

DUREE DU TRAVAIL

Dans le cadre de la négociation engagée en application de la loi du 19 janvier 2000, sur la réduction négociée du temps de travail (Loi AUBRY), la Direction du G.S.A.R. et les Organisations Syndicales C.F.D.T. et C.F.T.C. ont régularisé un accord d'entreprise le 31 mai 2000 sur l'Organisation et la Réduction du Temps de Travail.

Cet accord fixe la durée collective annuelle du travail à :

- **1 585 heures, pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures,**
- **208 jours, pour le personnel dont le temps de travail est décompté en jours.**

L'accord sur l'Organisation et la Réduction du Temps de Travail du 31 mai 2000, figurant ci-après, présente les modalités d'application retenues au GSAR en matière de durée et d'organisation du travail.

Afin de prendre en compte les contraintes spécifiques de chaque Groupement, une programmation différente de la durée annuelle du travail, assortie de modalités de réduction du temps de travail adaptées aux besoins de chaque structure, a été fixée à l'intérieur d'un cadre commun défini pour l'ensemble du personnel du G.S.A.R..

La durée collective du travail étant annualisée, il appartient aux partenaires sociaux de définir la programmation annuelle du temps de travail dans le cadre de la négociation collective annuelle.

A l'issue de la négociation collective annuelle, le personnel est informé, par note de service, du calendrier des jours fériés et chômés retenu pour l'année en cours et du nombre de jours de repos applicable à chaque Groupement, en fonction des principes définis, pour chaque structure, par l'accord sur l'Organisation et la Réduction du Temps de Travail

Accord d'Entreprise sur l'Organisation et la réduction du Temps de Travail du 31 mai 2000

S O M M A I R E

n° de page
de l'Accord

Préambule	1
Champ d'application	2
Identification des catégories de salariés	2
Le personnel dont le temps de travail est décompté en heures.....	2
Le personnel dont le temps de travail est décompté en jours	2
Les cadres dirigeants	3
Modalités de réduction du temps de travail	3
Principes	3
Le personnel dont le temps de travail est décompté en heures.....	4
• Régime général	4
• Régime particulier d'AMS-Ré.....	4
• Modulation des horaires à ASSURPOL	5
Le personnel dont le temps de travail est décompté en jours	6
Utilisation des jours de repos	7
Incidences des absences sur l'acquisition des jours de repos.....	9
Comptabilisation et gestion du temps de présence	9
Travail effectif.....	9
Contrôle du temps de travail.....	10
Contrats de travail spécifiques	11
Salariés à temps partiel.....	11
Salariés embauchés sous CDD	11
Embauches et départs en cours d'année	11
Rémunérations	12
Bilan et suivi de l'accord	12
Prise d'effet, mise en œuvre de l'accord	13
Prise d'effet	13
Mise en œuvre de l'accord	13
Durée	13
Révision et dénonciation de l'accord	13
Révision de l'accord	13
Dénonciation de l'accord.....	13
Dépôt et publicité	14
Annexes	15

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'ORGANISATION
ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Entre :

Monsieur STANISLAS, agissant en qualité de Directeur du G.S.A.R.,

d'une part,

et :

- Madame LASSAQUE, agissant en qualité de Déléguée Syndicale C.F.D.T.,
- Madame POUCHELON, agissant en qualité de Déléguée Syndicale C.F.T.C.,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit.

PREAMBULE

Le présent accord, conclu en application de la loi du 19 janvier 2000 sur la réduction négociée du temps de travail, répond à une double préoccupation :

- dans le contexte des mutations rapides, dans lequel évolue le secteur de l'assurance, la nécessité pour les Groupements d'optimiser leur capacité à concilier la réalisation de leurs missions en maîtrisant leurs coûts de gestion et en répondant à l'exigence du maintien de la qualité du service rendu, tout en recherchant le meilleur équilibre en terme d'emplois,
- la volonté d'améliorer les conditions de travail du personnel et de répondre à leur aspiration vers plus de temps libre en vue d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Pour y répondre, et afin de prendre en compte les contraintes spécifiques de chaque Groupement liées à leur propre domaine d'intervention, l'objectif de cet accord est de fixer, à l'intérieur d'un cadre commun défini pour l'ensemble des membres du personnel du GSAR, des modalités de réduction du temps de travail adaptées aux besoins de chaque structure, notamment aux variations d'activité.

Pour réussir, ce projet d'entreprise doit être partagé par l'ensemble du personnel. Chacune des parties concernées prend l'engagement de créer les conditions favorables à la réussite de ce projet et à favoriser les intérêts respectifs de l'entreprise, des adhérents et des salariés.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux membres du personnel du G.S.A.R. relevant des classes 1 à 7, présents à la date de la signature, ainsi qu'au personnel qui serait embauché ultérieurement, titulaire d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD), à temps complet ou à temps partiel.

ARTICLE 2 : IDENTIFICATION DES CATEGORIES DE SALARIES

2.1 - Le personnel dont le temps de travail est décompté en heures

- Le temps de travail du personnel occupant des fonctions relevant des classes 1, 2, 3 ou 4 est décompté en heures.
- Le temps de travail des cadres de la classe 5 occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de leur service et pour lesquels la durée du temps de travail peut être prédéterminée est décompté en heures.

Dans ce cas, les deux jours de congés supplémentaires accordés aux cadres par la Convention Collective Nationale du 27 mai 1992 (Art 14 des dispositions particulières « Cadres ») en contrepartie de la disponibilité inhérente à la fonction de cadre ne leur sont pas applicables.

Toutefois, les cadres de classe 5 conservent la possibilité, à leur demande, de voir leur temps de travail décompté en jours.

2.2 - Le personnel dont le temps de travail est décompté en jours

La loi introduit des modalités spécifiques en matière de décompte du temps de travail des cadres. Elle prévoit notamment la possibilité de décompter en jours leur durée de travail lorsque celle-ci ne peut être prédéterminée du fait :

- de la nature de leurs fonctions,
 - des responsabilités qu'ils exercent,
 - du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.
- Sur la base de cette définition légale et conformément à l'esprit de la définition du cadre donnée par l'article 2 des dispositions particulières « Cadres » de la CCN, le temps de travail des cadres de classe 6 et 7 relève d'un décompte en jours.
 - Les cadres de classe 5 peuvent à leur demande écrite et motivée, s'ils considèrent que leur activité et les missions qui leur sont confiées s'inscrivent dans ce contexte, opter pour un décompte de leur temps de travail en jours.

Le cadre, ayant opté pour un décompte de son temps de travail en jours, a la possibilité de modifier son choix pour revenir sur un décompte en heures en formulant sa demande par écrit au cours du mois de décembre. La modification prendra ainsi effet au 1^{er} janvier de l'année suivante.

u *g.* *Ar*

2.3 - Les cadres dirigeants

Conformément aux dispositions légales, ont la qualité de cadres dirigeants, les 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 dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise.

Sont considérés comme cadres dirigeants, les cadres de direction au sens de l'accord professionnel du 3 mars 1993.

Les cadres dirigeants ne sont pas, conformément à la loi, soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail, et en conséquence ne sont donc pas concernés par le présent accord.

ARTICLE 3 : MODALITES DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1 - Principes

Conformément aux dispositions conventionnelles, la durée du travail est annualisée et s'accompagne d'une programmation du temps de travail sur l'année.

Deux modes de décompte de la durée annuelle sont proposés :

- le décompte en heures,
- le décompte en jours.

A l'intérieur de ces deux modes de décompte, des modalités de réduction du temps de travail adaptées aux besoins spécifiques de certains Groupements adhérents du G.S.A.R., soumis à des contraintes particulières, sont proposées afin de continuer à maintenir le niveau des prestations fournies à leurs membres.

Quelle que soit la formule de l'aménagement du temps de travail retenue dans le Groupement, la durée collective annuelle s'applique à l'ensemble du personnel du G.S.A.R. concerné par le présent accord.

La durée annuelle du travail est réduite de :

- 1 712 heures à 1 585 heures pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures, soit une réduction effective de 7,42 %
- 217,5 jours à 208 jours pour le personnel dont le temps de travail est décompté en jours, soit une réduction effective de 9,5 jours.

