

ACCORD TEMPS DE TRAVAIL

Entre

L'ensemble des entités énumérées à l'article 2 du présent accord, représenté par Monsieur Guillaume SARKOZY, Délégué Général de l'Association de Moyens Malakoff Médéric, dûment habilité à cet effet par les dirigeants desdites entités :

d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales :

- C.F.D.T - Fédération Protection Sociale, Travail, Emploi, représentée par Monsieur Christian TERRIER, Délégué Syndical Central,

- I.P.R.C.- C.F.E./ C.G.C. - Syndicat National des Cadres et Agents de Maîtrise des Institutions de Prévoyance et de Retraites des Cadres, représenté par Monsieur Jean BLOT, Délégué Syndical Central,

- C.F.T.C. - Syndicat National du Personnel des Organismes de Retraite Complémentaire, représenté par Monsieur Jean-François CLUZEL, Délégué Syndical Central,

- C.G.T.-F.O. - Fédération Employés et Cadres - Section Fédérale des Organismes Sociaux Divers et Divers, représentée par Monsieur Luc GENETELLI, Délégué Syndical Central,

- C.G.T. - Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux CGT, représentée par Monsieur Hassan HADJAZI, Délégué Syndical Central,

d'autre part,



PLAN de L'ACCORD

Article 1 : OBJET DE L'ACCORD

Article 2 : CHAMP D'APPLICATION

Article 3 : LES DUREES DU TRAVAIL

- 3-1 : Durée hebdomadaire de travail
- 3-2 : Durée journalière de travail
- 3-3 : Accomplissement de la durée hebdomadaire sur 4 jours
- 3-4 : Durée annuelle du travail en heures

ARTICLE 4 : LES JOURS FERIES

ARTICLE 5 : LES JOURS de RTT

- 5-1 : Nombre de jours de RTT
 - 5-1-1 : Détermination du nombre de jours de RTT dans le cadre d'une durée hebdomadaire de 36h30 mn
 - 5-1-2 : Détermination du nombre de jours de RTT dans le cadre d'une durée hebdomadaire 38h30 mn
 - 5-1-3 : Garantie du nombre de jours annuels travaillés
- 5-2 : Modalités d'acquisition et de prise des jours de RTT
 - 5-2-1 : Acquisition des jours de RTT
 - 5-2-2 : Prise des jours de RTT

ARTICLE 6 : LES DEUX JOURS DE REPOS HEBDOMADAIRE

ARTICLE 7 : LES CONGES PAYES

ARTICLE 8 : LES HORAIRES DE TRAVAIL

ARTICLE 9 : LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

ARTICLE 10 : LES DISPOSITIONS CONCERNANT LE FORFAIT ANNUEL EN JOURS

- 10-1 : Les salariés éligibles au forfait en jours
- 10-2 : Le nombre de jours travaillés dans le cadre du forfait
- 10-3 : La formalisation du forfait par une convention individuelle de forfait en jours
- 10-4 : Dispositions « forfait jours » dans le cadre de l'harmonisation des dispositions temps de travail pour les collaborateurs ex AGM, CMAV, ex AGGM, Cercle Médéric et Centre Médéric Observatoire de l'Age éligibles au forfait jours
- 10-5 : Le décompte du temps de travail dans le cadre du forfait en jours
- 10-6 : Garantie du nombre de jours annuels travaillés
- 10-7 : Les modalités d'acquisition et de prise des jours de RTT
 - 10-7-1 : Acquisition des jours de RTT
 - 10-7-2 : Prise des jours de RTT
- 10-8 : Le forfait en jours aménagé
- 10-9 : Application des dispositions de la Convention collective des IRC
- 10-10 : Dépassement du forfait

ARTICLE 11 : LES MODALITES PARTICULIERES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR CERTAINES ACTIVITES

Article 11-1 : Les plateformes téléphoniques

11-1-1 : Application des dispositions de l'accord à l'ensemble des collaborateurs des plateformes téléphoniques

11-1-2 : Modalités particulières d'organisation inhérentes à l'activité des plateformes

11-1-3 : Amplitude de fonctionnement des plateformes téléphoniques

11-1-4 : Pausés journalières

11-1-5 : Fonctionnement du service sur l'année

11-1-6 : Dispositions particulières

Article 11-2 : La Gestion Entreprise

ARTICLE 12 : DISPOSITIONS DIVERSES

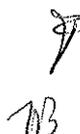
Article 12-1 : Commission de suivi

Article 12-2 : Accord d'adaptation

Article 12-3 : Durée de l'accord, possibilité de révision, dénonciation

Article 12-4 : Communication et dépôt de l'accord

Accord non signé par la CFTC

713  

Article 1 : Objet de l'accord

Prenant acte de la création de l'Association de Moyens Malakoff Médéric à compter du 1er juillet 2008 (A3M) succédant d'une part à l'Association Groupe Malakoff (A.G.M), et d'autre part à l'Association de Gestion du Groupe Médéric (A.G.G.M), et de la mise en cause, conformément aux dispositions de l'article L 2261-14 du Code du travail, des conventions et accords collectifs d'entreprises mentionnés à l'article 12-2 du présent accord, les parties sus mentionnées ont convenu de déterminer les règles relatives au temps de travail des collaborateurs visés dans le champ d'application figurant à l'article 2.

Il est précisé que le présent accord constitue l'accord de substitution visé par les dispositions de l'article L.2261-14 du Code du travail et vient donc, à date d'entrée en vigueur, remplacer les accords mentionnés à l'article 12-2 et ayant le même objet. Il remplace également tout usage, décision unilatérale ou accord atypique en vigueur au sein de l'ex AGM, de l'ex AGGM du Cercle Médéric, du Centre Médéric Observatoire de l'Age et de la CMAV ayant trait à l'organisation du temps de travail.

Compte tenu du souhait de mettre en place une organisation du temps de travail adaptée aux besoins des clients internes et externes contribuant aux objectifs de fonctionnement et de développement du Groupe et soucieuses de permettre à chacun de concilier au mieux vie professionnelle et vie privée, les parties au présent accord ont convenu des dispositions suivantes :

Article 2 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés, à l'exclusion des cadres dirigeants au sens de l'article L 3111-2 du Code du travail et de l'article 2-3 c du titre II de l'annexe VII à la Convention collective des IRC, qu'ils soient sous contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée, à temps complet et à temps partiel, des entités juridiques suivantes :

- de l'Association de moyens Malakoff Médéric,
- du Cercle Médéric,
- du Centre Médéric Observatoire de l'Age,
- de la CMAV

Pour les collaborateurs de la CMAV qui relèvent de la Convention collective des Sociétés d'Assurances les particularités ou avantages spécifiques en matière de durée du travail qui en découleraient, leur seraient applicables dans l'hypothèse où elles seraient plus avantageuses que celles prévues au présent accord.

Article 3 : Les Durées du travail

Article 3 – 1 : Durée hebdomadaire de travail

La durée hebdomadaire de travail est de 36 heures et 30 minutes (36 heures et 50 centièmes).

Le salarié peut, s'il le souhaite, opter pour une durée hebdomadaire de travail de 38 heures et 30 minutes (38 heures et 50 centièmes). Ce mécanisme d'option s'exerce pour une durée de douze mois continus sans possibilité de changement en cours de période et est renouvelable par tacite reconduction sauf dénonciation par le salarié un mois avant son échéance.

L'accomplissement de la durée hebdomadaire de travail s'inscrit dans le cadre des règlements « Horaires Individualisés » tels que visés à l'article 8 du présent accord. Ces règlements horaires seront soumis à la consultation des C.H.S.C.T et des Comités d'Établissement dans leur périmètre de compétence.

Les collaborateurs ex Malakoff ayant plus de 20 ans d'ancienneté qui bénéficiaient, en application des dispositions en vigueur au sein de l'ex AGM, d'une durée hebdomadaire réduite de 36h30 minutes à 36h15 minutes ainsi que d'un jour de RTT supplémentaire peuvent, s'ils le souhaitent, être maintenus sur ce dispositif horaire dérogatoire. Ce dispositif horaire dérogatoire est maintenu uniquement pour les collaborateurs ex Malakoff concernés qui opteraient pour le dispositif hebdomadaire à 36h30. Ce dispositif concerne également les collaborateurs ex Malakoff ayant plus de 20 ans d'ancienneté travaillant à temps partiel.

