

AGENCE V@L DE LOIRE

ACCORD LOCAL PORTANT SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL, LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Conclu le _____ entre l'Agence Val de Loire, dont le siège est situé au 7, Place Goya à Tours, représentée par :

- Le Directeur, Michel LESCURE

d'une part,



• Les Organisations Syndicales représentées respectivement par :

- pour la CFDT : *Lascal DUBOIS* *Julij*

- pour la CFTC :

- pour la CGC :

- pour la CGT :

- pour FO : *Fredely BLONDEL* *B*

- pour SUD :

d'autre part,

les parties signataires conviennent des dispositions ci-après :



SOMMAIRE

1	Les principes Généraux	p. 3
2	La répartition des activités dans les régimes de travail	p. 3
	21 – Le temps de travail effectif	p. 3
	22 – Les horaires de service	p. 4
	23 – Les régimes de travail	p. 4
	231 - le régime de base	p. 4
	232 - les régimes HAC	p. 5
	233 - le régime cyclique	p. 5
3	Le temps de travail des cadres	p. 6
	31 – Les Cadres Exécutifs Autonomes	p. 6
	32 – Les Cadres Opérationnels de Proximité	p. 6
4	Les modalités d'aménagement et réduction du temps de travail	p. 6
	41 – La gestion des jours de congés et de temps libre	p. 7
	42 – Les horaires variables	p. 7
	43 – Le temps partiel	p. 7
	44 – Le temps convenu	p. 8
5	Développement des compétences	p. 8
6	Emploi : Insertion Professionnelle	p. 9
7	Application, durée, suivi et révision de l'Accord local	p.9

Annexe 1 : grille HAC – Clause de sauvegarde

Annexe 2 : Cadre Exécutif Autonome : protocole d'accord individuel/avenant au contrat de travail

1. LES PRINCIPES GENERAUX

L'ambition de l'Agence Val de Loire est d'anticiper l'évolution du marché pour conquérir la part majeure de la croissance. L'écoute, l'accueil et la satisfaction du client sont les garants de notre croissance et par conséquent de notre avenir.

L'accord sur l'OARTT offre l'opportunité de répondre aux enjeux de notre marché par une meilleure organisation et un aménagement du temps de travail qui puissent donner à nos salariés davantage de temps libre, qui permettent de répondre encore mieux à l'attente de nos clients, et qui parviennent à l'équilibre entre l'économique et le social, le manager en est le garant.

La réponse aux besoins de notre clientèle est le point de départ de notre nouvelle organisation. Les contraintes qui naissent de cette attente doivent être partagées par tous solidairement en répartissant les charges et le temps de travail.

L'accord local proposé par l'Agence Val de Loire répond à ces principes, il remplace les accords précédents de l'AP, l'AR 37 et l'AR 41 signés par CFDT, CFTC, FO et devenus caduques du fait de la réorganisation RPE. Il s'inscrit dans le cadre de l'accord pour tous du 02/02/00.


2. LA REPARTITION DES ACTIVITES DANS LES REGIMES DE TRAVAIL

21 Le temps de travail effectif

La durée du 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 (*La qualification des temps comme temps de travail effectif est donnée à l'annexe 1 de l'accord national*).

Le nombre de semaines de référence pour la réduction différenciée du temps de travail est de 45.4 semaines, soient 227 jours (*365 jours de l'année - 104 jours de repos hebdomadaires - 25 jours de congés annuels et 9 jours fériés*).

La réduction du temps de travail est exprimée en jours dans l'accord national. Cet accord privilégie en effet l'organisation de la réduction sous forme de jours de temps libre (*JTL*) par an. Toutefois il est possible aux salariés de l'Agence Val de Loire qui le souhaitent, et sous réserve des nécessités du service, de choisir de prendre la réduction du temps de travail sous forme hebdomadaire, à la condition que la durée annuelle du régime de travail de rattachement soit respectée.


FR

Les déplacements

Les temps de déplacements pour se rendre à la demande de l'entreprise à une formation ou une réunion sur un lieu inhabituel de travail sont considérés comme du temps de travail effectif. La durée des trajets effectués par les salariés avec le véhicule d'entreprise entre le lieu habituel de travail et les chantiers, et entre les chantiers, est considérée comme du temps de travail effectif.

Les pauses

Les pauses sont prises par les salariés sous réserve de l'accord de leur manager.