Handwritten signature and initials

3.2 – Le personnel dont le temps de travail est décompté en heures

3.2.1 – Régime général

Bénéficiaires

Est concerné par les dispositions relevant du régime général l'ensemble du personnel des classes 1 à 5 du G.S.A.R. à l'exception du personnel affecté aux activités :

- du Groupement ASSURPOL,
- du service Production du Groupement AMSRé.

Modalités de réduction

La réduction du temps de travail se traduit :

- > par l'attribution de 12 jours de repos en supplément des jours fériés légaux,
- > par une réduction journalière du temps de travail de 22 minutes, soit un horaire quotidien de 7 h 44 centièmes (7 h 26 minutes).

Les dispositions relatives au bénéfice de l'horaire mobile restent acquises, notamment en ce qui concerne la possibilité de récupérer les heures excédentaires sur les plages mobiles ou sous forme de journée ou demi-journée, à raison d'un jour par mois, soit un total de 12 jours dans l'année.

3.2.2 – Régime particulier d'AMSRé

Bénéficiaires

Est concerné par ce régime particulier le personnel des classes 1 à 5 affecté à l'activité du Service Production du Groupement AMSRé.

Modalités de réduction

Compte tenu de l'activité saisonnière très marquée du Groupement AMSRé, le personnel dont l'activité est liée au service production bénéficie d'un régime particulier.

- > La durée quotidienne du travail reste fixée sur l'année à 7 h 80 centièmes (7 h 48 minutes).
- > La réduction du temps de travail se fait par l'attribution de 22 jours de repos, en supplément des jours fériés légaux.

Les jours fixes tels que définis au point 3.4. sont à prendre uniquement pendant les 1^{er} et 4^{ème} trimestres de l'année, période pendant laquelle l'activité est moins intense.

- > Compte tenu de la présence indispensable de ces personnels pendant la période où l'activité est la plus forte, et du nombre de jours de repos accordés sur les 6 autres mois de l'année, ce mode de réduction du temps de travail s'accompagne d'une diminution de la récupération des heures excédentaires

u *Q. Asr*

effectuées dans le cadre de l'horaire mobile, sous forme de journée ou de 1/2 journée de repos.

Le bénéfice de l'horaire mobile reste néanmoins maintenu pour cette catégorie de personnel. La **récupération des heures excédentaires** est possible pendant les plages mobiles, mais **limitée**, sous forme de crédit horaire, à **2 jours par an**, à prendre au cours des 1^{er} et 4^{ème} trimestres de l'année.

3.2.3 – Modulation des horaires à ASSURPOL

Les mesures de modulation proposées ci-après s'inscrivent dans le cadre général des dispositions mises en oeuvre au G.S.A.R. pour réduire le temps de travail et en constituent l'une des modalités.

Elles sont définies conformément aux principes énoncés à l'article L 212.8 du Code du Travail.

Bénéficiaires

Ces dispositions s'appliquent au personnel dont le temps de travail est décompté en heures, affecté à temps plein à l'activité du Groupement ASSURPOL.

Données économiques justifiant le recours à la modulation des horaires

L'activité d'ASSURPOL se caractérise par une charge de travail plus intense sur les 1er et 4ème trimestre de l'année, le personnel étant soumis à des contraintes fortes en terme de volume et de rythme.

Ceci s'explique par :

- le renouvellement du portefeuille, 90 % des affaires sont renouvelées au cours du 4ème trimestre ou avec un léger décalage sur le 1er trimestre,
- l'établissement des arrêtés de compte de résultat, au cours du 1er trimestre, en vue de leur présentation au Conseil d'Administration.

Ces variations motivent la mise en oeuvre d'une modulation des horaires pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures.

Cadre de la modulation

Limites

- La limite supérieure de la modulation est fixée, en période haute, à **39 heures par semaine** sur 5 jours.
- La limite inférieure de la modulation est fixée, en période basse, à **35h 30 par semaine** sur 5 jours.

Durée hebdomadaire moyenne

Compte tenu de la durée hebdomadaire pratiquée en période haute et basse, des jours de congés légaux et conventionnels, la durée annuelle de travail est fixée à 1 585 heures et correspond à un horaire hebdomadaire moyen sur l'année de 37 h 20 centièmes.

Programmation

La période de modulation correspond à l'année civile selon le calendrier suivant :

- la période haute correspond au 1er et 4ème trimestre de l'année, pour laquelle l'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures,
- la période basse correspond au 2ème et 3ème trimestre de l'année, pour laquelle l'horaire hebdomadaire est fixé à 35 h 30.

Les heures de travail effectuées entre 35 h 30 et 39 h, en application de la modulation, ne sont pas assimilées à des heures supplémentaires.

Le personnel, concerné par la modulation des horaires, bénéficie d'un niveau de réduction du temps de travail identique à celui de l'ensemble du personnel.

La réduction du temps de travail se traduit par :

- une réduction journalière du temps de travail de 45 minutes sur 6 mois de l'année,
- l'attribution de 12 jours de repos accordés en supplément des jours fériés légaux.

Le personnel soumis à la modulation des horaires conserve le bénéfice de l'horaire mobile dans les mêmes conditions que le personnel relevant du régime général. Une modification a cependant été apportée aux plages horaires, afin de concentrer la présence du personnel sur les plages horaires où celui-ci est le plus sollicité par les interlocuteurs extérieurs du Groupement.

Ces modifications sont présentées sur les tableaux annexés au présent accord.

Modalités de rémunération

La rémunération des salariés relevant du régime de la modulation est indépendante de l'horaire réel pratiqué sur les deux périodes, celle-ci étant lissée sur l'année.

3.3 - Le personnel dont le temps de travail est décompté en jours

Principes du décompte en jours

La durée annuelle du travail du personnel, dont le temps de travail est décompté en jours, est fixée à 208 jours pour l'année civile.

u *8' AS*

La réduction du temps de travail se traduit par l'attribution de 15 jours de repos, en supplément des jours fériés légaux, soit une réduction effective de leur temps de travail égale à 9,5 jours de repos supplémentaires par rapport à la situation 1999 (217,5 jours).

Ce mode de décompte s'applique à tous les salariés relevant de cette catégorie, quelle que soit leur affectation. Une convention individuelle de forfait, sous forme d'avenant au contrat de travail, sera proposée au personnel concerné.

Le nombre de jours de repos est susceptible de varier chaque année en fonction du calendrier et du positionnement des jours fériés, pour maintenir le forfait annuel à 208 jours.

La programmation de la durée annuelle du travail des Cadres appliquée à l'année 2000 figure en annexe au présent accord.

En cas de dépassement du nombre de jours travaillés dans l'année, après déduction le cas échéant du nombre de jours affecté sur un compte épargne temps, les jours de repos non pris doivent être utilisés dans les trois premiers mois de l'année suivante.

Contrôle de la charge de travail des cadres

Afin que la réduction du temps de travail des cadres soit effective et qu'elle puisse se réaliser dans les conditions prévues par l'accord, les Groupements et Services s'engagent à poursuivre les processus de réorganisation du travail entrepris en ce sens.

Les Groupements s'efforceront dans le cadre de cette démarche de rechercher, si nécessaire, les mesures visant à concilier la charge de travail avec l'amplitude des journées de travail des cadres.

Pour cela, les responsables hiérarchiques suivront l'évolution de la charge de travail de chaque collaborateur pour éventuellement modifier la répartition des tâches ou revoir l'organisation du travail au sein de l'équipe si les circonstances l'exigent.

A l'occasion de l'entretien annuel d'appréciation, les questions relatives aux conditions d'exercice de la fonction eu égard à la réduction du temps de travail seront abordées par le collaborateur et son responsable hiérarchique et feront l'objet d'une rubrique particulière figurant sur le support d'entretien. Les situations faisant ressortir un déséquilibre entre la charge de travail et le temps de travail imparti feront l'objet d'un examen particulier par le responsable hiérarchique et le service des Ressources Humaines.

La synthèse des observations formulées sur ce sujet sera communiquée aux membres de la Commission de Suivi de l'accord sur l'O.R.T.T..

