

**Avenant à l'accord d'application
sur l'Organisation Réduction du temps de travail du 25 avril 2000**

ENTRE

**La Caisse Nationale de Crédit Agricole,
Les autres Sociétés de l'UES CNCA,**

D'une part

Les organisations syndicales représentatives signataires

D'autre part

PREAMBULE

A la suite des réunions de la Commission de suivi et d'interprétation des 31 mai, 14 et 30 juin, 5, 10 et 19 juillet, 5 et 11 septembre 2000, relatives à :

- la répartition des cadres dans les différents régimes de temps,
- le suivi des règles de gestion du temps dans les COGT
- le relevé des heures supplémentaires, de la consommation des EJR et des CP
- l'évaluation du dispositif expérimental de la mesure du temps
- le pilotage de la charge de travail des cadres

les parties conviennent des développements suivants à réaliser dans le cadre de l'application de l'accord du 25 novembre 1999 :

G.P. B
P.F. 

Article 1 - Répartition des cadres dans les régimes de temps de travail

1.1 - Objectifs

➔ Postes actuels :

A la suite de la réalisation d'un complément d'investigation sur le régime de temps de situations de travail relevant des catégories C1, C2 et de l'emploi repère Contrôleur de Gestion relevant de la catégorie C3, l'ensemble des postes relevant des catégories C1 et C2 feront, d'ici à fin décembre 2000 pour la détermination du régime de temps qui leur est applicable, l'objet de la procédure décrite en note technique jointe.

➔ Création de poste :

Ce même engagement s'appliquera à toute création de poste.

➔ Réexamen individuel :

Ponctuellement, toute demande motivée, exprimée par le salarié, de réexamen du régime de temps applicable sera effectuée selon la même procédure et présentée à la Commission de recours.

1.2 - Information, procédures de proposition et de formalisation des régimes de temps

➔ Information

Des supports d'information spécifiques sur les régimes de temps seront réalisés. Ils présenteront les caractéristiques propres à chaque régime, les critères de détermination du régime applicable, leur formalisation et modalités de révision éventuelle.

➔ Procédure de proposition des régimes de temps :

Il est convenu d'appliquer la procédure figurant dans la note technique jointe issue du relevé de conclusions du 19 Juillet 2000 et utilisée pour réaliser le complément d'investigation sur le régime de temps de situations de travail relevant principalement des catégories C1 et C2.

➔ Procédure de formalisation des régimes de temps :

Postes actuels

Les régimes de temps liés aux postes visés ci-dessus seront signifiés à chaque personne concernée, dans les conditions suivantes :

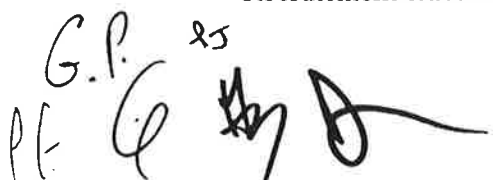
* le salarié occupant un poste de travail relevant en principe d'un régime de temps en heures en sera informé par courrier personnalisé.

* dans l'hypothèse où il aurait signé au préalable un avenant prévoyant un « forfait jours », un nouvel avenant lui serait proposé, afin de contractualiser la modification du régime de temps qui lui est applicable. En cas de refus, le salarié conserverait le régime de temps contractualisé initialement.

Création de postes

* Mobilité interne : si le poste est pourvu par mobilité interne, à raison de la situation antérieure du titulaire, un avenant prenant acte de la modification de son régime de temps liée à son changement d'emploi lui sera le cas échéant proposé.

* Recrutement externe : le régime de temps applicable sera précisé au contrat de travail.

G.P. 25
P.F. 

Article 2 - Mesure du temps de travail

2. 1 - Contrôle horaire des salariés en heures

L'expérimentation de la mesure du temps de travail en cours donnera lieu à une évaluation menée avec la Commission de suivi et d'interprétation. L'analyse des résultats obtenus et l'avis de la Commission permettra de conduire l'étude des conditions de faisabilité d'un système de contrôle horaire associé à un horaire variable pour les salariés en heures.

Au vu de cette étude, une négociation sera ouverte afin que les modalités pérennes d'un dispositif de pilotage et de contrôle du temps de travail puissent être mises en œuvre dès que possible.

2. 2 - Appréhension de la charge de travail des salariés en jours

Dans ce cadre, l'enregistrement éventuel des entrées et sorties des cadres en jours aurait pour but exclusif d'être un outil complémentaire pour appréhender leur charge de travail. Il ne saurait en aucun cas permettre un contrôle du temps de travail effectif de ces salariés, qui bénéficient, par principe, d'une autonomie dans l'organisation et la gestion de leur emploi du temps.

Article 3 - Pilotage de la charge de travail des cadres : modalités pratiques

3.1 - Dispositions d'ordre collectif :

Conformément aux engagements pris aux chapitres 4 et 5 de l'accord du 25 novembre 1999 et à l'article 4 de l'accord d'application du 25 avril 2000, les dispositions d'ordre collectif suivantes seront précisées dans les COGT. Elles feront l'objet d'une présentation synthétique pour examen par la Commission de suivi et d'interprétation.

