

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'AMÉNAGEMENT
DU TEMPS DE TRAVAIL**

ENTRE

La **Caisse Régionale d'Assurances Mutuelles Agricoles d'Oc**, également dénommée
Groupama d'Oc,
SIREN n° **391 851 557**

ayant son siège social,
représentée par

20, boulevard Carnot, 31071 TOULOUSE CEDEX
Monsieur Philippe CARRAUD, Directeur Général,

ET

1/ le syndicat C.F.D.T.

représenté par

Madame Valérie LAVENÈRE

2/ le syndicat C.F.T.C.

représenté par

Monsieur Jean-Pierre FOURCADE

3/ le syndicat SNEEMA-C.F.E.-C.G.C.

représenté par

Monsieur Daniel TÉTART

4/ le syndicat F.O.

représenté par

Madame Pascale BEDAT

5/ le syndicat U.N.S.A. 2A

représenté par

Monsieur Jean Guy GOZZINI

EST CONCLU LE PRÉSENT ACCORD :

SOMMAIRE

PRÉAMBULE

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

- Article 1** **Champ d'application**
- Article 2** **Durée de l'accord**
- Article 3** **Entrée en vigueur de l'accord**
- Article 4** **Modifications**

TITRE II : TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

- Article 5** **Temps de travail effectif**
 - a) *Définition*
 - b) *Temps de transport*
 - c) *Temps de trajet*

TITRE III : AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

- Article 6** **Modalités communes**
 - a) *Durée hebdomadaire du travail*
 - b) *Acquisition des jours RTT*
 - c) *Consommation des jours RTT*
 - d) *Variation exceptionnelle de la charge de travail*
 - e) *Rachat exceptionnel des jours RTT*
 - f) *Amplitude journalière de travail*
 - g) *Jours d'ouverture*

TITRE IV : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

- Article 7** **Salariés au forfait annuel en jours**
- Article 8** **Salariés sédentaires**
- Article 9** **Salariés des plateformes téléphoniques**
 - a) *Durée hebdomadaire du travail*
 - b) *Jours d'ouverture*
- Article 10** **Salariés des plateformes de gestion des sinistres**
 - a) *Durée hebdomadaire du travail*
 - b) *Jours d'ouverture*
- Article 11** **Salariés des agences commerciales**
- Article 12** **Salariés au rythme de 4 jours par semaine**

TITRE V : MESURES SPECIFIQUES D'ORGANISATION

- Article 13** **Modalités spécifiques résultant d'événements exceptionnels**
- Article 14** **Travaux informatiques exceptionnels**

TITRE VI : DÉCOMPTE DU TEMPS

Article 15 Enregistrement et suivi du temps de travail

TITRE VII: AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL A TEMPS PARTIEL

Article 16 Modalités propres aux collaborateurs à temps partiel

Article 17 Quotas d'autorisations de travail à temps partiel

a) Quotas

b) Demande de dérogation

TITRE VIII: CONGES PAYES

Article 18 Acquisition et prise de congés payés

TITRE IX : HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 19 Heures supplémentaires

a) Cas de recours

b) Régime légal et conventionnel

c) Rémunération des heures supplémentaires

d) Régime social et fiscal

TITRE X : COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Article 20 Bénéficiaires

Article 21 Alimentation du C.E.T.

Article 22 Plafond global d'alimentation du C.E.T.

Article 23 Utilisation du C.E.T.

a) Utilisation du C.E.T. en jours non travaillés rémunérés

b) Utilisation du C.E.T. sous forme monétaire

Article 24 Dispositions relatives aux droits affectés au C.E.T. existant avant l'entrée en vigueur du présent accord

Article 25 Liquidation du C.E.T. en cas de cessation du contrat ou de décès du salarié

Article 26 Garantie plafonnée des droits

Article 27 Clause de revoyure

TITRE XI : SUIVI ET FORMALITES

Article 28 Dénonciation

Article 29 Dépôt / Publicité

Préambule

Ce nouvel accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail prend en compte le contexte organisationnel de Groupama d'oc et la nécessité de répondre au mieux aux besoins de la clientèle, de tenir compte des spécificités des différents services et secteurs d'activité, et de respecter la vie personnelle des salariés.

Il annule et remplace, selon la procédure de révision, tous les accords, usages et pratiques sur le temps de travail en vigueur au sein de Groupama d'Oc.

Il institue une communauté de règles respectant les exigences économiques de l'entreprise et tenant compte des relations de service à développer auprès de nos clients.

Il fait de la concertation effective entre l'encadrement et les collaborateurs une règle essentielle et la condition majeure de son efficacité.

DL

pe

SPK

Titre I : Dispositions générales

□ Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié de Groupama d'Oc relevant de la Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurance du 27 mai 1992, à l'exception des Cadres de Direction (sauf les dispositions sur le C.E.T. qui leur sont applicables).

Il concerne le personnel sous contrat à durée indéterminée, à durée déterminée, à temps complet, à temps partiel ainsi que celui sous contrats de formation en alternance.

□ Article 2 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

□ Article 3 : Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent **effet au 1^{er} janvier 2009**.

□ Article 4 : Modifications

En cas de modifications des dispositions législatives ou réglementaires qui rendraient inapplicable une quelconque des dispositions du présent accord ou modifieraient son économie générale, s'ouvriraient alors sans délai des négociations pour examiner les adaptations nécessaires.

