



**RECUEIL
DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES
EN VIGUEUR**

EMPLOYES

AGENTS DE MAITRISE

**(Constitué à partir de la Convention Collective du 9 juin 1980,
révisée par l'Avenant du 5 juillet 1989,
ainsi que des accords conclus postérieurement)**

MISE À JOUR AOUT 2014

Le présent document constitue un recueil des nombreuses dispositions conventionnelles en vigueur à ce jour.

Seuls les textes de base, négociés et signés par la Direction et les Organisations Syndicales représentatives ont une valeur juridique.

En bleu = texte issu de la Convention Collective et avenants de révision

En blanc = texte issu d'un accord collectif

SOMMAIRE

CHAPITRE I	6
ARTICLE PREMIER – OBJET DE LA CONVENTION	6
ART. 2 – OBJET DE LA CONVENTION	6
CHAPITRE II – DUREE DE LA CONVENTION	7
ART. 3 – DUREE DE LA CONVENTION	7
CHAPITRE III	8
☞ <i>ACCORD DU 22 JANVIER 2003 RELATIF AU CADRE DE MISE EN PLACE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL, REVISE PAR AVENANTS DU 30 SEPTEMBRE 2005 ET 30 JANVIER 2009</i>	8
ART. 4 – LIBERTE SYNDICALE ET D'OPINION	9
☞ <i>ACCORD DU 20 JANVIER 2011 RELATIF A L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL, REVISE PAR AVENANT DU 27 MARS 2014</i>	9
CHAPITRE IV – COMITE D'ENTREPRISE ET DELEGUES DU PERSONNEL	17
ART. 5 – C.E., C.C.E., D.P., C.H.S.C.T.	17
A/ COMITE D'ETABLISSEMENT (COMITE D'ENTREPRISE DEPUIS 1998)	17
☞ <i>ACCORD DU 20 JANVIER 2011 RELATIF AU COMITE D'ENTREPRISE ET A SES MODALITES DE FONCTIONNEMENT</i>	17
B/ LE COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE : ABROGE	20
C/ DELEGUE DU PERSONNEL	21
☞ <i>ACCORD DU 20 JANVIER 2011 RELATIF AUX DELEGUES DU PERSONNEL ET A LEURS MODALITES DE FONCTIONNEMENT</i>	21
D/ COMITE D'HYGIENE ET SECURITE	23
☞ <i>ACCORD DU 22 JANVIER 2003 RELATIF AUX C.H.S.C.T. ET A LEURS MODALITES DE FONCTIONNEMENT, REVISE PAR AVENANTS DU 30 SEPTEMBRE 2005 ET 27 MARS 2014</i>	23
ART. 6 – ABROGE PAR LES ACCORDS DU 22.01.2003 RELATIFS AUX DELEGUES DU PERSONNEL ET AU COMITE D'ENTREPRISE	24
ART. 7 – ABROGE PAR LES ACCORDS DU 22.01.2003 RELATIFS AUX I.R.P.	24
CHAPITRE V – COLLEGE ELECTORAL ET MODALITES D'ELECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL	25
ART. 8 – ELECTIONS	25
☞ <i>ACCORD DU 19 MARS 2008 RELATIF A LA DUREE DES MANDATS DES MEMBRES DU COMITE D'ENTREPRISE ET DES DELEGUES DU PERSONNEL REVISE PAR L'AVENANT DU 27 MARS 2014</i>	25

CHAPITRE VI BIS – DROIT D'EXPRESSION **26**

☞ ACCORD DU 12 JUIN 1984 RELATIF AUX MODALITES D'EXERCICE DU DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES 26

CHAPITRE VI – RECRUTEMENT DU PERSONNEL **29**

ART. 9 – RECRUTEMENT 29

ART. 10 – CUMUL 29

CHAPITRE VII – SALAIRES **30**

ART. 11 – ELEMENTS DE REMUNERATION FIXES 30

ART. 12 – ELEMENTS DE REMUNERATION VERSES SOUS CONDITION 33

♦ PRIMES ET AVANTAGES DIVERS 38

♦ LISSAGE DE LA REMUNERATION 39

♦ COMPENSATION PRISE EN CHARGE PATRONALE DE LA PART SALARIALE COTISATION A.S.F. 40

☞ ACCORD DU 31 OCTOBRE 2013 RELATIF AU DISPOSITIF DE REMUNERATION COMMERCIALE VARIABLE (RCV) 41

ART. 13 – ABSENCES EXCEPTIONNELLES N'AFECTANT PAS L'ATTRIBUTION DE LA PRIME DE PRESENCE CONTINUE 52

ART. 14 – ABROGE 53

ART. 15 – REMPLACEMENT 53

ART. 16 – ALLOCATIONS FAMILIALES 53

ART. 17 – ALLOCATIONS ASCENDANTS 54

ART. 18 – REPOS HEBDOMADAIRE 54

ART. 19 – REPOS SUPPLEMENTAIRES 55

ART. 20 – CONGES PAYES 58

ART. 21 – MUTILES 58

ART. 22 – REPARTITION DES VACANCES 58

TEMPS DE TRAVAIL

☞ ACCORD DU 4 AVRIL 2000 PORTANT DISPOSITIONS COMMUNES REVISE PAR L'ACCORD DU 30 OCTOBRE 2008 ET L'AVENANT DU 28 MARS 2012 59

☞ ACCORD DU 4 AVRIL 2000 RELATIF A L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS SUIVANT UN ROULEMENT DE REPOS ADMINISTRATIF, REVISE PAR L'AVENANT DU 29 OCTOBRE 2004, L'ACCORD SALARIAL DU 15 JUIN 2006 ET L'AVENANT DU 27 MARS 2014 65

☞ ACCORD DU 30 OCTOBRE 2008 RELATIF A L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES « OPERATIONS », REVISE PAR L'ACCORD SALARIAL DU 11 FEVRIER 2010 ET L'AVENANT DU 28 MARS 2012 75

☞ ACCORD DU 5 DECEMBRE 2006 RELATIF AUX DEMANDES D'EXERCICE D'ACTIVITE A TEMPS PARTIEL DANS L'ENTREPRISE 90

☞ ACCORD DU 5 DECEMBRE 2006 RELATIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS 93

☞ ACCORD DU 31 MAI 2002 RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT 100

ART. 23 – MALADIE, MATERNITE, ADOPTION	102
A) MALADIE	102
B) MATERNITE	103
C) ADOPTION	104
☞ <i>ACCORD DU 13 DECEMBRE 2007 RELATIF AUX REGIMES DE GARANTIES PREVOYANCE, FRAIS DE SANTE, ET DEPENDANCE APPLICABLES AU PARI MUTUEL URBAIN RE PAR L'AVENANT DU 17 DECEMBRE 2009, ET LES ACCORDS SALARIAUX du 11 FEVRIER 2010 ET 17 FEVRIER 2012</i>	105
ART. 24 – SERVICE NATIONAL	119
ART. 25 – PREAVIS	119
ART. 26 – RETRAITE	119
ART. 27 – INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE ET EN PRE-RETRAITE	120
ART. 28 – GARANTIE DE L'EMPLOI	121
ART. 29 – REGLEMENT DES CONFLITS	121
ART 30 – DIFFERENDS INDIVIDUELS	122

DIVERS

☞ <i>ACCORD D'INTERESSEMENT COLLECTIF DU 27 JUIN 2013 POUR LES EXERCICES 2013-2014-2015</i>	123
☞ <i>ACCORD DU 25 JUIN 2004 RELATIF AU DISPOSITIF D'AIDES A LA MOBILITE, REVISE PAR L'ACCORD GPEC DU 31 OCTOBRE 2013</i>	131
☞ <i>ACCORD DU 31 OCTOBRE 2013 RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES 2014 - 2016</i>	141
☞ <i>ACCORD DU 25 AVRIL 2013 RELATIF A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</i>	163
☞ <i>ACCORD DU 31 OCTOBRE 2013 PORTANT ACCOMPAGNEMENT DE L'EVOLUTION DES METIERS DE LA FORCE DE VENTE</i>	173

ANNEXES CONVENTION COLLECTIVE DU PARI MUTUEL URBAIN 175

ANNEXE II – RETRAITE COMPLEMENTAIRE	176
ANNEXE III – REGLEMENT DE LA CAISSE DE RETRAITE DU PERSONNEL COMMUN AUX SOCIETES DE COURSES PARISIENNES P.M.U. P.M.H. ET CONTROLE	179
ANNEXE IV – INDEMNITES D'INACTIVITE	180

ACCORDS EN VIGUEUR 183

ACCORD SALARIAL (ASSEDIC / 1ER MAI)	186
CONVENTION COLLECTIVE	187
DROIT D'EXPRESSION	188
AVENANT MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE	189
ACCORD SALARIAL (PRIME D'ANCIENNETE)	190
ACCORD SALARIAL (RETRAITE COMPLEMENTAIRE)	191
ACCORD SALARIAL (COMPLEMENTS FAMILIAUX/CARTE ORANGE/PRIME DE TRANSPORT)	192
ACCORD SALARIAL (ABSENCES EXCEPTIONNELLES)	193
TEMPS DE TRAVAIL (DISPOSITIONS COMMUNES / ADMINISTRATIF)	194
ACCORD SALARIAL (PRIME DE TRANSPORT)	196
TRAVAIL DE NUIT	197
CADRE DE MISE EN PLACE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	198

C.H.S.C.T.	199
AIDE A LA MOBILITE	200
AVENANT TEMPS DE TRAVAIL (PERSONNEL ADMINISTRATIF)	201
AVENANT CADRE DE MISE EN PLACE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	202
AVENANT CHSCT	203
ACCORD SALARIAL (EXTENSION PLAGES MOBILES)	204
AVENANT MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE	205
COMPTE EPARGNE TEMPS	206
TEMPS PARTIEL	207
AVENANT MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE	208
GARANTIES PREVOYANCE, FRAIS DE SANTE ET DEPENDANCE	209
ACCORD RELATIF A LA DUREE DES MANDATS COMITE D'ENTREPRISE ET DELEGUES DU PERSONNEL	210
ACCORD RELATIF A L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES OPERATIONS	211
AVENANT CADRE DE MISE EN PLACE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	212
AVENANT DE REVISION DE L'ACCORD PREVOYANCE	213
ACCORD SALARIAL	214
ACCORD RELATIF AU CE	215
ACCORD RELATIF AUX DP	216
ACCORD RELATIF AU DROIT SYNDICAL	217
ACCORD SALARIAL NON VALIDE	218
ACCORD SALARIAL	219
AVENANT MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE (CONGES PAYES)	220
AVENANT DE REVISION DE L'ACCORD DISPOSITIONS COMMUNES	221
AVENANT DE REVISION DE L'ACCORD OPERATIONS	222
AVENANT MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE (SALAIRE)	223
ACCORD SALARIAL (ABROGATION POINTS PERSONNELS)	226
ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE 2013-2015	227
ACCORD INTERESSEMENT 2013-2015	228
ACCORD GPEC 2014- 2016	229
ACCORD RCV	231
AVENANT DE REVISION DE L'ACCORD ADMINISTRATIF	232
ACCORD ACCOMPAGNEMENT EVOLUTION METIERS DE LA FORCE DE VENTE	233
AVENANT DE REVISION DE L'ACCORD DROIT SYNDICAL	234
AVENANT DE REVISION DE L'ACCORD CHSCT	235
AVENANT DE REVISION ACCORD DUREE DES MANDATS DP ET CE	236

CHAPITRE I

Article premier

C.C. du 9.6.1980

La présente Convention, conclue dans le cadre de la loi du 11 février 1950, règle les rapports entre le P.M.U. et ses salariés titulaires : employés et agents de maîtrise, des différents services dans la région parisienne et en province.