Article 3 – 2 : Durée journalière de travail

La durée journalière de référence est fixée à 7 heures 18 minutes soit 7 heures 30 centièmes pour une durée hebdomadaire de référence de 36 heures et 30 minutes.

La durée journalière de référence est fixée à 7 heures 42 minutes soit 7 heures 70 centièmes pour une durée hebdomadaire de référence de 38 heures et 30 minutes.

La durée journalière maximale est de 10 heures de travail.

Article 3-3 : Accomplissement de la durée hebdomadaire sur 4 jours

Par dérogations aux dispositions des articles 3-1 et 3-2, les collaborateurs peuvent, s'ils le souhaitent, et sous réserve d'une organisation et d'un dimensionnement des équipes permettant la mise en œuvre de ces dispositifs avec l'accord préalable du responsable hiérarchique, opter pour :

- une durée hebdomadaire de travail de 35 heures répartie sur 4 jours.
- une durée de travail de 70 heures sur 2 semaines répartie sur 9 jours (alternance d'une semaine de 4 jours et d'une semaine de 5 jours)

Dans cette hypothèse, les collaborateurs ne sont pas éligibles aux dispositions de l'article 5 du présent accord. Cette option s'exerce pour une durée de douze mois continus sans possibilité de changement en cours de période.

Les modalités d'accomplissement de la durée hebdomadaire de travail seront définies par accord entre l'intéressé et le responsable hiérarchique et feront l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Les parties au présent accord conviennent que cette modalité d'accomplissement de la durée hebdomadaire de travail sur 4 jours est mise en œuvre à titre expérimental pour une durée d'un an à partir du 1^{er} janvier 2011 et jusqu'au 31 décembre 2011.

Les parties au présent accord conviennent de se revoir dans les 3 mois précédant cette date, dans le cadre de la commission de suivi mentionnée à l'article 12-1 du présent accord, afin d'en faire le bilan et de décider de son éventuelle reconduction et / ou aménagements.

Article 3-4 : Durée annuelle du travail en heures

La durée annuelle de travail de l'ensemble des salariés, incluant les 7 heures de travail liées à la journée de solidarité, est calculée en fonction de la durée journalière de référence et du nombre de jours de repos découlant du présent accord.

Les collaborateurs disposant d'une convention individuelle de forfait en jours ne sont pas concernés par les dispositions relatives à la durée annuelle découlant de l'article 5 du présent accord.



Article 4 : Les jours fériés.

Conformément aux dispositions de la Convention collective des IRC l'ensemble des jours fériés est chômé. Le lundi de la Pentecôte est également un jour férié chômé.

En application de la Loi N° 2004-626 du 30 juin 2004 instaurant une « journée de solidarité » en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, le présent accord intègre, comme cela existait précédemment, la journée supplémentaire annuelle de travail non rémunérée pour les salariés. La journée de solidarité est ainsi déduite du nombre de jours RTT annuel global et conduit à constater un nombre de jours RTT égal respectivement à 10 ou 21 jours selon la durée hebdomadaire travaillée.

Pour les collaborateurs ayant opté pour l'un des dispositifs prévus à l'article 3-3 du présent accord, la journée de solidarité est accomplie par le travail d'une journée supplémentaire de 7 heures. Il est entendu que dès lors que le nombre d'heures travaillées dans l'année, compte tenu des années bissextiles ou des jours fériés coïncidant avec un jour ouvré, est supérieur ou égal à 1584 heures 10 centièmes, la journée de solidarité est considérée comme étant accomplie.

Article 5 : Les jours de RTT

Article 5-1 : Le nombre de jours de RTT

Article 5-1-1 : Détermination du nombre de jours de réduction du temps de travail (RTT) dans le cadre d'une durée hebdomadaire de 36 h 30 mn

Compte tenu de l'horaire hebdomadaire fixé à 36h30mn, il est attribué des jours de RTT calculés de la façon suivante sur la base de 9 jours fériés chômés en moyenne :

Nombre de jours dans le cadre de l'année civile	365
Nombre de jours non travaillés : Jours de repos hebdomadaires Congés payés Jours fériés	104 25 9 (en moyenne) dont le Lundi de Pentecôte
Nombres de jours travaillés	227
Durée annuelle	1584H10 centièmes (dont les 7h de journée de solidarité)
Durée journalière	7,3
Jours de RTT	10

Article 5-1-2 : Détermination du nombre de jours de réduction du temps de travail (RTT) dans le cadre d'une durée hebdomadaire de 38 h 30 mn

Compte tenu de l'horaire hebdomadaire fixé à 38h30mn, il est attribué des jours de RTT calculés de la façon suivante sur la base de 9 jours fériés chômés en moyenne :

Nombre de jours dans le cadre de l'année civile	365
Nombre de jours non travaillés :	

Handwritten signatures and initials:
A large signature, possibly "TB", and other initials like "CF" and "TB" are present in the bottom right corner of the page.

Jours de repos hebdomadaires	104
Congés payés	25
Jours fériés	9 (en moyenne) dont le Lundi de Pentecôte
Nombres de jours travaillés	227
Durée annuelle	1586H20 centièmes (dont les 7 heures de journée de solidarité)
Durée journalière	7,7
Jours de RTT	21

Article 5-1-3 : Garantie du nombre de jours annuels travaillés

Afin de pallier les éventuelles fluctuations du calendrier en matière de nombre de jours annuels - année bissextile - ou de nombre de jours fériés coïncidant avec un jour non ouvré – ou du nombre de jours fériés, il a été convenu par les parties signataires des dispositions suivantes :

- un nombre de jours annuels collectivement travaillés, déduction faite des jours de repos hebdomadaire, congés payés et jours fériés chômés, inférieur à 227 n'a pas pour effet de réduire le nombre de jours RTT,
- un nombre de jours annuels collectivement travaillés, déduction faite des jours de repos hebdomadaire, congés payés et jours fériés chômés, supérieur à 227 entraîne l'octroi de jours de RTT supplémentaires permettant d'aboutir aux durées annuelles respectives de 1584,10 heures et 1586,20 heures.

Il est précisé que le nombre de jours collectivement travaillés ainsi défini et égal à 227 avant le décompte des jours RTT, ne tient pas compte des jours de fractionnement, des jours supplémentaires de congés pour ancienneté ou de toute autre nature variant en fonction de la situation individuelle de chaque salarié, et du Vendredi Saint et du 26 décembre pour les collaborateurs relevant du régime local de Sécurité Sociale de Moselle, du Bas-Rhin et Haut- Rhin.

Les collaborateurs à temps partiel bénéficient des garanties mises en place par le présent article au prorata du taux d'activité et selon le nombre de jours travaillés dans la semaine.

Les parties prennent acte qu'à la date de conclusion du présent accord, la durée annuelle de travail des collaborateurs ex AGGM, Cercle Médéric et Centre Médéric Observatoire de l'Age est de 1580h25 centièmes. Les collaborateurs ex AGGM, Cercle Médéric et Centre Médéric Observatoire de l'Age se voient attribuer :

- pour une durée hebdomadaire de 36h30 mn, un crédit horaire annuel équivalent à 3 heures 85 centièmes (1584 heures 10 centièmes – 1580 heures 25 centièmes) porté au crédit le 1er lundi de l'année
- pour une durée hebdomadaire de 38h30 mn, un crédit horaire annuel équivalent à 5 heures 95 centièmes (1586 heures 20 centièmes – 1580 heures 25 centièmes) porté au crédit le 1er lundi de l'année.

Article 5 – 2 : Modalités d'acquisition et de prise des jours de RTT

La période de référence pour l'acquisition et la prise des jours de RTT est le semestre.

Les parties conviennent que, à la demande du salarié et sous réserve de l'accord du responsable hiérarchique, la période de référence pour la prise des jours RTT peut être fixée au trimestre selon les modalités définies à l'article 5-2-2.

(Handwritten signatures and initials)

Article 5-2-1 : Acquisition des jours de RTT

Les jours de RTT sont acquis au prorata du temps de travail.

Les salariés embauchés en cours de semestre, bénéficient d'un droit à jours de RTT calculé « prorata temporis ». Il en est de même pour les salariés quittant l'entreprise en cours de semestre. Le nombre de jours calculés « prorata temporis » est arrondi à la ½ journée supérieure.

