



ACCORD SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL à i-BP

Entre :

L'entreprise i-BP, dont le siège social est situé 189 rue de Gerland – 69007 Lyon, représentée par Monsieur Philippe Queuille, agissant en qualité de Président Directeur Général

Et

Les syndicats CFDT, CGT, FO, SNB

Représentés par :

- Madame Brigitte SEIGNOBOSC, agissant en qualité de déléguée syndicale centrale CFDT,
- Monsieur Jean-Paul VILLENEUVE, agissant en qualité de délégué syndical central CGT,
- Monsieur Xavier DEMARS, agissant en qualité de délégué syndical central FO,
- Monsieur Dominique BALLEROY, agissant en qualité de délégué syndical central SNB.

Il a été convenu ce qui suit :



PREAMBULE

Le présent accord a pour objet principalement :

- d'uniformiser l'aménagement et la réduction du temps de travail sur tous les établissements d'i-BP et notamment d'aligner l'établissement de Versailles qui bénéficiait d'un accord offensif sur les autres établissements d'i-BP.

- de prendre en compte les dispositions de la loi du 17 janvier 2003 recentrant la définition des cadres pouvant être soumis au forfait annuel en jours autour du seul critère de l'autonomie des intéressés dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 27 juin 2002 et son avenant du 15 octobre 2003.

Les accords relatifs :

- à la récupération d'heures supplémentaires du 22 mai 2002,
 - aux horaires particuliers de la direction métier services clients du 12 juillet 2004,
 - aux horaires particuliers de la direction éditique et chéquiers du 12 juillet 2004,
 - aux astreintes ponctuelles et interventions en dehors des heures normales du 15 octobre 2004,
- feront l'objet de nouveaux accords prenant en compte les nouvelles dispositions de l'accord ARTT.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel d'i-BP. Les salariés à temps partiel et les cadres bénéficient des dispositions du présent texte. Les modalités particulières applicables à ces collaborateurs sont définies ci-après.

ARTICLE 2 - DUREE DU TRAVAIL

Article 2.1 - Réduction du temps de travail (RTT) : principes généraux

En application de l'article L 212-9 du code de travail, la durée du travail sera de 35 heures en moyenne hebdomadaire annuelle pour les collaborateurs à temps plein. La durée du travail s'apprécie dans le cadre de l'année civile. Compte tenu de l'introduction d'une journée de solidarité de 7 heures par la loi 2004-626 du 30/06/2004, la durée légale du travail est plafonnée à 1 607 heures pour un salarié à temps plein présent toute l'année, déduction faite des jours de congés annuels et des jours fériés.

Le présent accord distingue 3 catégories de jours de repos :

- Les jours fériés dont le 1^{er} mai.
- Les jours de congés payés.
- Les jours de RTT (réduction du temps de travail).



Article 2.2 - Modalités de la Réduction du Temps de Travail

Article 2.2.a - Modalités de la Réduction du Temps de Travail pour l'ensemble du personnel à l'exception des cadres au forfait

Détermination du nombre de jours de RTT Pour appliquer la durée légale du travail de 35 heures en moyenne hebdomadaire annuelle, et afin de satisfaire les souhaits des collaborateurs, la Réduction du Temps de Travail est accordée sous la forme de jours de repos compensateurs conformément aux dispositions de l'article L212-9 du Code du Travail.

En conséquence, l'horaire actuel de travail des collaborateurs est maintenu à 39 heures hebdomadaires, réparti sur 5 jours, à raison de 7 h 48 mn par jour. Pour respecter la durée légale du travail de 35 heures en moyenne hebdomadaire annuelle (1 607 heures par an), il est attribué au collaborateur à temps plein présent toute l'année, 55 jours de repos (56 jours pour les années bissextiles). Le nombre de jours travaillés dans l'année sera donc de 206 jours dont 1 journée de 7 heures au titre de la journée de solidarité.

Ces 55 jours de repos comprennent 26 jours de congés payés et 10 jours fériés maximum, dont le 1^{er} mai.