L'accès à tous les emplois sans discrimination dans les classements ou rémunérations est ouvert aux employés des deux sexes remplissant les conditions requises.

Art. 2

C.C. du 9.6.1980

Les cadres sont régis par une Convention particulière.

CHAPITRE II

DUREE DE LA CONVENTION

Art. 3

C.C. du 9.6.1980

La présente Convention est conclue pour une durée de deux ans et se renouvellera ensuite par tacite reconduction d'année en année sauf dénonciation par lettre recommandée avec accusé de réception de l'une des parties un mois au moins ou deux mois au plus avant l'expiration de l'échéance annuelle.

La partie qui dénoncera la Convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet.

Les demandes de révision partielle pourront être formulées par les parties signataires de la présente Convention. Ces demandes devront être faites par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagnées d'un nouveau projet de texte des articles mis en cause.

Les pourparlers devront s'engager au plus tard dans un délai de 45 jours à partir du dépôt de la demande de révision.

Les projets qui devront accompagner toute signification de dénonciation ou demande de révision partielle, seront communiqués à toutes les parties signataires.

De toute façon, la Convention en cours restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle Convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision de l'une des parties.

CHAPITRE III

ACCORD CADRE DU 22 MARS 1988 DEFINISSANT LA NOTION D'ETABLISSEMENT RETENU POUR CHAQUE ORGANE DE REPRESENTATION DU PERSONNEL (ABROGE PAR L'ACCORD DU 21 OCTOBRE 1998 RELATIF AUX MODALITES DE MISE EN PLACE DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL, ARRIVE A ECHEANCE).

ACCORD DU 22 JANVIER 2003 RELATIF AU CADRE DE MISE EN PLACE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL REVISE PAR LES AVENANTS DU 30 SEPTEMBRE 2005 ET 30 JANVIER 2009.

Article 1 - Cadre de mise en place des instances représentatives du personnel

Les parties soussignées sont convenues de définir la notion d'établissement pour chaque organe de représentation du personnel selon les principes suivants :

Article 1.1 – Comité d'Entreprise.

Au sens de la législation et de la réglementation sur le Comité d'Entreprise, il n'existe qu'un seul établissement constitué de toutes les implantations de travail du P.M.U..

Article 1.2 – Délégués du personnel et CHSCT.

1.2.1 : Services Régionaux.

Au sens de la législation et de la réglementation sur les délégués du personnel et les CHSCT, constitue un établissement :

l'Agence et les implantations de travail qui lui sont rattachées, le personnel de la Direction régionale étant rattaché à l'Agence la plus proche géographiquement.

Avenant du 30.01.2009

1.2.2 : Directions Centrales.

Au sens de la législation et de la réglementation sur les Délégués du Personnel et les CHSCT, constituent des établissements distincts :

- . le site Directions Centrales (Paris 15ème),
- . le site Pôle TV Multimédia (Colombes),
- . le site CIRE (Evry),
- . le site Espaces Courses, (St-Lazare et La Boétie)
- . le site PMU Direct (Alfortville).

Article 1.3 – Délégués Syndicaux d'Établissement.

1.3.1 : Services Régionaux.

Au sens de la législation et de la réglementation sur les délégués **syndicaux, l'établissement est** constitué de la totalité des implantations de travail comprises dans la circonscription géographique de la Direction Régionale.

1.3.2 : DR IDF/DOM, Services Centraux et Direction des Ventes Directes.

Au sens de la législation et de la réglementation sur les délégués syndicaux, la Direction Régionale IDF/DOM, les services centraux et la Direction des Ventes Directes sont regroupés en un seul établissement.

Art. 4 – Liberté syndicale et d'opinion

(alinéa 1 : Abrogé par l'accord du 22 janvier 2003 relatif aux Délégués Syndicaux et à la composition des Délégations Syndicales)

ACCORD DU 22 MARS 1988 SUR LES DELEGUES SYNDICAUX (ABROGE PAR L'ACCORD DU 21 OCTOBRE 1998 RELATIF AUX DELEGUES SYNDICAUX ET A LEURS MODALITES DE FONCTIONNEMENT, ARRIVE A ECHEANCE).

ACCORD DU 22 JANVIER 2003 RELATIF AUX DELEGUES SYNDICAUX ET A LA COMPOSITION DES DELEGATIONS SYNDICALES REVISE PAR L'AVENANT DU 30 SEPTEMBRE 2005 (ABROGE PAR L'ACCORD DU 20 JANVIER 2011 RELATIF A L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL).

ACCORD DU 20 JANVIER 2011 RELATIF A L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL REVISE PAR L'AVENANT DU 27 MARS 2014.

CHAPITRE I – ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES (OSR)

SECTION 1 – DELEGUES SYNDICAUX

Article 1 – Champ d'application

Conformément aux dispositions de l'article 1.3 de l'accord du 22 janvier 2003, relatif au cadre de mise en place des instances représentatives du personnel, les délégués syndicaux sont désignés :

- dans le cadre de la Direction Régionale, pour les Directions Régionales, le seuil des 10% étant apprécié au niveau des élections des Délégués du Personnel de l'Agence ou de la Direction Régionale d'appartenance du délégué syndical,

- dans le cadre de la Direction IDF/DOM et de **l'ensemble des Directions Centrales**, regroupés en un seul établissement pour ces entités, le seuil des 10% étant apprécié au niveau des élections des Délégués du **Personnel de l'Agence ou des Directions Centrales, selon l'établissement d'appartenance du délégué syndical.**

Article 2 – Nombre de délégués syndicaux

Article 2.1 : Directions Régionales

Chaque organisation syndicale représentative a la faculté de désigner, dans les conditions prévues par la loi, 1 délégué syndical dont la **compétence s'étend à l'ensemble de la Direction Régionale.**

Article 2.2 : DR IDF/DOM et Directions Centrales

Pour l'établissement DR IDF/DOM et Directions Centrales, chaque organisation syndicale représentative a la faculté de désigner, dans les conditions prévues par la loi, 2 délégués syndicaux, dont la compétence **s'étend à l'ensemble des sites de ces entités.**

Article 3 – Temps de délégation des délégués syndicaux

Le nombre de jours de délégation des délégués syndicaux est fixé à 4 jours par mois.

Il est rappelé qu'en raison de la nature particulière de l'activité de l'entreprise et de l'avantage consenti par la conversion en jours des heures de délégation légalement prévues, il est convenu que le temps de délégation sera pris par journée entière.

Par ailleurs, afin d'assurer la continuité des services et compte tenu des usages en vigueur dans l'entreprise, les délégués syndicaux s'efforceront de prévenir leur responsable hiérarchique de l'utilisation de leur crédit d'heures en respectant un délai de 48 heures, celui-ci pouvant être réduit en cas de circonstances exceptionnelles.

Article 4 – Déplacements

Article 4.1 – Déplacements

Dans le cadre de son temps de délégation, le délégué syndical a la **possibilité de se déplacer dans l'ensemble des implantations de travail relevant de l'établissement pour lequel il a été désigné : il s'engage à signaler sa présence au responsable de l'implantation visitée, au plus tard dès son arrivée sur le site.**

Article 4.2 – Frais de déplacements

Chaque délégué syndical peut obtenir le remboursement de frais de déplacements effectués au sein des implantations relevant de l'établissement pour lequel il a été désigné : le remboursement est effectué sur la base des frais professionnels dans la limite d'un budget annuel global de 10 000 euros par organisation syndicale représentative.

SECTION 2 – DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise a la faculté de désigner 1 délégué syndical central qui bénéficie de 6 jours de délégation par mois, utilisés dans les conditions précisées à l'article 3 de la section 1 du présent accord.

Chaque délégué syndical central ainsi désigné bénéficie d'un Smartphone (type blackberry) pour l'exercice de ces fonctions, dont l'abonnement et les coûts de communication sont pris en charge par l'entreprise (base mails et sms illimités, communications France Métropolitaine, Dom/Tom, et pays dans lesquels le PMU aurait une structure comportant du personnel salarié de l'entreprise).

SECTION 3 – DÉLÉGATIONS SYNDICALES

Article 1 – Composition des délégations syndicales

La délégation de chaque organisation syndicale représentative amenée à participer aux négociations collectives d'entreprise, dans le cadre de commissions paritaires, est composée de :

- 4 salariés du PMU pour les négociations d'entreprise dont le thème relève d'un thème obligatoire de négociation collective, en application de la législation, et pour la négociation du protocole électoral,
- 5 membres, dont 4 au moins salariés du PMU, accompagnés, le cas échéant, d'un Secrétaire Fédéral ou d'une personne dûment mandatée, pour tous les autres thèmes.

Dans tous les cas, 2 délégués syndicaux au moins doivent faire partie de chaque délégation syndicale.

Article 2 – Temps de réunion

Le temps consacré aux commissions paritaires est considéré comme temps de travail.

Article 3 – Temps de préparation de la négociation

Chaque organisation syndicale représentative dispose au profit de ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise, appelés à négocier la convention ou l'accord collectif d'entreprise, d'un crédit d'heures global

et annuel de 3 jours en vue de la préparation de cette négociation, utilisé conformément à la loi.

Article 4 – Déplacements et frais

Pour chaque commission paritaire, il est accordé un délai de route considéré comme temps de travail effectif:

- **d'une 1/2 journée** si le temps de transport (domicile / lieu de la réunion) est compris entre 2 heures et 4 heures (Aller/Retour) ;
- **d'1 journée** si le temps de transport (domicile / lieu de la réunion) est supérieur à 4 heures (Aller/Retour).