3.4 - Utilisation des jours de repos

Ces dispositions s'appliquent aussi bien au décompte du temps de travail en heures qu'en jours.

u *P. Ast*

Le nombre de jours de repos est susceptible de varier d'une année sur l'autre en fonction :

- du nombre de jours de l'année,
- des repos hebdomadaires,
- du positionnement des jours fériés légaux sur les jours ouvrés.

Les jours de fermeture de l'entreprise destinés à réaliser des ponts seront déduits du nombre de jours de repos dits « fixes »

Les jours de repos feront l'objet d'un suivi particulier dissocié du suivi des congés payés.

Quel que soit le nombre de jours de repos accordés au titre de la réduction du temps de travail, 1/3 des jours sont pris à l'initiative du salarié (jours libres). Les autres jours devront être planifiés (jours fixes).

Compte tenu du régime particulier appliqué au personnel affecté au Service Production d'AMSRé, le nombre de jours libres est fixé pour cette entité à 4 jours par an.

Pour l'année 2000, en fonction du nombre de jours de repos et selon le mode de réduction du temps de travail, la répartition entre jours libres et fixes est la suivante :

<u>Décompte en heures</u>		<u>Décompte en jours</u>	
<u>Régime général</u>		<u>Régime particulier</u>	
Jours libres	4	4	5
Jours fixes	8	18	10
Total	12	22	15

Les jours libres sont pris à l'initiative du salarié sous réserve de l'accord de la hiérarchie :

- sous forme de demi-journées ou de journées
- à tout moment dans l'année,
- accolés à des ponts ou des congés payés,
- de façon groupée ou isolée.

Les jours fixes sont programmés par le salarié:

- par demi-journée ou journée, dans la limite de 2 jours maximum par mois,
- non accolés à des ponts,
- avec l'accord de la hiérarchie sous réserve des nécessités de service.

La programmation des jours fixes s'établit en fonction des aspirations des salariés lorsqu'elles sont compatibles avec l'organisation et le fonctionnement du service.

a SIAH

Les jours de repos doivent être utilisés impérativement dans l'année civile, exception faite des conditions de report admises pour les Cadres au forfait en jours et de l'affectation au Compte Epargne Temps.

Une partie des jours de repos pourra être affectée au Compte Epargne Temps.

Ce nombre de jours est fixé à :

- 3 jours, pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures,
- 4 jours, pour le personnel dont le temps de travail est décompté en jours.

3.5 - Incidence des absences sur l'acquisition des jours de repos

Les périodes d'absences, assimilées par les dispositions légales ou conventionnelles à des périodes de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés, sont sans incidence sur l'acquisition des droits à jours de repos.

Les autres périodes d'absences non assimilées par les dispositions légales à du travail effectif pour la détermination des droits à congés donnent lieu à une réduction proportionnelle des droits aux jours de repos. Lorsque la durée de ces absences sera inférieure à 5 jours ouvrés sur l'année, elle ne sera pas prise en compte.

ARTICLE 4 : COMPTABILISATION ET GESTION DU TEMPS DE PRESENCE

4.1 - Travail effectif

Le personnel dont le temps de travail est décompté en heures

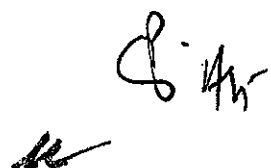
Conformément aux dispositions légales, est considéré comme travail effectif, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Seul le temps de travail effectif est pris en compte pour déterminer la durée du travail des salariés et le respect de la durée annuelle appliquée dans l'entreprise.

Sont considérées comme temps de travail effectif au sens de la loi, les heures de travail réalisées dans les limites fixées par le règlement de l'horaire mobile.

Sont donc exclues du temps de travail effectif :

- les pauses déjeuner,
- les heures effectuées avant le début de la plage mobile du matin, pendant la pause minimum obligatoire du déjeuner, après la fin de la plage mobile du soir, et les heures excédant le crédit autorisé, lorsque celles-ci sont réalisées à l'initiative du salarié sans qu'elles résultent d'une demande expresse de la hiérarchie ou qu'elles soient validées a posteriori.



Le personnel dont le temps de travail est décompté en jours

Est considéré comme temps de travail effectif, le nombre de journées pendant lesquelles le salarié est à la disposition de l'entreprise, dans le cadre de l'exercice de sa fonction, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Eu égard au degré d'autonomie dont dispose le cadre dans l'organisation de son emploi du temps, celui-ci demeure responsable de la gestion de son temps de travail étant entendu que les missions qui lui sont confiées doivent continuer à être pleinement assumées et que la souplesse accordée à ce titre suppose une concertation avec la hiérarchie.

4.2 - Contrôle du temps de travail

Le personnel dont le temps de travail est décompté en heures

La pratique des horaires de travail différents, selon l'affectation du salarié, et la possibilité d'organiser tout ou partie de la réduction du temps de travail, sous forme de jours de repos, renforcent la nécessité d'utiliser un système d'enregistrement et de gestion des temps de travail adapté, fiable et infalsifiable.

Le système de gestion des temps utilisé au G.S.A.R. depuis le début de l'année 2000 répond à ces nouvelles exigences.

Chaque salarié continuera à disposer d'un système d'enregistrement électronique de ses horaires d'entrées et de sorties.

Chaque salarié aura accès à l'information concernant sa situation en matière de débits et crédits d'heures.

Le personnel dont le temps de travail est décompté en jours

Le personnel relevant du décompte en jours devra manifester sa présence journalière en utilisant les terminaux de gestion des temps.

Une récapitulation annuelle du nombre de jours travaillés dans l'année sera effectuée, pour chaque salarié, sur un document de synthèse.

Ce document précisera :

- le nombre de jours travaillés dans l'année,
- le nombre de jours de repos hebdomadaire,
- le nombre de jours fériés et ponts,
- le nombre de jours de repos utilisés
- le nombre de jours de congés payés pris.

Ce document de synthèse sera tenu à la disposition de l'Inspection du Travail pendant une durée de 3 ans.

J. An
u

ARTICLE 5 : CONTRATS DE TRAVAIL SPECIFIQUES

5.1 - Salariés à temps partiels

La durée annuelle de travail des salariés à temps partiel se calcule à partir de la durée collective annuelle fixée dans l'entreprise, à savoir :

- 1 585 heures, pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures,
- 208 jours, pour le personnel dont le temps de travail est décompté en jours.

La durée annuelle de travail des salariés à temps partiel est égale à :

Coefficient de temps partiel x 1 585 heures ou 208 jours.

La programmation de la durée annuelle des salariés à temps partiel est calculée selon les mêmes principes que ceux utilisés pour les salariés à temps plein.

Pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures, la réduction du temps de travail s'effectue, au choix du salarié, en concertation avec sa hiérarchie :

- par une réduction journalière de la durée du travail avec prise en compte des jours de ponts,
- par l'attribution des jours de repos, au prorata des droits accordés aux salariés à temps plein,
- par un panachage des deux formules.

Pour le personnel dont le temps de travail est décompté en jours, la réduction du temps de travail se traduit par l'attribution de jours de repos.

Les modalités de réduction du temps de travail adoptées pour chaque salarié à temps partiel feront l'objet d'un avenant au contrat de travail.

5.2 - Salariés embauchés sous CDD

Quel que soit le Service d'affectation, et le mode d'aménagement du temps de travail retenu, la réduction du temps de travail des salariés embauchés sous contrat à durée déterminée, est en principe appliquée par réduction journalière.

Selon les circonstances justifiant le recours à un CDD, un aménagement différent peut être proposé par la hiérarchie.

ARTICLE 6 : EMBAUCHES ET DEPARTS EN COURS D'ANNEE

Le salarié embauché en cours d'année sous contrat à durée indéterminée bénéficie du mode de décompte et de réduction du temps de travail appliqué à la catégorie de personnel dans laquelle il se situe en fonction du Groupement ou Service d'affectation.

Le nombre de jours de repos est calculé au prorata du nombre de semaines calendaires travaillées au cours de l'année.

h *S. An*

En cas de départ de l'entreprise, la différence entre les droits acquis et l'utilisation effective des jours fera l'objet d'une compensation salariale sur le solde de tout compte.