Les absences non assimilées à du temps de travail pour l'acquisition des jours de RTT sont les suivantes :

- absences pour : maladie, congé maternité, congé paternité,
- toute absence pour congé sans solde : formation, parental, création d'entreprise, sabbatique,
- les congés compte épargne temps,
- toute absence pour congés enfants malades.

Ces absences n'entraînent donc pas l'acquisition de jours de RTT.

Cependant, à titre dérogatoire, toute absence pour cause de maladie inférieure à un mois continu ou discontinu sur l'exercice civil, n'a pas pour effet de diminuer le nombre de jours de RTT à acquérir. Au-delà d'un mois d'absence les droits à jours RTT sont réduits sur la base d'un arrondi à la ½ journée inférieure.

Les absences liées à un accident de travail, une maladie professionnelle, un accident de trajet ou des congés événements familiaux autres que les congés enfants malades, congé maternité et congé paternité n'ont pas pour effet de diminuer le nombre de jours de RTT à acquérir.

Des retenues sur salaires peuvent être faites, lorsqu'un salarié quittant définitivement l'entreprise a pris plus de jours de RTT qu'il n'en a acquis à la date de son départ.

Il en est de même pour le salarié quittant l'entreprise pour des congés sans solde (formation, création d'entreprise et sabbatique).

Le salarié qui a pris sur le semestre un nombre de jours de RTT supérieur au nombre de jours qu'il a réellement acquis en raison d'absence supérieure à un mois telle que mentionnée au présent article se voit proposer une régularisation à sa convenance :

- congé sans solde sur le « trop pris » de jours de RTT
- diminution correspondante du nombre de jours de congés payés à prendre
- diminution du nombre de jours de RTT correspondant sur le 2nd semestre, s'il s'agit du 1^{er} semestre.

Article 5-2-2 : Prise des jours de RTT

Chaque salarié se voit attribuer au début de chaque semestre, le nombre de jours de RTT à prendre dans le semestre calculé en fonction de sa durée hebdomadaire de travail.

Un mois avant le début de chaque semestre le salarié doit faire connaître les dates souhaitées pour la prise de ses jours de RTT pour accord de son responsable hiérarchique.

Les jours RTT peuvent prolonger ou anticiper une fraction de congés payés, un congé exceptionnel, une absence pour jour férié, un week-end ou un congé crédit horaire.

Si les dates souhaitées par le collaborateur ne sont pas compatibles avec les nécessités du service, un échange doit avoir lieu entre le collaborateur et son responsable hiérarchique.

A défaut d'accord entre le collaborateur et son responsable hiérarchique et afin d'assurer la bonne organisation du service, ce dernier a la possibilité d'organiser les dates de prise des jours de RTT des salariés de son service dans la limite de 50% des jours de RTT par semestre. Dans une telle hypothèse,

le responsable hiérarchique doit informer le salarié des dates retenues au moins 15 jours avant le début de chaque semestre.

En cas de modification par le responsable hiérarchique des dates retenues pour les jours de RTT à son initiative, ce changement doit être notifié au salarié au plus tard un mois avant le départ prévu.

Toute modification doit être exceptionnelle et ne doit intervenir qu'en cas de circonstances particulières, non connues au moment de l'acceptation du congé, justifiées par la nécessité du bon fonctionnement du service.

Sous réserve de l'accord du responsable hiérarchique, la prise des jours RTT acquis au cours du 1^{er} semestre (ou des deux premiers trimestres) peut, à la demande du collaborateur, être pour tout ou partie reportée au second semestre (ou aux deux derniers trimestres).

Si le salarié se trouve dans l'impossibilité de prendre son ou ses jours de RTT, par suite d'absence pour maladie, maternité, congé formation, accident du travail ou de trajet, la prise du ou des jours de RTT acquis peut être reportée à une date ultérieure. Ce ou ces jours doivent en tout état de cause être utilisés dans le mois suivant la reprise du travail.

Article 6 : Les deux jours de repos hebdomadaire

Les salariés bénéficient de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs dont le dimanche. La règle générale est que ces deux jours de repos hebdomadaires sont le samedi et le dimanche.

Cette règle concerne tant les salariés au décompte du temps de travail en heures que ceux disposant d'un décompte dans le cadre d'un forfait en jours.

Par exception, pour les activités pour lesquelles certains collaborateurs visés à l'article 11, uniquement sur la base du volontariat dispose d'une organisation de leur durée hebdomadaire sur 5 jours comprenant le samedi, les deux jours de repos hebdomadaire sont le dimanche et le lundi.

Article 7 : Les congés payés

Le nombre de jours de congés payés ainsi que les jours d'ancienneté sont ceux découlant de la CCN des IRC.

Concernant l'organisation des congés payés, les parties au présent accord prennent acte de l'ouverture d'une négociation en vue de la conclusion d'un accord relatif à l'organisation des congés payés sur l'année civile sans que l'issue de la négociation ne remette en cause le présent accord.

Par ailleurs, lorsque la fraction des congés prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, en une ou plusieurs fois, est au moins égale à 5 jours ouvrés, le salarié bénéficie de deux jours ouvrés de congés supplémentaires dits « congés de fractionnement ».

Il bénéficie d'un seul jour de congé supplémentaire « congé de fractionnement » lorsque cette fraction comprend 3 ou 4 jours.

Article 8 : Les horaires de travail

Les parties conviennent de mettre en place des horaires individualisés sans plages fixes pour une durée déterminée de 7 mois, soit sur la période allant du 1^{er} juillet 2010 jusqu'au 31 janvier 2011.

Ce dispositif, qui est mis en place à titre expérimental, repose sur un principe de confiance réciproque.

Les parties conviennent de se revoir, dans le cadre de la Commission de suivi, après 5 mois d'application de ce dispositif, afin d'examiner les éventuels dysfonctionnements impactant le service rendu aux clients

qui auraient été constatés et faire le bilan de son application. L'éventuelle reconduction et / ou aménagements du dispositif qui pourraient être nécessaires feront l'objet d'une négociation entre les parties au présent accord. A défaut d'accord, ce dispositif prendra fin au 31 janvier 2011.

Les modalités d'accomplissement des horaires découlant des règles de durée du travail sont définies dans le cadre de règlements « horaires individualisés » qui seront soumis dans le mois qui suit la signature du présent accord à la consultation des C.H.S.C.T et Comités d'Etablissement dans leur périmètre de compétence.

Sur l'ensemble des sites d'activités de l'entreprise des règlements « horaires individualisés » reprenant les principes ci-dessous seront proposés :

- des heures d'ouverture des bureaux comprises au maximum entre 7h30 mn et 19h, sous réserve des exceptions visées à l'article 11,
- une durée minimum de travail par journée de 4 heures, avec une interruption obligatoire de 30 minutes après 6 heures de travail continu. La durée minimum de travail par journée fait l'objet d'un prorata pour les collaborateurs à temps partiel sur 5 jours.
- une organisation de la présence des collaborateurs au sein des services répondant aux besoins des clients internes et externes
- la possibilité de s'absenter en cours de journée si l'activité du service le permet et sous réserve de l'information préalable du responsable hiérarchique
- la mise en place, au niveau de l'établissement, d'une voie de recours en cas de difficulté d'application entre le collaborateur et le responsable hiérarchique (mise en œuvre soit à l'initiative du collaborateur, d'un représentant du personnel ou du responsable hiérarchique)
- une possibilité de souplesse dans les « crédits » et « débits » horaire de + ou - 10 heures,
- une exception à l'application des horaires individualisés sans plages fixes et à la durée minimum de travail par jour notamment pour des journées de formation, des réunions internes ou bien externes à l'initiative des clients (dans de telles hypothèses les collaborateurs devront respecter les horaires de convocation, étant précisé que les formations ou les réunions internes ne pourront débuter avant 8h30 et se terminer après 18h30) et pour certaines activités particulières (accueil, standard, boutiques)
- une possibilité de prise d'un jour ou deux demi-journées de crédit par mois sauf refus du responsable hiérarchique motivé par la nécessité d'assurer la continuité du service, ce congé pouvant prolonger ou anticiper une fraction de congés payés, RTT, un congé exceptionnel, une absence pour jour férié, un week-end
- une possibilité de report d'un jour de crédit horaire acquis mais non pris sur un mois N sur le mois N+1
- un respect de la durée maximale de temps de travail par jour qui ne saurait dépasser 10 heures conformément à la réglementation.

Un dispositif de contrôle des éventuels dépassements des durées horaires est mis en place afin de veiller à la bonne application de l'accord. La Direction des Ressources Humaines, dans une telle hypothèse informe la Direction du salarié concerné.

