

Statut du personnel

Dispositions générales

➤ Article 1

Un exemplaire de ce statut sera remis à tout agent dès son admission dans le personnel sus-visé.

➤ Article 2

Les membres du personnel ne doivent oublier à aucun moment qu'ils sont liés par le secret professionnel.

Chapitre préliminaire : Droit syndical

➤ Article 7

En dehors de l'établissement et des heures de travail, la liberté d'opinion des membres du personnel est absolue. Elle ne peut toutefois aller jusqu'à porter atteinte au crédit et au bon renom de l'établissement.

TITRE I : ORGANISATION DE LA PROFESSION

Chapitre 2 : Comités d'entreprise et délégués du personnel

➤ Article 12

Les comités d'entreprise sont constitués, là où il y a lieu, conformément à la loi et suivant les indications contenues à cet effet dans les circulaires ministérielles.

Les délégués du personnel sont désignés dans les mêmes conditions.

TITRE II : PERSONNEL DU RESEAU DES CAISSES D'EPARGNE

Chapitre 1 : Recrutement, avancement, carrière

➤ Article 28

Les entreprises ne peuvent engager d'employés auxiliaires que dans les cas suivants :

- a) pendant les périodes de surcharge de travail ou encore pour les travaux saisonniers,
- b) pour effectuer des travaux particuliers nécessitant un personnel accru,
- c) pour pourvoir au remplacement passager d'un employé en cas d'absence prolongée.

En dehors des cas prévus ci-dessus aucun auxiliaire ne peut être maintenu d'une manière permanente.

Chapitre 3 : Discipline et sanctions

➤ Article 39

Le conseil fixe son règlement et désigne son secrétaire. Les membres du Conseil de Discipline émettent leur avis au vote secret.

➤ Article 40

Les membres du Conseil de Discipline ont tous pouvoirs pour examiner les dossiers personnels des comparants. Ils sont tenus au secret professionnel en ce qui concerne tant les délibérations du Conseil que le contenu des dossiers.

➤ Article 41

Le Conseil de Discipline ne peut formuler son avis que s'il est au complet : cet avis doit être formulé hors de la présence de l'agent.

➤ Article 47

Le recours normal devant les tribunaux reste ouvert à la suite de toute sanction.

➤ Article 50

L'employeur peut révoquer, en dehors de toute procédure disciplinaire, les agents frappés par une condamnation judiciaire en raison de faits passibles de peines afflictives et infamantes ou infamantes seulement.

TITRE III : CONDITIONS GENERALES DU TRAVAIL

Chapitre 1 : Durée du travail et congés

➤ Article 55

Le congé annuel payé est fixé à un mois pour tout le personnel ayant accompli au minimum une année de service.

Le congé du personnel n'ayant pas accompli une année de service est déterminé conformément aux dispositions légales en vigueur.

La date de départ est fixée d'un commun accord, compte tenu des besoins du service, entre l'employeur et les intéressés.

Tout agent partant en congé à une date postérieure au 10 du mois a droit au paiement anticipé de son traitement afférent à la durée de son congé.

Le congé annuel n'est pas reporté sur les années suivantes lorsque, volontairement, l'agent n'a pas demandé à en bénéficier dans l'année au cours de laquelle il est dû.

Dans les cas exceptionnels où un salarié est rappelé pour les besoins du service, il lui est accordé deux jours de congés supplémentaires et les frais de voyage provoqués par le déplacement lui sont remboursés.

Le personnel comptant au moins un an de présence a droit à un complément de congé d'hiver de 3 jours ouvrables. Ce complément ne peut en aucune façon être

accolé au congé principal. Il doit obligatoirement être pris en dehors de la période légale, c'est-à-dire entre le 1^{er} novembre et le 30 avril de l'année suivante¹.