ARTICLE 7 : REMUNERATIONS

La réduction du temps de travail se traduit par une diminution de la durée annuelle du travail qui passe :

- de 1 712 h à 1 585 h, soit une réduction effective de 7,42% pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures,
- de 217,5 jours travaillés à 208 jours travaillés, soit une réduction effective de 9,5 jours pour le personnel dont le temps de travail est décompté en jours,

s'opère sans diminution de la rémunération pour l'ensemble du personnel, et sans application d'une indemnité différentielle de salaire.

Le maintien des salaires permet de préserver l'assiette des cotisations vieillesse et de retraite complémentaire. La réduction du temps de travail n'a ainsi aucune incidence en matière de retraite.

ARTICLE 8 : BILAN ET SUIVI DE L'ACCORD

Pour assurer le suivi du présent accord, une commission sera constituée. Cette commission de suivi comprendra deux membres par Organisation Syndicale signataire et deux représentants de la Direction. Cette commission pourra se réunir à tout moment, à la demande de l'une des deux parties signataires, pour analyser les difficultés éventuelles d'application de l'accord et étudier, le cas échéant, toutes solutions pouvant améliorer l'application des dispositifs du présent accord.

Chaque année, courant décembre, la Direction présentera un bilan des conditions d'application de l'accord sur l'organisation et la réduction du temps de travail.

Un premier bilan sera réalisé et présenté à la commission au cours du mois de décembre 2000.

Ce bilan sera également présenté aux Membres du Comité d'Entreprise.

A cette occasion, la commission sera informée de l'incidence de la réduction du temps de travail sur la charge de travail du personnel. La situation des cadres au forfait « jours » fera l'objet d'une analyse particulière.

S. Art

lu

ARTICLE 9 : PRISE D'EFFET, MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD**9.1 - Prise d'effet**

La réduction du temps de travail s'applique avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2000.

La durée annuelle du travail en vigueur jusqu'à la date de signature de l'accord est appliquée jusqu'au 31 mars 2000 et la réduction du temps de travail, telle que définie dans le présent accord, est proratisée sur l'année 2000 à compter du 1^{er} avril 2000.

Pour l'année 2000, la durée annuelle du travail se calcule de la façon suivante :

- du 1^{er} janvier au 31 mars 2000, sur la base des dispositions applicables au G.S.A.R. antérieurement à la signature de l'accord sur la réduction du temps de travail, soit par rapport à 1 712 heures ou 217,5 jours, à raison de 3/12^{ème}.
- du 1^{er} avril au 31 décembre 2000, conformément aux dispositions du présent accord, soit sur la base de 1 585 heures ou 208 jours, à raison de 9/12^{ème}.

9.2 - Mise en œuvre de l'accord

La mise en œuvre effective de l'accord ne peut intervenir qu'à compter de la date de signature de l'accord, soit le 1^{er} juin 2000.

ARTICLE 10 : DUREE

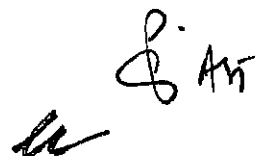
Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature.

ARTICLE 11 : REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD**11.1 - Révision de l'accord**

Dans l'hypothèse où de nouvelles dispositions légales ou conventionnelles viendraient modifier les conditions juridiques ayant prévalu pour la conclusion de l'accord, les parties signataires se réuniraient en vue d'adapter, si nécessaire, le présent accord.

11.2 - Dénonciation de l'accord

Les parties signataires, conformément à l'article L 132.8 du Code du Travail, ont la possibilité de dénoncer à tout moment le présent accord, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à tous les signataires de l'accord. A compter de cette notification, la dénonciation ne devient effective qu'après un délai de préavis de trois mois.



Si la dénonciation émane de la Direction ou de la totalité des Organisations Syndicales, l'accord continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou à défaut pendant une durée d'un an à compter de l'expiration de délai de préavis.

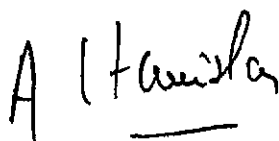
ARTICLE 12 : DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, à l'Inspection du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes.

Un exemplaire du présent accord sera remis à l'ensemble des membres du Personnel.

Fait à Bagnolet, le 31 mai 2000
en dix originaux.

Pour la Direction



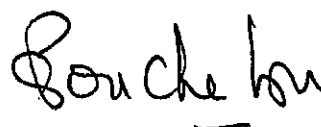
A. STANISLAS

Pour la C.F.D.T.



C. LASSAQUE

Pour la C.F.T.C.



C. POUCHELON

ANNEXES

- ⇒ Mode de réduction pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures.
Application à l'année 2000.
- ⇒ Application de la réduction du temps de travail à ASSURPOL sur l'année 2000.
- ⇒ Mode de réduction pour le personnel dont le temps de travail est décompté en jours.
Application à l'année 2000.
- ⇒ Organisation du temps de travail au G.S.A.R..
 - Régime général.
- ⇒ Organisation du temps de travail à AMS-Ré.
 - Régime particulier
- ⇒ Organisation du temps de travail à ASSURPOL.
 - Période basse.
 - Période haute.
- ⇒ Réduction du temps de travail appliquée aux salariés à temps partiels.

W Abr

*** Mode de réduction pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures
(application à l'année 2000)**

Programmation annuelle	Régime antérieur base 1 712 h	Régime général	Régime particulier d'AMSRé
Nombre de jours pour l'année 2000	366	366	366
Repos hebdomadaire	- 106	- 106	- 106
Congés payés	- 26	- 26	- 26
Jours fériés légaux	- 9	- 9	- 9
Jours RTT	- 5,5	<u>- 12</u>	<u>- 22</u>
Sous-total	- 146,5	- 153	- 163
Nombre de jours travaillés	219,5	213	203
Durée hebdomadaire	39 h	39 h	39 h
Durée quotidienne	7 h 80	7 h 80	7 h 80
Réduction journalière en min.	00	00	00
Durée collective annuelle	1 712 h	1 585 h	1 585 h

Horaire fixe sur l'année	Modulation des horaires	
	Période haute	Période basse
37 h 20	39 h	35 h 30
7 h 44	7 h 80	7 h 06
- 22	00	- 45
1 585 h	1 585 h	1 585 h

29/05/2000

NCA - Modappli.ppt

Handwritten signature
A 580

APPLICATION DE LA R.T.T. A ASSURPOL

sur l'année 2000

	Après R.T.T.	
	JOURS	HEURES
	Avant R.T.T.	Après R.T.T.
	Base de référence avec plafond 1712 H	Base de référence : 1585 heures avec modulation
Nombre de jours en 2000	366	183
- Repos hebdomadaires	- 106	- 53
- Congés payés	- 26	- 13
- Jours fériés légaux (hors sam/dim)	- 9	- 7
- Jours RTT	- 2,5	- 6
(ou flottants approche 1 712 H)	-----	-----
	- 146,5	- 79
Nombre de jours travaillés dans l'année	218	104
Durée hebdomadaire	39 H 00	35 H 30
Durée quotidienne en centièmes	7 H 80	7 H 06
Durée collective annuelle	1 712 H	735 H
	366	366
	- 106 - 28 - 9 - 15 ----- - 158	- 106 - 26 - 9 - 12 ----- - 153
	219,5	213
	39 H 00	37 H 20
	7 H 80	7 H 44
	1 712 H	1585 H

W
AS

*** Mode de réduction pour le personnel dont le temps de travail est décompté en jours
(application à l'année 2000)**

Programmation de la durée annuelle	Régime antérieur à l'a RTT base 217,5 jours	Régime proposé temps de travail décompté en jours
Nombre de jours dans l'année	366	366
Repos hebdomadaire	- 106	- 106
Congés payés de base CCN	- 26	- 26
Congés supplémentaires Cadres	- 2	- 2
Jours fériés légaux	- 9	- 9
Jours de repos	- 5,5	- 15
Sous-total	- 148,5	- 158
Nombre de jours travaillés dans l'année	217,5	208

29/05/2000

NCA - Modappli.ppt

Handwritten signature and initials

Organisation du temps de travail au G.S.A.R.