Dans l'hypothèse où, sur une année civile, les 10 jours fériés ne seraient pas positionnés sur des jours ouvrés des collaborateurs, le nombre de jours de RTT serait augmenté à due concurrence.

Cette organisation du travail permet aux salariés selon le décompte suivant et pour une année complète de présence, de bénéficier au minimum de 19 jours de repos compensateur au titre de la RTT.

Il est bien entendu que ces 19 jours de RTT ne sont accordés que pour respecter la limite légale du travail. Il convient donc de se référer à l'article 3.1.b pour connaître le nombre de jours auquel chaque collaborateur peut prétendre eu égard au nombre de jours de travail effectif qu'il aura réalisé dans l'année.

Toutefois, 2 jours supplémentaires de repos RTT, correspondants à 15,6 heures, sont accordés à l'ensemble du personnel

Nombre de jours dans l'année	365
Nombre de jours de week-end	- 104
Nombre de jours de congés payés	- 26
Nombre maximum de jours fériés	- 10
Sous-total	225
Nombre de jours de travail (Durée légale du travail, dont 1 journée de 7 heures au titre de la journée de solidarité)	- 206
Nombre de jours de RTT minimum	19
Jours de RTT supplémentaires	2
Nombre total de jours de RTT minimum	21

NB : pour les années bissextiles, le nombre de jours de RTT est au minimum de 22 jours



Le nombre de jours travaillés dans l'année sera donc réduit à 204 jours dont 1 journée de 7 heures au titre de la journée de solidarité, ce qui ramène la durée annuelle du travail à 1 591,40 heures.

Afin de maintenir cette nouvelle norme horaire, il est entendu que toute disposition, règle, principe ou usage, de nature conventionnelle, légale ou réglementaire modifiant les décomptes précités et ayant vocation à s'appliquer à l'entreprise, minorera ou majorera d'autant le nombre de jours de RTT et/ou la durée hebdomadaire du travail tels qu'ils sont arrêtés dans le présent accord.

En conséquence, les parties conviennent de se rencontrer dans le mois qui suit l'application de toute nouvelle norme afin d'adapter les mesures définies au sein de l'entreprise pour respecter la durée annuelle légale.

Pour les salariés entrés ou sortis en cours d'année, et pour ceux dont le contrat de travail est suspendu, la durée du travail effectif sera calculée au prorata du temps réel de présence des collaborateurs dans l'année civile.

Modalités de prise des jours de RTT

Les modalités de prise des jours de RTT sont organisées par les Directions en fonction des nécessités de service.

Un calendrier trimestriel des absences pour congés payés et RTT sera préalablement arrêté. Il devra être diffusé au moins 20 jours avant le début du trimestre.

Afin d'organiser au mieux le fonctionnement des services, la prise des jours de RTT pour le personnel travaillant sur 39 heures par semaine se fera ainsi :

- 12 jours planifiés en accord avec la hiérarchie au rythme de :
 - 4 jours le premier trimestre
 - 4 jours le deuxième trimestre
 - 4 jours le quatrième trimestre.
- le solde à prendre selon les desiderata du collaborateur étant précisé que les nécessités de service doivent être préservées et que ces jours de RTT doivent être planifiés.

Les jours de RTT peuvent être pris sous forme de journées ou de ½ journées et par anticipation dans la limite de 5 jours sur la même année civile.

Les jours de repos RTT doivent être obligatoirement soldés au 31 décembre de chaque année ou portés sur le compte épargne temps.

Toutefois, deux jours maximum peuvent être reportés jusqu'au 31 janvier de l'année suivante. Le reliquat, inférieur à ½ journée est reporté sur l'année suivante.

Article 2.2.b - Personnel Cadre art L 212-15-3 du Code du travail –cadres au forfait jour

Les cadres au forfait jour bénéficient de la réduction du temps de travail instituée par le présent accord.

Détermination du nombre de jours de RTT

L'activité principale de l'entreprise autour de la conception, du développement et de la mise en œuvre de nouveaux logiciels et matériels informatiques exige une grande liberté d'organisation de



son temps de travail. De plus, les environnements techniques très évolutifs et souvent instables autant qu'imprévisibles demandent souplesse et réactivité.

