

## ACCORD RELATIF AUX TEMPS DE TRAJETS SUPPLEMENTAIRES

### ENTRE LES SOUSSIGNEES :

**La Caisse d'épargne et de prévoyance d'Ile-de-France**, ci-après dénommée CEIDF, dont le siège social est situé 19 Rue du Louvre - 75001 PARIS, représentée par Monsieur François de LAPORTALIERE, en sa qualité de membre du Directoire en charge du Pôle Ressources et Services Bancaires,

D'UNE PART,

### ET :

**Les organisations syndicales représentatives** au sein de l'entreprise désignées ci-après :

Confédération française démocratique du travail (CFDT)

Confédération générale du travail (CGT)

Syndicat national de l'encadrement - Confédération générale des cadres (SNE-CGC)

Syndicat unifié – Union nationale des syndicats autonomes (SU-UNSA)

Solidaires, unitaires et démocratiques - Solidaires (SUD)

D'AUTRE PART,

**Il a été convenu ce qui suit :**

## PREAMBULE

En application de l'article L. 3121-4 du Code du travail, lorsque le temps de trajet entre le domicile et un lieu de travail dépasse, de manière ponctuelle, le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

La mise en œuvre de ce principe à titre expérimental, par accord du 16 décembre 2016, s'étant montrée satisfaisante, elle a été reconduite par accord du 2 décembre 2019. Cet accord à durée déterminée, entrée en vigueur le 1er janvier 2020, fixait son terme au 31 décembre 2022.

En conséquence, les parties signataires du présent accord entendent définir, à compter de sa date d'entrée en vigueur, les modalités de mise en œuvre du dispositif dans les conditions précisées ci-dessous.

\* \* \*

## ARTICLE 1<sup>er</sup> : CHAMP D'APPLICATION

Le dispositif s'applique lorsque les conditions prévues aux articles 1.1 et 1.2 sont remplies de façon cumulative :

### 1.1 - Déplacements visés

Il est rappelé que le temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail habituel n'est pas du temps de travail effectif et que la part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

L'activité de l'entreprise est exclusivement située en Ile-de-France. Il est admis que le temps de trajet moyen entre le domicile et le lieu de travail habituel est d'une heure aller ou retour.

Les parties conviennent donc que la contrepartie financière ci-après définie est appliquée pour le temps de trajet supplémentaire par rapport au temps de trajet habituel dès que le temps de trajet global inhabituel aller ou retour est supérieur à une heure (voir illustration en annexe).

Sont concernés les trajets aller comme les trajets retour.

La détermination du temps de trajet est réalisée par référence théorique à l'itinéraire conseillé (sans péage) par Mappy, ou site équivalent, sur un créneau horaire équivalent.

Ne sont pas concernés par le dispositif les déplacements :

- Entre deux lieux de travail qui ont lieu durant la journée de travail, d'un site à l'autre (interne ou client). Il s'agit d'un temps de travail effectif ;
- En province, qui font l'objet d'un régime spécifique (voir note de service).

### 1.2 - Populations visées

Le dispositif s'applique à tous les salariés dont la durée du travail est décomptée en heures.

Il concerne également les salariés participant à un projet faisant l'objet d'une lettre de mission. Lorsque la mission a lieu en dehors des jours habituellement travaillés, l'indemnisation est encadrée par une note de service spécifique.

Les populations suivantes ne sont pas concernées par le dispositif :

- les CAI roulants, qui bénéficient d'une prime dite de roulement ;
- l'ensemble des métiers nécessitant pour l'exercice de leur activité professionnelle habituelle des déplacements en Ile-de-France (voir illustration en annexe).

## **ARTICLE 2 : MODALITES DE CALCUL DE LA CONTREPARTIE FINANCIERE**

Lorsque le salarié effectue un temps de trajet supplémentaire dans les conditions prévues ci-dessus, il bénéficie d'une indemnisation (pour la tranche de temps prise en compte par le dispositif) à hauteur de 75% de son taux horaire contractuel (voir illustration en annexe).

Le nombre d'heures prises en compte ne peut dépasser 32 heures par mois.

Le versement de la contrepartie est réalisé sur la paie du mois suivant la déclaration.

Les modalités pratiques de déclaration du temps de trajet supplémentaire sont précisées par note de service.

La Direction des ressources humaines vérifie l'exactitude des déclarations réalisées dans le cadre des procédures définies par ses soins.

## **ARTICLE 3 : DATE D'EFFET ET DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord, conclu pour une durée déterminée, entrera en vigueur le 02/01/2023 et cessera de produire tout effet à l'arrivée du terme fixé le 31/12/2025.

## **ARTICLE 4 : REVISION DE L'ACCORD**

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à la Direction ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, la Direction et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

## **ARTICLE 5 : COMMUNICATION DE L'ACCORD**

Le présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Le présent accord sera mis en ligne sur le site intranet de la Caisse d'Épargne Ile-de-France dans l'espace dédié aux accords d'entreprise et sera donc accessible à l'ensemble du personnel.

