l'unité occupant les mêmes fonctions
- Le fait que le salarié ait déjà pris son 13^{ème} mois en congé
- Accident grave de la vie du salarié demandeur

La demande est acceptée, reportée voire refusée à l'appui de ces critères.

Dans tous les cas, le responsable hiérarchique adresse les demandes accompagnées de sa décision à la Direction des Ressources Humaines, qui peut, par exception, être saisie en cas de difficultés.

ARTICLE 3 : LA PLANIFICATION

La demande est déposée en février n (en même temps que les jours de Congés Payés et les Autres Jours de Congés) pour l'année n avec établissement d'un calendrier prévisionnel pouvant le cas échéant être modifié dans les cas précis suivants :

- en cas de surcroît de travail ou d'activité imprévue,
- si le nombre de salariés absents au sein de l'équipe est significatif et non prévu à l'avance ou, en cas d'absence ou de départ imprévisible au sein de l'unité.



Les parties s'accordent en tout état de cause sur l'exigence d'une planification en début d'année sans pour autant exclure le cas échéant une certaine forme de souplesse au sein de l'unité à la main du manager.

Les Congés Payés et les Autres Jours de Congés sont planifiés et validés prioritairement.

Les périodes de vacances scolaires sont réservées aux CP et AJC sauf s'il est possible de s'organiser différemment au sein de l'unité; il est à ce titre rappelé qu'une fraction continue de 12 jours ouvrables de congés payés doit être prise pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

ARTICLE 4 : LES MODALITES DE PRISE

Dans le cadre du calendrier prévu au mois de février, ces congés ainsi que les CP et les AJC sont pris en totalité au plus tard au 31 décembre de l'année civile en cours.

En contrepartie de ces congés, le 13^{ème} mois ne sera pas versé.

Ces congés peuvent être pris soit en une fois 20 jours ouvrés, soit sous forme fractionnée. Les fractions admises sont des multiples de 5 jours.

Toutefois, à la demande d'un salarié, la transformation du 13^{ème} mois en congés peut se limiter à la conversion de 10 jours en congés et le solde en règlement.

Les trois situations possibles sont en conséquence :

- 10 jours en congés et 10 jours payés
- 15 jours en congés et 5 jours payés
- 20 jours en congés

ARTICLE 5 : LE CALCUL DE LA TRANSFORMATION

Le 13^{ème} mois s'acquiert par 1/12^{ème} tout au long de l'année civile.

A la suite d'une démission, d'une mutation externe ou d'un départ en cours d'année, il peut se trouver que le montant du 13^{ème} mois à percevoir prorata temporis soit inférieur à la facturation des congés déjà pris. Dans ce cas, la retenue interviendra sur les autres éléments de rémunération.

Dans l'hypothèse où le congé 13^{ème} mois ne pourrait, par cas de force majeure ou événement exceptionnel, être pris dans sa totalité en congés, le 13^{ème} mois sera versé au prorata correspondant à la partie non prise.

Il n'y aura pas de réduction de la prime d'intéressement pour la durée du congé pris à ce titre.

ARTICLE 6 – DISPOSITIONS DIVERSES

DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à la date de sa signature.

ADHESION

Toute organisation syndicale non signataire peut décider d'adhérer, à tout moment et sans réserve au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée à la direction par lettre recommandée avec AR, à charge pour cette dernière d'informer les autres organisations syndicales signataires et non signataires.

Le présent accord constituant un tout indivisible, l'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative non signataire de l'accord initial emporte l'adhésion sur l'ensemble des dispositions en vigueur à la date de ladite adhésion.

REVISION

Chaque partie pourra, à tout moment, formuler une demande de révision.

Cette demande devra être adressée à l'ensemble des parties à la négociation. La direction convoquera alors les organisations syndicales dans un délai maximum de trois mois.

Cependant, durant toute la période portant sur l'étude de la révision de l'accord, les dispositions du présent accord seront maintenues dans leur globalité et ne seront pas remises en cause dans leur principe.

En cas d'accord et en application de l'article L.2261-8 du Code du travail, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

DENONCIATION

Les parties signataires du présent accord ont la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires faire l'objet d'un dépôt.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de trois mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

NOTIFICATION ET DEPOT LEGAL

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de notification auprès des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. A compter de la date de notification, les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise pourront exercer leur droit d'opposition sous 8 jours dans les conditions prévues à l'article L.2231-8 du code du travail.

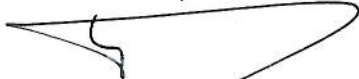
A l'expiration du délai d'opposition, l'accord sera déposé par la direction à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'emploi - Unité Territoriale de la Charente et au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes d'Angoulême.

L'accord sera diffusé à l'ensemble des salariés et mis à leur disposition sur le réseau intranet.

Fait à SOYAUX, en 7 exemplaires, le 3 septembre 2012

Pour la Caisse Régionale de CREDIT AGRICOLE MUTUEL CHARENTE-PERIGORD,

Monsieur Jean Pierre Vauzanges,
Directeur Général,




Pour la Délégation Syndicale,

CGT / UGICT – CGT représentées par SALVAGONA DOMINIQUE LAURENT Stéphanie



SNECA représentée par

Patricia Derivere



SUD représentée par