Titre II : Temps de travail effectif

□ Article 5 : Temps de travail effectif

a) Définition

Le temps de travail effectif est 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 (article L.3121-1 du Nouveau Code du Travail).

b) Temps de transport

Lorsqu'un salarié est appelé à se déplacer pour l'exercice de son activité professionnelle, son temps de transport est assimilé à du temps de travail effectif, et ce dans **la limite maximale de 10 heures par jour**.

c) Temps de trajet

Le temps de trajet, qui correspond au temps nécessaire pour se rendre de son domicile à son lieu de travail habituel, n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Titre III : Aménagement du temps de travail

□ **Article 6 : Modalités communes**

a) Durée hebdomadaire du travail

- Celle-ci est fixée à **39 heures** pour un salarié à temps complet, avec attribution annuelle de **24 jours RTT**.
- Sur la base d'une année moyenne constituée de 250 jours de travail (365 – 104 jours week-end – 11 jours fériés = 250),
ramenée à 224 jours après consommation des congés payés (250 – 26 jours congés payés = 224),

le nombre de jours de travail effectif est de **200 jours**.

Ce décompte s'applique tant au personnel non cadre qu'au personnel cadre, étant précisé que les 2 jours de congés supplémentaires par an attribués aux cadres sont sans incidence sur le décompte de la durée collective annuelle (article 14 des dispositions particulières « cadres » de la Convention Collective du 27 mai 1992).

b) Acquisition des jours RTT

- Les jours RTT sont acquis par anticipation au 1^{er} janvier.
- Pour un salarié embauché en cours d'année, ces jours sont calculés au prorata temporis (jours RTT = nombre de jours calendaires de présence multiplié par 24 et divisé par 365).
- Un salarié à temps partiel se voit attribuer ses jours RTT au prorata de son taux d'activité, soit pour :
 - ↳ une activité à 80% → 24 x 80% = **19 jours**
 - ↳ une activité à 60% → 24 x 60% = **14,5 jours**
 - ↳ une activité à 50% → 24 x 50% = **12 jours**

En cas de changement du taux d'activité en cours d'année, il sera procédé au nouveau calcul du nombre de jours RTT.

- Les jours RTT sont ensuite minorés par les absences maladie, accident du travail, maternité ou toute absence non rémunérée. (minoration de 0,50 jour RTT par tranche de 8 jours calendaires d'absence cumulés).

12

pe

JPF

c) Consommation des jours RTT

- La prise des jours RTT fait l'objet d'une programmation sur **trois mois glissants**.
- Sous réserve de respecter la règle de programmation, le salarié peut consommer ses jours RTT par **demi-journée(s) ou journée(s)**, d'un commun accord avec le responsable hiérarchique en fonction des nécessités du service, et au plus tard avant le 31 décembre : il n'y a pas de report possible des jours RTT au-delà de cette date.

En revanche le salarié a la possibilité d'affecter au C.E.T. 5 JRTT par année civile (cf. titre X).

- La consommation est limitée à **6 jours RTT par trimestre civil**, sauf pour les salariés des agences commerciales (cf. art.11).
- Les jours RTT peuvent être accolés aux congés payés.

d) Variation exceptionnelle de la charge de travail

- Dans le cas de situations exceptionnelles ou ponctuelles, après accord de la Direction des Ressources Humaines et information des organisations syndicales signataires, le responsable de service a la possibilité de suspendre la consommation des jours RTT.
- Une nouvelle planification individuelle sera définie de façon à ce que les salariés concernés soient en mesure de prendre leurs JRTT avant la fin de l'année civile.

e) Rachat exceptionnel de jours RTT

- La loi du 8 février 2008 sur le pouvoir d'achat ouvre la possibilité, **à titre temporaire et expérimental**, de renoncer contre rémunération à tout ou partie des JRTT acquis jusqu'au 31 décembre 2009.
- A Groupama d'Oc le principe est celui du refus de racheter des JRTT à la demande du collaborateur, et ce notamment afin de ne pas remettre en cause les 35 heures.
- Par dérogation à ce principe, en cas de besoin exceptionnel ponctuel ou temporaire d'activité, correspondant à un surcroît de travail dans certains secteurs de l'entreprise, et sur la base du volontariat, le rachat de journées ou ½ journées de RTT pourra avoir lieu à la seule initiative et **demande d'une Direction, et après accord express de la Direction Générale**.
- Chaque jour RTT racheté, par dérogation et à titre exceptionnel, sera rémunéré sur la base suivante (le taux horaire pris en compte étant celui à la date du paiement) :

↳ pour un salarié soumis au régime du forfait : rémunération sur la base d'une journée de travail normale majorée de 10 %.

↳ pour les autres salariés : rémunération sur la base d'une journée de travail normale majorée au taux de la 1^{re} heure supplémentaire, soit 25 %.

(* exemple : 1 jour = 7 H 48 mn x salaire majoré de 25 %)

- Les sommes versées en contrepartie du renoncement à des JRTT sont soumises au régime social et fiscal des salaires selon les textes en vigueur lors de leur versement (elles sont soumises aux cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu).

(étant précisé que les exonérations de la loi TEPA du 21 août 2007 ne s'appliquent que sur les heures effectuées au-delà du seuil de 1607 heures ou, pour les salariés au forfait, pour les seuls jours accomplis au-delà de 218 jours).