Article 9 : Les heures supplémentaires

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées par les salariés, à la demande de l'entreprise notamment :

- pour répondre à des besoins de travaux particuliers ou urgents,
- pour résorber des charges de travail,
- pour faire face à des incidents,

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

• pour exercer des prestations commerciales en dehors des horaires de travail de l'entreprise (salons, forums dans lesquels le Groupe participe en tant qu'exposant).

Une information préalable est faite auprès du Comité d'établissement ou, à défaut des délégués du personnel, compétents concernant notamment le nombre de collaborateurs concernés, les éléments chiffrés permettant d'apprécier la charge de travail à traiter dans le cadre de ces heures supplémentaires ainsi que les motifs à l'origine de cette charge de travail

Un délai de prévenance de 15 jours calendaires doit, sauf exception, être respecté.

Dans la mesure où la différence entre la durée hebdomadaire de travail pratiquée (38 heures 30 minutes ou 36 heures 30 minutes) et la durée légale du travail est compensée par l'attribution de jours RTT, les heures supplémentaires ne sont décomptées qu'à compter, respectivement, de 38 heures 30 minutes ou 36 heures 30 minutes, selon la durée hebdomadaire pratiquée.

Le décompte des heures supplémentaires se fait dans le cadre de la semaine civile, sans compensation d'une semaine sur l'autre.

Les heures supplémentaires se distinguent des heures effectuées volontairement au-delà de l'horaire conventionnel par les salariés bénéficiant des horaires individualisés.

Pour être considérées comme supplémentaires, les heures doivent être formellement demandées par la hiérarchie.

Les heures supplémentaires donnent lieu à paiement assorti d'une majoration de salaire fixée à :

- 25 % pour les huit premières heures
- 75 % pour les heures suivantes

Les heures supplémentaires effectuées le samedi ouvrent droit à une majoration fixée à 75%.

Les heures supplémentaires majorées figurent obligatoirement sur le bulletin de paie.

La majoration s'applique sur le salaire effectif payé aux salariés, lequel comprend les primes inhérentes à la nature du travail.

Cette indemnisation peut être accordée, en tout ou partie, et à la demande du salarié sous forme de jours de repos compensateur équivalent.

Toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires donne lieu à la contrepartie obligatoire en repos de 100%.

Les salariés sont informés du nombre d'heures de contrepartie obligatoire en repos portés à leur crédit par un document annexé au bulletin de paie. Dès que ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de deux mois après son ouverture ;

- le droit à contrepartie obligatoire en repos reste toutefois acquis même si le salarié ne demande pas à en bénéficier dans le délai de deux mois ; l'employeur doit alors veiller à ce que le salarié prenne effectivement son repos dans un délai maximum d'un an ;

- en cas de fin du contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité compensatrice correspondant aux droits qu'il a acquis au titre de la contrepartie obligatoire en repos mais qu'il n'aurait pas encore pu utiliser.

Article 10 : Dispositions concernant le forfait annuel en jours

Il convient de distinguer trois catégories de cadres.

Handwritten signature and initials, including a large signature and the letters 'AB' and 'd'.

Les cadres dirigeants :

Il s'agit des cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant parmi les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués au sein de l'entreprise.

Conformément à la législation en vigueur, les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions relatives aux durées de travail (durées maximales) et aux temps de repos (quotidien et hebdomadaire).

Les dispositions légales applicables aux cadres dirigeants en matière de temps de travail sont celles relatives aux congés annuels payés, aux congés non rémunérés, aux congés pour événements familiaux et au compte épargne-temps.

Ils sont exclus du présent accord. Les dispositions les concernant sont détaillées dans leur contrat de travail.

Les cadres dits « autonomes » :

Ce sont les cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des responsabilités, des fonctions et des missions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils appartiennent.

Les cadres dits autonomes sont éligibles à un décompte de leur temps de travail en jours dans le cadre d'un forfait annuel en jours.

Les cadres dits « intégrés » :

Il s'agit des cadres dont la nature des fonctions et des missions les conduisent à suivre l'horaire collectif applicable au service ou à l'équipe au sein desquels ils sont intégrés. Il s'agit, notamment, des cadres liés exclusivement à l'horaire collectif de leurs équipes.

Le cadre dit « intégré » voit son temps de travail décompté dans les dispositifs « horaires » tels que prévus au présent accord. A sa demande, son éligibilité au forfait en jours peut être revue par son responsable hiérarchique.

Article 10 – 1 : Salariés éligibles au forfait en jours

Peuvent bénéficier du forfait jours, selon leur choix, sous réserve de la conclusion d'une convention individuelle de forfait, les cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés.

Relèvent notamment de cette catégorie les cadres de la fonction commerciale se déplaçant régulièrement ainsi que les responsables hiérarchiques à partir de Responsable de Service.

Article 10 - 2 : Le nombre de jours travaillés dans le cadre du forfait

Pour les collaborateurs au forfait en jours, le nombre de jours travaillés ne peut pas être supérieur à 213 jours dans l'année, ce forfait incluant la journée de solidarité.

A compter du 1^{er} juillet 2010, tout salarié embauché sur un poste justifiant le statut cadre et éligible au forfait bénéficie du seul forfait à 213 jours.

En cas de mobilité fonctionnelle sur un poste éligible au forfait, le salarié disposant d'un décompte de son temps de travail dans le cadre d'un forfait jour ou d'un décompte de son temps de travail en heures



bénéficie des options et contreparties définies, en fonction de sa situation d'origine, en annexes 1 et 2 du présent accord.

Article 10 – 3 : Formalisation du forfait par une Convention individuelle de forfait en jours

La mise en œuvre du forfait en jours fait l'objet d'une convention individuelle écrite à durée indéterminée, définissant notamment le nombre de jours travaillés.

Le décompte des journées de travail et de repos repose sur un système de déclaration de la présence des salariés bénéficiaires de ce type de forfait.

Lors de l'entretien annuel d'appréciation, la corrélation entre la charge de travail, l'organisation du temps de travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que la rémunération découlant du forfait en jours est examinée, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-46 du code du travail.

Le collaborateur au forfait peut solliciter auprès de son responsable hiérarchique un forfait aménagé ou un retour dans le cadre d'un dispositif de décompte horaire (36h30 ou 38h30, dispositif horaire sur 4 jours tel que prévu à l'article 3-3). Cette demande devra faire l'objet de l'accord du responsable hiérarchique. Cet accord entre le salarié et sa hiérarchie ainsi que ses modalités seront formalisés par avenant au contrat de travail. La rémunération du collaborateur sera réduite selon les modalités fixées en annexes 1 et 2, la réduction dans l'hypothèse du choix d'un dispositif horaire sur 4 jours est celle prévue pour le dispositif 36h30 minutes.

Article 10-4 : Dispositions « forfait jours » dans le cadre de l'harmonisation des dispositions temps de travail pour les collaborateurs ex AGM, CMAV, ex AGGM, Cercle Médéric et Centre Médéric Observatoire de l'Age éligibles au forfait jours

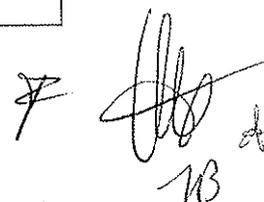
Les dispositions d'harmonisation pour les collaborateurs concernés figurent en annexe 1 au présent accord.

Les collaborateurs ex Malakoff au forfait jours ayant plus de 20 ans d'ancienneté qui bénéficiaient, en application des dispositions en vigueur au sein de l'ex AGM, d'un jour de RTT supplémentaire continueront à en bénéficier.