Principe général

Amplitude maximum : 10 h 40



Amplitude minimum : 3 h 45



Durée mensuelle 161 h 20

Débit autorisé : 3 h 00

Durée mensuelle 161 h 20

Crédit autorisé : 8 h 00

Légende



Pause obligatoire

Plage mobile

Personnel concerné : - Personnel dont le temps de travail est décompté en heures

Handwritten initials: A, J, F

Organisation du temps de travail à A.M.SRé

Régime particulier

Amplitude maximum : 10 h 40



Amplitude minimum : 3 h 45



Durée mensuelle 169 h

Débit autorisé : 3 h 00

Durée mensuelle 169 h

Crédit autorisé : 8 h 00

Légende



Plage mobile



Pause obligatoire

Personnel concerné : - Personnel dont le temps de travail est décompté en heures

ASR
28

Organisation du temps de travail proposée à ASSURPOL

Période basse

Amplitude maximum : 10 h 25



Amplitude minimum : 3 h 45



Durée mensuelle 153 h 00

Débit autorisé : 3 h 00

Durée mensuelle 153 h 00

Crédit autorisé : 8 h 00



Le temps décompté pour l'utilisation d'une journée de crédit horaire sera égal à celui de la journée théorique pratiquée au moment de la prise effective du crédit horaire.

M. A. W.

Organisation du temps de travail proposée à ASSURPOL

Période haute

Amplitude maximum : 10 h 25



Amplitude minimum : 3 h 45



Durée mensuelle 169 h 00

Débit autorisé : 3 h 00

Durée mensuelle 169 h 00

Crédit autorisé : 8 h 00

Légende
Plage mobile

Pause obligatoire

Le temps décompté pour l'utilisation d'une journée de crédit horaire sera égal à celui de la journée théorique pratiquée au moment de la prise effective du crédit horaire.

**REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
 APPLICABLE AUX SALAIRES A TEMPS PARTIEL...
 SOUMIS AU DECOMPTE EN HEURES
 (80% avec le mercredi chômé)**

PROGRAMMATION ANNUELLE EN 2000	SALAIRES TEMPS PLEIN	SALAIRES TEMPS PARTIEL	
		Jours de repos	Réduction journalière et ponts
Nombre de jours dans l'année	366	366	366
Repos hebdomadaire	- 106	- 158	- 158
Congés payés	- 26	- 20	- 20
Jours fériés légaux	- 9	- 8	- 8
Jours R.T.T.	- 12	- 9,5	- 2
Sous Total	- 153	- 195,5	- 188
Nombre de jours travaillés	213	170,5	178
Durée hebdomadaire	37 H 20	29 H 76	35 H 60
Durée quotidienne	7 H 44	7 H 44	7 H 12
Réduction journalière	- 22 Min.	- 22 Min	- 41 Min.
Durée collective annuelle	1 585 H	1 268 H	1 268 H

M. P. AW

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
APPLICABLE AUX SALARIES A TEMPS PARTIEL
SOUUMIS AU DECOMPTE EN HEURES
 (mi - temps sur deux jours et trois jours une semaine sur 2)

PROGRAMMATION ANNUELLE EN 2000	SALARIES TEMPS PLEIN	SALARIES MI -TEMPS Lundi - mardi + 1 vendredi sur 2		SALARIES MI -TEMPS Lundi - mardi + 1 vendredi sur 2	
		Jours de repos	Réduction jour + jours de ponts	Jours de repos	Réduction jour + jours de ponts
Nombre de jours dans l'année	366	366	366	366	366
Repos hebdomadaire	- 106	- 236	- 236	- 236	- 236
Congés payés	- 26	- 13	- 13	- 13	- 13
Jours fériés légaux	- 9	- 6	- 6	- 3	- 3
Jours R.T.T.	- 12	- 4,5	- 1	- 7,5	- 4
Sous Total	- 153	- 259,5	- 256	- 259,5	- 256
Nombre de jours travaillés	213	106,5	110	106,5	110
Durée hebdomadaire	37 H 20	18 H 60	18 H	18 H 60	18 H
Durée quotidienne	7 H 44	7 H 44	7 H 20	7 H 44	7 H 20
Réduction journalière	- 22	- 22 Min	- 36 Min.	- 22 Min	- 36 Min.
Durée collective annuelle	1 585 H	792 H 50	792 H 50	792 H 50	792 H 50

AN 100

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
APPLIQUÉE AUX SALAIRES A TEMPS PARTIEL
SOUUMIS AU DECOMPTE EN HEURES A A.M.S. - RE
(70% avec Mercredi chômé et réduction journalière et ponts)

PROGRAMMATION ANNUELLE EN 2000	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL
Nombre de jours dans l'année	366	366
Repos hebdomadaire	- 106	- 158
Congés payés	- 26	- 20
Jours fériés légaux	- 9	- 8
Jours R.T.T.	- 22	- 2
	<hr/>	<hr/>
Sous Total	- 163	- 188
Nombre de jours travaillés	203	178
Durée hebdomadaire	39 H	24 H 92
Durée quotidienne	7 H 80	6 H 23
Réduction journalière	0	- 1 H 34
Durée collective annuelle	1 585 H	1 109 H 50

Amédée

**REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
 APPLICABLE AUX SALARIES A TEMPS PARTI.
 SOUSCIS AU DECOMPTE EN JOURS
 (80% avec le mercredi chômé)**

PROGRAMMATION ANNUELLE EN 2000	SALARIES TEMPS PLEIN	SALARIES TEMPS PARTIEL 80% Mercredi chômé
Nombre de jours dans l'année	366	366
Repos hebdomadaire	- 106	- 158
Congés payés	- 28	- 22,5
Jours fériés légaux	- 9	- 8
Jours R. T. T.	- 15	- 11
Sous Total	<u>- 158</u>	<u>- 199,5</u>
Nombre de jours travaillés	208	166,5

W. P. Ab

PROGRAMMATION ANNUELLE DE LA DUREE
 DU TRAVAIL APPLICABLE AUX SALARIES
 SOUS CONTRAT A DUREE DETERMINEE

PROGRAMMATION ANNUELLE EN 2000	REGIME GENERAL TEMPS PLEIN CDD (base annuelle)
Nombre de jours dans l'année	366
Repos hebdomadaire	- 106
Congés payés	- 26
Jours fériés légaux	- 9
Jours R. T. T.	- 2
Sous Total	<hr/> - 143
Nombre de jours travaillés	223
Durée hebdomadaire	7 H 10
Durée quotidienne	
Réduction journalière	
Durée collective annuelle	1 585 H

W J. AS

**AVENANT
A L'ACCORD D'ENTREPRISE SUR
L'ORGANISATION
ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Entre :

Monsieur Alain STANISLAS, Directeur du G.S.A.R.,

d'une part,

Et

Madame Catherine LASSAQUE, en sa qualité de Déléguée Syndicale C.F.D.T.

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE

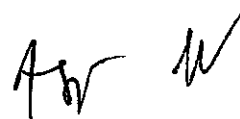
L'accord d'entreprise sur l'organisation et la réduction du temps de travail régularisé le 31 mai 2000 entre la Direction du G.S.A.R. et les organisations syndicales C.F.D.T. et C.F.T.C. avait pour objet de fixer, à l'intérieur d'un cadre commun, défini pour l'ensemble du personnel du G.S.A.R., les modalités de réduction du temps de travail adoptées au G.S.A.R. en application de la loi du 19 janvier 2000 sur les « 35 heures ».

La durée collective annuelle du travail au G.S.A.R. était fixée à :

- 1 585 h pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures,
- 208 jours pour le personnel dont le temps de travail est décompté en jours.

La durée du travail est annualisée et s'accompagne d'une programmation du temps de travail négociée chaque année avec les partenaires sociaux.

Il était admis qu'à l'intérieur de ce cadre commun, des modalités de réduction du temps de travail adaptées aux besoins spécifiques de certains groupements adhérents au G.S.A.R. pouvaient être retenues afin de maintenir le niveau des prestations fournies à leurs membres.



Le présent avenant a pour objet de prendre en compte deux évolutions qui modifient notre accord d'entreprise du 31 mai 2000.

➤ **Evolution du contexte législatif**

La loi du 30 juin 2004 relative au financement des actions en faveur de la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées institue une journée supplémentaire de travail par an.

La date de la journée peut être fixée par accord collectif de branche ou d'entreprise. A défaut d'accord collectif, elle est fixée au lundi de Pentecôte.

Le choix de la journée supplémentaire travaillée sera négocié chaque année dans le cadre de la négociation collective.