Les temps de transport sont calculés :

- sur les sites internet RATP et SNCF, sur la base du trajet le plus rapide à 8 heures du matin, et/ou
- sur le site « *ViaMichelin* », sur la base du trajet le plus rapide à 8 heures du matin.

Pour chaque commission paritaire :

- les participants bénéficient du remboursement des frais de déplacement selon les modalités fixées par le régime des frais professionnels, et la note DRH en vigueur applicable en la matière ;
- les participants bénéficiant d'un délai de route **d'1/2 journée** ont droit, sur justificatifs, au **remboursement d'1 nuit d'hôtel au maximum** selon les modalités fixées par le régime des frais professionnels,
- les participants bénéficiant d'un délai de route **d'1 journée** ont droit, sur justificatifs, au **remboursement de 2 nuits d'hôtel au maximum** selon les modalités fixées par le régime des frais professionnels.

SECTION 4 – INTRANET SYNDICAL et CE

Article 1 – Champ d'application et modalités d'accès

Chaque organisation syndicale représentative (OSR) a la possibilité de bénéficier de pages **sur l'Intranet de l'entreprise**, et de la messagerie associée, **l'accès à ces espaces permettant à chaque salarié d'accéder librement à l'ensemble des informations syndicales de son choix.**

La demande **doit être formulée par l'OSR** par écrit auprès de la DRH, en précisant les noms des 2 représentants responsables de la publication, et **chargés de contrôler l'information mise en ligne.**

La publication des pages syndicales **sur l'Intranet de l'entreprise** se fait **sous la forme d'un espace spécifique**, au sein duquel les OSR apparaissent par ordre alphabétique, chaque OSR étant clairement identifiée par son sigle syndical, tel que transmis par celle-ci.

Article 2 – Contenu et règles de fonctionnement

Chaque OSR bénéficie d'une page d'accueil, et de trois sous-pages, d'une capacité totale maximale de 100 Mo.

Le site et la messagerie ne doivent pas être utilisés pour envoyer des **messages collectifs à l'adresse** électronique des salariés, ou pour servir de support à un forum de discussion ou de « chat ». Sont également exclues les pratiques suivantes :

- toute forme **d'interactivité (notamment spam** –envoi massif de courriers électroniques non sollicités-, diffusion de tracts par messagerie, ou envoi généralisé à tous les salariés),
- le streaming (transfert et lecture de données multimédia en continu),
- le téléchargement de vidéo ou de bande son,
- **la création d'enquêtes via l'Intranet de l'entreprise.**

Le logo du PMU ne peut être utilisé ou modifié sans accord préalable de **l'entreprise, conformément aux dispositions du Code de la propriété intellectuelle**, notamment sur la protection de la marque.

Il est par ailleurs mis à disposition de chaque OSR une adresse de messagerie électronique (exemple : os@pmu.fr), avec un lien sur le site Intranet.

Le support et l'assistance technique sont assurés par le service SVP de l'entreprise, dans les mêmes conditions que pour les salariés du PMU (panne, incident technique, accès au réseau, droit d'accès).

Article 3 – Publication des informations

La conception, la mise à jour et la publication des pages sont effectuées par chaque OSR, administrateur de ses pages, et responsable de celles-ci et de leur contenu.

Le contenu des pages est **librement déterminé par l'OSR, sous réserve qu'il revête un caractère exclusivement syndical** en application de l'article L2142-5 du **Code du travail, et qu'il soit conforme aux dispositions légales et réglementaires** (notamment respect de la vie privée et du droit à **l'image**, aucune mention injurieuse ou diffamatoire).

Le PMU met à disposition de chaque OSR, dans le local syndical, le matériel informatique nécessaire à la **publication de l'information** (un poste par OSR), restant la propriété du PMU.

Chaque OSR s'engage à respecter le règlement intérieur du PMU en matière d'utilisation des systèmes d'information.

Article 4 – Formation et Bilan

Le PMU prend en charge 2 jours de formation pour les 2 représentants administrateurs, par OSR, sur la création de pages WEB (principaux **concepts d'internet, outils de conception, d'édition et de publication de pages html, outils graphiques**), **accompagnés d'1 journée de formation pratique** réalisée en interne.

Un bilan de fonctionnement est réalisé en fin d'année 2011.

Article 5 – Manquements aux règles de l'accord

Dans l'hypothèse d'utilisation non-conforme aux règles fixées par le présent accord, le PMU fermera temporairement les pages syndicales de l'OSR concernée, pour une durée d'1 mois.

Dans l'hypothèse d'une répétition d'utilisation non-conforme, la fermeture est définitive.

CHAPITRE II – SECTIONS SYNDICALES

Article 1- Local

Un local est mis à disposition de l'ensemble des sections syndicales constituées au sein de chaque Direction Régionale.

Pour l'établissement DR IDF/DOM et Directions Centrales, chaque organisation syndicale dispose d'un local distinct, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement et notamment :

- équipement informatique composé d'un micro-ordinateur et d'une imprimante,
- ligne téléphonique / internet ADSL, prise en charge par le PMU (installation, abonnement mensuel et communications, dans la limite d'un budget annuel de 500 euros par organisation syndicale, révisé si besoin selon l'évolution des tarifs applicables).

Les locaux syndicaux, librement utilisés par chaque section syndicale, sont réservés à un usage conforme à leur objet et aux dispositions légales.

Avenant du 27.03.2014

Article 2 – Diffusions syndicales

Outre les prérogatives légalement reconnues en matière de communications syndicales, chaque section syndicale a la possibilité, 12 fois par année civile, d'effectuer une diffusion syndicale sous forme de pli destiné à chaque membre du personnel.

Cette possibilité est portée à 15 fois par année civile, les années d'élection des membres du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel.

Chaque diffusion doit faire l'objet d'une information auprès de la DRH.

Accord du 20.01.2011

Article 3 – Représentant de la section syndicale

Chaque organisation syndicale non représentative dans l'entreprise, peut désigner un représentant de la section syndicale (RSS) au niveau de l'entreprise, compétent pour l'ensemble des entités de l'entreprise, selon les conditions prévues par la loi.

Le nombre de jours de délégation du RSS est fixé à 4 jours de délégation par mois.

Il est rappelé qu'en raison de la nature particulière de l'activité de l'entreprise et de l'avantage consenti par la conversion en jours des heures de délégation légalement prévues, il est convenu que le temps de délégation sera pris par journée entière.

Par ailleurs, afin d'assurer la continuité des services et compte tenu des usages en vigueur dans l'entreprise, les RSS s'efforceront de prévenir leur responsable hiérarchique de l'utilisation de leur crédit d'heures en respectant un délai de 48 heures, celui-ci pouvant être réduit en cas de circonstances exceptionnelles.

Le RSS est destinataire de tous les documents envoyés aux membres du comité d'entreprise et aux délégués syndicaux centraux, dans les mêmes conditions et délais.

CHAPITRE III – EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Article 1 – Champ d'application

Les salariés dont le volume de jours de délégation représente au moins 9 jours par mois, sur une période continue de 12 mois, bénéficient des dispositions suivantes.

Article 2 – Mesures salariales

Chaque représentant du personnel entrant dans le champ d'application du présent chapitre, se voit appliquer le principe d'une mesure individuelle annuelle d'au minimum la moyenne des augmentations individuelles observée dans la catégorie concernée des représentants du personnel, selon les conditions suivantes :

- au seul titre des mesures individuelles (et non des gratifications exceptionnelles),
- par l'application sur le salaire de base (référence 100%), d'un taux moyen d'augmentation individuelle par catégorie (E, M, C ; hors changement de catégorie et promotions intervenues en cours d'année), tel qu'observé à l'occasion de l'exercice « AIGE » (Augmentations Individuelles/Gratifications Exceptionnelles) au 1^{er} janvier de chaque année,
- en cas de temps partiel, le calcul est effectué sur la base de 100%, puis un prorata est calculé en fonction du taux d'activité.

La mesure est appliquée chaque année au 1^{er} mars, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier pour tous les collaborateurs n'ayant pas bénéficié d'une mesure individuelle sur l'exercice civil considéré.

Article 3 – Entretien de prise de mandat et de fin de mandat

Chaque représentant du personnel entrant dans le champ d'application du présent chapitre, bénéficie d'un entretien de prise de mandat avec la hiérarchie afin d'adapter la charge de travail et son organisation au volume de jours de délégation nécessaire à l'exercice du mandat.

Par ailleurs, il peut demander, en fin de mandat, un entretien avec la hiérarchie, ayant pour objet de dresser un bilan de sa situation professionnelle, et de définir les évolutions professionnelles possibles.

Article 4 – Crédit d'heures formation / information

Chaque représentant du personnel entrant dans le champ d'application du présent chapitre, dispose de 2 jours par an, afin de suivre une action de formation ou d'information, dispensée par un organisme de formation agréé ou une Confédération, ce temps étant considéré comme temps de travail effectif.

CHAPITRE IV – MODALITES DE FONCTIONNEMENT

Il est précisé qu'afin d'améliorer le fonctionnement entre Direction et instances représentatives du personnel, l'usage du mail est admis, en ce qui concerne les échanges entre Direction et l'Instance concernée.

Art. 4 – Derniers alinéas :

abrogés par l'accord du 22 janvier 2003 relatif aux Délégués Syndicaux et à la composition des Délégations Syndicales

CHAPITRE IV

COMITE D'ENTREPRISE ET DELEGUES DU PERSONNEL

Art. 5

(alinéa 1 : abrogé par l'accord du 22 janvier 2003 relatif au Comité d'Entreprise et à ses modalités de fonctionnement)

AI COMITE D'ETABLISSEMENT COMITE D'ENTREPRISE DEPUIS 1998

ACCORD DU 22 MARS 1988 SUR LES COMITES D'ETABLISSEMENT ET LE COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE (ABROGE PAR L'ACCORD DU 21 OCTOBRE 1998 RELATIF AU COMITE D'ENTREPRISE ET A SES MODALITES DE FONCTIONNEMENT, ARRIVE A ECHEANCE).

ACCORD DU 22 JANVIER 2003 RELATIF AU COMITE D'ENTREPRISE ET A SES MODALITES DE FONCTIONNEMENT (ABROGE PAR L'ACCORD DU 20 JANVIER 2011 RELATIF AU COMITE D'ENTREPRISE ET A SES MODALITES DE FONCTIONNEMENT).

ACCORD DU 20 JANVIER 2011 RELATIF AU COMITE D'ENTREPRISE ET A SES MODALITES DE FONCTIONNEMENT.