## ARTICLE 6 : DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Il sera donc déposé :

- Sur la plateforme de téléprocédure dénommée « TéléAccords » accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du Code du travail ;
- Et en un exemplaire original au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## ARTICLE 7 : PUBLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

\* \* \*

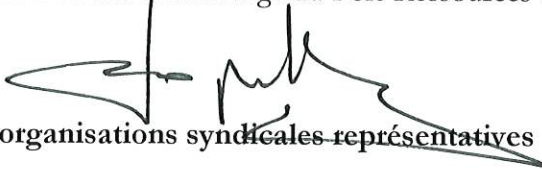
Fait à Paris, le 16/01/2023

En 10 exemplaires originaux

**Pour la Caisse d'Epargne et de Prévoyance Ile-de-France,**

François de LAPORTALIERE

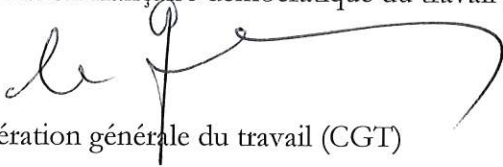
Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources et Services Bancaires



**Pour les organisations syndicales représentatives**

Confédération française démocratique du travail (CFDT)

Alain LE GAC



Confédération générale du travail (CGT)

Syndicat national de l'encadrement-Confédération générale des cadres (SNE-CGC)

*M. Bourcier*



Syndicat unifié - Union nationale des syndicats autonomes (SU-UNSA)

V. GELLENS



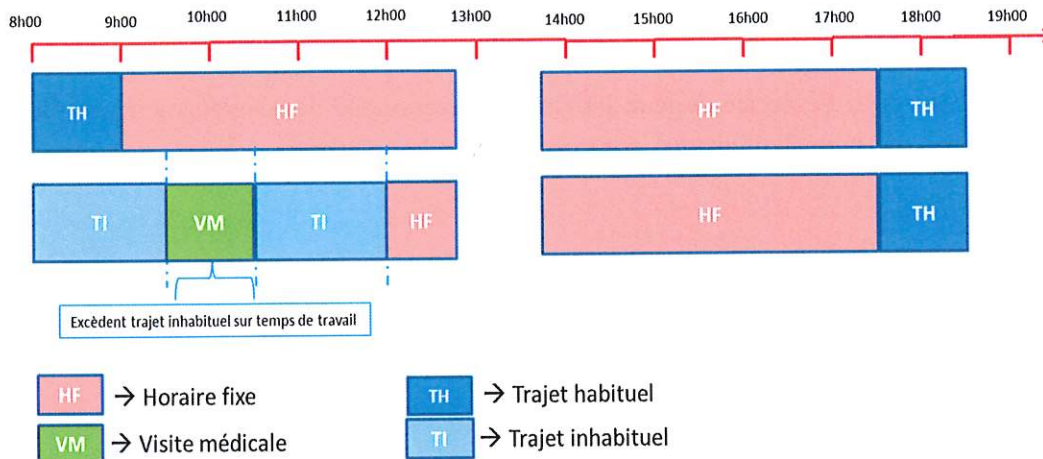
Solidaires, unitaires et démocratiques-Solidaires (SUD)

## ANNEXE - ILLUSTRATIONS

### 1/ Trajets supplémentaires

#### Exemple n°1 :

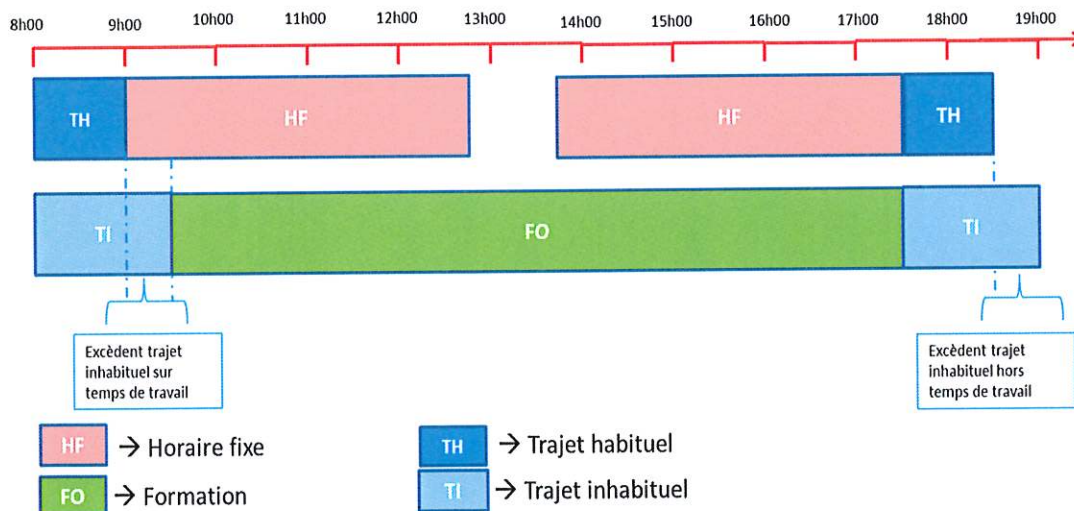
- Un salarié en horaire fixe se rend à une visite médicale de 9h30 à 10h30
- Temps de trajet habituel : 1h
- Temps de trajet inhabituel : 1h30



⇒ Aucune contrepartie financière

#### Exemple n°2 :

- Un salarié en horaire fixe se rend à une formation de 9h30 à 17h30
- Temps de trajet habituel : 1h
- Temps de trajet inhabituel : 1h30



⇒ 30 minutes (trajet du retour) doivent être indemnisées

## 2/Contrepartie financière

Exemple : un salarié réalise un temps de trajet supplémentaire dont 2 heures sont prises en compte au titre du dispositif d'indemnisation. Son taux horaire brut est de 18 euros.

La contrepartie est de 27 € brut (2 X 18 X 0,75).

## 3/Métiers

Les métiers nécessitant pour l'exercice de leur activité professionnelle des déplacements en Ile-de-France, non concernés par le présent accord, sont notamment les suivants :

### **Réseau :**

- Chargés d'affaires Banque de Développement Régional
- Chargés d'affaires Marchés Spécialisés
- Chargés d'affaires Gestion Privée

### **Siège :**

- Chefs de projets informatiques
- Auditeurs
- Responsables travaux dans le cadre du PIA, *etc.*

Ils sont recrutés sur des métiers dont l'exercice même implique des déplacements et dont la rémunération est ajustée en conséquence.