Cette journée supplémentaire de travail ne donne pas droit à une rémunération supplémentaire.

Ces dispositions d'ordre public s'imposent et doivent, de ce fait, être intégrées dans l'accord d'entreprise du G.S.A.R..

Aussi, la durée annuelle du travail définie en heures doit être majorée de 7 heures par an et le nombre de jours fixés par les clauses d'un forfait annuel en jours est majoré automatiquement d'un jour par an.

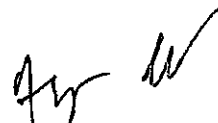
➤ **Evolution du contexte professionnel**

L'embauche d'un gestionnaire supplémentaire au service production d'ASSURPOL permet de faire face plus facilement aux variations de l'activité de ce groupement et ne nécessite plus, dans ces conditions, le maintien de la modulation des horaires mise en œuvre à ASSURPOL depuis l'année 2000 pour le personnel.

En conséquence, à compter du 1^{er} janvier 2005, le personnel d'ASSURPOL, dont le temps de travail est décompté en heures, bénéficiera des dispositions du régime général.

ARTICLE 1 – MODIFICATIONS APORTEES A L'ACCORD D'ENTREPRISE DU 31 MAI 2000 SUR L'ORGANISATION ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les articles de l'accord cités ci-après sont modifiés de la façon suivante afin de tenir compte de l'augmentation de la durée annuelle du travail, d'une part, et de l'arrêt de la modulation des horaires à ASSURPOL, d'autre part.



Article 3.1 – Modalités de réduction du temps de travail : Principes

En application des dispositions d'ordre public de la loi du 30 juin 2004, la durée annuelle du travail passe de :

- 1 585 à 1 592 heures, pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures,
- 208 à 209 jours, pour le personnel dont le temps de travail est décompté en jours.

Article 3.2.1 – Personnel dont le temps de travail est décompté en heures Régime général : Bénéficiaires

Est concerné par les dispositions relevant du régime général l'ensemble du personnel des classes 1 à 5 du G.S.A.R. à l'exception du personnel affecté aux activités :

du service Production du groupement AMS-Ré.

Article 3.2.3 – Modulation des horaires à ASSURPOL

Cet article est supprimé.

Article 3.3 – Personnel dont le temps de travail est décompté en jours Principe du décompte en jours

La durée annuelle du travail du travail du personnel, dont le temps de travail est décompté en jours, est fixée à **209 jours** pour l'année civile.

Article 5.1 – Salariés à temps partiel

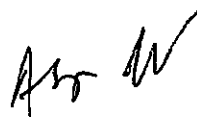
La durée annuelle de travail des salariés à temps partiel se calcule à partir de la durée collective annuelle fixée dans l'entreprise, à savoir :

- 1 592 heures, pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures,
- 209 jours, pour le personnel dont le temps de travail est décompté en jours.

La durée annuelle du travail des salariés à temps partiel est égale à :
Coefficient de temps partiel x 1 592 heures ou 209 jours.

ARTICLE 2 – DATE D'EFFET DE L'AVENANT

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à effet du 1^{er} janvier 2005.



ARTICLE 3 – DUREE DE L'AVENANT

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

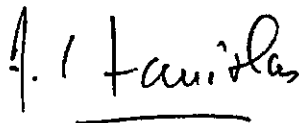
ARTICLE 4 - DEPOT ET PUBLICITE

Le présent avenant sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, à l'Inspection du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes.

Un exemplaire du présent avenant sera remis à l'ensemble des membres du personnel.

Fait à Bagnolet, le 6 décembre 2004
en 6 exemplaires originaux

Pour le G.S.A.R.



A. STANISLAS

Pour la C.F.D.T.



C. LASSAQUE

**ACCORD D'ENTREPRISE
SUR LE REGLEMENT DE L'HORAIRE MOBILE**

Entre :

Monsieur STANISLAS, agissant en qualité de Directeur du G.S.A.R.,

d'une part,

et :

- Madame LASSAQUE, agissant en qualité de Déléguée Syndicale C.F.D.T.,
- Madame POUCHELON, agissant en qualité de Déléguée Syndicale C.F.T.C.,

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 : PRINCIPES

L'horaire mobile a pour objet de permettre une meilleure adaptation des horaires de travail en conciliant les impératifs liés à l'organisation du travail avec les aspirations du personnel à organiser son temps de travail en fonction de ses contraintes personnelles.

Toutefois, le bon fonctionnement des services doit être garanti et l'application de ce système basé sur la confiance suppose que chacun utilise cette liberté avec responsabilité.

La faculté laissée au personnel de choisir ses horaires d'arrivée et de départ ne doit pas constituer une entrave au fonctionnement du service.

Afin de continuer à maintenir la qualité des services rendus aux adhérents, chaque salarié, tout en conservant l'autonomie inhérente à la pratique d'horaires mobiles, s'efforcera d'organiser son temps de travail en prenant également en compte :

- d'une part, les exigences du service pour répondre, à certaines périodes de l'année, à la nécessité de faire face à un surcroît ponctuel d'activité ou d'assurer dans certains cas des permanences sur certaines plages horaires de la journée pour couvrir l'amplitude d'ouverture des bureaux,
- d'autre part, la nécessité de gérer ses horaires de travail en concertation avec ses collègues et sa hiérarchie, la gestion prévisionnelle des horaires étant indispensable au bon fonctionnement des services, compte tenu de l'augmentation du nombre de jours de repos sur l'année.

Afin d'assurer une meilleure adaptation des horaires mobiles avec l'activité, chaque Groupement ou Service a la possibilité de fixer de façon constante des heures d'ouverture différentes de celles retenues, en règle générale au G.S.A.R., qui répondraient plus précisément à leurs propres contraintes économiques, moyennant le respect des dispositions réglementaires fixées en matière de modifications des accords d'entreprise.

Le Responsable de Groupement ou Service peut ponctuellement en raison de circonstances exceptionnelles, et en fonction de la nature des tâches à accomplir dans le service, aménager les horaires différemment et intervenir sur l'utilisation du crédit d'heures.

Article 2 : PERSONNEL CONCERNE

Le système de l'horaire mobile s'applique **obligatoirement à l'ensemble du personnel dont le temps de travail est décompté en heures.**

Article 3 : HEURES D'OUVERTURES ET PLAGES HORAIRES

Les bureaux du G.S.A.R. sont ouverts du lundi au vendredi, à l'exception des jours fériés ou chômés.

La journée de travail est divisée en cinq plages horaires.
(se reporter aux tableaux de synthèse sur l'organisation du temps de travail au G.S.A.R., à AMSRé et à ASSURPOL joints en annexe)

- **Principe Général**

Les limites de l'amplitude des horaires sont fixées entre 7 h 45 et 19 heures.

Plage n° 1 - 7 heures 45/9 heures 30, soit 1 h 45

Plage n° 2 - 9 heures 30/11 heures 30, soit 2 h 00

Plage n° 3 - 11 heures 30/14 heures 30, soit 3 h 00

Plage n° 4 - 14 heures 30/16 heures 15(*), soit 1 h 45

Plage n° 5 - 16 heures 15 (*)/19 heures, soit 2 h 45

(*) 16 h le vendredi ou la veille d'un jour férié chômé

- **Dispositions particulières à ASSURPOL**

Les limites de l'amplitude des horaires sont fixées entre 8 h et 19 heures.

Plage n° 1 - 8 heures 00/9 heures 45, soit 1 h 45

Plage n° 2 - 9 heures 45/11 heures 45, soit 2 h 00

Plage n° 3 - 11 heures 45/14 heures 30, soit 2 h 45

Plage n° 4 - 14 heures 30/16 heures 15(*), soit 1 h 45

Plage n° 5 - 16 heures 15 (*)/19 heures, soit 2 h 45

(*) 16 h le vendredi ou la veille d'un jour férié chômé

u s. AGT

Les plages n° 1 et 5 sont des plages mobiles pendant lesquelles s'effectuent l'entrée et la sortie du personnel.

La plage n° 3 est une plage mobile pendant laquelle s'effectue la pause déjeuner (durée minimum de 35 minutes).

Les plages n° 2 et 4 sont des plages fixes pendant lesquelles la présence au travail est obligatoire.