Article 10 – 5 : Décompte du temps de travail dans le cadre d'un forfait en jours

Pour atteindre un nombre de jours de travail de 213, il est attribué des jours de RTT calculés de la façon suivante :

Nombre de jours dans le cadre de l'année civile	365
Nombre de jours non travaillés :	
Jours de repos hebdomadaires	104
Congés payés	25
Jours fériés	9 en moyenne dont le Lundi de Pentecôte
Nombre de jours travaillés	227
Jours de RTT	14
Nombres de jours travaillés	213 dont journée de solidarité



Pour atteindre un nombre de jours de travail de 210 , il est attribué des jours de RTT calculés de la façon suivante :

Nombre de jours dans le cadre de l'année civile	365
Nombre de jours non travaillés :	
Jours de repos hebdomadaires	104
Congés payés	25
Jours fériés	9 en moyenne dont le Lundi de Pentecôte
Nombre de jours travaillés	227
Jours de RTT	17
Nombres de jours travaillés	210 dont journée de solidarité

Article 10 - 6 : Garantie du nombre de jours annuels travaillés

Afin de pallier les éventuelles fluctuations du calendrier en matière de nombre de jours annuels - année bissextile - ou de nombre de jours fériés coïncidant avec un jour non ouvré – ou du nombre de jours fériés, il a été convenu par les parties signataires des dispositions suivantes :

- un nombre de jours annuels collectivement travaillés, déduction faite des jours de repos hebdomadaire, congés payés, des jours fériés chômés et des 14 ou 17 jours RTT, inférieur à 213 ou 210 n'a pas pour effet de réduire le nombre de jours RTT,
- un nombre de jours annuels collectivement travaillés, déduction faite des jours de repos hebdomadaire, congés payés, des jours fériés chômés et des 14 ou 17 jours RTT, supérieur à 213 ou 210 entraîne l'octroi de jours de RTT supplémentaires permettant de garantir un nombre de jours travaillés égal à 213 ou 210.

Il est précisé que le nombre de jours collectivement travaillés ainsi défini et égal à 213 ou 210, ne tient pas compte des jours de fractionnement et des jours supplémentaires de congés pour ancienneté ou de toute autre nature variant en fonction de la situation individuelle de chaque salarié et du Vendredi Saint et du 26 décembre pour les collaborateurs relevant du régime local de Sécurité Sociale de Moselle, du Bas-Rhin et Haut- Rhin.

Article 10 – 7 : Les modalités d'acquisition et de prise des jours de RTT

La période de référence pour l'acquisition et la prise des jours de RTT est le semestre.

Les parties conviennent que, à la demande du salarié et sous réserve de l'accord du responsable hiérarchique, la période de référence pour la prise des jours RTT peut être fixée au trimestre selon les modalités définies à l'article 10-7-2.

Article 10-7-1 : Acquisition des jours de RTT

Les jours de RTT sont acquis au prorata du temps de travail.

Les salariés embauchés en cours de semestre, bénéficient d'un droit à jours de RTT calculé « prorata temporis ». Il en est de même pour les salariés quittant l'entreprise en cours de semestre. Le nombre de jours calculés « prorata temporis » est arrondi à la ½ journée supérieure.

Les absences non assimilées à du temps de travail pour l'acquisition des jours de RTT sont les suivantes :
- absences pour : maladie, congé maternité, congé paternité,

- toute absence pour congé sans solde : formation, parental, création d'entreprise, sabbatique,
- les congés compte épargne temps,
- toute absence pour congés enfants malades .

Ces absences n'entraînent donc pas l'acquisition de jours de RTT.

Cependant, à titre dérogatoire, toute absence pour cause de maladie inférieure à un mois continu ou discontinu dans l'exercice civil, n'a pas pour effet de diminuer le nombre de jours de RTT à acquérir. Au-delà d'un mois d'absence les droits à jours RTT sont réduits sur la base d'un arrondi à la ½ journée inférieure.

Les absences liées à un accident de travail, une maladie professionnelle, un accident de trajet ou des congés événements familiaux autres que les congés enfants malades, congé maternité et congé paternité n'ont pas pour effet de diminuer le nombre de jours de RTT à acquérir.

Des retenues sur salaires peuvent être faites, lorsqu'un salarié quittant définitivement l'entreprise a pris plus de jours de RTT qu'il n'en a acquis à la date de son départ.

Il en est de même pour le salarié quittant l'entreprise pour des congés sans solde (formation, création d'entreprise et sabbatique).

Le salarié qui a pris sur le semestre un nombre de jours de RTT supérieur au nombre de jours qu'il a réellement acquis en raison d'absence supérieure à un mois telle que mentionnée au présent article se voit proposer une régularisation à sa convenance :

- congé sans solde sur le « trop pris » de jours de RTT
- diminution correspondante du nombre de jours de congés payés à prendre
- diminution du nombre de jours de RTT correspondant sur le 2nd semestre, s'il s'agit du 1^{er} semestre.

Article 10-7-2 : Prise des jours de RTT

Chaque salarié se voit attribuer au début de chaque semestre, le nombre de jours de RTT à prendre dans le semestre calculé en fonction de sa durée hebdomadaire de travail.

Un mois avant le début de chaque semestre le salarié doit faire connaître les dates souhaitées pour la prise de ses jours de RTT pour accord de son responsable hiérarchique.

Les jours RTT peuvent prolonger ou anticiper une fraction de congés payés, un congé exceptionnel, une absence pour jour férié, un week-end ou un congé crédit horaire.

Si les dates souhaitées par le collaborateur ne sont pas compatibles avec les nécessités du service, un échange doit avoir lieu entre le collaborateur et son responsable hiérarchique.

A défaut d'accord entre le collaborateur et son responsable hiérarchique et afin d'assurer la bonne organisation du service, ce dernier a la possibilité d'organiser les dates de prise des jours de RTT des salariés de son service dans la limite de 50% des jours de RTT par semestre. Dans une telle hypothèse, le responsable hiérarchique doit informer le salarié des dates retenues au moins 15 jours avant le début de chaque semestre.

En cas de modification par le responsable hiérarchique des dates retenues pour les jours de RTT à son initiative, ce changement doit être notifié au salarié au plus tard un mois avant le départ prévu.

Toute modification doit être exceptionnelle et ne doit intervenir qu'en cas de circonstances particulières, non connues au moment de l'acceptation du congé, justifiées par la nécessité du bon fonctionnement du service.


73 7

Sous réserve de l'accord du responsable hiérarchique, la prise des jours RTT acquis au cours du 1^{er} semestre (ou des deux premiers trimestres) peut, à la demande du collaborateur, être pour tout ou partie reportée au second semestre (ou aux deux derniers trimestres).

Si le salarié se trouve dans l'impossibilité de prendre son ou ses jours de RTT, par suite d'absence pour maladie, maternité, congé formation, accident du travail ou de trajet, la prise du ou des jours de RTT acquis peut être reportée à une date ultérieure. Ce ou ces jours doivent en tout état de cause être utilisés dans le mois suivant la reprise du travail.

Article 10-8: Forfait en jours aménagé

Les collaborateurs au forfait jours peuvent à leur demande et sous réserve de l'accord de leur hiérarchie, opter pour un forfait annuel aménagé ne pouvant être inférieur à 105 jours. Dans ces conditions, leur rémunération est réduite à due proportion du rapport entre le nombre de jours de leur forfait aménagé et le nombre de jours du forfait annuel de référence dans les conditions définies à l'annexe 2 pour les collaborateurs concernés par les règles d'harmonisation durant la période allant du 1^{er} juillet 2010 au 31 décembre 2010.

Pour les autres collaborateurs des entités visées à l'article 2 du présent accord à compter du 1^{er} juillet 2010 et pour l'ensemble des collaborateurs entrant dans le champ d'application du présent accord à compter du 1^{er} janvier 2011, la rémunération du forfait aménagé est calculée à due proportion du forfait dont dispose le collaborateur au moment du choix pour un forfait aménagé.

Les modalités d'accomplissement de ce forfait annuel aménagé sont définies dans la convention individuelle de forfait en précisant notamment l'organisation des jours de repos complémentaire découlant du forfait aménagé.

Les collaborateurs travaillant dans le cadre d'un forfait aménagé ne sont pas assimilés à des salariés à temps partiel et cela quel que soit le nombre de jours de travail figurant dans leur convention de forfait. En conséquence, les dispositions réglementaires relatives à l'abattement d'assiette de cotisations de sécurité sociale pour les temps partiels ne sont pas applicables.

À la demande des salariés intéressés, et dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, l'assiette des cotisations de retraite (régime général de la sécurité sociale et régimes complémentaires) peut être déterminée comme si le salarié exerçait son activité dans le cadre du forfait annuel de référence, de sorte que la nouvelle situation n'entraîne pas de perte de droits pour la retraite, sous réserve que ces salariés financent eux-mêmes la part salariale, l'entreprise continuant de supporter la totalité de la part patronale.

Les collaborateurs en forfait aménagé ont la possibilité de cotiser sur la partie de salaire reconstituée sur la base du forfait annuel de référence, pour la seule « garantie décès ».