C'est pourquoi, pour cette catégorie de cadres autonomes, dont la durée du temps de travail ne peut pas être déterminée du fait de la nature de leurs fonctions, du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps, une convention de forfait annuel en jours peut être proposée.

Une liste des fonctions correspondant à ces cadres au forfait est jointe en annexe 1.

Il est convenu que pour eux la durée du travail s'apprécie en jours à partir d'un système auto-déclaratif précisant leurs absences, sachant que toute absence pour récupération de journée travaillée sera signalée en plus de celles pour congés et jours de RTT.

Chacun de ces cadres se verra proposer une convention individuelle de forfait en jours qui se traduira par un avenant au contrat de travail. Cette modification au contrat de travail ne peut être imposée au salarié.

Le temps de travail des cadres au forfait jour s'élève à 204 jours, dont 1 jour au titre de la journée de solidarité, pour une année complète travaillée. Ils bénéficient de 57 jours de repos comprenant 26 jours de congés payés, 10 jours fériés maximum dont le 1^{er} mai, 21 jours de repos compensateur au minimum au titre de la RTT. Conformément à l'article 3.1.b, le nombre de jours auquel chaque collaborateur peut prétendre est proratisé en fonction du nombre de jours de travail effectif qu'il aura réalisé dans l'année.

Dans l'hypothèse où, sur une année civile, les 10 jours fériés ne seraient pas positionnés sur des jours ouvrés des collaborateurs, le nombre de jours de RTT serait augmenté à due concurrence.

Ils bénéficient du repos quotidien de 11 heures consécutives, de deux jours de repos consécutifs dont le dimanche et ne pourront pas travailler plus de 5 jours par semaine, sauf interventions prévues dans l'accord d'entreprise sur les astreintes ponctuelles et interventions en dehors des heures normales.

Afin de maintenir ce nombre de jours, il est entendu que toute disposition, règle, principe ou usage, de nature conventionnelle, légale ou réglementaire modifiant les décomptes précités et ayant vocation à s'appliquer à l'entreprise, minorera ou majorera d'autant le nombre de jours de RTT et/ou la durée hebdomadaire du travail tels qu'ils sont arrêtés dans le présent accord.

En conséquence, les parties conviennent de se rencontrer dans le mois qui suit l'application de toute nouvelle norme afin d'adapter les mesures définies au sein de l'entreprise pour respecter la durée annuelle légale.

Pour les salariés entrés ou sortis en cours d'année, et pour ceux dont le contrat de travail est suspendu, la durée du travail effectif sera calculée au prorata du temps réel de présence des collaborateurs dans l'année civile.

Modalités de prise des jours de RTT

Afin d'organiser au mieux le fonctionnement des services, la prise des jours de RTT pour les cadres au forfait se fera également ainsi :



- 12 jours planifiés en accord avec la hiérarchie au rythme de :
 - 4 jours le premier trimestre
 - 4 jours le deuxième trimestre
 - 4 jours le quatrième trimestre.
- le solde à prendre selon les desiderata du collaborateur étant précisé que les nécessités de service doivent être préservées et que ces jours de RTT doivent être planifiés.

Les jours de repos RTT doivent être obligatoirement soldés au 31 mars de l'année suivante.

Les jours de RTT peuvent être pris sous forme de journées ou de ½ journées et par anticipation dans la limite de 5 jours sur la même année civile.

Article 2.2.c – Personnel cadres art L 212-15-2 du Code du travail- « autres cadres »

Tous les cadres dits « intégrés », c'est-à-dire autres que les cadres définis à l'article L 212-15-3, et L 212-15-1, et ayant la qualité de cadre au sens de la convention collective occupés selon l'horaire collectif au sein de l'établissement, ont leur durée de temps de travail décomptée en heures comme le personnel non cadre.

Les cadres à temps partiel relèvent de ce dispositif dans la mesure où leur horaire de travail est prédéterminé.

Article 2.2.d- Personnel à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient de la RTT au prorata de leur durée contractuelle de travail. Leur nouvelle durée du travail sera calculée comme pour les salariés à temps plein en moyenne hebdomadaire annuelle.