L'optimisation du temps de travail sera favorisée par la rationalisation de l'organisation collective à travers notamment :

↳ la réalisation d'une maquette type de COGT :

Au plus tard pour le 16 octobre prochain sera établi un document de référence reprenant les points clefs devant figurer dans les COGT. Il explicitera notamment les éléments caractérisant la situation des salariés en heures et des salariés en jours .

Ce document une fois renseigné sera diffusé à chaque salarié pour servir notamment de base à la proposition de programmation indicative de son capital de temps libre personnel.

Une attention particulière sera portée aux temps de réunions et de déplacements, qui constituent une source de contrainte importante dans l'organisation de l'emploi du temps des cadres.

C'est pourquoi, les points suivants seront prévus par les COGT :

↳ l'organisation des réunions internes et/ou externes à l'Unité :

* les heures de début et de fin des réunions devront, en principe, s'inscrire dans le cadre de l'amplitude journalière prévue par l'accord.

* toute réunion devrait comporter un ordre du jour et une durée prévisionnelle.

* une programmation indicative des jours et plages horaires des réunions internes sera effectuée, de manière à en limiter les aléas.

* la réduction du nombre des réunions physiques sera recherchée par le recours aux nouveaux modes de communication (réunions téléphoniques, visioconférences, Intranet...)

G.P. AS
P.F. 6 

↳ temps de déplacement professionnel :

* les temps de déplacements professionnels doivent au moins permettre le respect des repos quotidiens et hebdomadaires légaux, et dans la mesure du possible, ne pas avoir pour résultat d'accroître l'amplitude journalière prévue par l'accord.

* d'autre part, pour les salariés dont les déplacements professionnels constituent une part importante de la réalisation de leurs missions, le relevé de ces déplacements fera l'objet d'un suivi en terme de fréquence, amplitude et positionnement, en vue d'en réduire la contrainte et d'en améliorer l'efficacité.

↳ suivi des mesures retenues d'adaptation de l'organisation :

Afin de permettre l'évaluation des marges de progrès identifiées dans les COGT et mises en œuvre dans les unités (suppression de tâches, organisation de binômes, polyvalence...), chaque entité concernée s'engage à en réaliser un suivi régulier, selon les modalités les plus appropriées (par ex : tableaux de bord, fiches navette, réunions de concertation, etc...).

3.2 - Dispositions d'ordre individuel :

↳ processus annuel d'appréciation :

La réduction du temps de travail des cadres repose notamment sur :

- * une meilleure identification des activités assurées par chacun et du temps qui y est consacré
- * pour les encadrants, une clarification des responsabilités exercées au sein des Unités, permettant une meilleure répartition des délégations de pouvoirs.

C'est pourquoi, le processus annuel d'appréciation sera enrichi de sorte qu'y soient examinés les objectifs principaux liés aux performances à réaliser, la manière de les atteindre, les ressources nécessaires, notamment en terme de temps requis au regard du temps disponible en durée et planification.

↳ processus annuel de formation :

En lien avec le processus annuel d'appréciation, dans le cadre de l'élaboration du plan annuel de formation, tout cadre en jours pourra demander à bénéficier d'une action spécifique sur l'optimisation de la gestion du temps, après arbitrage de sa hiérarchie et de la DRH. Une enveloppe spéciale sera prévue à cet effet dans le budget global de formation.

↳ formation management

Dans le prolongement de la formation-action « organiser et gérer le temps de travail » menée en Septembre-Octobre 1999 pour les responsables d'Unités sera réalisée une nouvelle action de formation à l'automne 2000. Elle aura pour but notamment de les accompagner dans leur maîtrise de l'organisation et la gestion du temps de travail.

G.P.
P.f.
P.S.


Article 4 - Entrée en vigueur, durée, révision et dénonciation

Le présent accord à durée indéterminée entre en vigueur à compter de sa signature.

Ses modalités de révision et de dénonciation sont celles de l'article 7 de l'accord d'application de l'accord ORTT et développement de l'emploi du 25 novembre 1999.

Fait à Paris, le 25 SEP. 2000
en trois exemplaires

Pour la CNCA



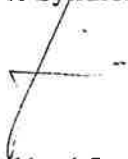
J. P LORENZI

Pour les autres sociétés de
l'UES CNCA¹



J.P. LORENZI, dûment mandaté

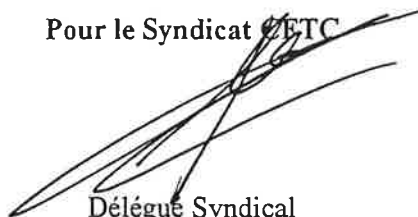
Pour le Syndicat CFDT



Délégué Syndical

Ph. Foraine

Pour le Syndicat ~~CFDT~~



Délégué Syndical

G. PUJOL

Pour le Syndicat SEGCA-CGC



Délégué Syndical

N. BUGÉY

Pour le Syndicat CGT

Délégué Syndical

Pour le Syndicat FO



Délégué Syndical

D. Bmuk

Pour le Syndicat SNIACAM



Délégué Syndical

I. Jouis

¹ Les sociétés composant l'UES CNCA sont engagées par le présent accord. Parmi ces sociétés la CNCA, SOGEQUIP, INDOCAM, SEGESPAR et UNIGER ont la qualité d'employeur.