- Compte tenu du caractère temporaire et expérimental de cette mesure de rachat, les parties signataires conviennent de se rencontrer dans l'hypothèse où les dispositions légales seraient modifiées et viendraient porter atteinte à l'économie du présent dispositif.

f) Amplitude journalière de travail

- Le temps de travail effectif quotidien maximum autorisé est fixé à **9h00** (hors pause déjeuner, et hors temps de transport pour déplacement professionnel cf article 5b du titre II).

g) Jours d'ouverture

- Selon les dispositions arrêtées par l'entreprise, l'amplitude hebdomadaire peut être fixée à 5 ou 6 jours pour certains services (notamment accueil clients, agences commerciales, services de télégestion sinistres) et à 5 jours pour les autres services.
- Cette amplitude hebdomadaire est précisée dans les articles 9 et 10 du titre IV pour les plateformes téléphoniques et les plateformes de gestion des sinistres.

Titre IV : Organisation du temps de travail

□ Article 7 : Salariés au forfait annuel en jours

Sont visés par le présent article :

- ↪ l'ensemble des collaborateurs relevant des classes 6 et 7
 - ↪ les collaborateurs relevant de la classe 5 assumant l'animation et le management effectif de collaborateurs
 - ↪ l'ensemble des commerciaux itinérants (hors agences commerciales : emplois de Conseiller Agence et Chargé de Clientèle Agence), ainsi que les animateurs Technico-Commerciaux
(c'est-à-dire ceux dont les fonctions commerciales sont exécutées principalement à l'extérieur, et qui disposent par conséquent d'une liberté dans l'organisation de leur temps de travail)
 - ↪ les collaborateurs itinérants non rattachés à une fonction commerciale (notamment les Inspecteurs Sinistres, les Conseillers Assurance Juridique terrain, les Préventeurs, les animateurs Institutionnels)
- Ces collaborateurs ont un temps de travail non prédéterminable, du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient en raison de leur emploi du temps et des déplacements fréquents au sein ou à l'extérieur de l'entreprise.
 - De ce fait, la gestion la plus appropriée de leur temps de travail est le forfait annuel en jours prévu par les articles L.3121-45 et L.3121-51 du Nouveau Code du Travail, qui ne détermine pas la durée maximale quotidienne et hebdomadaire de travail et fixe un nombre maximum de jours de travail par an, dans le cadre d'une **convention individuelle de forfait**.
 - Leur activité s'effectue sur 5 jours, dans la limite d'une amplitude journalière maximale de **10 heures**.
 - Ces collaborateurs bénéficient de 24 jours RTT par an (pour un salarié à temps complet) fixant ainsi le **forfait annuel à 200 jours de travail**.

□ Article 8 : Salariés sédentaires

Sont visés par le présent article les salariés sédentaires hors plateformes téléphoniques « Service Relation Clientèle » et « Service Commercial Direct », et hors agences commerciales.

La durée hebdomadaire du temps de travail de ces collaborateurs, dont les fonctions n'impliquent pas de déplacements fréquents, se répartit sur 5 jours dans le cadre des modalités communes de la réduction du temps de travail définies par l'article 6 du titre III.

- Ces collaborateurs bénéficient de la pratique d'un **horaire variable** permettant des ajustements d'horaire au cours de la journée ou entre plusieurs journées de travail.
- Afin de répondre aux impératifs de service de chaque unité de travail en relation directe avec la clientèle, l'encadrement doit déterminer et planifier les effectifs requis nécessaires au sein des plages horaires variables, et définir ainsi des plages variables programmées en respectant une **permanence minimale à partir de 8 H 30 et jusqu'à 17 H 30**.
 - ↪ Les règles d'organisation du temps de travail de chacun des collaborateurs s'établissent alors sur le principe du volontariat avec arbitrage de l'encadrement en fonction des besoins identifiés.
 - ↪ Pour faciliter une bonne adéquation entre les impératifs de service et les besoins personnels, l'organisation du travail fait l'objet d'une planification sur une période minimale de six semaines glissantes.
 - ↪ Toute modification de cette planification à l'initiative de l'encadrement nécessite le respect d'un délai de prévenance minimum de sept jours calendaires sauf événements exceptionnels (cf. article 13 du titre V).
- Il est instauré pour ces collaborateurs un système de "débit-crédit" reportable limité à + ou - 4 heures. Dans ce cadre, le crédit ne peut pas donner lieu à récupération mais permet des ajustements d'horaires sur les plages variables.
- Les différentes plages horaires sont les suivantes :

↪ Plage variable matin	7 H 30	9 H 30
↪ Plage fixe matin	9 H 30	11 H 30
↪ Plage variable midi	11 H 30	14 H 00
↪ Plage fixe après-midi	14 H 00	16 H 30
↪ Plage variable après-midi	16 H 30	18 H 30
- Le temps de repas minimum est de **30 minutes**.

□ **Article 9 : Salariés des plateformes téléphoniques**

Ces structures sont définies par l'article 52 de la Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurance comme des structures « utilisant de façon permanente et exclusive l'outil téléphonique ».

Sont visés par le présent article les plateformes téléphoniques « **Service Relation Clientèle** » et « **Service Commercial Direct** ».

a) Durée hebdomadaire du travail

- Les collaborateurs relevant de ces plateformes ont une durée hebdomadaire de travail fixée à **32 heures sur 4 jours**, sur la base **d'horaires fixes** définis au sein de chaque plateforme, avec un **jour non travaillé glissant** par semaine et par salarié, planifié par la hiérarchie.
- Afin de compenser les contraintes liées à la pénibilité des activités en plateformes téléphoniques, ces collaborateurs bénéficient, à titre exceptionnel, de **5 jours RTT par année civile** (pour un salarié à temps complet).

b) Jours d'ouverture

- Les plateformes « **Service Relation Clientèle** » (**SRC**) sont ouvertes :

↳ **du lundi au vendredi de 8 H 30 à 18 H 00**

↳ **le samedi 8 h 30 à 17 h 00**

avec un effectif réduit le samedi, soit 6 permanences maximum le samedi par salarié et par an ; et avec une présence minimale simultanée de 2 collaborateurs pour chacune des permanences.