ARTICLE 3 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 3.1 - Principe général de prise des congés payés, et d'acquisition des jours de repos RTT

Article 3.1.a - Congés Payés

Le nombre de jours de congés payés s'élève, pour une année complète, à 26 jours ouvrés. Par le présent accord, il est dérogé à la règle d'attribution des jours supplémentaires pour fractionnement du congé principal. Aussi, les congés annuels pris entre le 1^{er} novembre d'une année et le 30 avril de l'année suivante, ne donnent pas lieu à majoration.

Afin de permettre une activité la moins perturbée possible de l'entreprise, la prise de 15 jours ouvrés de congés payés au minimum entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année est obligatoire pour l'ensemble des collaborateurs d'i-BP.

La période de référence annuelle de prise de congés payés est fixée du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1. Au 31 mai de chaque année, les congés payés devront être intégralement soldés. Passé ce délai, si les congés ne sont pas pris du fait du salarié, ils seront considérés comme perdus.



Article 3.1.b - Acquisition des jours de repos RTT

Les jours de repos attribués aux salariés au titre de la réduction du temps de travail sont alloués en contrepartie du dépassement de la durée légale hebdomadaire du travail et à due concurrence de ce dépassement. Ils ne sont accordés que pour respecter la limite de 1 591,40 heures pour une année complète de présence.

Le nombre de jours de RTT est de ce fait fonction du nombre de jours de travail effectif de chaque collaborateur, temps de travail effectif défini en application des dispositions légales en vigueur et de l'article 61 de l'avenant à la convention collective de la banque sur le temps de travail.

La formule d'acquisition des droits est la suivante :

Pour les collaborateurs en décompte horaire :

A - Nombre d'heures de travail prévues par l'accord	1 591,40
B - Durée quotidienne	7, 80
C - Nombre de jours de travail (A/B)	204,03
D - Nombre de jours de travail avant ARTT	225
E - Nombre théorique de jours de RTT (D-C)	20,97
F - Nombre de jours de RTT calculé par Perse (l'arrondi se fait à partir du dixième à la ½ journée supérieure)	21
G - Rythme d'acquisition en heures (A/F)	75,78

Un jour de RTT est acquis toutes les 75,78 heures de travail effectif

Pour les cadres au forfait

A - Nombre de jours de travail avant ARTT	225
B - Nombre de jours de travail prévus par l'accord	204
C - Nombre de jours de RTT (A-B)	21
D – Rythme d'acquisition en jours (B/C)	9,7142

Un jour de RTT est acquis tous les 9,7142 jours de travail effectif

Article 3.2 - Organisation des horaires du personnel

Article 3.2.a - Horaires d'ouverture de i-BP

Sauf dispositions particulières prises en compte dans le cadre d'accords particuliers, les jours de travail de tous les sites d'i-BP sont du lundi au vendredi et dans la plage horaire quotidienne de 7 heures à 20 heures.

Les réunions exceptionnelles doivent impérativement prendre fin à 18 heures, sauf circonstances exceptionnelles.



Article 3.2.b - Système d'horaires variables

Les salariés bénéficiant de l'horaire variable ont la possibilité d'organiser leur temps de travail effectif dont la définition est rappelée ci-dessous (a), en fonction des horaires variables dont la répartition des plages de travail dans la journée est la suivante :

7 h	9 h 30	Plage souple
9 h 30	11 h 30	Plage fixe
11h 30	14 h	Plage souple (pause de 45 mn minimum obligatoire pour le repas)
14 h	16 h	Plage fixe
16 h	20 h	Plage souple

(a) Rappel de la définition de travail effectif :

« La durée du 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. »

Les heures excédentaires ou déficitaires réalisées sur les plages souples des horaires variables viendront créditer ou débiter un compteur qui ne pourra en aucun cas dépasser ou être inférieur à 8 heures en fin de semaine.