Sont considérées comme du temps de travail effectif les pauses prises dans les locaux et qui remplissent les conditions suivantes :

- le salarié reste à la disposition du manager ;
- le salarié doit se conformer aux directives du manager ;

22 Les horaires de service

Les horaires de service sont adaptés localement aux besoins de nos clients internes et externes. Ils doivent rester adaptés et sont donc susceptibles d'évoluer dans le temps en fonction des habitudes et des besoins de la clientèle.

Les horaires d'ouverture des services sont définis par le Directeur d'Agence et les managers.

23 Les régimes de travail

Le régime de travail et les conditions dans lesquelles il s'applique est notifié individuellement à chaque agent.

231. Le régime de base

Le régime de base est applicable selon les indications ci-dessous:.

Régime annuel	Durée de travail Hebdomadaire	Nombre de jours RTT	Durée si RTT intégrée
1596	38H00	17	35H09
1596	37H00	11,5	35h09
1596	36H06	6	35H09
1596	35H09	0	35H09

Le régime de base, correspond à un temps de travail effectif de 1596 heures annuelles. Il est organisé sur la base de 38 heures maximum

FR

réparties sur 5 jours de travail dans la semaine, habituellement du lundi au vendredi.

Ce régime s'applique principalement aux salariés des départements CGF, MSC, RHC, SQS.

232. Les régimes HAC

Les régimes HAC font l'objet d'un choix des salariés travaillant dans les services en contact direct avec la clientèle ou participant directement au processus client, et dans des horaires adaptés aux clients se traduisant par des prises de service avant 8h00, des fins de service tardives et des vacances le samedi.

Ces régimes s'appliquent principalement aux salariés des départements : RDD, SCC, VPA, ISC, PPM.

Description des régimes :

Régime annuel	Durée de travail Hebdomadaire	Nombre de jours RTT	Durée si RTT intégrée
1548 HAC 1	36H00	12	34H05
1498 HAC 2	35H00	13	32H59
1448 HAC 3	34H00	14	31H54

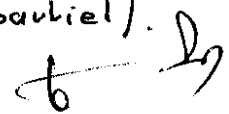
Les seuils de basculement dans l'un des régimes HAC sont fonction des contraintes acceptées par le salarié dans son cycle de travail, contraintes définies en terme de nombre de prises de services matinales, de fins de service tardives et de samedi. Les tâches diverses à effectuer avant l'ouverture ou après la fermeture aux clients seront comptabilisées dans le temps de travail effectif. A titre d'information la grille de valorisation actuelle est fournie en annexe 1 au présent accord ; cette grille pourra évoluer en fonction des contraintes du service à la clientèle.

233. Le régime cyclique

Pour répondre aux besoins de la clientèle, le service assuré par les équipes d'intervention client et de la conduite d'activités doivent aussi être assuré les samedis.

Ce régime de travail est ainsi assimilé à du travail cyclique. Il pourra également être appliqué aux agents de certains accueils. La durée du cycle tiendra compte des dispositions afférentes aux heures supplémentaires et devra dans toute la mesure du possible être sensiblement inférieure à 12 semaines.

V@L permet de récupérer les jours de repos de cycle tombant un jour férié à raison de 2 par agent et par an. Disposition applicable aux agents en régime HAC ou cyclique (ne concerne pas une éventuelle récupération des jours de temps partiel).



Régime annuel	Durée de travail Hebdomadaire	Nombre de jours RTT	Durée si RTT intégrée
1573H20	38H00	20	34H70

3. LE TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

Les salariés des classes 3 et 4 font partie du collège des cadres de l'entreprise.

Dans tous les cas, les activités confiées à chaque cadre feront l'objet d'une analyse individuelle. Chaque année, notamment, à l'occasion de l'Entretien de Développement Professionnel, les problèmes concernant l'organisation et le temps de travail seront abordés pour trouver si besoin les ajustements nécessaires.

Tous cadre a vocation à devenir CEA.

L'affectation individuelle de chacun des cadres dans la catégorie des cadres opérationnels de proximité (COP) ou des cadres exécutifs autonomes (CEA) est de la responsabilité de la hiérarchie, après entretien individuel. Le cas échéant, l'intéressé peut faire appel de la décision selon les dispositions habituelles.

31. les Cadres Exécutifs Autonomes

Les métiers de directeur d'Unité et de chef de département à l'Agence Val de Loire, par la nature de leurs missions et de leurs activités, sont placés dans la catégorie des cadres exécutifs autonomes (CEA).

Le régime des CEA est établi sur la base d'un forfait de 207 jours travaillés; *a contrario*, le cadre en CEA dispose de 20 jours forfaitaires de temps libre.