Ils prendront en charge l'intégralité des cotisations (salariales et patronales) sur la partie du salaire différentiel entre le salaire du forfait annuel de référence et le salaire du forfait aménagé.

Article 10-9 : Application des dispositions de la Convention collective des IRC

Les cadres dont le temps de travail est exprimé en forfait jours bénéficient des jours de repos, en lieu et place des réductions horaires, dans les conditions définies aux articles 27 et 30 de la CCN des IRC.

Ainsi conformément aux dispositions :

- de l'article 27 de la CCN des IRC, les femmes enceintes dont le temps de travail est exprimé en forfait jours bénéficieront de deux jours de repos par mois,

- de l'article 30 de la CCN des IRC, les collaborateurs âgés de plus de 60 ans dont le temps de travail est exprimé en forfait jours bénéficieront d'un jour de repos par mois, portés à deux jours par mois lorsque les intéressés atteignent l'âge de 63 ans

Article 10-10 : Dépassement du forfait

Compte tenu de la nature de ses missions, le cadre au forfait est autorisé à renoncer à une partie de ses jours de repos et à dépasser le nombre de jours travaillés fixé dans son forfait annuel en contrepartie d'une majoration de son salaire dans la limite des dispositions légales, sous réserve que les besoins du service le justifie et de l'accord du responsable hiérarchique.

Cet accord entre le salarié et sa hiérarchie est formalisé, sous forme d'un avenant à la convention individuelle de forfait.

Les jours effectués au-delà du forfait annuel du collaborateur concerné, dans les conditions fixées au présent article, bénéficient d'une majoration de 10% sur la base d'une journée normale de travail.

Article 11 : Les modalités particulières d'organisation du temps de travail pour certaines activités.

Les parties au présent accord entendent définir les dispositions particulières relatives au temps de travail inhérentes à certaines activités limitativement énumérées.

Article 11-1 : Les plateformes téléphoniques

Le présent article concerne l'ensemble des plateformes des entités entrant dans le champ d'application du présent accord.

A la date de signature du présent accord, les collaborateurs concernés sont les suivants :

- les conseillers accueil clientèle de la Direction Relation Client Particuliers,
- les chargés d'accueil et conseillers retraite de la plateforme CICAS
- les conseillers commerciaux des plateformes commerciales « Entreprises » (Centre d'Appels Créateurs, Télémarketing Collectif) et « Individuel » (Vente à distance/Internet).

Article 11-1-1 : Application des dispositions de l'accord à l'ensemble des collaborateurs des plateformes téléphoniques

L'ensemble des collaborateurs des plateformes téléphoniques bénéficient des dispositions prévues au présent accord.

Article 11-1-2 : Modalités particulières d'organisation inhérentes à l'activité des plateformes

Les collaborateurs des plateformes téléphoniques bénéficient des dispositions prévues à l'article 8 de l'accord temps de travail relatif aux horaires individualisés et du règlement horaires individualisés en vigueur au sein de leur établissement.

Afin d'assurer un service de qualité et disposer des ressources nécessaires sur l'amplitude d'ouverture des plateformes correspondant au service assuré pour nos clients (DRCP, VDI, CAC, TMC) ou demandée par les Fédérations (CICAS), le responsable de chaque plateforme organise les plannings nécessaires à l'activité après concertation avec les collaborateurs concernés.

Afin d'assurer une équité entre les collaborateurs, les plannings seront en priorité « tournants » sur les différentes options d'horaire ou de permanences retenues au sein de chaque plateforme concernée.

Les plannings sont communiqués avec un délai de prévenance minimal d'une semaine.

Chaque collaborateur a la possibilité de permuter son horaire hebdomadaire planifié avec un autre collaborateur, s'ils disposent des mêmes compétences de réponse au téléphone, et après information du responsable du service.

A défaut d'accord entre deux salariés, toute modification de planning sera soumise à l'accord du responsable du service.

Le responsable du service a de son côté la faculté d'organiser ces permutations dans le cas d'une nécessité de remplacement.

Les collaborateurs ont la possibilité de s'absenter en cours de journée sous réserve de l'accord préalable du responsable hiérarchique lorsqu'ils sont en poste à disposition pour des appels « clients ».

Article 11-1-3 : Amplitude de fonctionnement des plateformes téléphoniques

Les parties conviennent que le mode d'organisation du temps de travail des équipes dédiées telles que définies au présent article fait l'objet d'un suivi particulier dans le cadre de la Commission de suivi sur la période du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011.

Les parties au présent accord conviennent de se revoir dans les 3 mois précédant le 30 juin 2011, dans le cadre de la Commission de suivi mentionnée à l'article 12-1 du présent accord, afin d'en faire le bilan et de décider des éventuels aménagements nécessaires.

1 : Plateforme DRCP

La plate-forme téléphonique de la DRCP est ouverte à la clientèle de 8h00 à 21h00 du lundi au samedi.

Pour les collaborateurs exerçant leur activité au plus tard jusqu'à 18h30, ils bénéficient de l'ensemble des modalités prévues par les règlements horaires individualisés complétées par les dispositions d'organisation prévues à l'article précédent.

La plage d'ouverture de 17h30 à 18h30 est assurée prioritairement par des collaborateurs volontaires. La plage d'ouverture de 18h30 à 21h00 et du samedi est assurée exclusivement par des collaborateurs volontaires ou par des collaborateurs embauchés prioritairement à temps plein, dans le cadre d'une équipe dédiée fonctionnant selon un planning spécifique couvrant cette plage d'ouverture. La Direction se réserve néanmoins la possibilité d'avoir recours à des salariés à temps partiel à horaires fixes pour assurer le fonctionnement de la plateforme sur cette plage d'activité à défaut de volontaires.

A la date de signature du présent accord, les parties prennent acte que les ressources nécessaires sur cette plage d'activité sont estimées à 5 ETP.

2 : Plateformes commerciales « Entreprises »

Les plates-formes téléphoniques commerciales Entreprises sont ouvertes à la clientèle de 8h00 à 20h00 du lundi au vendredi.

Pour les collaborateurs exerçant leur activité au plus tard jusqu'à 18h30, ils bénéficient de l'ensemble des modalités prévues par les règlements horaires individualisés complétées par les dispositions d'organisation prévues à l'article précédent.

La plage d'ouverture de 17h30 à 18h30 est assurée prioritairement par des collaborateurs volontaires. La plage d'ouverture de 18h30 à 20h00 est assurée exclusivement par des collaborateurs volontaires ou par des collaborateurs embauchés prioritairement à temps plein, dans le cadre d'une équipe dédiée fonctionnant selon un planning spécifique couvrant cette plage d'ouverture. La Direction se réserve néanmoins la possibilité d'avoir recours à des salariés à temps partiel à horaires fixes pour assurer le fonctionnement de la plateforme sur cette plage d'activité à défaut de volontaires.

A la date de signature du présent accord, les parties prennent acte que les ressources nécessaires sur cette plage d'activité sont estimées à 3 ETP.

3 : Plateformes commerciales « Individuel »

Les plates-formes téléphoniques commerciales Individuel sont ouvertes à la clientèle de 8h00 à 21h00 du lundi au samedi.

Pour les collaborateurs exerçant leur activité au plus tard jusqu'à 18h30, ils bénéficient de l'ensemble des modalités prévues par les règlements horaires individualisés complétées par les dispositions d'organisation prévues à l'article précédent.

La plage d'ouverture de 17h30 à 18h30 est assurée prioritairement par des collaborateurs volontaires. La plage d'ouverture de 18h30 à 21h00 et du samedi est assurée exclusivement par des collaborateurs volontaires ou par des collaborateurs embauchés prioritairement à temps plein, dans le cadre d'une équipe dédiée fonctionnant selon un planning spécifique couvrant cette plage d'ouverture. La Direction se réserve néanmoins la possibilité d'avoir recours à des salariés à temps partiel à horaires fixes pour assurer le fonctionnement de la plateforme sur cette plage d'activité à défaut de volontaires.

A la date de signature du présent accord, les parties prennent acte que les ressources nécessaires sur cette plage d'activité sont estimées à 2 ETP.

4 : Plateforme CICAS

La plateforme CICAS est ouverte à la clientèle de 8h30 à 18h00 du lundi au vendredi.