➤ **Article 55 bis**

Les membres du personnel titulaire comptant un certain nombre d'années de service ont droit, chaque année, à un supplément de congé dont la durée varie selon l'ancienneté dans les conditions suivantes :

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté,
- 2 jours après 20 ans d'ancienneté,
- 3 jours après 30 ans d'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie au 31 mai de l'année en cours, son point de départ étant le jour de l'entrée dans les entreprises du réseau en qualité de stagiaire.

Par accord entre l'employeur et l'agent intéressé, le congé d'ancienneté peut être pris séparément ou accolé soit au congé principal, soit au congé d'hiver.

➤ **Article 56**

En cas d'absence prolongée pour maladie les salariés titulaires ou auxiliaires ayant plus d'un an de présence, bénéficient de six mois de congé à plein traitement et de six mois à demi-traitement. Les allocations prévues au présent article s'entendent déduction faite des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale.

La durée des périodes de repos pour maladie est fixée par le médecin traitant sous le contrôle du service médical de la caisse de sécurité sociale à laquelle le malade est rattaché.

Toutefois, l'employeur peut, s'il le juge utile, subordonner le versement de la partie du traitement qu'il est appelé à servir à un agent dans la limite des périodes fixées ci-dessus, aux résultats d'une contre-visite qui devra être effectuée à son domicile si le malade n'est pas en état de se déplacer.

Si l'agent malade a négligé de produire un certificat médical au moment de la reprise de son service ou si la maladie n'a pas été reconnue par le service médical, le salaire peut être supprimé pendant la durée de l'absence sans préjudice des sanctions susceptibles d'être prises pour absence injustifiée.

➤ **Article 57**

Les absences pour maladie ci-dessus prévues sont accordées dans la limite des droits de chaque agent, déduction faite des jours d'absence pour maladie dont l'intéressé a bénéficié au cours des douze mois précédant le départ pour maladie.

➤ **Article 58**

Les agents ayant épuisé leur droit aux allocations prévues à l'article 56 et dont l'état de santé nécessiterait certains soins supplémentaires ou une convalescence peuvent, sur leur demande, être mis en congé pendant une période maxima de deux

¹ L'ordonnance du 16.01.82 prévoyant un régime de congés payés globalement plus favorable que le statut, il convient d'appliquer désormais les dispositions légales prévues en la matière (lettre ministérielle du 16.12.82).

ans. Sur production d'un certificat médical, ce congé est renouvelable pendant une autre période de deux années.

Pendant ces périodes de congé, les agents n'ont droit qu'aux allocations prévues au règlement de la Caisse Générale de Retraites².

Ces congés donnent lieu aux mesures de contrôle prévues à l'article 56.

Article 59

Après un congé de maladie, et quelle que soit la durée de ce congé, l'agent est obligatoirement réintégré dans son emploi ou un emploi similaire, sauf avis formel du service médical.

L'agent, s'il n'est pas réintégré par suite d'un avis formel du médecin de l'établissement, recevra l'indemnité de licenciement prévue à l'article 52³.

Si une entreprise est dans l'impossibilité de maintenir les deux agents, le titulaire et le remplaçant,

a) si l'agent intérimaire n'appartient pas au cadre permanent, il reçoit l'indemnité de droit commun ;

b) si l'agent intérimaire vient de l'entreprise même, il reprend son ancien poste ;

c) si l'agent intérimaire appartient au cadre permanent, soit qu'il ait été recruté à l'extérieur, soit qu'il vienne d'une autre entreprise, l'employeur le signale à la Commission Paritaire Régionale qui s'efforcera, par priorité, d'en assurer le reclassement, dans sa classe et avec son ancienneté personnelle.

Cet agent reçoit les indemnités calculées selon les dispositions de l'article 52 fractionnées en mensualités égales à sa rémunération à la date de la cessation de l'activité.

Dès le reclassement intervenu, le paiement des mensualités restant à percevoir sur l'indemnité de licenciement sera supprimé comme devenu sans objet.

Le bénéfice des mensualités restant à percevoir sera également supprimé à l'agent refusant son reclassement sans motif reconnu valable par la Commission Paritaire Régionale.