Un encadrant sera présent le samedi pour le compte de l'ensemble des plateformes (SRC et sinistres).

Le samedi exceptionnellement travaillé par le salarié sera récupéré en priorité le lundi de la semaine suivante, ou à défaut, un jour au choix du salarié au cours des 2 semaines suivantes, en accord avec son hiérarchique.

Dans un contexte expérimental lié à la mise en place de la nouvelle organisation des Services Après Vente, l'ouverture le samedi fera l'objet d'un bilan de fonctionnement à l'issue d'un délai de 6 mois, soit à la fin juin 2009, détaillant la volumétrie des appels constatée sur les différentes plages horaires.

Une Commission de Suivi composée des organisations syndicales signataires (3 représentants maximum par organisation) sera informée de ce bilan de fonctionnement, et sera associée aux adaptations jugées nécessaires en fonction des besoins et des demandes de la clientèle.

- La plateforme « **Service Commercial Direct** » est ouverte du lundi au vendredi **de 8 h 30 à 18 h 00**.

L'entreprise a la possibilité, en fonction des demandes des clients et des impératifs commerciaux, d'étendre l'ouverture de cette plateforme au samedi, après information et concertation de la Commission de Suivi ci-dessus définie.

□ Article 10 : Salariés des plateformes de gestion des sinistres

Sont notamment visés par le présent article **les plateformes de gestion des sinistres automobiles, dommages aux biens, et santé**.

a) Durée hebdomadaire du travail

Les collaborateurs relevant de ces plates-formes ont une durée hebdomadaire de travail fixée à **39 heures sur 5 jours avec attribution de 24 JRTT** dans le cadre des modalités communes de la réduction du temps de travail définies par l'article 6 du titre III, et dans le cadre des modalités spécifiques applicables aux salariés sédentaires définies par l'article 8 du titre IV, sauf horaire de la permanence minimale de fin de journée.

b) Jours d'ouverture

- Ces plateformes de gestion des sinistres sont ouvertes :

↳ **du lundi au vendredi de 8 H 30 à 18 H 00**

↳ **le samedi 8 h 30 à 17 h 00**

avec un effectif réduit le samedi, soit 6 permanences maximum le samedi par salarié et par an ; et avec une présence minimale simultanée de 2 collaborateurs pour chacune des permanences.

Un encadrant sera présent le samedi pour le compte de l'ensemble des plateformes (SRC et sinistres).

Le samedi exceptionnellement travaillé par le salarié sera récupéré en priorité le lundi de la semaine suivante, ou à défaut, un jour au choix du salarié au cours des 2 semaines suivantes, en accord avec son hiérarchique.

Dans un contexte expérimental lié à la mise en place de la nouvelle organisation des Services Après Vente, l'ouverture le samedi fera l'objet d'un bilan de fonctionnement à l'issue d'un délai de 6 mois, soit à la fin juin 2009, détaillant la volumétrie des appels constatée sur les différentes plages horaires.

Une Commission de Suivi composée des organisations syndicales signataires (3 représentants maximum par organisation) sera informée de ce bilan de fonctionnement, et sera associée aux adaptations jugées nécessaires en fonction des besoins et des demandes de la clientèle.

□ Article 11 : Salariés des agences commerciales

La durée hebdomadaire du travail de ces collaborateurs s'effectue sur 5 jours, en accord avec leur encadrement, dans le cadre des modalités communes de la réduction du temps de travail définies par l'article 6 du titre III, soit **39 heures hebdomadaires et attribution de 24 JRTT et dans le respect :**

- des modalités de fonctionnement propres à chacune des agences commerciales, tant concernant les horaires que les jours d'ouverture à la clientèle
- du respect du repos hebdomadaire minimum légal (35 heures consécutives de repos dont le dimanche)
- du respect d'une pause repas de 30 minutes minimum.

Afin de compenser les contraintes liées à la réception de la clientèle en agence (rendez-vous tardifs, horaires de fermeture aléatoires, etc...), ces collaborateurs bénéficient, à titre exceptionnel, de **5 JRTT supplémentaires par année** (pour un salarié à temps complet).

□ **Article 12 : Salariés au rythme de 4 jours par semaine**

Les collaborateurs ne relevant pas des plateformes téléphoniques, qui, par dérogation, ont bénéficié dans le cadre d'un accord antérieur de la formule de 4 jours travaillés par semaine, peuvent continuer à en bénéficier.

Dans ce cadre dérogatoire, le temps de travail de ces collaborateurs est de **35 heures** par semaine, sur la base d'horaires fixes et **sans bénéfice de jour RTT**.

Cette forme d'organisation du temps de travail ne peut en aucun cas être proposée à d'autres collaborateurs.

#####

Titre V : Mesures spécifiques d'organisation

□ **Article 13 : Modalités spécifiques résultant d'événements exceptionnels**

- Si des événements exceptionnels venaient à affecter l'activité normale d'un ou plusieurs services, des dispositions particulières temporaires d'ordre organisationnel pourront être prises, avec l'accord de la Direction des Ressources Humaines, afin de mettre en œuvre les mesures adaptées pour faire face à la situation.
- Dans tous les cas, le Comité d'entreprise sera tenu informé des mesures engagées et des modalités de mise en œuvre.