L'amplitude de présence des jours travaillés est fixée au maximum à 11 heures, sauf bien entendu situations exceptionnelles imposées par l'environnement externe.

Une convention de forfait individuel pour le personnel de droit privé ou un protocole d'accord individuel pour les fonctionnaires sera établi sur cette base (annexe 2).

Les jours de temps libre dans le régime des CEA sont pris selon les modalités prévues au chapitre III de l'accord national

32. les Cadres Opérationnels de Proximité

Les cadres placés sous régime COP bénéficient des mêmes modalités d'aménagement et de réduction de temps de travail que celles des équipes qu'ils encadrent ou auxquelles ils appartiennent.

Handwritten signature and initials

4. LES MODALITES D'AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Au sein de chaque régime, des ajustements seront possibles par décompte des JTL.

L'Agence Val de Loire applique la limitation du contingent annuel d'heures supplémentaires à 90 heures (payées), et fixe à au moins 50% le remplacement des heures supplémentaires par des repos compensateurs. Ces repos compensateurs doivent être soldés dans un délai maximum de 6 mois après l'ouverture des droits.

La diversité possible des formes d'aménagement et de réduction du temps de travail, le développement des jours de temps libre, rendent nécessaire dans l'intérêt à la fois des salariés et de l'entreprise, une gestion rigoureuse des temps de présence et des temps libres. A chaque fois que possible, une solution type « badgeuse » sera mis en place Il est recommandé aux salariés et à la hiérarchie de veiller continuellement à une consommation régulière des jours de temps libre pour éviter une accumulation préjudiciable aux salariés en fin d'année.

Dans tous les cas, c'est le manager qui valide l'ensemble des aménagements au temps de temps de travail.

41. la gestion des jours de congés et de temps libre

Les congés annuels doivent être consommés dans l'année civile (année de référence) et au plus tard avant le 30 avril de l'année suivante. Le délai de prévenance et de validation pour les CA sera d'une semaine pour les absences jusqu'à 2 jours, d'un mois pour les absences de 2 jours à 2 semaines et de trois mois pour les absences plus longues.

Jusqu'au 30 Septembre la planification des jours de temps libre (JTL) est laissée à 100% à l'initiative des salariés sous réserve des nécessités de service, et du respect de l'ordre de priorité décroissant suivant : CA, ASA, RC et JTL.

Toutefois, chaque salarié doit veiller à une consommation lissée et régulière de ses JTL pour préserver une réelle réduction du temps de travail.

Les jours de temps libre pourront être pris par journée ou par ½ journée.

Les JTL pourront être accolées aux CA (Congés d'Affaires)

42 Les horaires variables

Une souplesse maximale dans l'aménagement individuel du temps de travail sera recherchée en compatibilité avec la continuité du service.

La règle est le non cumul d'heures (débit ou crédit) en fin de période. Un règlement spécifique des Horaires Variables sera établi. Il prévoiera

 FB

en particulier les dispositions relatives aux plages fixes et aux tolérances qui en découlent.

Le manager assure la régulation du dispositif au niveau de son équipe.

43. Le temps partiel

L'Agence Val de Loire développera le temps partiel choisi et contribuera à sa valorisation. Il sera fait application des dispositions de l'accord national du 2 février 2000.

44. Le temps convenu

Le temps convenu est une solution d'organisation du travail que l'Agence Val de Loire entend privilégier. Il est mis en place à la demande du salarié et sur accord de sa hiérarchie. Il fait l'objet d'un contrat.

Le temps convenu est reconduit annuellement sauf remise en cause par décision managériale ou du bénéficiaire avec un délai de prévenance de 3 mois

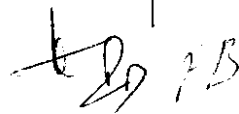
5. DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Les actions de formation prévues par l'Agence Val de Loire sont inscrites dans le plan individuel de développement des compétences (PIDC) et intégrées dans le temps de travail effectif des salariés.

Tout salarié, excepté les CEA qui bénéficient d'une mesure spécifique inscrite dans l'accord national, peut demander à bénéficier de 2 jours par an de découverte et de connaissance de l'entreprise et de ses nouveaux métiers. Cette action s'appuie sur l'entretien de développement professionnel. L'organisation et la planification de ces 2 journées relèvent de la responsabilité du manager. Les stages de découverte, les visites et forums, suivis à la demande du salarié entrent dans le cadre des journées de découverte prévues dans l'accord.