Article 60

Les salariés peuvent s'absenter pendant une période ne pouvant excéder annuellement cinq jours sans subir une réduction d'appointements et sous réserve des vérifications d'usage, pour soigner personnellement un enfant, le conjoint ou un ascendant gravement malade.

Au cas où l'état du malade l'exige, ces absences peuvent se prolonger pendant une durée de deux mois mais les appointements ne sont plus dus au-delà de cinq jours d'absence.

² Depuis l'accord CPN du 31.05.96, il s'agit des allocations prévues au règlement de la Caisse Générale de Prévoyance.

³ L'indemnité visée est celle décrite à l'article 2.2.4 de l'accord sur les instances paritaires nationales du 22.12.94.

➤ **Article 61**

Le congé de grossesse est de 45 jours à plein traitement avant l'accouchement, de quatre mois à plein traitement après l'accouchement, ou à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer en cas d'adoption. En cas d'allaitement le congé est de quatre mois supplémentaires à demi-traitement.

Les traitements prévus au présent article s'entendent déduction faite des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale.

L'intéressée peut demander le bénéfice d'un congé sans traitement de huit mois à l'expiration du dernier congé prévu ci-dessus.

➤ **Article 62**

Des congés spéciaux sont accordés dans les cas suivants :

- Mariage de l'agent : 1 semaine,
- Mariage d'un enfant : 2 jours
- Mariage d'un frère ou d'une soeur : 1 jour,
- Naissance d'un enfant : 3 jours,
- Baptême, première communion : 1 jour,
- Décès du conjoint : 6 jours,
- Décès d'un enfant, du père ou de la mère : 3 jours,
- Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, des grands parents, des beaux-parents et des petits-enfants : 2 jours.

Les bénéficiaires desdits congés doivent produire les justifications utiles à l'employeur.

➤ **Article 63**

Lorsqu'un salarié doit assumer une charge publique ou syndicale à laquelle il consacre la plus grande partie de son temps, il peut prétendre à un congé de longue durée sans rémunération.

L'octroi d'un tel congé ne peut porter préjudice au salarié intéressé qui, à l'expiration dudit congé, doit être réintégré dans les cadres du personnel de l'entreprise.

En l'absence de vacance, l'employeur signale la situation de l'agent à la Commission Paritaire Régionale qui assure son reclassement par priorité⁴.

Lors de sa réintégration, le salarié est placé dans la situation qu'il occuperait pour l'ancienneté et l'avancement de grade s'il n'avait pas interrompu son service.

➤ **Article 64**

Il peut être accordé des congés sans traitement pour convenances personnelles sur la demande de l'intéressé. Ces congés ne peuvent être inférieurs à un an ni supérieurs à deux ans. A l'expiration de ce délai, le salarié doit réintégrer son poste ou est considéré comme démissionnaire. Dans ce dernier cas, il en est averti quinze jours à l'avance par lettre recommandée, par l'employeur.

⁴ Alinéa privé d'effet depuis la suppression des CPR mentionnée à l'article 1 de l'accord sur les instances paritaires nationales du 22.12.94.

Chapitre 2 : Traitements et indemnités

Section 2 : Indemnités

➤ Article 80 bis

Il est versé aux agents comptant au moins 15 ans d'ancienneté au moment de leur départ en retraite une indemnité égale à 6 % du traitement mensuel par année de service effectuée dans les entreprises du réseau et jusqu'à concurrence d'un maximum de 40 annuités, le traitement mensuel pris en considération étant égal au douzième de la rémunération totale des 12 derniers mois écoulés.

Lors de la liquidation de leur retraite par la Caisse Générale de Retraites, les agents en invalidité justifiant de 15 ans de service (service actif et période d'incapacité consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle) se voient attribuer par leur entreprise la prime prévues au 1^{er} alinéa ci-dessus calculée sur la base de leur temps de service actif augmenté du temps d'incapacité consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle. La rémunération de référence est celle de la classe ou de la catégorie qu'ils occupaient au moment de leur prise en charge au titre de l'invalidité.