Quatre sorties autorisées par mois pourront être prises sur les plages fixes après accord de la hiérarchie

Cas particulier des temps partiels ne travaillant que par demi-journée :

Afin d'éviter le décompte de pause automatique de 45 minutes aux temps partiels, il est convenu que ceux qui ne travaillent pas l'après-midi doivent partir au plus tard à 13H15 et que ceux qui ne travaillent pas le matin doivent arriver au plus tôt à 12h15.

Cas particulier des STB

Les supports techniques banques bénéficient de l'horaire variable tout en assurant une couverture de service de 8 heures à 18 heures.

Lors des fermetures des sièges des Banques Populaires de rattachement, le collaborateur positionne 1 jour de RTT dans les 4 jours prévus par trimestre.

Article 3.2.c - Décompte du temps de travail

Le décompte du temps de travail, conformément aux modalités définies ci-dessus, est fait par l'intermédiaire d'un système de gestion informatisé.

Le badgeage est effectué :

- avec un badge qui est remis à chaque collaborateur. C'est une pièce personnelle à la seule utilisation du collaborateur.
- ou directement à partir du poste de travail, ce qui est notamment le cas des supports techniciens banques qui ne disposent pas de lecteur de badges.



Il concerne l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise à l'exception des cadres au forfait jour qui communiquent leurs jours d'absences à partir d'un système auto déclaratif.

Toutefois les cadres au forfait qui le souhaitent ont la possibilité de badger à usage personnel.

Un règlement d'utilisation sera remis à chaque utilisateur.

Article 3.2.d - Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont dues dès lors qu'elles dépassent :

- 39 heures par semaine,
- et/ou 1 607 heures par an sous déduction de celle payées ou récupérées au delà de 39 heures par semaine.

La volonté de l'entreprise est de réduire au maximum le nombre d'heures supplémentaires dont le recours doit rester exceptionnel.

Les modalités de recours et de paiement des heures supplémentaires sont définies dans un accord spécifique.

ARTICLE 4 - REMUNERATION

Quelles que soient les modalités d'utilisation de la RTT, le salaire fixe est lissé sur l'ensemble de l'année.

Ce maintien du salaire fixe des salariés se matérialise sur le bulletin de salaire par deux lignes comme suit :

- Le salaire principal calculé sur la base du taux horaire appliqué au nouvel horaire mensuel.
- Une indemnité compensatrice de réduction du temps de travail (indemnité RTT) équivalent à la compensation que doit accorder l'entreprise pour maintenir le niveau de salaire.

L'indemnité compensatrice est donc égale à la différence entre l'ancien salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire mensuel brut de base dénommé "salaire principal".

Afin d'assurer sans ambiguïté le maintien du salaire fixe, il est convenu que cette indemnité évoluera pour chaque salarié dans les mêmes conditions que le salaire principal correspondant à la durée du travail nouvellement définie.

Il reste entendu que cette compensation qui s'applique également aux nouveaux embauchés ne constitue pas un élément de l'assiette de calcul des heures supplémentaires. Par contre, elle s'intégrera dans l'assiette de calcul des indemnités conventionnelles de toutes natures, des cotisations de sécurité sociale et des droits à la retraite et à la prévoyance.

ARTICLE 5 – EMPLOI

Les effectifs à contrat à durée indéterminée des différents sites de i-BP au 31 mai 2006, appelés effectifs de référence, sont les suivants :



	effectifs CDI de référence au 31/05/2006	
Dijon	166	166
Nantes	180	273
Lyon	93	
Toulouse	212	241
Perpignan	29	
St Quentin	135	178
Morangis	31	
Ponant	12	
Total	858	858

i-BP s'engage :

- à augmenter l'effectif de référence de 75 personnes au 30 juin 2008, ce qui porte l'effectif à atteindre à 933 collaborateurs sous réserve de réajustement des effectifs de Perpignan.
 - o Ces recrutements devront permettre d'augmenter l'effectif de référence de Saint Quentin de 25 collaborateurs au minimum.
 - o Ces recrutements seront faits par priorité sur des prestations sous traitées à des sociétés de service et pour lesquelles le maintien est jugé nécessaire sans attendre les conclusions du dossier GPEC.
 - o En tout état de cause, les résultats de l'étude GPEC peuvent amener la Direction Générale à décider de recruter un nombre supérieur de collaborateurs.
 - o Tous les départs seront remplacés sur des postes et sur les sites où les recrutements sont jugés nécessaires.
- à maintenir les effectifs minimum sur les sites suivants pendant 5 ans, sachant que les mutations géographiques volontaires viendront corriger les seuils minimum.