L'Agence Val de Loire permettra aux CEA qui le souhaitent de s'investir dans leur développement individuel et de faciliter leur accès à des actions sous forme d'un accord contractuel, à hauteur de 2 jours par an (cumulables sur 4 ans) et par la prise en charge des coûts pédagogiques.

L'Agence Val de Loire entend valoriser ce dispositif et proposera aux organisations signataires un suivi semestriel des demandes et des moyens affectés.



6. Emploi: INSERTION PROFESSIONNELLE

L'Agence Val de Loire, dans le cadre de cet accord entend poursuivre le recrutement de jeunes en alternance. En cours de contrat un suivi régulier et formalisé sera établi. A l'issue du contrat le dispositif d'accompagnement sera renforcé.

En fonction de la politique de recrutement de France Telecom, V@L recrutera de préférence parmi les jeunes en fin de contrat sous réserve que ceux-ci répondent aux critères de sélection liés aux compétences recherchées.

7. APPLICATION, DUREE, SUIVI ET REVISION DE L'ACCORD LOCAL DE L'AGENCE VAL DE LOIRE

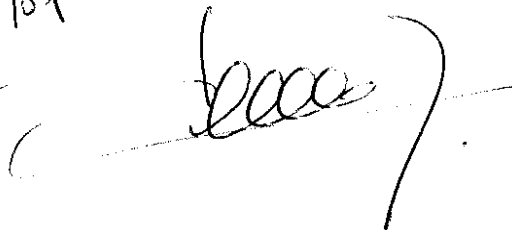
Les dispositions du présent accord sont applicables au 1^{er} Septembre 2001 pour une durée indéterminée.

L'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'agence sera réuni en commission plénière pour effectuer un bilan annuel de l'accord local.

En concertation avec les organisations syndicales signataires un suivi régulier sera effectué et des aménagements apportés en tant que de besoin.

A Tours le 26/07/01

D. LESCLURE



Grille d'évaluation HAC

Du lundi au Vendredi

Prise de service	entre 7h30 et 8h00	0,5 point
Fin de service	à 18h30	0,5 point
	à 19h00	1,5 points
	à 20h00	2,5 points

Le Samedi

Matin jusqu'à	12h00	3 points
	13h00	4 points
	14h00	5 points
Après midi jusqu'à	18h00	5 points
	19h00	6 points
	20h00	7 points
Journée complète	jusqu'à 17h00	6 points
	18h00	7 points
	19h00	8 points
	20h00	9 points

Prise en compte de tâches réalisées en dehors de l'ouverture au public 0,5 point / par 1/2 H.

à 6

Les seuils d'entrée en HAC sur une base de calcul de 4 semaines :

HAC 1	36h00	de 10 à 14 points
HAC 1	35h30	de 15 à 19 points
HAC 2	35h00	de 20 à 25 points
HAC 2	34h30	de 26 à 33 points
HAC 3	34h00	à partir de 34 points

On devra veiller tout particulièrement à respecter un bon équilibre dans la répartition du personnel tout au long de la plage d'ouverture et l'adapter aux flux réels de clientèle. Pour les accueils physiques, l'entraide entre site sera encouragée et valorisée.

à 6 FB

Clause de Sauvegarde

A la mise en œuvre du nouvel accord soit le 01/09/2001 le régime (et l'aménagement éventuel à ce régime) individuel de chaque salarié sera revu selon les critères de la grille HAC ci-dessus.

Trois cas vont se présenter :

-1° le nouveau décompte des contributions sur le cycle de 4 semaines aboutit au même régime que dans la situation précédente, *alors l'agent migre de l'ancien au nouveau régime sans changement.*

-2° le nouveau décompte des contributions sur le cycle de 4 semaines aboutit à un régime supérieur (par exemple de HAC1 vers HAC2) , *alors l'agent migre dans le nouveau régime et en bénéficie.*

-3° le nouveau décompte des contributions sur le cycle de 4 semaines aboutit à un régime inférieur voire n'atteindrait plus le seuil d'entrée en HAC, *alors l'agent bénéficie de la clause de sauvegarde.*

Clause de sauvegarde :

Elle s'applique à chaque agent, qui, du fait de la mise en œuvre de la grille HAC et sans qu'il ne change rien à son régime de travail (et son aménagement éventuel) se verrait entrer dans un régime inférieur (ex. de HAC2 vers HAC1).