Chapitre 3 : Hygiène et sécurité

➤ Article 81

Les employeurs sont tenus de se conformer rigoureusement aux lois, décrets et règlements en vigueur sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs, ainsi qu'à toutes les dispositions du code du travail.

➤ Article 81-1 : Sous-commission Sécurité

Il est institué par la CPN une sous-commission Sécurité chargée de suivre les questions d'intérêt national dans ce domaine.

La sous-commission est composée d'un représentant au moins, et de deux représentants au plus, de chaque organisation syndicale représentative dans le réseau des Caisses d'Épargne.

La délégation des employeurs est désignée par le Cencep. La sous-commission se réunit, à l'initiative du Cencep, au moins deux fois par an.

Une ou plusieurs réunions supplémentaires peuvent être envisagées si nécessaire en accord entre les organisations syndicales et le Cencep.

La sous-commission est destinataire d'informations établies par le Cencep, concernant la sécurité dans le réseau des Caisses d'Épargne, y compris les questions de formation à la sécurité.

Elle fait à la CPN toutes propositions visant à améliorer les dispositions dans les domaines sus-visés.

➤ Article 81-2 : Formation à la sécurité

Tout salarié, nouvellement recruté dans une entreprise du réseau des Caisses d'Épargne ou nouvellement affecté notamment en agence, doit suivre une formation

à la sécurité. Cette formation sera actualisée régulièrement selon l'évolution de l'environnement et renouvelée périodiquement.

Doivent également suivre une formation de même nature, les salariés intérimaires et les salariés embauchés à durée déterminée, y compris pendant la période des congés. Le contenu et la durée de la formation sont adaptés en conséquence.

La formation doit porter obligatoirement sur les thèmes suivants :

- sécurité des personnes (notamment conduite à tenir en cas d'agression, d'incendie ou d'incidents),
- sécurité des biens.

La formation sera adaptée par les entreprises du réseau, en concertation avec leur CHSCT et leur comité d'entreprise, dans le cadre de leurs attributions respectives ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

Elle a lieu sur le temps de travail et est rémunérée comme tel.

Article 81-3 : Agression

Les salariés victimes d'une agression, ou d'une tentative d'agression, en relation avec leur activité professionnelle, sont l'objet d'une déclaration au titre du régime " accident du travail " et ils sont informés par l'employeur du contenu des dispositions en vigueur leur permettant de bénéficier de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Ils doivent être invités à se rendre à une visite médicale du travail dans les délais légaux.

Ils bénéficient d'un droit à un repos exceptionnel rémunéré de deux jours ouvrés.

Pour les formalités administratives (notamment de police), ils élisent domicile au siège de leur entreprise.

Ils bénéficient contre les auteurs de l'agression d'un droit d'assistance aux frais de l'entreprise, dans le cadre des formalités et actions judiciaires ou autres éventuellement engagées, par l'avocat de leur choix. Cet avocat peut être le même que celui de la caisse.

Ils bénéficient d'une priorité pour obtenir un changement d'affectation sans perte de salaire et sans que cette mesure porte atteinte au déroulement normal de leur carrière.

L'agence où a eu lieu l'agression fera l'objet d'un examen spécial par le service de sécurité de l'entreprise pour étudier si des mesures techniques doivent être prises. Le CHSCT est associé à cet examen en application des dispositions du code du travail.

Toute agence ayant subi une agression doit systématiquement être fermée au public jusqu'à la fin de la journée.

➤ **Article 84**

Les entreprises occupant un nombreux personnel doivent organiser, en accord avec le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou, à défaut, les représentants des organisations syndicales, dans leur immeuble ou à proximité, un réfectoire, un service médical et, éventuellement, un salon de repos. Les autres établissements mettront, autant que possible, à la disposition de leur personnel, les mêmes aménagements.

Modalités d'application

➤ **Article 85**

Le présent statut ne pourra, en aucun cas, être la cause d'une réduction des avantages acquis par le personnel à la date de sa mise en application.