

TEMPS DE TRAVAIL

## En consolidant ses 35 heures, la branche Crédit Agricole les adapte à la transformation numérique

**En 2019, l'annexe de 2000 sur les temps de travail de la branche Crédit Agricole évoluera grâce à un accord minoritaire, qu'ont signé, le 29 juin dernier, la FNCA, pour la partie patronale et la CFDT. En plus d'ouvrir le forfait-jours à plus de salariés, cet accord conclu pour cinq ans, soit jusqu'au 31 décembre 2023, met en place un socle de branche en matière de travail à distance et de télétravail, en privilégiant la formule du travail à distance.**

Un accord de branche minoritaire du 29 juin 2018 adapte, à la transformation numérique, l'accord de réduction du temps de travail de 2000 des fédérations du Crédit Agricole. « Dans un contexte d'évolution de la hiérarchie des normes », telle qu'issue notamment des ordonnances Macron, les signataires souhaitent maintenir le rôle de la branche afin d'« assurer la cohérence et l'équité dans toutes les caisses régionales ».

### **L'organisation du temps de travail**

Comme précédemment, l'accord indique, pour les salariés, qui suivent un **horaire défini en heures**, que la durée conventionnelle du travail de 35 heures en moyenne sur l'année est fixée à **1599 heures**. Cette durée est majorée de sept heures au titre de la journée de solidarité, soit au total 1 606 heures. L'OTT (organisation du temps de travail) doit, estime l'accord, « répondre aux besoins des personnes qui la vivent: les clients et les salariés, et de l'entreprise ». Ainsi, elle doit s'élaborer

« en proximité ». L'OTT consiste donc, en priorité, dans chaque équipe, à définir la **meilleure répartition sur l'année** des jours ou des demi-journées de congés et de repos, en fonction, notamment, du droit de chaque salarié à **56 jours de congés** et de repos (hors impact de la journée de solidarité). Ce droit garantit une « équité globale en matière de temps de travail ». Par ailleurs, l'accord ajoute, comme auparavant, qu'une **durée de 39 heures** doit être privilégiée pour la plupart des équipes, l'ajustement aux variations d'activité étant réalisé par la répartition des jours de congés et de repos.

Enfin, l'accord de 2018 étend le nombre de salariés à qui peut être proposé un **forfait annuel défini** en jours (*v. aussi ci-après, les réponses de la directrice des affaires sociales de la FNCA*). Ainsi, il ouvre le forfait en jours à tous les salariés cadres du niveau G et à des salariés non cadres du niveau F. Afin de sécuriser le suivi de la charge de travail des salariés en forfait annuel en jours, l'accord **rappelle** les **principes** relatifs au **droit** à la **déconnexion** issus de l'accord du 1<sup>er</sup> mars 2017 sur les orientations de la branche (*v. le dossier convention collective -Accords, branche- n° 83/2017 du 3 mai 2017*).

### **Le travail à distance et le télétravail**

L'accord met en place un **socle de branche** en matière de **travail à distance** et de **télétravail**, en fixant notamment **six principes** directeurs relatifs à ces deux modes d'organisation du travail. Ainsi, l'accord interdit qu'un salarié y recoure à plein-temps.

Pour assurer le **maintien des agences sur le territoire**, tout en réduisant les temps de trajet et en augmentant la qualité de vie au travail, le principe retenu est de **privilégier**, si cela est possible, le **travail à distance**.

Les modalités de réalisation du travail à distance ou du télétravail sont définies, dans chaque caisse régionale, après réalisation d'un diagnostic, définissant les **populations éligibles** sur la base de critères tels que l'autonomie, l'ancienneté dans le poste, la nécessité d'une présence physique. Chaque caisse définit des **critères de priorité d'accès** au travail à distance et ou au télétravail, en concertation avec ses syndicats représentatifs.

### **L'épargne-temps**

Pour « répondre aux aspirations individuelles des salariés dans le cadre des possibilités de l'entreprise en termes de continuité du service », l'accord continue de prévoir la mise en place d'un compte épargne-temps dans chaque caisse régionale. Sauf disposition régionale plus favorable, l'épargne est limitée à dix jours. Ils peuvent être transformés en prime (sauf les congés payés), dans la limite de cinq jours par an, transformés en jours de repos ou retirés du compte pour financer une formation hors temps de travail. ■

Accord du 29 juin 2018 sur la durée et l'organisation du temps de travail dans les caisses régionales du Crédit Agricole

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR:  
[liaisons-sociales.fr](http://liaisons-sociales.fr)

## Des garanties sont accordées aux non-cadres éligibles au forfait-jours, selon la DAS du Crédit Agricole

**L'accord du 29 juin 2018 sur la durée et l'organisation du temps de travail dans les caisses régionales du Crédit Agricole étend le nombre de salariés à qui peut être proposé un forfait annuel défini en jours (v. article page précédente). Ainsi, il ouvre le forfait en jours à tous les salariés cadres du niveau G et à des salariés non-cadres du niveau F. Liaisons sociales quotidien fait le point avec Isabelle Godenèche, Directrice des affaires sociale (DAS) à la DRH de la Fédération nationale du Crédit Agricole, sur la conclusion de cet accord.**

### **La révision du forfait-jours dans les caisses du Crédit Agricole va au-delà de sa sécurisation. Pouvez-vous nous présenter les changements essentiels?**

Effectivement, l'accord du 29 juin 2018 fait évoluer les dispositions négociées au début des années 2000 sur le forfait défini en jours. À partir de 2019, l'accord permettra l'**extension potentielle du forfait-jours** à tous les cadres de niveau G

et certains **non-cadres** de niveau F. Les dispositions applicables avaient plus de 15 ans. Et certains salariés non cadres **organisent** leur **activité** et leur temps commercial de **façon autonome**, notamment leurs déplacements en endez-vous clients. Mais, le caractère inédit de l'accord tient aussi aux **garanties spécifiques** offertes à ces salariés non cadres. Ils pourront **tester cet horaire de travail une première année** avant d'adopter définitivement ou non le forfait en jours. De plus, l'accord de branche organise une **concertation locale de proximité** avec les organisations syndicales dans les caisses régionales et propose une grille d'analyse de neuf questions. La concertation permettra d'identifier les salariés non cadres auxquels l'organisation locale du travail confère une réelle autonomie dans l'organisation de leur travail.

### **Les règles de gestion du temps de travail évoluent-elles dans d'autres domaines?**

Effectivement, l'accord prend en compte l'évolution constatée depuis 2000, lorsque la réduction du temps de

travail avait été négociée dans la branche du Crédit Agricole comme dans n'importe quelle autre branche, même industrielle. La **contribution et la performance** des hommes et des femmes n'est **plus uniquement déterminée par le temps de travail**. L'accord constate la transformation numérique et l'utilisation des outils « nomades », qui permettent aux salariés de gérer la relation client en mobilité. Des dispositions nouvelles portent donc sur le **télétravail**, sur le droit à la déconnexion et sur le suivi de la charge de travail. Elles affirment aussi la volonté de maintenir les agences sur le territoire.

### **La réduction du temps de travail négociée en 2000 est-elle mise en cause?**

Le préambule du nouvel accord rappelle que les **dispositions de 2000** font partie du « **modèle social** de la branche du Crédit Agricole ». Les garanties de 2000, notamment celles concernant le repos hebdomadaire, les 35 heures en moyenne sur l'année, sont maintenues, voire consolidées. ■