□ **Article 14 : Travaux informatiques exceptionnels**

- Les dispositions du présent article concernent spécifiquement les collaborateurs de la Direction Organisation et Systèmes d'Information (principalement les salariés des services gestion courante informatique et infrastructures technologiques).
- Certains d'entre eux peuvent être amenés ponctuellement (2 à 3 fois par an) à être joints en dehors des horaires de travail de l'entreprise, la nuit ou le week-end (et hors congés payés du salarié), et le cas échéant à intervenir à distance ou sur site, au titre d'une intervention informatique urgente et exceptionnelle (en cas de dysfonctionnement des programmes informatiques).
- En cas **d'intervention effective** du collaborateur au titre de ces travaux urgents exceptionnels, les heures effectuées, validées par la hiérarchie (temps de trajet sur le site compris), ouvriront droit à une compensation sous forme de **repos égal au double du temps d'intervention**.

(Exemple : 2 h 00 d'intervention ouvriront droit à un repos de 4 h 00)

Par exception à cette règle et à la demande expresse du salarié, ce temps d'intervention doublé pourra être rémunéré.

(Exemple : 2 h 00 d'intervention ouvriront droit au paiement de 4 h 00 au taux du salaire horaire).

Titre VI : Décompte du temps

□ Article 15 : Enregistrement et suivi du temps de travail

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les collaborateurs bénéficient d'un système permettant de comptabiliser leur temps de travail.

- Les salariés sédentaires bénéficient d'un système de gestion informatisée avec enregistrement des mouvements d'entrée et sortie.
- Les salariés en agence commerciale bénéficient d'un système auto-déclaratif sous la responsabilité de leur encadrement.
- Les données gérées par ces systèmes de gestion du temps sont consultables par chaque salarié, pour les informations qui le concernent, et par les représentants du personnel sur demande faite auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Titre VII : Aménagement du temps de travail pour le personnel à temps partiel

□ **Article 16 : Modalités propres aux collaborateurs à temps partiel**

- Les formules de temps partiel sont celles fixées par les dispositions conventionnelles, soit le mi-temps, le 3/5^{ème} de temps et le 4/5^{ème} de temps.
- Les droits en matière d'acquisition et d'utilisation des jours RTT sont identiques à ceux de la catégorie de salarié à laquelle le collaborateur à temps partiel appartient (cf. titre IV).
- Lorsque le collaborateur à temps partiel dispose de jours RTT, l'acquisition des jours RTT est applicable au prorata du taux d'activité (cf. article 6b du titre III).
- Les collaborateurs qui, par dérogation, ont bénéficié dans le cadre d'un accord antérieur, d'un temps partiel non prévu par les dispositions conventionnelles en conserveront le bénéfice.

□ **Article 17 : Quotas d'autorisations de travail à temps partiel**

Ces quotas s'entendent hors temps partiels légaux (conгés parentaux ou pour création d'entreprise, ainsi que les temps partiels pour raison médicale dans le cadre des invalidités catégorie 1), et que l'autorisation de travail à temps partiel soit à durée déterminée ou indéterminée.

Ils sont appliqués sur l'effectif CDI présent au 1^{er} janvier, décompté en nombre de personnes physiques.

a) Quotas

Pour l'application de l'article 52 de l'Accord National Groupama, sont fixés des quotas de salariés autorisés à travailler à temps partiel, en distinguant les populations suivantes :

- **Pour l'ensemble des Directions, hors réseau commercial de la Direction Commerciale**

Il est instauré un **quota global fixé à 10 %** de l'effectif concerné applicable à toutes les formules de temps partiels confondues.

- **Pour le réseau commercial de la Direction Commerciale**

- ↳ les formules de temps partiel à mi-temps et à 3/5^{ème} ne sont pas autorisées compte tenu de leur incompatibilité avec la nature même de l'activité exercée.
- ↳ pour la formule de **temps partiel à 4/5^{ème}**, il est instauré un quota fixé à **3,5 %** de l'effectif réseau de cette Direction.

c) Demande de dérogation

En cas de circonstances exceptionnelles, il sera néanmoins possible de déroger à ces quotas lorsqu'un collaborateur sera dans une situation sociale difficile qui justifierait le passage à temps partiel.

La demande de dérogation écrite motivée par le collaborateur devra être adressée à la Direction des Ressources Humaines. Après analyse et recueil de l'avis de l'encadrement, la décision est prise par la Direction des Ressources Humaines et communiquée à l'intéressé.

Les organisations syndicales signataires seront informées par la Direction des Ressources Humaines des décisions prises, avant notification au collaborateur.

Titre VIII : Congés payés

□ **Article 18 : Acquisition et prise de congés payés**

- Il sera fait application des dispositions de la convention collective tant pour l'acquisition des congés payés que pour leur consommation.
- **Rappel** : Chaque collaborateur doit impérativement consommer 4 semaines minimum de congés payés entre le 1^{er} mai de l'année N et le 30 avril de l'année N + 1.
- Les salariés bénéficient d'un report automatique de 5 jours maximum de congés payés au 30 avril, à consommer sur le début de la période de référence suivante.

Au-delà de ces 5 jours, les soldes de congés payés sont écrêtés automatiquement au 30 avril, sauf cas du salarié de retour de congé de maternité, d'adoption, ou victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (lequel bénéficie par exception du report des jours de congés qu'il n'a pas pu prendre du fait de son absence).