Article 1 – Nombre de membres élus au comité d'entreprise

Le nombre de membres élus au comité d'entreprise est fixé à 11 membres titulaires et 11 membres suppléants.

La répartition des sièges entre les 3 collèges électoraux (employés, agents de maîtrise, cadres) est fixée dans le cadre du protocole électoral.

Article 2 – Représentants Syndicaux au comité d'entreprise

Chaque organisation syndicale a la faculté de désigner, lorsque les conditions légales sont réunies (à titre informatif, avoir obtenu au moins 2 sièges aux élections du CE), 1 représentant syndical au comité d'entreprise. Chaque organisation syndicale ayant obtenu au moins 6 sièges aux élections du comité d'entreprise (titulaires et suppléants), a la faculté de désigner 2 représentants syndicaux au comité d'entreprise.

Article 3 – Temps de délégation des membres du comité d'entreprise

Le nombre de jours de délégation des membres titulaires du comité d'entreprise est fixé à 6 jours par mois ; les membres suppléants disposent de 3 jours de délégation par mois.

Il est rappelé qu'en raison de la nature particulière de l'activité de l'entreprise et de l'avantage consenti par la conversion en jours des heures de délégation légalement prévues, il est convenu que le temps de délégation sera pris par journée entière.

Par ailleurs, afin d'assurer la continuité des services et compte tenu des usages en vigueur dans l'entreprise, les membres du comité d'entreprise s'efforceront de prévenir leur responsable hiérarchique de l'utilisation de leur crédit d'heures en respectant un délai de 48 heures, celui-ci pouvant être réduit en cas de circonstances exceptionnelles.

Le secrétaire du comité d'entreprise est dispensé en totalité de son activité professionnelle pendant la durée de son mandat.

Le trésorier du comité d'entreprise bénéficie de 5 journées supplémentaires de délégation par mois.

Les représentants syndicaux bénéficient de 6 jours de délégation par mois, pris dans des conditions identiques à celles des membres élus.

Article 4 – Temps de réunion

Le temps consacré aux réunions du comité d'entreprise est considéré comme temps de travail.

Il en est de même des heures consacrées aux réunions des commissions obligatoires du comité d'entreprise par les membres du comité d'entreprise et les autres membres du personnel désignés pour y participer.

L'ensemble des membres du comité d'entreprise bénéficient d'1 journée de réunion préparatoire tenue la veille de la réunion du comité d'entreprise qui sera également considérée comme temps de travail.

Article 5 - Déplacements

Pour chaque réunion du comité d'entreprise, il est accordé un délai de route considéré comme temps de travail effectif:

- d'une 1/2 journée si le temps de transport (domicile / lieu de la réunion) est compris entre 2 heures et 4 heures (Aller/Retour) ;
- d'1 journée si le temps de transport (domicile / lieu de la réunion) est supérieur à 4 heures (Aller/Retour).

Les temps de transport sont calculés :

- sur les sites internet RATP et SNCF, sur la base du trajet le plus rapide à 8 heures du matin, et/ou
- sur le site « *ViaMichelin* », sur la base du trajet le plus rapide à 8 heures du matin.

Pour chaque **réunion du comité d'entreprise**:

- les participants bénéficient du remboursement des frais de déplacement selon les modalités fixées par le régime des frais professionnels, et la note DRH en vigueur applicable en la matière ;
- les participants bénéficiant d'un délai de route **d'1/2 journée** ont droit, sur justificatifs, **au remboursement d'1 nuit d'hôtel au maximum** selon les modalités fixées par le régime des frais professionnels,
- les participants bénéficiant d'un délai de route **d'1 journée** ont droit, sur justificatifs, **au remboursement de 2 nuits d'hôtel au maximum** selon les modalités fixées par le régime des frais professionnels.

Article 6 – Nombre et composition des commissions instaurées auprès du comité d'entreprise

La Commission de Formation, la Commission Economique et la Commission Égalité Professionnelle sont chacune constituée de 12 membres, désignés **par le comité d'entreprise**.

Les Commissions Formation et Economique se réunissent 2 fois par an, la Commission Egalité Professionnelle se réunit 1 fois par an, le temps consacré à ces réunions étant considéré comme temps de travail.

Les membres de ces commissions **bénéficient des dispositions de l'article 5** du présent accord relatif aux déplacements.

Article 7 - Budgets

Le comité d'entreprise perçoit, chaque année, une dotation de fonctionnement fixée à **0,35 % de la masse salariale de l'année** considérée.

Pour la gestion des activités sociales et culturelles, **le comité d'entreprise** reçoit une dotation fixée à **1,15% de la masse salariale de l'année** considérée (N), sans que la somme correspondant à ce taux ne puisse être inférieure à la somme la plus élevée atteinte au cours des 3 dernières années (N-3, N-2, N-1), sauf cas de diminution de la masse salariale.

Article 8 - Intranet

Le comité d'entreprise a la possibilité de bénéficier de pages **sur l'Intranet de l'entreprise**, portant sur les activités sociales et culturelles, et dans les mêmes conditions que celle prévues à la section 4 de l'accord du 20 janvier 2011 relatif à l'exercice du droit syndical.

Article 9 – Modalités de fonctionnement

Il est précisé qu'afin d'améliorer le fonctionnement entre Direction et instances représentatives du personnel, l'usage du mail est admis, en ce qui concerne les échanges entre Direction et l'Instance concernée.

B/ LE COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE : abrogé par l'accord du 21 octobre 1998 relatif au Comité d'Entreprise et à ses modalités de fonctionnement, ARRIVE A ECHEANCE.

C/ DELEGUE DU PERSONNEL

ACCORD DU 22 MARS 1988 SUR LES DELEGUES DU PERSONNEL (ABROGE PAR ACCORD DU 21 OCTOBRE 1998 RELATIF AUX DELEGUES DU PERSONNEL ET A LEURS MODALITES DE FONCTIONNEMENT, ARRIVE A ECHEANCE).

ACCORD DU 22 JANVIER 2003 RELATIF AUX DELEGUES DU PERSONNEL ET A LEURS MODALITES DE FONCTIONNEMENT REVISE PAR L'AVENANT DU 30 SEPTEMBRE 2005 (ABROGE PAR L'ACCORD DU 20 JANVIER 2011 RELATIF AUX DELEGUES DU PERSONNEL ET A LEURS MODALITES DE FONCTIONNEMENT).

ACCORD DU 20 JANVIER 2011 RELATIF AUX DELEGUES DU PERSONNEL ET A LEURS MODALITES DE FONCTIONNEMENT.

Article 1 – Champ d'application

Conformément aux dispositions de l'article 1.2 de l'accord relatif au cadre de mise en place des instances représentatives du personnel en date du 22 janvier 2003, révisé par l'accord du 30 septembre 2005 :

- les délégués du personnel élus dans le cadre de l'Agence sont compétents pour l'ensemble des implantations rattachées à celle-ci,
- les délégués du personnel élus dans le cadre de l'Agence et de la Direction Régionale rattachée sont compétents pour les deux entités,
- les délégués du personnel élus dans le cadre des établissements distincts des Directions Centrales, tels que définis par l'accord du 22 janvier 2003 relatif au cadre de mise en place des instances représentatives du personnel, révisé par l'avenant du 30 septembre 2005, sont compétents au sein de chaque établissement ainsi définis.

Article 2 – Nombre de sièges

Article 2.1. Directions Régionales

Dans les établissements dont l'effectif de référence est inférieur à 26, il est procédé à l'élection de 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Dans les établissements comportant un effectif de référence compris entre 26 et 99, il est procédé à l'élection de 3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants par 2 collèges électoraux, la répartition des sièges entre les collèges électoraux étant fixée dans le cadre du protocole électoral.

Article 2.2. Directions Centrales

Le nombre de sièges pour l'élection des délégués du personnel dans le cadre de chaque établissement distinct, est fixé selon l'effectif de l'établissement concerné, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 3 – Représentants syndicaux des délégués du personnel

Chaque délégué du personnel titulaire peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale à l'occasion des réunions mensuelles, dans les conditions prévues par la loi.

Article 4 – Temps de délégation des délégués du personnel

Le nombre de jours de délégation des délégués du personnel titulaires est fixé à 3 jours par mois ; les délégués du personnel suppléants disposent d'1 jour par mois de délégation.

Il est rappelé qu'en raison de la nature particulière de l'activité de l'entreprise et de l'avantage consenti par la conversion en jours des heures de délégation légalement prévues, il est convenu que le temps de délégation sera pris par journée entière.

Par ailleurs, afin d'assurer la continuité des services et compte tenu des usages en vigueur dans l'entreprise, les délégués du personnel s'efforceront de prévenir leur responsable hiérarchique de l'utilisation de leur crédit d'heures en respectant un délai de 48 heures, celui-ci pouvant être réduit en cas de circonstances exceptionnelles.

Article 5 – Temps de réunion

Le temps consacré aux réunions des délégués du personnel est considéré comme temps de travail.

Article 6 – Modalités de fonctionnement

Il est précisé qu'afin d'améliorer le fonctionnement entre Direction et Instances représentatives du personnel, l'usage du mail est admis, en ce qui concerne les échanges entre Direction et l'Instance concernée.

D/ COMITE D'HYGIENE ET SECURITE

ACCORD DU 22 MARS 1988 SUR LE C.H.S.C.T (ABROGE ET REMPLACE PAR L'ACCORD DU 22 JANVIER 2003 RELATIF AUX C.H.S.C.T. ET A LEURS MODALITES DE FONCTIONNEMENT).

ACCORD DU 22 JANVIER 2003 RELATIF AUX C.H.S.C.T. ET A LEURS MODALITES DE FONCTIONNEMENT REVISE PAR AVENANTS DU 30 SEPTEMBRE 2005 ET 27 MARS 2014.

Article 1 – Champ d'application

Conformément aux dispositions de l'article 1-2 de l'accord relatif au cadre de mise en place des instances représentatives du personnel en date du 22 janvier 2003, révisé par l'accord du 30 septembre 2005 :

↳ le CHSCT est compétent dans le cadre de l'Agence et de la Direction Régionale rattachée, pour ces deux entités, celui-ci étant mis en place lorsque l'effectif légal de référence est atteint,

Avenant du 30.09.2005

↳ le CHSCT est compétent dans le cadre de chaque établissement distinct tel que défini par l'accord cadre du 22 janvier 2003 relatif au cadre de mise en place des instances représentatives du personnel, révisé par l'avenant du 30 septembre 2005, un C.H.S.C.T. étant mis en place lorsque l'effectif légal de référence est atteint, selon la réglementation en vigueur.