Dans ces conditions et dans la mesure où le fonctionnement et les heures d'ouverture restent inchangés, l'agent garde à titre personnel son régime actuel. Toute modification, qu'elle émane de FT ou de l'agent entraîne automatiquement l'intégration dans le nouveau régime et par-là même marque la fin de l'application de la clause de sauvegarde.

FB

Annexe 2 (Document n°1)

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Entre France Télécom SA représenté par :

Et

M. ou Mme

Nom, prénom

Niveau de classification et affectation

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} : Eu égard aux responsabilités qu'exerce M. ou Mme, et à l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son travail et dans la gestion de son temps de travail dans le cadre de la fonction qu'il (elle) occupe, *il (elle) relève, à compter du [date de signature de l'avenant], du régime de travail applicable à la catégorie des cadres exécutifs autonomes, tel que prévu par le chapitre III de l'accord du 2 février 2000 portant sur l'organisation du travail, la réduction et l'aménagement du temps de travail à France Télécom et par l'accord local de [préciser l'unité opérationnelle ou le service concerné], en date du [...]. A défaut d'accord local, indiquer que le présent avenant vient préciser les dispositions de l'accord national.*

Article 2 : A ce titre, il (elle) exerce, à compter de cette date, ses fonctions sur la base d'un forfait annuel de 207 jours travaillés, soit l'équivalent de 20 jours de réduction du temps de travail (14 jours supplémentaires de temps libre + 4 jours de repos exceptionnel + 2 jours de bonification). Ce forfait annuel en jours se réfère au nombre de semaines (45,4) et de jours (227) de référence inscrits au préambule du chapitre II de l'accord national.

Article 3 : En tout état de cause, l'amplitude maximale de présence d'une journée travaillée ne pourra excéder 11 heures, sauf situations exceptionnelles imposées par l'environnement externe.

Article 4 : Les journées travaillées seront comptabilisées *[préciser les modalités de décompte retenues par l'accord local ou en précision de l'accord national].*

Article 5 : Il (elle) a la possibilité de consacrer, chaque année, 2 jours à des actions de développement personnel, dans des conditions définies d'un commun accord. Ces 2 jours sont comptabilisés dans les jours travaillés.

Il (elle) est autorisé à les cumuler sur une période maximale de 4 ans (soit 8 jours au total).

Article 6 : Les jours de réduction du temps de travail dont il bénéficie en application de la présente convention de forfait, sont pris à son initiative, sous réserve des nécessités de service. Il lui est toutefois demandé de les prendre prioritairement hors des périodes de congés scolaires et des périodes de fortes charges d'activité.

Article 7 : Si le forfait annuel de 207 jours vient à être dépassé du fait de la non prise de la totalité des jours de réduction du temps de travail à l'exception de jours affectés dans le compte épargne temps (CET), ce dépassement doit être récupéré sur le premier trimestre de l'année suivante. Ces jours réduisent alors le forfait annuel de l'année au cours de laquelle ils sont pris.

Article 8 : Il (elle) dispose d'un délai de 5 jours ouvrés de réflexion suite à l'entretien avec son responsable hiérarchique pour apposer sa signature sur le présent avenant.

Article 9 : Le présent avenant peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre des parties sous réserve d'un préavis de 30 jours. Cette dénonciation ne peut s'effectuer que dans le cadre des entretiens qui auront lieu entre l'intéressé et son responsable hiérarchique visant à faire le point sur le suivi de la charge et des conditions de travail ainsi que le respect des critères définis pour relever du régime de travail de la catégorie de cadre exécutif autonome.

Article 10 : Les autres dispositions du contrat de travail restent inchangées.

Fait en double exemplaire
A....., le.....

Le salarié

Pour FranceTélécom

[nom et qualité du signataire]

Annexe 2 (Document n°2)

PROTOCOLE D'ACCORD INDIVIDUEL

Entre France Télécom SA représenté par :

Et

M. ou Mme

Nom, prénom

Niveau de classification et affectation

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} : Eu égard aux responsabilités qu'exerce M. ou Mme, et à l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son travail et dans la gestion de son temps de travail dans le cadre de la fonction qu'il (elle) occupe, *il (elle)* relève, à compter du *[date de signature du protocole]*, du régime de travail applicable à la catégorie des cadres exécutifs autonomes, tel que prévu par le chapitre III de l'accord du 2 février 2000 portant sur l'organisation du travail, la réduction et l'aménagement du temps de travail à France Télécom et par l'accord local de *[préciser l'unité opérationnelle ou le service concerné]*, en date du *[..]*. *A défaut d'accord local, indiquer que le présent protocole vient préciser les dispositions de l'accord national.*

Article 2 : A ce titre, il (elle) exerce, à compter de cette date, ses fonctions sur la base d'un forfait annuel de 207 jours travaillés, soit l'équivalent de 20 jours de réduction du temps de travail (14 jours supplémentaires de temps libre + 4 jours de repos exceptionnel + 2 jours de bonification). Ce forfait annuel en jours se réfère au nombre de semaines (45,4) et de jours (227) de référence inscrits au préambule du chapitre II de l'accord.