En revanche le salarié a la possibilité d'affecter au C.E.T. la 5^{ème} semaine de congés payés, ainsi que les congés payés supplémentaires conventionnels ou pour fractionnement (cf. titre X).

Titre IX : Heures supplémentaires

□ **Article 19 : Heures supplémentaires**

a) Cas de recours

L'utilisation des heures supplémentaires peut être un élément de réponse aux surcroûts ponctuels ou temporaires d'activité et doit strictement être limitée à cet objet.

Les heures supplémentaires ne sont autorisées qu'à l'initiative et à la demande d'une Direction, et après **accord express** de la Direction Générale.

Elles ne pourront être mises en œuvre que sur la base du **volontariat**.

b) Régime légal et conventionnel

Elles sont régies par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur (articles 45 à 48 de la Convention Collective du 27 mai 1992).

Sont visées les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail, soit 35 heures.

Il en résulte que pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à 35 heures, les heures effectuées entre la durée conventionnelle et la durée légale ne sont pas des heures supplémentaires au sens du Code du Travail, et sont rémunérées au taux horaire normal.

c) Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une rémunération majorée au taux légal :

- ↳ Pour les 8 premières heures supplémentaires, le salaire horaire est majoré de 25 % (soit de la 36ème heure à la 43ème heure incluse).
- ↳ A partir de la 9ème heure supplémentaire et les heures suivantes, le salaire horaire est majoré de 50 % (soit à partir de la 44ème heure).

d) Régime social et fiscal :

Les heures supplémentaires sont soumises au régime social et fiscal des salaires selon les textes en vigueur lors de leur versement (elles sont soumises aux cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu).

(étant précisé que les exonérations de la loi TEPA du 21 août 2007 ne s'appliquent que sur les heures effectuées au-delà du seuil de 1607 heures ou, pour les salariés au forfait, pour les seuls jours accomplis au-delà de 218 jours).

□□□□□

Titre X : Compte Epargne Temps

La loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail a considérablement assoupli les règles légales applicables au dispositif du Compte Epargne Temps. Elle a notamment diversifié les sources d'alimentation du CET et a facilité la monétisation des droits.

❑ Article 20 : Bénéficiaires

Par dérogation à l'article 1 du titre I, sont bénéficiaires des dispositions suivantes tous les salariés **sous contrat à durée indéterminée** relevant de l'Accord National du personnel Groupama **ou** de l'Accord National applicable aux Cadres de Direction du 10 septembre 1999, et ayant au moins **un an** d'ancienneté Groupe lors de la demande d'ouverture du compte.

Chaque salarié intéressé doit formuler une **demande écrite** d'ouverture de compte épargne temps auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Aucune ouverture de compte n'est réalisée directement par la DRH en présence d'un solde de jours susceptibles d'être épargnés dans le cadre du dispositif CET. **Chaque salarié a la responsabilité de l'alimentation et de l'utilisation des droits affectés sur son compte.**

Dans sa demande le salarié devra identifier précisément la nature des jours qu'il souhaite déposer sur le C.E.T., conformément aux possibilités d'alimentation ci-après définies.

(A cet effet, un formulaire type est à disposition sur Coll'Oc).

❑ Article 21 : Alimentation du C.E.T.

Le compte épargne temps est alimenté par le dépôt volontaire des jours acquis par le salarié indiqués ci après, dans la limite de **10 jours maximum par année civile.**

Les congés anniversaire ne sont pas pris en compte pour l'appréciation de ce plafond de 10 jours.

L'alimentation se fait par multiples de journées ou ½ journées avec les jours suivants :

- ↳ la 5^{ème} semaine de congés payés.
- ↳ les jours supplémentaires de congés payés prévus par la Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurance du 27 mai 1992, soit 1 jour pour les non cadres (article 42) et 3 jours pour les cadres (article 14 des dispositions particulières applicables aux cadres).

- ↪ les jours supplémentaires de congés payés pour fractionnement, soit au maximum 2 jours ouvrés, prévus par l'article 50 de l'Accord National Groupama du 10 septembre 1999.
- ↪ les jours de congé anniversaire prévus par l'article 39 de la Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurance du 27 mai 1992, soit 5, 10 ou 15 jours ouvrés.
- ↪ les jours dits « RTT » dans la limite de 5 jours par année civile.

Précision relative à l'alimentation du CET avec des jours ayant la nature de congés payés : ces jours ne peuvent être déposés par le salarié sur le C.E.T. que **du 1^{er} au 30 avril de chaque année**, afin que puissent être identifiées la nature précise de ces congés payés (5^{ème} semaine, jours supplémentaires conventionnels ou pour fractionnement), ainsi que leur possibilité d'être utilisés ou pas sous forme monétaire à partir de l'année civile suivante.

Lorsque le salarié décide d'alimenter son compte épargne temps, le compte est **crédité en jours ouvrés**.

Le nombre de jours de congés payés et de congés anniversaire affectés au C.E.T. est calculé selon les mêmes règles que celles appliquées lors de la prise de ces congés, en fonction du taux d'activité de chaque salarié, soient :

- ↪ Pour une activité à 80 %, 1 jour de CP = 0,8 jour affecté au C.E.T.
- ↪ Pour une activité à 60 %, 1 jour de CP = 0,6 jour affecté au C.E.T.
- ↪ Pour une activité à 50 %, 1 jour de CP = 0,5 jour affecté au C.E.T.