L'amplitude maximale du travail au cours d'une même journée est de 10 heures 40. (11 heures 15 minutes diminuées de 35 minutes minimum de pause déjeuner).

La durée minimale au cours d'une même journée est de 3 heures 45 (plage n° 2 + plage n°4).

Article 4 : DUREE DU TRAVAIL

41. Période de référence

Le temps de travail est apprécié par période mensuelle.

La durée théorique de travail hebdomadaire varie selon l'horaire journalier pratiqué dans le Groupement ou Service d'appartenance, tel que défini dans l'accord sur l'O.R.T.T.

La durée théorique mensuelle de travail appelée « **PERIODE DE REFERENCE** » est égale à la durée théorique de travail hebdomadaire multipliée par 52, divisée par 12.

42. Travail effectif

Enregistrement du temps passé au travail

A chaque mouvement (entrée, sortie, départ et retour du déjeuner) le personnel doit badger, c'est à dire activer son compteur ou l'arrêter. Lorsque le compteur est activé, le personnel est considéré comme étant au travail.

Si le temps qui s'est écoulé entre le départ et le retour du déjeuner est inférieur à 35 minutes, le temps minimal de 35 minutes sera toutefois décompté.

Sont considérées comme temps de travail effectif au sens de la loi, les heures de travail réalisées dans les limites fixées par le règlement de l'horaire mobile.

Sont donc exclues du temps de travail :

- les pauses déjeuner,
- les heures effectuées avant le début de la plage mobile du matin, pendant la pause minimum obligatoire du déjeuner, après la fin de la plage mobile du soir, et les heures excédant le crédit autorisé, lorsque celles-ci sont réalisées à l'initiative du salarié sans qu'elles résultent d'une demande expresse de la hiérarchie ou qu'elles soient validées à posteriori.

W. J. A55

43. Débits et crédits mensuels

A la fin de chaque mois, le nombre d'heures de travail effectuées dans le mois peut être supérieur ou inférieur à la durée théorique de travail, dans les limites suivantes :

- **Débits : Un débit supérieur à 3 heures est interdit** et pourra donner lieu à retenue sur salaire.
Dans le cadre de ce règlement et en dehors de toute procédure disciplinaire légale, les retenues sur salaire ne sont pas considérées comme des sanctions.
- **Crédits : Un crédit maximum de 8 heures est autorisé.**
Les heures effectuées au-delà de cette limite ne seront prises en compte que si elles sont effectuées à la demande de la hiérarchie.

Le temps décompté pour la récupération d'une journée de crédit horaire sera égal à celui de la journée théorique pratiquée dans le service au moment de la prise effective du crédit horaire.

Le débit ou le crédit d'heures, par rapport à la situation théorique mensuelle du travail, est reporté sur la période suivante.

44. Utilisation du crédit mensuel

Le crédit peut être utilisé de deux façons :

- par la pratique d'horaires inférieurs à l'horaire moyen en récupérant pendant les plages mobiles,
- par la prise de **deux demi-journées ou d'une journée** dites de « récupération horaire mobile » **par mois**. Elles doivent faire l'objet d'une demande d'autorisation signée du Responsable de Service pour accord et transmise au Service Gestion Administrative du Personnel.

D'une manière générale, seule la mise en cause de la bonne marche du Service peut motiver un refus.

Régime particulier du Service Production d'AMS-Ré

Compte tenu de la présence indispensable du personnel affecté à ce Service pendant la période où l'activité est la plus intense, soit du 1^{er} avril au 30 septembre, et du nombre de jours de repos accordés au titre de la R.T.T. pendant les 6 autres mois, soit du 1^{er} octobre au 31 mars de l'année suivante, ce mode de R.T.T s'accompagne d'une diminution de la récupération des heures excédentaires effectuées dans le cadre de l'horaire mobile sous forme de journée de repos.

Le bénéfice de l'horaire mobile reste néanmoins maintenu pour ces personnels. La récupération des heures excédentaires sera possible pendant les plages mobiles, mais limitée, sous forme de crédit horaire, à **2 jours maximum par an à prendre en période basse**.

W. J. *Am*

Article 5 : HORAIRES FORFAITAIRES, ABSENCES

Pour gérer les absences, c'est à dire pour créditer ou débiter les compteurs individuels, un horaire théorique sera utilisé.

Selon la durée journalière pratiquée, l'horaire théorique sera le suivant :

Journée	Demi-journée	
7 h 48mn (7 h 80 cent.)	3 h 54 mn (3 h 90 cent.)	de 8 h 45 à 17 h
7 h 26mn (7 h 44 cent.)	3 h 43 mn (3 h 72 cent.)	de 8 h 45 à 16 h 45
7 h 06mn (7 h 10 cent.)	3 h 33 mn (3 h 55 cent.)	de 8 h 45 à 16 h 20
7 h 03mn (7 h 06 cent.)	3 h 30 mn (3 h 50 cent.)	de 8 h 45 à 16 h 26.

Article 6 : RETARDS ET SORTIES ANTICIPEES

Sauf situation particulière dont le Service de la Gestion Administrative du Personnel devra être informé, il y a retard quand il y a mise en route du compteur après le début d'une plage fixe.

Tout retard devra être signalé au Responsable de Service qui informera le Service de la Gestion Administrative du Personnel et ce retard pourra éventuellement donner lieu à compensation de temps.

Sauf situation particulière dont le Service de la Gestion Administrative du Personnel devra être informé, il y a sortie anticipée quand il y a arrêt du compteur avant la fin de la plage fixe.

Retards et sorties anticipées non autorisées, sauf cas de force majeure, sont considérés comme des fautes et peuvent être sanctionnés comme telles.

Article 7 : FIN DE CONTRAT

En cas de départ après exécution du préavis normal, le compte individuel de la personne intéressée ne sera ni créditeur, ni débiteur.

Article 8 : MATERIEL ET MODALITES D'UTILISATION

La pratique des horaires de travail différents, selon l'affectation du salarié, exige d'utiliser un système d'enregistrement de gestion des temps fiable, adapté et infalsifiable.

Les caractéristiques du matériel mis en place pour gérer le système et ses modalités d'utilisation sont précisées par note de service.

Article 9 : CONTRÔLE

La mise en place d'un système d'horaire mobile repose sur la confiance réciproque et engage la responsabilité de chacun pour le choix de son horaire et la gestion de son temps.

u. S. ART

Il appartient aux Responsables de Service d'organiser le contrôle effectif du travail accompli par leur personnel pendant les plages mobiles, et de mettre en place des permanences si cela s'avère nécessaire.

Toute fraude commise par un salarié dans l'usage du système d'horaire mobile soit à son profit, soit à celui d'autres salariés, entraîne immédiatement la suppression du bénéfice de l'horaire mobile tant pour le fraudeur que pour ceux qui en ont profité.

Les fraudeurs sont passibles d'une des sanctions prévue à l'article 23 du Règlement Intérieur.

ARTICLE 10 : CONSULTATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Les dispositions concernant l'application de l'horaire mobile ont fait l'objet d'une consultation des membres du Comité d'Entreprise lors de la séance du 31 mai 2000, qui ont émis à l'unanimité un avis favorable.

ARTICLE 11 : ACCIDENT DE TRAVAIL OU DE TRAJET

L'horaire variable ne fait pas obstacle à la prise en charge de l'accident de travail ou de trajet.

ARTICLE 12 : DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} juin 2000 et remplace les dispositions d'entreprise figurant au Livret du Personnel du 1^{er} janvier 1993.

ARTICLE 13 : DUREE ET REVISION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

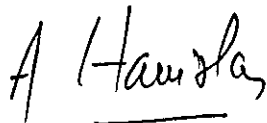
Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois.

ARTICLE 14 : DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord fera l'objet des conditions de dépôt et de publicité auprès des autorités compétentes, conformément aux dispositions législatives et réglementaires qui régissent la matière.

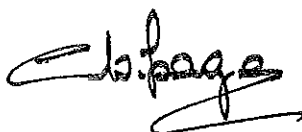
Fait à Bagnolet, le 31 mai 2000
en dix originaux.

Pour la Direction



A. STANISLAS

Pour la C.F.D.T.



C. LASSAQUE

Pour la C.F.T.C.