	Effectif de référence au 31 mai 2006	effectif minimal pendant 5 ans
Dijon	166	160
Nantes	180	180
Lyon	93	90
Toulouse - Perpignan	241	240
St Quentin* – Morangis -Ponant	178	200
Total	858	

* un effectif minimal de 190 collaborateurs est fixé pour les sites de Saint Quentin et Morangis.



ARTICLE 6 - COMPTE EPARGNE TEMPS

Dans le cadre de l'application des dispositions relatives à la Réduction du Temps de Travail, les parties prévoient la possibilité d'utiliser un Compte Epargne Temps.

Les modalités pratiques de fonctionnement du Compte Epargne Temps seront définies par accord séparé.

ARTICLE 7 - COMMISSION DE SUIVI

Une commission de suivi nationale est mise en place à l'initiative de la Direction, ayant pour but d'assurer le suivi du présent accord et de trouver les solutions les plus appropriées pour résoudre les problèmes soulevés. Elle est composée :

- Du Directeur des Ressources Humaines
- D'un responsable de Ressources Humaines
- Des délégués syndicaux centraux signataires de l'accord
- D'un représentant de chaque comité d'établissement

Elle se réunira une fois par an au début du 2^{ème} trimestre. Les informations globales i-BP et par établissements seront communiquées.

Des réunions supplémentaires pourront être envisagées à la demande des signataires.

ARTICLE 8 - DATE D'APPLICATION, REVISION ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2007. Il est conclu pour une durée indéterminée.

En cas d'évolution législative, réglementaire, conventionnelle ou judiciaire affectant l'équilibre du présent accord, les parties conviennent de se réunir dans un délai d'un mois afin d'apporter au texte les adaptations nécessaires à sa continuité.

L'accord pourra être révisé ou dénoncé par l'une ou l'autre des parties dans le cadre de l'application des articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail. La dénonciation de l'accord ne peut être que totale eu égard au caractère d'indivisibilité que les parties reconnaissent à l'accord.

ARTICLE 9 - PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé conformément à la législation en vigueur, à la diligence de l'employeur et dans un délai de huit jours à compter de sa signature, en cinq exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du siège social de l'entreprise et de chacun de ses établissements. En outre, un exemplaire sera déposé auprès du Secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes du siège social et de chacun de ses établissements.

Cet accord sera également porté à connaissance du personnel sur l'intranet de i-BP



Fait à Lyon, le 19 décembre 2006

Philippe QUEUILLE
Président Directeur Général

Pour la CFDT
Mme SEIGNOBOSC

Pour la CGT
Mr VILLENEUVE

Pour FO
Mr DEMARS

Pour le SNB
Mr BALLEROY



**ANNEXE 1 : LISTE DES FONCTIONS RETENUES POUR
LES CADRES AU FORFAIT**

Adjoint directeur métier
Architecte technique
Architecte urbaniste
Assistante de direction générale
Auditeur interne
Chargé Ressources Humaines
Chef de produits
Chef de projets
Consultants métiers
Directeur conformité
Directeur de projets
Directeur du système d'information
Directeur financier
Directeur production
Directeur ressources humaines
Directeur technique et architecture
Directeur commercial et pilotage
Directeur organisation et plan
Directeur qualité , sécurité, conformité
Directeur métier
Directeur MOA
Juriste fiscaliste
Organisateur
Responsable achats
Responsable communication
Responsable comptable i-BP
Responsable de domaine
Responsable sécurité site
Responsable sécurité système d'information i-BP
Responsable de service
Responsable qualité
Responsable qualité production

Responsable financier
Responsable logistique
Responsable logistique site
Responsable MOA domaine
Responsable relations banques
Responsable ressources humaines