(exemple : un salarié travaillant à temps partiel à 80 % qui affecte sa 5^{ème} semaine de congés payés se verra créditer le C.E.T. de 4 jours, soit 5/1,25).

❑ **Article 22 : Plafond global d'alimentation du C.E.T.**

Le nombre de jours pouvant être épargnés dans le cadre du compte épargne temps est plafonné à **110 jours** pour l'ensemble des salariés.

Ainsi dès lors que ce plafond de jours épargnés est atteint, il est impossible d'épargner de nouveaux jours au titre du dispositif compte épargne temps.

❑ **Article 23 : Utilisation du C.E.T.**

(Un formulaire type est à disposition sur Coll'Oc).

a) Utilisation du C.E.T. en jours non travaillés rémunérés

Cette utilisation du C.E.T. en jours a pour objectif de neutraliser l'impact financier du congé pris, et a donc pour effet de maintenir le salaire mensuel fixe sur la base du taux d'activité précédent le départ en congé sans solde du salarié, ou précédent son passage à temps partiel.

- **Le compte épargne temps peut être utilisé en jours au titre des congés suivants :**

- ↪ les congés conventionnels sans solde pour convenance personnelle (durée maximum 6 mois) ou pour événement exceptionnel (durée maximum de 5 jours par an consommable en une seule fois) (prévus par l'article 43-2 de l'Accord National Groupama du 10 septembre 1999)

- ✂ le congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel
- ✂ le congé conventionnel à demi traitement de 2 mois à l'issue du congé de maternité (prévu par l'article 42 de l'Accord National Groupama du 10 septembre 1999)
- ✂ le passage à temps partiel
- ✂ le congé sabbatique
- ✂ le congé pour création ou reprise d'entreprise, à temps plein ou à temps partiel
- ✂ le congé de présence parentale (enfant gravement malade ou handicapé)
- ✂ le congé de solidarité familiale (proche en fin de vie)
- ✂ le congé de soutien familial (parent dépendant)
- ✂ le congé de solidarité internationale (entraide à l'étranger pour le compte d'une association humanitaire)

Ces congés sont pris dans les conditions et selon les modalités prévues par les textes légaux et conventionnels en vigueur au moment de la demande : pendant la durée du congé indemnisé, la situation et le statut du salarié sont conformes aux dispositions applicables à la nature de l'absence.

Les jours épargnés au sein du C.E.T. doivent être consommés en début du congé sans solde, ou lors de la mise en place du temps partiel. Il appartient donc au salarié de faire sa demande écrite d'utilisation du C.E.T. en temps **au moins un mois** avant son départ en congé sans solde ou avant son passage à temps partiel.

Des fiches pratiques illustrant les principaux cas d'utilisation en jours sont consultables sur Coll'Oc.

- **Par ailleurs, le compte épargne temps peut être utilisé pour organiser une cessation totale d'activité liée au départ à la retraite :**

Les droits affectés au CET permettent au salarié d'organiser son départ à la retraite sous la forme d'une cessation anticipée et totale d'activité : les jours épargnés devront être consommés dans les mois qui précèdent le départ à la retraite.

Le salarié notifie son intention à la Direction des Ressources Humaines dans un délai de 6 mois avant la date effective de son départ à la retraite. Cette demande écrite devra impérativement préciser le nombre de jours épargnés concernés par la cessation d'activité anticipée.

- **Limite au cumul de la règle du report de 5 jours de congés payés au 30 avril et la possibilité d'alimenter le CET avec des congés payés :**

Le cumul n'est possible qu'à la stricte condition de respecter l'obligation faite à chaque collaborateur de consommer 4 semaines minimum de congés payés entre le 1^{er} mai de l'année N et le 30 avril de l'année N + 1.

(Cette limite fera l'objet d'exemples pratiques consultables sur Coll'Oc)

b) Utilisation du C.E.T. sous forme monétaire

Dans la limite d'une demande par salarié et par année civile, le salarié peut demander à percevoir directement sous forme monétaire les **jours épargnés au titre du ou des exercices antérieurs arrêtés au :**

▫ **30 avril pour :**

- ✍ **les jours supplémentaires de congés payés**, soit 1 jour pour les non cadres et 3 jours pour les cadres.
- ✍ **les jours supplémentaires de congés payés pour fractionnement**, soit au maximum 2 jours ouvrés.

Exemple : un salarié alimente son C.E.T. en avril 2009 avec des jours de congés payés supplémentaires ; il pourra demander à les liquider sous forme monétaire à compter du 1^{er} janvier 2010.

▫ **31 décembre pour**

- ✍ **les jours de congé anniversaire**, soit 5, 10 ou 15 jours ouvrés.

Exemple : un salarié alimente son C.E.T. en janvier 2009 avec des jours de congés anniversaire (idem si alimentation en décembre 2009) ; il pourra demander à les liquider sous forme monétaire à compter du 1^{er} janvier 2010.)

⇒ Par dérogation, le salarié peut demander à percevoir **immédiatement** sous forme monétaire (et non pas l'exercice civil suivant) les jours de congé anniversaire dans les cas suivants :

- ✍ mariage du salarié
- ✍ naissance ou adoption d'un enfant
- ✍ acquisition de la résidence principale
- ✍ décès du conjoint (concubin, ou partenaire d'un PACS) ou d'un enfant du salarié
- ✍ invalidité catégorie 2 ou 3 du salarié ou de son conjoint (concubin, ou partenaire d'un PACS)
- ✍ prise en charge des frais liés au handicap du conjoint (concubin, ou partenaire d'un PACS) ou d'un enfant
- ✍ situation de surendettement (sur demande du Président de la Commission de surendettement)

⇒ **Modalités et valorisation monétaire des jours épargnés**

Le salarié présente sa demande écrite de monétisation à la Direction des Ressources Humaines.