Pour tenir compte des contraintes horaires liées à l'organisation du travail et particulièrement de la rotation des permanences impliquant une présence quotidienne jusqu'à 18 heures à raison d'une semaine sur cinq, il est accordé aux chargés d'accueil et conseillers retraite de la plateforme CICAS un crédit de 15 minutes par jour la semaine suivant cette dernière afin de permettre un départ anticipé d'autant.

Article 11-1-4 : Pauses journalières

Dans le souci de concilier les impératifs de production, de qualité de service et de qualité de vie au travail, les collaborateurs des plateformes téléphoniques bénéficient de deux pauses quotidiennes, d'une durée de 15 minutes chacune. Dans un souci de respect de la qualité de service, la gestion des pauses est assurée par le responsable hiérarchique.

Ces deux pauses quotidiennes sont assimilées à du temps de travail effectif.

Les parties au présent accord prennent acte que l'assimilation de ces temps de pause à du temps de travail effectif aboutit en réalité à une durée hebdomadaire de travail de 34 heures pour un collaborateur

travaillant sur 5 jours pour une durée hebdomadaire de 36h30 minutes et de 36 heures pour un collaborateur travaillant sur 5 jours pour une durée hebdomadaire de 38h30 minutes .

Article 11-1-5 : Fonctionnement du service sur l'année

Afin d'assurer le fonctionnement continu de chacune des plateformes dans les meilleures conditions d'efficacité, le responsable hiérarchique peut solliciter une présence minimale collective sur certaines périodes de l'année.

Dans une telle hypothèse, des périodes sont définies pour la prise de congés et sont détaillées, pour chacune des plateformes dans un calendrier hebdomadaire établi annuellement par chaque responsable de service, prenant en compte les congés scolaires.

Article 11-1-6 : Dispositions particulières

Les parties signataires conviennent qu'à compter du 1^{er} jour du mois de signature du présent accord, une prime mensuelle d'un montant de 175 euros brut par mois au maximum est accordée aux Conseillers accueil clientèle de la DRCP ainsi qu'aux chargés d'accueil et conseillers retraite de la plateforme CICAS.

Cette prime sera versée avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2010.

Les primes attribuées sont versées avec les appointements du mois N + 1.

Cette prime est versée au prorata du temps de travail aux collaborateurs travaillant à temps partiel.

Son principe et le détail de ses modalités de versement, comme les autres dispositions du présent accord, seront soumis à l'avis du Comité Central d'Entreprise.

Les parties conviennent de se revoir chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire afin d'examiner les conditions de la rémunération de l'exercice passé et l'éventuelle nécessité de reconduire et/ou faire évoluer la prime définie au présent accord.

11-2 : La Gestion Entreprise

Les collaborateurs de la Gestion Entreprise bénéficient des dispositions du présent accord.

Toutefois, souhaitant ré internaliser l'activité liée à la prise en charge des appels clients relatifs à la gestion des contrats, la gestion entreprise, le contentieux et l'affiliation, la Direction se réserve la possibilité de mettre en place une équipe dédiée composée de collaborateurs exclusivement volontaires ou de recourir à des contrats particuliers en horaires fixes afin d'assurer un service jusqu'à 21h ainsi que le samedi au sein de la gestion entreprise.

A la date de signature du présent accord, les parties prennent acte que cette activité pourrait être assurée sur le site d'Angers étant précisé que les ressources nécessaires sont estimées à 5 ETP.

Article 12 : Dispositions diverses

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de l'article L.2232-12 du Code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L.2323-6 du Code du travail, le présent accord a été soumis à l'avis du Comité Central d'Entreprise le 29 mars 2010.

Article 12-1 : Commission de suivi

Une commission de suivi, composée de trois représentants de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord et de représentants de la Direction, est chargée de résoudre les difficultés d'application et d'interprétation du présent accord, de veiller à la bonne application du dispositif, en particulier à son adaptation aux évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles. La commission de suivi procédera notamment au suivi des évolutions de rémunérations des collaborateurs selon le dispositif horaire choisi (décompte horaire, forfait jours).

Pendant la première année d'application du présent accord, la commission se réunit au moins une fois tous les deux mois et dans tous les cas dans la première quinzaine de janvier 2011 pour dresser le bilan des dispositions expérimentales prévues par cet accord.

Après la première année, elle se réunit au moins une fois par an.

Le temps passé aux réunions de la commission de suivi est assimilé à du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur les crédits d'heures de délégation.

Article 12-2 : Accord d'adaptation

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions suivantes :

- concernant l'AGGM, le Cercle Médéric et le Centre Médéric Observatoire de l'Age : l'accord sur le temps de travail du 30 juin 2000 révisé par les avenants du 15 décembre 2000 et du 9 octobre 2007,

- concernant l'AGM et la CMAV : l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 19 septembre 2001, l'accord sur les horaires mobiles du 30 avril 1986, l'accord sur la fixation de la journée de solidarité du 13 décembre 2004, l'accord relatif aux salariés en invalidité du 29 décembre 2006 et les articles 9, 10, 12 et 13 du chapitre VII de la convention d'entreprise du 31 décembre 1985.

Il est précisé que le présent accord vaut accord de substitution aux dispositions portant sur les mêmes objets et contenues dans les accords précités conformément aux dispositions de l'article L.2261-10 du Code du travail. Il se substitue également à tout usage, décision unilatérale ou accord atypique en vigueur au sein de l'ex AGM, de l'ex AGGM du Cercle Médéric, du Centre Médéric Observatoire de l'Age et de la CMAV portant sur les mêmes objets.

Article 12-3 : Durée de l'accord, possibilité de révision, dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à effet du 1^{er} juillet 2010.

Conformément aux dispositions des articles L.2222-5 et L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé entre la Direction et une ou plusieurs organisations syndicales signataires.

Conformément aux dispositions des articles L.2222-6 et L.2261-9 et suivants du Code du travail, le présent accord pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la direction de l'entreprise, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires représentatives des salariés. Le préavis de dénonciation est fixé à 3 mois.

Le présent accord est conclu sur le fondement de la législation en vigueur à la date de signature. Dès lors que la loi, des mesures réglementaires ou encore des dispositions conventionnelles viendraient à bouleverser l'économie générale des mesures mises en œuvre par le présent accord, les parties conviennent de se rencontrer dans le mois qui suivrait l'entrée en vigueur d'une telle modification.

Article 12-4 : Communication et dépôt de l'accord

Le présent accord sera porté à la connaissance de l'ensemble des personnels entrant dans son champ d'application.

Conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et L.2231-7 du Code du travail, cet accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et de publicité prévues par la réglementation.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 6 avril 2010 (en 10 exemplaires)

Pour les entités énumérées à l'article 2
Monsieur Guillaume SARKOZY, Délégué Général,

Pour les organisations syndicales représentatives,
Pour la CFDT
Monsieur Christian TERRIER, Délégué Syndical Central,

Pour la CFE-CGC
Monsieur Jean BLOT, Délégué Syndical Central,

Pour la CFTC
Monsieur Jean-François CLUZEL, Délégué Syndical Central,

Pour la CGT-FO
Monsieur Luc GENETELLI, Délégué Syndical Central,

Pour la CGT
Monsieur Hassan HADJAZI, Délégué Syndical Central

ANNEXE 1

Les dispositions de la présente annexe font partie intégrantes de l'accord et ne concernent que les collaborateurs ex AGM, CMAV et les collaborateurs ex AGGM, Cercle Médéric et Centre Médéric Observatoire de l'Age qui, au 30 juin 2010, relèvent du statut cadre.

1 : Les différentes options

A) Les collaborateurs cadres de statuts ex AGM et CMAV

A-1 : Le collaborateur cadre de statut ex AGM ou CMAV au forfait 210 jours a le choix, pour le 1^{er} juillet 2010, soit :

- D'opter pour le forfait de 213 jours.
Dans cette hypothèse il bénéficiera d'une contrepartie financière d'un montant correspondant à 2% de son salaire réel (hors ancienneté).
- De demeurer dans le cadre d'un forfait jour de 210 jours travaillés.
Dans cette hypothèse, la rémunération du collaborateur restera inchangée.
- D'opter pour un forfait aménagé moyennant une réduction de son salaire réel (hors ancienneté) à hauteur de 0,47% par jour tel que défini à l'annexe 2.
- D'opter pour le dispositif horaire 36h30 minutes,
- D'opter pour le dispositif horaire 38h30 minutes.