Accord du 22.01.2003

Dans les entités de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions normalement dévolues aux membres du CHSCT, conformément aux dispositions légales.

Article 2 – Nombre de membres

Le nombre de membres au CHSCT est fixé selon l'effectif de l'établissement concerné, comme suit :

- ↳ de 50 à 199 : 3 membres, dont 1 cadre ou maîtrise,
- ↳ de 200 à 499 : 4 membres, dont 1 cadre ou maîtrise,
- ↳ de 500 à 1 499 : 6 membres, dont 2 cadres ou maîtrises.

Avenant du 27.03.2014

Article 3 – Temps de délégation

Le nombre de jours de délégation des membres des CHSCT est fixé de la manière suivante :

- ↳ 1 jour par mois dans les établissements dont l'effectif est de moins de 299 salariés ;
- ↳ 2 jours par mois dans les établissements dont l'effectif est compris entre 300 et 499 salariés ;
- ↳ 3 jours par mois dans les établissements dont l'effectif est supérieur à 500 salariés.

Afin d'assurer la continuité des services et compte tenu des usages en vigueur dans l'entreprise, les membres du CHSCT s'efforceront de prévenir leur responsable hiérarchique de l'utilisation de leur crédit d'heures en respectant un délai de 48 heures, celui-ci pouvant être réduit en cas de circonstances exceptionnelles.

Accord du 22.01.2003

Article 4 – Temps de réunion

Le temps consacré aux réunions de CHSCT est considéré comme temps de travail.

Alinéa 2 : **Abrogé par l'avenant du 30 septembre 2005**

Art. 6 – Abrogé par les accords du 22 janvier 2003 relatifs aux Délégués du Personnel et au Comité d'Entreprise

Art. 7 – Abrogé par les accords du 22 janvier 2003 relatifs aux I.R.P.

CHAPITRE V

COLLEGE ELECTORAL ET MODALITES D'ELECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Art. 8

C.C. du 9.6.1980

Le nombre des Délégués du Personnel et des membres des Comités d'Etablissement (Comité d'Entreprise depuis 1998) ainsi que les modalités de leur élection, seront fixés conformément à la Loi sauf dispositions particulières prévues par un Protocole d'Accord Electoral conclu entre la Direction et les Organisations Syndicales. La discussion de ce Protocole sera engagée deux mois avant la date d'expiration des mandats soumis à ces élections.

ACCORD DU 27 MARS 2008 RELATIF A LA DUREE DES MANDATS DES MEMBRES DU COMITE D'ENTREPRISE ET DES DELEGUES DU PERSONNEL REVISE PAR L'AVENANT DU 27 MARS 2014.

Avenant du 27.03.2014

La durée des mandats des membres du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel est fixée à 4 ans, conformément aux dispositions légales.

CHAPITRE VI BIS

DROIT D'EXPRESSION

ACCORD DU 12 JUIN 1984 RELATIF AUX MODALITES D'EXERCICE DU DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES.

Art. 1 – Le présent accord est conclu dans le cadre des articles 7 à 10 de la Loi du 4 août 1982

Art. 2 – Définition du Droit d'Expression

2.1 – Les membres du personnel bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, l'organisation et les méthodes de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

2.2 – L'expression est directe, sans recours à des tiers, mandataires ou représentants. Elle s'exprime au sein de chaque unité constituée selon le cas par le Service, le Centre, l'Agence, le service de la Délégation Régionale, le C.P.C. ou le B.E.P.

2.3 – La compétence de toutes les institutions représentatives existant dans l'entreprise demeure intacte.

2.4 – Les salariés conservent, s'ils le désirent, un droit d'accès direct auprès de la hiérarchie, seuls ou, dans les cas prévus par la loi, accompagnés de représentants du personnel, sur toutes les questions les concernant.

2.5 – Conformément à la Loi, les sujets se rapportant aux dispositions conventionnelles telles que les négociations salariales, les promotions, la durée du travail, les congés payés, les questions qui se rapportent au contrat de travail, aux classifications, aux contreparties directes ou indirectes du travail, ainsi que la détermination des objectifs généraux de l'entreprise, n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord.

Art. 3 – Périodicité et durée des réunions

3.1 – Le droit d'expression s'exerce pour chaque salarié au cours d'une réunion semestrielle, d'une durée d'une heure.

3.2 - Dans les Services Administratifs, chaque réunion se situera pendant les heures de travail, en fin de journée.

3.3 - Dans les Services « Opérations » et « Divers », compte tenu de la nature du travail, chaque réunion se situera en fin de journée, le temps passé en réunion étant considéré comme temps de travail « opérations ».

3.4 - L'assistance à ces réunions est facultative.

3.5 - Dans le cadre des dispositions prévues aux 3.1, 3.2, 3.3, 4.1 et 4.2, le jour des réunions est fixé par chaque Chef de Service après concertation avec les salariés. Dix jours avant la réunion un affichage rappelle la date de celle-ci.

Art. 4 – Jours fixés pour les réunions

4.1 - Compte tenu de la charge de travail des jours de Tiercés et de Quartés dans les services « opérations » traitant **ces paris, les réunions d'expression** seront fixées un jour sans Tiercé ou Quarté.

4.2 - Au cas où en raison des circonstances liées au déroulement des **courses sur l'hippodrome, la fin des opérations risquerait d'être tardive, le** Chef de Centre pourra décider de reporter la date de la réunion.

4.3 - Pour les vacataires occasionnels ayant participé à ces réunions, une demi-vacation sera payée annuellement à titre forfaitaire, cette demi-vacation incluant les frais de transport. (Abrogé de fait).

Art. 5 – Niveau des réunions – Composition des groupes

5.1 – Les réunions se tiendront :

↳ à PARIS : au niveau de chaque service

↳ en PROVINCE : au niveau de chaque Délégation Régionale,
de chaque Centre ou Agence,
de chaque C.P.C. ou B.E.P. (Abrogé de fait)

5.2 - Chaque réunion comprendra un maximum de 20 personnes.

5.3 - Dans les services réunissant un effectif supérieur à ce nombre, plusieurs groupes seront constitués et réunis séparément. Dans ce cas, le Chef de Service assurera avant la **première réunion l'affectation des salariés** dans chacun de ces groupes, en tenant compte des souhaits exprimés **lorsqu'ils sont compatibles avec la bonne marche du Service.**

Art. 6 - Animation et déroulement des réunions

6.1 - (Jusqu'à la promulgation de la loi visée à l'Article 9 : abrogé de fait). L'animation des groupes sera assurée par une personne appartenant à l'encadrement du service, cadres et agents de maîtrise, à l'exclusion du responsable du service ou de l'établissement. L'animateur peut être assisté d'autres cadres ou agents de maîtrise. Il est également assisté d'un rapporteur désigné par le groupe et en principe différent à chaque réunion.

6.2 - Au début de chaque réunion, l'animateur prend note de la liste des points que souhaitent aborder les participants, qui établissent un ordre de priorité pour les traiter dans la limite du temps imparti.

6.3 - L'animateur veille à la bonne tenue de la réunion et empêche que l'expression s'exerce autrement que sur un ton modéré ou constitue des atteintes personnelles. De même, il rappelle, si besoin est, que l'expression devant être directe, les participants aux réunions n'interviennent qu'en tant que salariés du service concerné et non au titre de leurs fonctions représentatives. L'animateur est fondé à suspendre ou à renvoyer la réunion en cas de manquement à ces règles.

6.4 - Le rapporteur établit en accord avec l'animateur un compte-rendu de la réunion du groupe sur tous les points de vue, suggestion et demandes qui ont été exprimés et formulés.

Art. 7 - Transmission et réponse aux vœux et avis

7.1 - L'animateur et le rapporteur de la réunion transmettent dans le mois qui suit la réunion, par voie hiérarchique, les vœux et avis émis à l'issue des discussions et auxquelles une réponse immédiate n'a pas été apportée. Les réponses leur seront communiquées par écrit dans un délai maximum de trois mois à compter de la date de la réception du compte-rendu de la réunion.

7.2 - Par ailleurs dans chaque établissement, la suite donnée aux vœux et avis est communiquée à chaque organisation syndicale et, selon la nature du sujet, au Comité d'Etablissement, au C.H.S.C.T. ou éventuellement à toute instance habilitée.

Art. 8 - Liberté d'expression

Sauf propos diffamatoires ou injurieux, les opinions émises dans le cadre du droit défini au présent accord par les salariés quelle que soit leur place dans la hiérarchie, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

CHAPITRE VI

RECRUTEMENT DU PERSONNEL

Art. 9

C.C. du 9.6.1980

La Direction du P.M.U. reste entièrement libre du choix et du recrutement de son personnel. Elle s'efforcera de donner la priorité aux conjoints d'employés décédés. Cette clause ne fera pas obstacle à l'application de la loi sur l'emploi des mutilés de guerre et sur le reclassement des travailleurs handicapés.

Art. 10

C.C. du 9.6.1980

La Direction s'engage, sous réserve de cas vraiment exceptionnels et de l'application de la législation sur l'emploi obligatoire des mutilés, à ne pas recruter d'employés nouveaux ayant une retraite supérieure à 50% des appointements d'un employé de la première catégorie.

CHAPITRE VII

SALAIRES

Art. 11 - Abrogé par l'avenant du 3.5.2012

Art. 11 – Eléments de rémunérations fixes

Avenant du 3.5.2012

Accord salarial du 22.2.2013

Avenant du 3.5.2012

Les salaires des employés et agents de maîtrise sont exprimés en points.

Accord salarial du 22.02.2013

La valeur du point s'établit au 1^{er} janvier 2013 à 0,22808 euros et pourra évoluer en fonction des augmentations générales de salaires.

A compter du 1^{er} janvier 2014 : 0,22899 (PV désaccord NAO 27.4.2014)

Avenant du 3.5.2012

Le salaire mensuel des employés et agents de maîtrise est composé des éléments suivants :

a) Points de base

Les points de base sont issus :

- de la catégorie dans laquelle le salarié est positionné, en fonction de la grille des minima conventionnels tels que définis ci-après,
- et, le cas échéant, des augmentations et promotions individuelles octroyées au salarié ; **l'augmentation en résultant étant toujours au moins égale à 100 points pour les employés et à 200 points pour les agents de maîtrise.**

Accord salarial du 22.2.2013

Les points de base des salariés présents au 1er mai 2013, sont augmentés des points correspondants à l'intégration des points personnels, dont les salariés bénéficiaient, le cas échéant, à l'entrée en vigueur de la présente mesure, sous déduction des points d'ancienneté générés par cette intégration.