Article 3 : En tout état de cause, l'amplitude maximale de présence d'une journée travaillée ne pourra excéder 11 heures, sauf situations exceptionnelles imposées par l'environnement externe.

Article 4 : Les journées travaillées seront comptabilisées *[préciser les modalités de décompte retenues par l'accord local ou, à défaut, en précision de l'accord national]*.

Article 5 : Il (elle) a la possibilité de consacrer, chaque année, 2 jours à des actions de développement personnel, dans des conditions définies d'un commun accord. Ces 2 jours sont comptabilisés dans les jours travaillés.

Il (elle) est autorisé à les cumuler sur une période maximale de 4 ans (soit 8 jours au total).

Article 6 : Les jours de réduction du temps de travail dont il bénéficie en application de la présente convention de forfait, sont pris à son initiative, sous réserve des nécessités de service. Il lui est toutefois demandé de les prendre prioritairement hors des périodes de congés scolaires et des périodes de fortes charges d'activité.

Article 7 : Si le forfait annuel de 207 jours vient à être dépassé du fait de la non prise de la totalité des jours de réduction du temps de travail à l'exception de jours affectés dans le compte épargne temps (CET), ce dépassement doit être récupéré sur le premier trimestre de l'année suivante. Ces jours réduisent alors le forfait annuel de l'année au cours de laquelle ils sont pris.

Article 8 : Il (elle) dispose d'un délai de 5 jours ouvrés de réflexion suite à l'entretien avec son responsable hiérarchique pour apposer sa signature sur le présent protocole.

Article 9 : Le présent protocole peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre des parties sous réserve d'un préavis de 30 jours. Cette dénonciation ne peut s'effectuer que dans le cadre des entretiens qui auront lieu entre l'intéressé et son responsable hiérarchique visant à faire le point sur le suivi de la charge et des conditions de travail ainsi que le respect des critères définis pour relever du régime de travail de la catégorie de cadre exécutif autonome.

Fait en double exemplaire

A....., le....

Le fonctionnaire

Pour France Télécom

[nom et qualité du signataire]

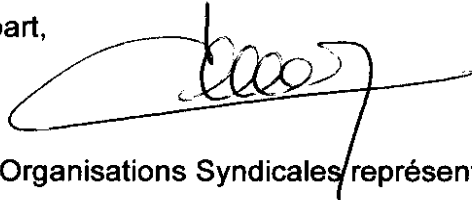
AGENCE V@L DE LOIRE

AVENANT N°1 à l'ACCORD LOCAL PORTANT SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL, LA REDUCTION ET l'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Conclu le _____ entre l'Agence Val de Loire, dont le siège est situé au 7, Place Goya à Tours, représentée par :

- Le Directeur, Michel LESCURE

d'une part,



• Les Organisations Syndicales représentées respectivement par :

- pour la CFDT :

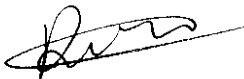


- pour la CFTC :

- pour la CGC :

- pour la CGT :

- pour FO :



- pour SUD :

d'autre part,

les parties signataires conviennent des dispositions ci-après :



RB

Le 15/02/2002

1. OBJET DU PRESENT AVENANT

Le présent avenant a pour objet de préciser la possibilité pour les agents effectuant des vacances continues, d'au moins 6h consécutives, d'intégrer un maximum de 20mn de pause comprises dans le temps de travail effectif.

2. APPLICATION, DUREE, SUIVI ET REVISION DE L'ACCORD LOCAL DE L'AGENCE VAL DE LOIRE

Les dispositions de l'accord OARTT V@L, complétées par le présent avenant sont applicables au 1^{er} Février 2002 pour une durée indéterminée.

L'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'agence sera réuni en commission plénière pour effectuer un bilan annuel de l'accord local.

En concertation avec les organisations syndicales signataires un suivi régulier sera effectué et des aménagements apportés en tant que de besoin.

A Tours le 15/02/02


RB