Le collaborateur cadre ex AGM et CMAV bénéficiant d'un décompte de son temps de travail dans le cadre d'un forfait en jours au 30 juin 2010 a la possibilité de choisir un dispositif « horaire » tel que prévu à l'article 3.

Ce choix, qui doit être effectué le 1^{er} juillet 2010, est sans incidence sur sa rémunération.

Au delà de cette date, le passage du forfait de 210 jours à un dispositif horaire 36h30 minutes s'accompagne d'une réduction du salaire réel (hors ancienneté) de 4,04% et le passage du forfait de 210 jours à un dispositif horaire de 38h30 minutes s'accompagne d'une réduction du salaire réel (hors ancienneté) de 5,6%.

A-2 : Le collaborateur cadre de statut ex AGM ou CMAV au décompte horaire pourra, le 1^{er} juillet 2010, soit :

- Opter pour le forfait de 213 jours.
Dans cette hypothèse il bénéficiera d'une contrepartie financière d'un montant correspondant à 6,04% de son salaire réel (hors ancienneté).
- Opter pour un forfait de 210 jours
Dans cette hypothèse, il bénéficiera d'une contrepartie financière d'un montant correspondant à 4,04% de son salaire réel (hors ancienneté).
- Opter pour un forfait aménagé moyennant une réduction de la contrepartie financière à hauteur de 0,47% par jour tel que défini à l'annexe 2.
- Demeurer dans un dispositif horaire 36h30 minutes ou opter pour le dispositif horaire 38h 30 minutes

B) Le collaborateur cadre de statut ex – AGGM, Cercle Médéric ou Centre Médéric Observatoire de l'Age a le choix, pour le 1er juillet 2010 :

- D'opter pour le forfait de 213 jours
Dans cette hypothèse il bénéficiera d'une contrepartie financière d'un montant correspondant à 6,04% de son salaire (hors ancienneté) pour les collaborateurs au régime horaire 36h15 minutes ou 7,6% de son salaire réel (hors ancienneté) pour les collaborateurs au régime horaire 38h30 minutes.
- D'opter pour un forfait de 210 jours
Dans cette hypothèse, il bénéficiera d'une contrepartie financière d'un montant correspondant à 4,04% de son salaire (hors ancienneté) pour les collaborateurs au régime horaire 36h15 minutes ou 5,6 % de son salaire réel (hors ancienneté) pour les collaborateurs au régime horaire 38h30 minutes.
- D'opter pour un forfait aménagé moyennant une réduction de la contrepartie financière à hauteur de 0,47% par jour tel que défini à l'annexe 2.
- D'opter pour un dispositif horaire 36h30 minutes ou demeurer dans un dispositif horaire 38h30 minutes

2 : Les modalités

A) Période du 1/07/2010 au 31/12/2010

Les collaborateurs cadres ex AGM, CMAV et ex AGGM, Cercle Médéric et Centre Médéric Observatoire de l'Age éligibles au forfait jours doivent choisir, pour le 1^{er} juillet 2010 l'une des options définies à l'article 1 de la présente annexe pour une durée déterminée de 6 mois soit du 1^{er} juillet 2010 jusqu'au 31 décembre 2010.

Pendant cette période transitoire les contreparties financières définies par la présente annexe et à l'annexe 2 sont versées sous forme de primes mensuelles ou déduites du salaire réel (hors ancienneté) en cas de forfait aménagé sur une ligne spécifique figurant sur le bulletin de paie.

Le collaborateur doit formaliser sa demande pour le 1^{er} juillet 2010.

B) Au plus tard le 31/12/2010

B-1) A l'issue de la période initiale de 6 mois, chaque collaborateur ayant opté pour un forfait pourra :

- soit confirmer ce forfait dans le cadre d'une convention individuelle de forfait à durée indéterminée : dans cette hypothèse, la contrepartie financière définie par la présente annexe ou à l'annexe 2 sera intégrée dans le salaire réel de l'intéressé,
- soit opter pour un autre forfait avec la contrepartie financière adaptée résultant de la présente annexe ou de l'annexe 2,
- soit renoncer à tout forfait avec un retour à sa rémunération d'origine.

B-2) A l'issue de la période initiale de 6 mois, chaque collaborateur cadre ex AGM et CMAV qui bénéficiait au 30 juin 2010 d'un forfait en jours à 210 jours et qui a opté le 1^{er} juillet 2010, pour un dispositif horaire 36h30 minutes ou 38h30 minutes pourra :

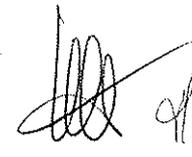
- soit opter dans le cadre d'une convention individuelle de forfait à durée indéterminée, à compter du 1^{er} janvier 2011, pour un forfait à 213 jours avec une contrepartie financière de 2%.
- soit revenir dans le cadre d'une convention individuelle de forfait à durée indéterminée, à compter du 1^{er} janvier 2011, à un forfait à 210 jours sans contrepartie financière, sa rémunération demeurant ainsi inchangée.
- soit opter pour un forfait aménagé moyennant une réduction de son salaire réel (hors ancienneté) à hauteur de 0,47% par jour en deçà de 210 jours.
- soit demeurer dans le dispositif horaire pour lequel il a opté le 1^{er} juillet 2010.

3 : Modalités d'information et de formalisation des options

Les collaborateurs cadres concernés se verront individuellement proposer par écrit les différentes options qui leur sont offertes ainsi qu'en fonction de l'option choisie par eux les modalités particulières d'application pendant la période de 6 mois et le choix d'option à faire à l'issue de ladite période. Le choix définitif fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Accord non signé par la CFTC

7
TB



ANNEXE 2

FORFAIT EN JOURS AMENAGE DANS LE CADRE DU DISPOSITIF D'HARMONISATION POUR LES SALARIES « EX-MALAKOFF » (A.G.M ET CMAV) et « EX-MEDERIC » (AGGM, CERCLE MEDERIC et CENTRE MEDERIC OBSERVATOIRE DE L'AGE) entre le 1/07/2010 et le 31/12/2010

Contrepartie au choix du forfait à 210 ou 213

ex –Malakoff (AGM et CMAV)

Situation d'origine	Choix	Contrepartie (sur le salaire hors ancienneté)
36h50	210	4,04 %
36h50	213	6,04%
210	210	Rémunération inchangée
210	213	2 %

ex –Médéric (AGGM, Cercle Médéric et Centre Médéric Observatoire de l'Age)

Situation d'origine	Choix	Contrepartie (sur le salaire hors ancienneté)
36h25	210	4,04%
36h25	213	6,04%
38h50	210	5,6%
38h50	213	7,6%

Possibilité d'un forfait aménagé inférieur au forfait de 210 jours

Calcul de la contrepartie en termes de rémunération au prorata du choix du nombre de jours dans le forfait aménagé, par soustraction de 0,47% par jour de réduction calculée sur le forfait de 210 jours

ex –Malakoff (AGM et CMAV)

Situation d'origine	Choix	Contrepartie (sur le salaire hors ancienneté)
36h50	209	3,57%
36h50	208	3,10%
36h50	207	2,63%
36h50	206	2,16%
36h50	205	1,69%
36h50	204	1,22%
36h50	203	0,75%
36h50	202	0,28%
36h50	201	-0,19%
36h50	200	-0,66%
...		
36h50	105	-45,31%

Les cadres ex-Malakoff au forfait à 210 jours ont la possibilité d'opter pour un forfait aménagé moyennant une diminution de rémunération de 0,47% par jour de réduction

ex -Médéric (AGGM, Cercle Médéric et Centre Médéric Observatoire de l'Age)

Situation d'origine	Choix	Contrepartie (sur le salaire hors ancienneté)
36h25	209	3,57%
36h25	208	3,10%
36h25	207	2,63%
36h25	206	2,16%
36h25	205	1,69%
36h25	204	1,22%
36h25	203	0,75%
36h25	202	0,28%
36h25	201	-0,19%
36h25	200	-0,66%
...		
36h25	105	-45,31%
38h50	209	5,13%
38h50	208	4,66%
38h50	207	4,19%
38h50	206	3,72%
38h50	205	3,25%
38h50	204	2,78%
38h50	203	2,31%
38h50	202	1,84%
38h50	201	1,37%
38h50	200	0,90%
38h50	199	0,43%
38h50	198	-0,04%
38h50	197	-0,51%
..		
38h50	105	-43,75 %

Accord non signé par la CFTC

Handwritten signatures and initials.