Avenant du 3.5.2012

Grille des minima conventionnels (incluant le point 3/ de l'article 1 de l'avenant du 3.5.2012)

A compter du 1^{er} juillet 2012, les points de base sont définis par la présente grille des minima conventionnels.

Catégorie	Points de base
Employés	
E.1*	7 649
E.2**	7 940
E.3	8 206
E.4.1	8 374
E.4.2	8 556
E.4.3	8 724
E.4.4	8 899
Agents de Maîtrise	
M.A	9 201
M.1	9 738
M.2	10 487
M.3	11 262

Accord salarial du 22.2.2013

* après 1 an en catégorie E.1, le collaborateur est positionné en catégorie E.2.

Avenant du 3.5.2012

** après 5 ans en catégorie E.2, le collaborateur est positionné en catégorie E.3.

Les points de base des salariés présents à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, résultent de l'application des points de base fixés par la présente grille des minima conventionnels, augmentés le cas échéant :

- o des points supplémentaires divers dont les salariés bénéficiaient à la date d'entrée en vigueur du présent avenant,
- o des points correspondant au paiement du jour de congé payé visé au point 3/ de l'article 1, sous déduction de ceux déjà intégrés dans la grille des minima conventionnels,
- o des points correspondant à l'intégration de l'indemnité complémentaire mensuelle de congés payés sur suppléments, hors suppléments réalisés, avec application du coefficient le plus favorable (7), sous déduction des points d'ancienneté générés par cette intégration.

b) Points d'ancienneté

Les points d'ancienneté sont attribués comme suit :

- jusqu'à 1 an d'ancienneté révolu : 67 points mensuels
- après 1 an d'ancienneté révolu : 1% des points de base
- après 2 ans d'ancienneté révolus : 2% des points de base
- après 3 ans d'ancienneté révolus : 3% des points de base
- majorés ensuite de 1% par année révolue.

Ces points sont par ailleurs plafonnés à 15% des points de base (40% pour les salariés présents dans l'entreprise au 1^{er} mai 2000).

c) Points personnels

Abrogé par l'accord salarial du 22.2.2013

Art. 12 - Abrogé par l'avenant du 3.5.2012

Article 12 – Eléments de rémunération versés sous condition

Avenant du 3.5.2012

Aux éléments de rémunération tels que définis à l'article 11, peuvent s'ajouter les éléments suivants :

a) Prime de présence continue

Une prime de présence continue est versée mensuellement, lorsque le salarié n'a eu aucune absence pendant le mois précédant le versement, mois qui constitue la période dite de référence.

Cette prime n'est pas due lorsque le salarié a eu au moins un jour d'absence sur la période de référence.

La prime de présence continue est égale au 1/20^{ème} du cumul mensuel des points de base et points d'ancienneté.

Lorsque le salarié est embauché ou quitte l'entreprise en cours de mois, la prime est proratisée au temps de présence sur la période de référence, et reste soumise aux conditions de présence sur la période considérée.

b) Prime de juin

Une prime est versée annuellement en juin, pour 6 mois de présence dans l'entreprise ou plus au 30 juin, et est fixée comme suit :

- Employés : 6 750 points,
- Agents de Maîtrise : 7 200 points.

La prime est versée au prorata temporis pour les salariés ne remplissant pas au 30 juin la condition de présence de 6 mois.

La prime est majorée de 130 points par enfant à charge, si les conditions du premier alinéa de l'article 16 - Allocations familiales sont remplies.

c) Prime de novembre

Une prime est versée annuellement en novembre.

Elle est calculée sur la période de référence allant du 1^{er} décembre de l'année antérieure au 30 novembre de l'année en cours, et égale à :

- 1/12ème par mois de présence des points de base, d'ancienneté, personnels, compléments d'allocations familiales et sursalaire familial,
- auquel s'ajoute, pour la période de référence et proratisé au temps de présence effectif, le cumul des éléments suivants pour les salariés en bénéficiant :
 - o primes de conduite, entretien, sortie,
 - o suppléments liés aux nocturnes pour les salariés relevant de l'accord du 30 octobre 2008, indemnité complémentaire de congés payés sur nocturnes comprise.

La prime n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Les périodes donnant lieu à suspension du contrat de travail, avec maintien de la rémunération, sont assimilées à du temps de présence effectif pour le calcul de ladite prime.

Le présent point c) abroge l'article 14 de la Convention Collective Employés et Agents de Maîtrise, tel que révisé par l'avenant du 27 avril 2007.

d) Indemnité complémentaire de congés payés sur suppléments

Une indemnité complémentaire de congés payés sur suppléments est versée mensuellement à tous les salariés réalisant des suppléments.

On entend par suppléments au sens du présent article les éléments suivants :

- Heures majorées, complémentaires, supplémentaires,
- Remplacement Maîtrise diurne (article 15 de la présente Convention Collective),
- Suppléments liés au travail du 1^{er} mai et jours fériés,
- Astreintes diurnes,
- Prime horaire long.

Le montant de l'indemnité complémentaire mensuelle de congés payés sur suppléments du mois est le résultat de la division des suppléments payés sur le mois, par un coefficient défini comme suit :

Ancienneté révolue	Diviseur
Moins d'un an	10
De 1 an à moins de 5 ans	9
De 5 ans à moins de 20 ans	8
Au-delà de 20 ans	7

e) Indemnité complémentaire de congés payés sur nocturnes

Une indemnité complémentaire de congés payés sur nocturnes est versée mensuellement à tous les salariés réalisant des nocturnes.

On entend par nocturnes les suppléments liés à la réalisation de période d'activité « nocturnes » au sens des articles 11.2 et 11.3 et 17.6 de l'accord du 30 octobre 2008.

Le montant de l'indemnité complémentaire mensuelle de congés payés sur nocturnes du mois est le résultat de la division des nocturnes payées sur le mois, par le même coefficient défini au point d) du présent article.

Les points d) et e) abrogent et remplacent les 3 derniers paragraphes de l'article 20 de la Convention Collective Employés et Agents de Maîtrise tel que révisé par l'avenant du 27 avril 2007.

f) Primes entretien / sortie / conduite / découchage

Les primes suivantes, versées au titre du mois précédent, sont attribuées comme suit :

- Entretien : 150 points mensuels en cas d'entretien satisfaisant de la voiture et de l'outillage applicables aux salariés RSC, RTC, RSC-TC.
- Sortie : 200 points mensuels applicables au salariés RSC, RTC, RSC-TC.
- Conduite : 200 points mensuels applicables en cas d'absence d'accident et de contravention, aux salariés RSC, RTC, RSC-TC et aux COR.
En cas d'accident où il est prouvé que la responsabilité du salarié n'est pas engagée, le Responsable d'établissement décide du maintien de cette prime.
- Découchage : 300 points applicables aux salariés RSC, RTC, RSC-TC et aux COR, pour tout déplacement de nature professionnelle et entrant dans le cadre de l'activité des postes mentionnés (hors formation professionnelle), et donnant lieu à découcher, par nécessité organisationnelle ; la prime étant versée après appréciation de la hiérarchie, par déplacement, peu important le nombre de nuits en cause.

Le point f) abroge le point I de l'accord du 24 février 1993.

g) Prime Record

Une Prime Record est allouée à tous les employés lorsque le volume total des enjeux dépasse pour la première fois un certain niveau. Cette prime est égale au nombre de millions arrondi à la dizaine inférieure du volume des enjeux.

Pour tenir compte de l'érosion monétaire, la fréquence d'attribution de cette prime est fixée comme suit :

- de 20 millions en 20 millions pour les enjeux compris entre 150 et 210 millions ;
- de 30 millions en 30 millions pour les enjeux compris entre 210 et 300 millions.

Au-delà de ce montant, l'écart d'enjeux déterminant la nouvelle « Prime Record » variera au rythme de l'érosion monétaire en prenant pour référence l'indice en vigueur lors de l'attribution de la prime précédente.

◆ PRIMES ET AVANTAGES DIVERS

↪ une prime de 25 ans d'ancienneté au P.M.U. portée à 304,9 € (2000 F) à compter du 1^{er} janvier 1990 (Accord salarial du 29.03.1990, point 4),

↪ une prime de transport portée à 100 points à compter du 01.06.2001 (Accord salarial du 16.05.2001, point 4).

Les salariés pourront opter entre le remboursement légal de la Carte Orange et la prime de transport (Accord salarial du 20.05.1992, point 5, al. 2),

↪ des titres restaurant d'une valeur faciale portée à 8,80 € à compter du 01.03.2011 (Accord salarial du 10.02.2011).

(N.B. : accord ayant valeur d'engagement unilatéral)

↪ les cotisations à l'ASSEDIC seront partagées dans la proportion de 90% pour l'employeur et 10% pour l'employé (Accord salarial du 31.5.1978, point 4).

↪ l'augmentation de la taxe sur les assurances (7% en 2012 au lieu de 3,5% en 2011) est, pour le régime général de base, intégralement prise en charge par l'employeur (Accord salarial du 17.02.2012, point 7).

◆ LISSAGE DE LA REMUNERATION

Accord du 30.10.2008 relatif à l'organisation du temps de travail dans les services Opérations

14. - La rémunération mensuelle est calculée sur la base d'une durée annuelle de 1378 heures, à laquelle peut s'ajouter le paiement des **éventuelles heures complémentaires et supplémentaires d'une part, les** primes et majorations visées aux articles 6 et 7, et heures réalisées dans le **cadre de l'article 11 d'autre part.**

Accord du 4.4.2000 relatif à l'organisation du temps de travail des personnels suivant un roulement de repos Administratif

II.6.1 - La rémunération mensuelle est lissée sur la base d'une durée mensuelle de travail correspondant à 34 h 30 hebdomadaires de travail en **moyenne sur l'année civile, auxquelles s'ajoute le paiement des** éventuelles heures supplémentaires conformément aux articles II.5.1 et II.5.3.

II.6.2 - En cas d'absence du salarié, l'indemnisation due par l'entreprise au titre des dispositions conventionnelles applicables sera calculée sur la base de sa rémunération lissée.

II.6.3 - En cas de départ de l'entreprise avant la fin de la période de référence pour quelque cause que ce soit, il sera procédé à une régularisation de sa rémunération en fonction du temps réellement travaillé.

◆ MODALITES SPECIFIQUES DE REMUNERATION CONCERNANT LES SALARIES E.A.

Abrogé par l'avenant du 27.4.2007

◆ COMPENSATION PRISE EN CHARGE PATRONALE DE LA PART SALARIALE COTISATION A.S.F.