La monétisation s'effectue sur la base du taux journalier applicable au salaire fixe mensuel à **la date du paiement**, divisé par le nombre de jours ouvrés dans le mois.

Cette indemnité est soumise au régime social et fiscal des salaires selon les textes en vigueur lors de son versement (elle est soumise aux cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu).

□ **Article 24 : Dispositions relatives aux droits affectés au C.E.T. existant avant l'entrée en vigueur du présent accord**

Les salariés ayant atteint le plafond d'alimentation de 110 jours épargnés, au titre du dispositif C.E.T. précédent, ne peuvent pas épargner de nouveaux jours au titre du C.E.T. mis en place par le présent accord.

Les jours épargnés avant l'entrée en vigueur du présent accord et en application des dispositions antérieures sur le C.E.T. peuvent être utilisés comme suit :

- ↳ ils peuvent être utilisés en jours non travaillés rémunérés tels que définis à l'article 4-1 du présent accord
- ↳ en revanche ils ne peuvent pas faire l'objet d'une monétisation, à la seule exception des jours de congé anniversaire prévus par l'article 39 de la CCNSA.

Dans ce cas, le salarié présente sa demande écrite à la Direction des Ressources Humaines. Cette demande viendra s'imputer sur la limite d'une utilisation par an sous forme monétaire telle que fixée à l'article 4-2.

□ **Article 25 : Liquidation du compte épargne temps en cas de cessation du contrat de travail ou de décès du salarié**

La cessation du contrat de travail du salarié pour quelque motif que ce soit (démission, licenciement...) entraînera la liquidation de la totalité des jours épargnés sous forme monétaire, sur la base du taux journalier applicable au salaire fixe mensuel au moment du paiement du solde de tout compte.

Cette indemnité est soumise au régime social et fiscal des salaires selon les textes en vigueur lors de son versement (elle est soumise aux cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu).

En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le C.E.T. sont dus aux ayants droit du salarié décédé au même titre que le versement des salaires arriérés.

□ **Article 26 : Garantie plafonnée des droits**

Les droits acquis par le salarié sont garantis par l'assurance des créances des salariés souscrite par l'employeur, à hauteur du plafond fixé par décret en application de l'article D.3154-1 du Nouveau Code du Travail (soit 66 552 € en 2008).

Les droits supérieurs à ce plafond sont liquidés au bénéfice du salarié sous forme d'une indemnité issue de leur conversion monétaire.

□ **Article 27 : Clause de revoyure**

Les parties conviennent de se rencontrer sans délai dans l'hypothèse où les dispositions légales applicables au compte épargne temps seraient modifiées et viendraient porter atteinte à l'économie du présent dispositif.

□□□□□

VL

me

JPF

Titre XI : Suivi et formalités

☐ Article 28 : Dénonciation

- Chacune des parties signataires a la possibilité de dénoncer le présent accord.

Cette dénonciation s'effectuera par écrit auprès de l'ensemble des parties et moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

- L'ouverture de nouvelles négociations devra alors intervenir avant l'issue de ce préavis. Les dispositions du présent accord resteront toutefois en vigueur pendant une durée maximum d'un an à compter de la fin du préavis sauf substitution par la conclusion d'un nouvel accord.

☐ Article 29 : Dépôt / publicité

- Le personnel sera informé qu'il lui est possible de consulter le présent texte, en libre service, sur le site intranet Coll'Oc de l'entreprise.
- Un exemplaire du présent accord sera notifié par l'employeur à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives, en application de l'article L. 2231-5 du Nouveau Code du Travail.

Puis, conformément aux dispositions légales à l'expiration du délai d'opposition majoritaire de 8 jours et à défaut d'opposition valablement exercée dans ce délai, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version électronique, auprès du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricole du siège de l'entreprise et un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'Hommes du siège de l'entreprise.

VL

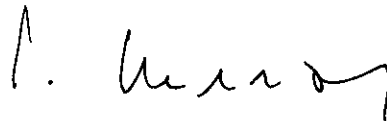
R

JPF

Fait à Toulouse, le 18 JUILLET 2008.

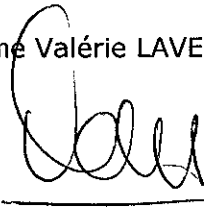
Pour la C.R.A.M.A. d'Oc
Le Directeur Général

Monsieur Philippe CARRAUD



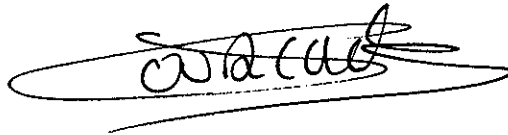
le syndicat **C.F.D.T.**
représenté par

Madame Valérie LAVENÈRE



le syndicat **C.F.T.C.**
représenté par

Monsieur Jean-Pierre FOURCADE



le syndicat **SNEEMA-C.F.E.-C.G.C.**
représenté par

Monsieur Daniel TÉTART

le syndicat **F.O.**
représenté par

Madame Pascale BEDAT

le syndicat **U.N.S.A. 2A**
représenté par

Monsieur Jean Guy GOZZINI