C. POUCHELON

Organisation du temps de travail au G.S.A.R.

Principe général

Amplitude maximum : 10 h 40



Amplitude minimum : 3 h 45



Durée mensuelle 161 h 20

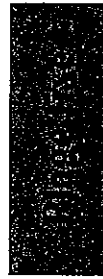
Débit autorisé : 3 h 00

Durée mensuelle 161 h 20

Crédit autorisé : 8 h 00

Légende

Plage mobile



Pause obligatoire

Personnel concerné : - Personnel dont le temps de travail est décompté en heures

Handwritten signature and initials

Organisation du temps de travail à A.M.SRÉ

Régime particulier

Amplitude maximum : 10 h 40



Amplitude minimum : 3 h 45



Durée mensuelle 169 h

Débit autorisé : 3 h 00

Durée mensuelle 169 h

Crédit autorisé : 8 h 00



Personnel concerné : - Personnel dont le temps de travail est décompté en heures

Handwritten signature and initials

Organisation du temps de travail proposée à ASSURPOL

Période basse

Amplitude maximum : 10 h 25



Amplitude minimum : 3 h 45



Durée mensuelle 153 h 00

Débit autorisé : 3 h 00

Durée mensuelle 153 h 00

Crédit autorisé : 8 h 00

Légende

Plage mobile

Prérogative

Pause obligatoire

Le temps décompté pour l'utilisation d'une journée de crédit horaire sera égal à celui de la journée théorique pratiquée au moment de la prise effective du crédit horaire.

Organisation du temps de travail proposée à ASSURPOL

Période haute

Amplitude maximum : 10 h 25



Amplitude minimum : 3 h 45



Durée mensuelle 169 h 00

Débit autorisé : 3 h 00

Durée mensuelle 169 h 00

Crédit autorisé : 8 h 00

Légende

Plage mobile



Pause obligatoire

Le temps décompté pour l'utilisation d'une journée de crédit horaire sera égal à celui de la journée théorique pratiquée au moment de la prise effective du crédit horaire.

TEMPS DE TRAVAIL

Accord d'Entreprise sur le règlement de l'horaire mobile

S O M M A I R E

n° de page
de l'Accord

Principes	1
Personnel concerné	2
Heures d'ouvertures et plages horaires	2
Principe général	2
Dispositions particulières à ASSURPOL	2
Durée du travail	3
Période de référence.....	3
Travail effectif	3
Débits et crédits mensuels	4
Utilisation du crédit mensuel.....	4
• Régime particulier du Service Production d'A.M.S.-Ré.....	4
Horaires forfaitaires, absences	5
Retards et sorties anticipées	5
Fin de contrat	5
Matériel et modalités d'utilisation	5
Contrôle	5
Consultation des représentants du personnel	6
Accident du travail et de trajet	6
Date d'entrée en vigueur	6
Durée et révision	6
Dépôt et publicité	6

G.S.A.R.

**AVENANT
A L'ACCORD D'ENTREPRISE SUR
LE REGLEMENT
DE L'HORAIRE MOBILE
(A effet du 01.01.2006)**

Entre :

Monsieur Alain STANISLAS, Directeur du G.S.A.R.,

d'une part,

Et

Madame Catherine LASSAQUE, en sa qualité de Déléguée Syndicale C.F.D.T.

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE

L'accord d'entreprise sur le règlement de l'horaire mobile régularisé le 31 mai 2000 entre la Direction du G.S.A.R. et les organisations syndicales C.F.D.T. et C.F.T.C. a pour objet de définir le cadre et les conditions dans lesquelles le personnel peut choisir librement ses horaires d'arrivée et de départ et organiser son temps de travail tout en conciliant les impératifs liés à son activité professionnelle avec ses contraintes personnelles.

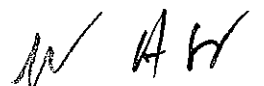
Afin d'assurer une meilleure adaptation des horaires mobiles avec l'activité, l'accord prévoit que chaque groupement ou service a la possibilité de fixer de façon constante des heures d'ouverture différentes de celles retenues, en règle générale au G.S.A.R., qui répondent plus précisément à leurs propres contraintes économiques.

C'est en application de ce principe que des dispositions particulières ont été définies à l'attention du personnel d'Assurpol pour qui les plages mobiles et fixes du matin étaient décalées de 15 minutes par rapport aux plages applicables au G.S.A.R.

Dans le but de simplifier et d'harmoniser les mesures applicables en la matière, il est proposé de modifier, pour le personnel d'Assurpol, les plages mobiles et fixes du matin de la façon suivante :

- plage mobile du matin : 7h45 à 9h30 au lieu de 8h à 9h45,
- plage fixe du matin : 9h30 à 11h30 au lieu de 9h45 à 11h45,
- plage mobile du midi : 11h30 à 14h30 au lieu de 11h 45 à 14h30,

et d'appliquer ainsi à l'ensemble du personnel du G.S.A.R. des dispositions identiques.



En conséquence, à compter du 1^{er} janvier 2006, l'ensemble du personnel d'Assurpol bénéficiera des dispositions du régime général du G.S.A.R.

Le présent avenant a pour objet d'intégrer cette évolution qui modifie l'accord d'entreprise sur le règlement de l'horaire mobile du 31 mai 2000.

**ARTICLE 1 – MODIFICATIONS APORTEES A L'ACCORD D'ENTREPRISE DU 31 MAI 2000
SUR LE REGLEMENT DE L'HORAIRE MOBILE**

Les articles de l'accord cités ci-après sont modifiés de la façon suivante afin de tenir compte de la suppression des dispositions particulières à Assurpol.

Article 3 – Heures d'ouvertures et plages horaires

Les bureaux du G.S.A.R. sont ouverts du lundi au vendredi, à l'exception des jour fériés ou chômés.

La journée de travail est divisée en cinq plages horaires.
(se reporter aux tableaux de synthèse sur l'organisation du temps de travail au G.S.A.R. et à AMS-Ré joints en annexe)

Les limites de l'amplitude des horaires sont fixées entre 7h45 et 19 heures.

Plage n° 1 – 7 heures 45 / 9 heures 30, soit 1 h 45

Plage n° 2 – 9 heures 30 / 11 heures 30, soit 2 h 00

Plage n° 3 – 11 heures 30 / 14 heures 30, soit 3 h 00

Plage n° 4 – 14 heures 30 / 16 heures 15(*), soit 1 h 45

Plage n° 5 – 16 heures 15(*) / 19 heures 30, soit 2 h 45

() 16 h le vendredi ou la veille d'un jour férié ou chômé*

Les plages n° 1 et 5 sont des plages mobiles pendant lesquelles s'effectuent l'entrée et la sortie du personnel.

La plage n° 3 est une plage mobile pendant laquelle s'effectue la pause déjeuner (durée minimum de 35 minutes).

Les plages n° 2 et 4 sont des plages fixes pendant lesquelles la présence au travail est obligatoire.

L'amplitude maximale du travail au cours d'une même journée est de 10 heures 40 (11heures 15 minutes diminuées de 35 minutes minimum de pause déjeuner).

La durée minimale au cours d'une même journée est de 3 heures 45 (plage n° 2 + plage n° 4).

Article 10 – Consultation des représentants du personnel

Les modifications des plages de l'horaire mobile du personnel d'Assurpol, ayant conduit à la régularisation du présent avenant, ont fait l'objet d'une consultation des membres du Comité d'Entreprise lors de la séance du 5 décembre 2005, qui ont émis à l'unanimité un avis favorable.

ARTICLE 2 – DATE D'EFFET DE L'AVENANT

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à effet du 1^{er} janvier 2006.

ARTICLE 3 – DUREE DE L'AVENANT

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

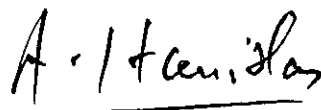
ARTICLE 4 - DEPOT ET PUBLICITE

Le présent avenant sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, à l'Inspection du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes.

Un exemplaire du présent avenant sera remis à l'ensemble des membres du personnel.

Fait à Bagnolet, le 5 décembre 2005
en 6 exemplaires originaux

Pour le G.S.A.R.



A. STANISLAS

Pour la C.F.D.T.



C. LASSAQUE