Avenant du 27.4.2007

La compensation de la prise en charge patronale de la part salariale de la cotisation A.S.F. disparue en janvier 2001 est organisée, à compter du 1^{er} avril 2001, par l'attribution mensuelle d'un nombre de points fixés par échelon comme suit (compensation AGFF) :

Echelons	Points
E1	77
E2	78
E3	84
E4.1	87
E4.2	93
E4.3	97
E4.4	104
MA	98
M1	110
M2	123
M3	137

ACCORD DU 4 AVRIL 2000 RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE REMUNERATION COMMERCIALE VARIABLE (ABROGE PAR L'ACCORD DU 31 MARS 2011).

ACCORD DU 31 MARS 2011 RELATIF AU DISPOSITIF DE REMUNERATION COMMERCIALE VARIABLE (RCV), REVISE PAR L'AVENANT DU 23 FEVRIER 2012 (ABROGE PAR L'ACCORD DU 31 OCTOBRE 2013).

ACCORD DU 23 FEVRIER 2012 RELATIF AU DISPOSITIF DE REMUNERATION VARIABLE DE L'ENCADREMENT DES AGENCES (ABROGE PAR L'ACCORD DU 31 OCTOBRE 2013).

ACCORD DU 31 OCTOBRE 2013 RELATIF AU DISPOSITIF DE REMUNERATION COMMERCIALE VARIABLE (RCV).

I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article I - 1. MOTIFS DE L'ACCORD

Dans l'objectif d'associer les collaborateurs de la Direction des Réseaux Commerciaux au développement des ressources financières de l'entreprise, dans un cadre de responsabilité sociale et de pratique responsable du Jeu, les parties signataires ont décidé de conclure, à compter de l'exercice 2014, un accord de « rémunération commerciale variable » (RCV) adapté à l'environnement économique du PMU.

ARTICLE I - 2. CHAMP D'APPLICATION

I - 2.1. Le présent accord s'applique :

- a) dans l'ensemble des Agences du PMU situées en France métropolitaine et dans les Départements d'Outremer
- b) dans deux Départements de la Direction des Ventes Directes (DRC-DVD) : le Département Espaces Courses et le Département Allo Pari.

I - 2.2. La RCV bénéficie aux collaborateurs des Agences et de ces Départements de la DRC-DVD :

- a) liés au PMU par un contrat de travail,
- b) ayant au moins six mois d'appartenance juridique à l'Entreprise,
- c) **et ayant plus de trois mois d'activité dans l'un des métiers ci-dessous**, au dernier jour de l'exercice, ou à l'expiration de leur contrat, si elle a lieu avant la fin de l'exercice.

Elle bénéficie dans les mêmes conditions aux intérimaires ayant eu plus de six mois d'activité sans interruption.

I - 2.3. Les métiers concernés par le bénéfice de la RCV sont :

- a) Agences : tous les métiers.
- b) DRC-DVD / Département Espaces Courses : tous les métiers sauf le Responsable du Département.
- c) DRC-DVD / Département Allo Pari : tous les métiers sauf le Responsable du Département.

Article I - 3. OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de déterminer les modalités de calcul de la RCV et de son application à chaque bénéficiaire.

I - 3.1. Modalités de calcul de la RCV

Le calcul de la RCV dépend du **taux d'atteinte des objectifs** retenus pour chaque critère, selon les règles définies à l'article II du présent accord.

I - 3.2. Modalités de l'application de la RCV

L'application de la RCV à chaque bénéficiaire dépend de son temps de présence dans chacun des métiers concernés, au cours de l'exercice, selon les règles définies à l'article III.

I - 3.3. Caractéristiques de la RCV

La RCV est un élément de salaire qui ne se substitue à aucun autre élément de **rémunération en vigueur pendant la durée de l'accord.**

La RCV versée aux bénéficiaires est soumise aux cotisations sociales, à la C.S.G. et à la C.R.D.S., précomptées par l'employeur et reversées à l'URSSAF, et à **l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques.**

Elle ne peut être considérée comme un avantage acquis.

Le montant de RCV dépendant de l'évolution de différents indicateurs de résultat commercial du PMU, il est en conséquence variable et peut être nul.

Les montants versés aux bénéficiaires résultent des règles de calcul définies dans le présent accord.

II CALCUL DE LA RCV

ARTICLE II – 1. AGENCES

II – 1.1. Critères, montants cibles et montants des bonus d'équipe

		Périmètre des Objectifs →	Agence					Secteur(s) (1)	
Domaine ↓	Métier → Critère ↓	DA	ADA	COOR	RTF RTC SGA	SA	CDS	GDR	
Rémunération Variable Cible	Chiffre d'Affaires	Sommes Engagées	1.000 €	750 €	600 €	360 €	200 €	600 €	300 €
		Produit Brut des Paris	1.000 €	750 €	600 €	360 €	200 €	600 €	300 €
	Réseau	Solde Net PDV	1.000 €	750 €	600 €	360 €	200 €	600 €	300 €
		Niveau d'Activité Ouvertures PDV	1.000 €	750 €	600 €	360 €	200 €	600 €	300 €
	Action Commerciale Nationale		1.000 €	750 €	600 €	360 €	200 €	600 €	300 €
	Action Encadrement		1.000 €	750 €	600 €	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
TOTAL			6.000 €	4.500 €	3.600 €	1.800 €	1.000 €	3.000 €	1.500 €
Bonus d'Équipe	Réseau	Solde Net PDV	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	300 €	150 €
		Niveau d'Activité Ouvertures PDV	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.	300 €	150 €
TOTAL avec Bonus d'Équipe			6.000 €	4.500 €	3.600 €	1.800 €	1.000 €	3.600 €	1.800 €

PDV : Points de Vente

DA : Directeur d'Agence

ADA : Adjoint au Directeur d'Agence

COOR : Coordonnateur

n.c. : non concerné

RTF : Responsable Technique & Financier

RTC : Responsable Technico-Commercial (DOM)

SGA : Superviseur Gestion Administrative (DOM)

SA : Secrétaire d'Agence

CDS : Chef de Secteur

GDR : Gestionnaire de Réseau

(1) Cf. « III – 1.5. Effet d'une mobilité géographique et / ou professionnelle » pour les objectifs des GDR

II - 1.2. Définition des critères et des conditions de versement de la RCV

a) Sommes Engagées

Sur un exercice donné (du 1er janvier au 31 décembre), les Sommes Engagées du périmètre (secteur ou agence), en Euros, totalisent :

- les Sommes Engagées Hippiques enregistrées par les Points de Vente relevant du périmètre, hors Hippodromes,
- les Sommes Engagées Hippiques issues des participations à des foires, salons ou autres manifestations organisées au sein du périmètre ;

Pour mémoire, les sommes engagées sont égales aux sommes encaissées majorées des sommes reportées et minorées des sommes remboursées.

Taux d'Atteinte « Sommes Engagées » = Sommes Engagées comptabilisées sur le périmètre (secteur ou agence) / Objectif Sommes Engagées de ce même périmètre.

Si ce taux est supérieur ou égal à 100,0%, le montant cible de RCV relatif à ce critère est versé.

Si ce taux est supérieur ou égal à 95,0%, cinq cas de figure sont possibles :

Taux d'Atteinte	Taux de versement appliqué au montant cible
Entre 95,0% et 95,9%	25%
Entre 96,0% et 96,9%	40%
Entre 97,0% et 97,9%	55%
Entre 98,0% et 98,9%	70%
Entre 99,0% et 99,9%	85%

b) Produit Brut des Paris

Le montant de RCV relatif à ce critère repose sur le taux de Produit Brut des Paris.

Ce taux correspond au ratio entre le Produit Brut des Paris du périmètre (solde entre les Sommes Engagées et le Retour Parieurs) et les Sommes Engagées de ce même périmètre.

Taux d'Atteinte « Produit Brut des Paris » = Taux de Produit Brut des Paris moyen annuel observé sur le périmètre (secteur ou agence) / Objectif Taux de Produit Brut des Paris fixé par la Direction, en cohérence avec les perspectives budgétaires.

Si ce taux est supérieur ou égal à 100,0%, le montant cible de RCV relatif à ce critère est versé.

Si ce taux est supérieur ou égal à 95,0%, cinq cas de figure sont possibles :

Taux d'Atteinte	Taux de versement appliqué au montant cible
Entre 95,0% et 95,9%	25%
Entre 96,0% et 96,9%	40%
Entre 97,0% et 97,9%	55%
Entre 98,0% et 98,9%	70%
Entre 99,0% et 99,9%	85%

c) Solde Net PDV

Le Solde Net des points de vente du périmètre (secteur ou agence), calculé au 31 décembre de l'année est égal :

- au nombre de points de vente actifs au 31 décembre de l'année précédente,
- majoré du nombre d'ouvertures de points de vente de l'année,
- minoré du nombre de fermetures de points de vente de l'année.

Les points de vente actifs correspondent aux points de vente susceptibles de comptabiliser des sommes engagées PMU, y compris les points de vente suspendus.

En cas d'absence de perspective de densification (objectif Solde Net PDV = 0), un objectif de relocalisation complète l'objectif de Solde Net.

Une relocalisation est une fermeture voulue par le PMU devant être remplacée par un autre établissement au cours de la même année.

Objectif de Solde Net du Secteur	Conditions d'un versement intégral pour un objectif <u>secteur</u> (100% du montant cible)	Conditions d'un versement partiel pour un objectif <u>secteur</u> (80% du montant cible)
Objectif Solde Net = X (avec X>0)	1 condition : Solde Net réalisé \geq X	2 conditions : - Solde Net réalisé \geq 0 - Solde Net réalisé = X-1
Objectif Solde Net = 0 → Objectif relocalisations = Y (avec Y>0)	2 conditions : - Solde Net = 0 - Relocalisations \geq Y	2 conditions : - Solde Net réalisé \geq 0 - Relocalisations = Y-1

Objectif de Solde Net de l'Agence	Conditions d'un versement partiel pour un objectif <u>agence</u> (80% du montant cible)
Entre 0 et 10 points de vente supplémentaires	1 point de vente de moins que l'objectif
Entre 11 et 20 points de vente supplémentaires	Au maximum 2 points de vente de moins que l'objectif
Entre 21 et 30 points de vente supplémentaires	Au maximum 3 points de vente de moins que l'objectif
Entre 31 et 40 points de vente supplémentaires	Au maximum 4 points de vente de moins que l'objectif

d) Niveau d'Activité des Ouvertures de PDV

L'objectif de niveau d'activité des ouvertures de points de vente du périmètre (secteur ou agence) est établi en combinant :

- le nombre d'ouvertures de points de vente « CHR », ayant chacun un objectif annuel de 300 k€ de CA,
- le nombre d'ouvertures de points de vente « non CHR » (hors réseaux intégrés), ayant chacun un objectif annuel de 150 k€ de CA.

L'objectif annuel de niveau d'activité des ouvertures de points de vente, exprimé en Euros, est la somme pondérée du nombre d'ouvertures de points de vente, par l'objectif annuel de sommes engagées de chaque type d'ouverture, « CHR » et « non CHR ».

Le niveau d'activité des ouvertures PDV, exprimé en Euros, correspond au total des sommes engagées de l'ensemble des ouvertures de points de vente de l'année, « CHR » et « non CHR », réalisées entre le 1er janvier et le 30 septembre de l'exercice.

Les sommes engagées des ouvertures de points de vente sont calculées sur la base du montant de sommes engagées moyen quotidien de décembre de chaque point de vente ouvert, multiplié par 365 jours (366 les années bissextiles).

Pour ce critère, le montant cible correspondant est versé intégralement lorsque l'objectif du périmètre concerné (agence ou secteur) est atteint ou dépassé, sans possibilité de versement partiel.

Exemple :

7 ouvertures de points de vente (3 « CHR » + 4 « non CHR ») du 1er janvier au 30 septembre, totalisant un CA moyen quotidien de 4 250 k€ en décembre.

Le résultat annuel projeté est de $365 \times 4\,250 \text{ k€} = 1\,551,25 \text{ k€}$ et se compare à l'objectif correspondant : $3 \text{ « CHR »} \times 300 \text{ k€} + 4 \text{ « non CHR »} \times 150 \text{ k€} = 1\,500,00 \text{ k€}$

L'objectif est donc atteint : $1\,551,25 \text{ k€} > 1\,500,00 \text{ k€}$.

e) Action commerciale nationale

L'objectif relatif à une action commerciale nationale est un objectif annuel de nature exclusivement commerciale et nécessairement quantitatif pour pouvoir être décliné sur tous les périmètres (i.e. jusqu'aux secteurs).

L'objectif est défini, décliné sur tous les périmètres et communiqué par la hiérarchie aux équipes en début d'année, au plus tard fin février (cf. III - 2.1. Information initiale sur les objectifs à atteindre).

Pour ce critère, le montant cible correspondant est versé intégralement **lorsque l'objectif du périmètre concerné (agence ou secteur) est atteint ou dépassé**, sans possibilité de versement partiel.

f) Action encadrement

L'objectif relatif à une action encadrement est un objectif annuel quantitatif unique, différent des cinq autres critères de la RCV (sommes engagées, produit brut des paris, solde net PDV, niveau d'activité des ouvertures PDVD, action commerciale nationale) et commun à tous les encadrants d'une agence donnée.

L'objectif est fixé aux encadrants de l'agence par le Directeur Régional, parmi une liste restreinte d'objectifs (au minimum deux et au maximum cinq) mise à disposition chaque année par la DRC et la DRH avec des règles de calcul identiques au niveau national.

L'objectif est défini et communiqué par la hiérarchie aux équipes en début d'année, au plus tard fin février (cf. III - 2.1. Information initiale sur les objectifs à atteindre).

Pour ce critère, le montant cible correspondant est versé intégralement **lorsque l'objectif du périmètre concerné (agence ou secteur) est atteint ou dépassé**, sans possibilité de versement partiel.

g) Bonus d'équipe

Pour chacun des deux critères concernés (« Solde Net PDV » et « Niveau d'Activité des Ouvertures PDV »), si l'éligible au bonus et l'agence ont atteint chacun l'objectif annuel correspondant, alors le bonus est octroyé à l'éligible. Si l'agence atteint son objectif mais que l'éligible au bonus n'atteint pas le sien, le bonus n'est pas versé.

Aucun versement partiel de bonus n'est possible.

ARTICLE II – 2. ESPACES COURSES

Critères	Tous métiers (sauf Responsable de Département)
Sommes Engagées	600 €
Produit Brut des Paris	600 €
TOTAL	1.200 €

Les Sommes Engagées sont exprimées en euros et correspondent aux Sommes Engagées Hippiques enregistrées par les Espaces Courses sur un exercice donné (du 1er janvier au 31 décembre).

Pour mémoire, les sommes engagées sont égales aux sommes encaissées majorées des sommes reportées et minorées des sommes remboursées.

Taux d'Atteinte « Sommes Engagées » = Sommes Engagées comptabilisées sur le périmètre / Objectif Sommes Engagées de ce même périmètre.

Le montant de RCV relatif au critère « Produit Brut des Paris » repose sur le taux de Produit Brut des Paris des Espaces Courses.

Ce taux correspond au ratio entre le Produit Brut des Paris des Espaces Courses (solde entre les Sommes Engagées et le Retour PariEURS) et les Sommes Engagées des Espaces Courses.

Taux d'Atteinte « Produit Brut des Paris » = Taux de Produit Brut des Paris moyen annuel observé sur le périmètre / Objectif Taux de Produit Brut des Paris fixé par la Direction, en cohérence avec les perspectives budgétaires.

Pour chacun de ces critères, si le taux d'atteinte est supérieur ou égal à 100,0%, le montant cible de RCV relatif à ce critère est versé.

Si ce taux est supérieur ou égal à 95,0%, cinq cas de figure sont possibles :

Taux d'Atteinte	Taux de versement appliqué au montant cible
Entre 95,0% et 95,9%	25%
Entre 96,0% et 96,9%	40%
Entre 97,0% et 97,9%	55%
Entre 98,0% et 98,9%	70%
Entre 99,0% et 99,9%	85%

ARTICLE II – 3. ALLO PARI

Critères	Tous métiers (sauf Responsable de Département)
Sommes Engagées	300 €
Produit Brut des Paris	300 €
Qualité de Service	300 €
Action Qualité	300 €
TOTAL	1.200 €

Les Sommes Engagées sont exprimées en euros et correspondent aux Sommes Engagées Hippiques enregistrées par le département Allo Pari sur un exercice donné (du 1er janvier au 31 décembre).

Pour mémoire, les sommes engagées sont égales aux sommes encaissées majorées des sommes reportées et minorées des sommes remboursées.

Taux d'Atteinte « Sommes Engagées » = Sommes Engagées comptabilisées sur le périmètre / Objectif Sommes Engagées de ce même périmètre.

Le montant de RCV relatif au critère « Produit Brut des Paris » repose sur le taux de Produit Brut des Paris du département Allo Pari.

Ce taux correspond au ratio entre le Produit Brut des Paris du département Allo Pari (solde entre les Sommes Engagées et le Retour Pariers) et les Sommes Engagées du département Allo Pari.

Taux d'Atteinte « Produit Prut des Paris » = Taux de Produit Brut des Paris moyen annuel observé sur le périmètre / Objectif Taux de Produit Brut des Paris fixé par la Direction, en cohérence avec les perspectives budgétaires.

Pour chacun de ces critères, si le taux d'atteinte est supérieur ou égal à 100,0%, le montant cible de RCV relatif à ce critère est versé.

Si ce taux est supérieur ou égal à 95,0%, cinq cas de figure sont possibles :

Taux d'Atteinte	Taux de versement appliqué au montant cible
Entre 95,0% et 95,9%	25%
Entre 96,0% et 96,9%	40%
Entre 97,0% et 97,9%	55%
Entre 98,0% et 98,9%	70%
Entre 99,0% et 99,9%	85%

La Qualité de Service correspond au ratio entre le nombre d'appels traités en moins de 30 secondes et le nombre d'appels traités au total.

L'objectif relatif à une Action Qualité est un objectif quantitatif unique. L'Action Qualité retenue pour la RCV est choisie annuellement parmi les indicateurs de la norme « AFNOR NF 345 » et l'objectif correspondant est communiqué par la hiérarchie aux équipes en début d'année, au plus tard fin février (cf. III - 2.1. Information initiale sur les objectifs à atteindre).

Pour ces deux derniers critères, le montant cible correspondant est versé intégralement lorsque l'objectif est atteint ou dépassé, sans possibilité de versement partiel.

III VERSEMENT DE LA RCV ET INFORMATION DES COLLABORATEURS

ARTICLE III - 1. VERSEMENT DE LA RCV

III - 1.1. Mois de versement

La RCV est versée en une seule fois sur la paye du mois de février suivant la fin de l'exercice, à tous les collaborateurs bénéficiant, ou ayant pu bénéficier de la RCV, au cours de l'exercice, y compris aux bénéficiaires ayant quitté le PMU en cours d'année, pour qui un rappel de salaire serait effectué.

Aucun acompte ne pourrait être effectué avant la date de versement, même si les objectifs annuels sont atteints avant la fin de l'exercice.

III - 1.2. Effet de l'ancienneté

La condition d'appartenance juridique à l'Entreprise, prévue à l'article I - 2.2.b, s'applique quelle que soit la nature du contrat de travail du bénéficiaire, lorsqu'il y a continuité d'exécution sans interruption au cours de l'exercice.

Les intérimaires qui entrent dans les conditions de bénéfice de la RCV, la perçoivent par l'intermédiaire de leur Entreprise de Travail Temporaire, à la charge du PMU, sauf s'ils sont embauchés entretemps par le PMU, auquel cas la RCV leur est payée directement par le PMU.

III - 1.3. Effet des absences

Les absences n'ont aucune incidence sur le versement de la RCV si les objectifs qui lui sont attachés sont atteints.

Par exception, la RCV n'est pas versée s'agissant :

- des absences cumulées au cours d'un exercice conduisant à ce que la condition de seuil d'activité de 3 mois ne soit pas remplie (cf. I - 2.2 c),
- des périodes d'absence « sans solde » ou au titre d'un Congé Individuel de Formation.

III - 1.4. Effet du travail à temps partiel

La RCV suit les mêmes règles de proratisation que les autres éléments du salaire brut, en cas de travail à temps partiel ou de congé parental.

III - 1.5. Effet d'une mobilité géographique et / ou professionnelle

Sous réserve de l'application des conditions d'ancienneté et d'activité (cf. I - 2.2, III - 1.2) et si les objectifs annuels de la RCV sont atteints à la fin de l'exercice, la RCV est versée prorata temporis aux bénéficiaires ayant effectué **une mobilité géographique et / ou professionnelle, d'un métier concerné par la RCV vers un métier non concerné par la RCV, ou inversement.**

En cas d'affectation simultanée d'un collaborateur d'Agence toute l'année sur plusieurs Secteurs, la RCV se calcule sur le total annuel des objectifs et des résultats, globalisé pour ces Secteurs.

III - 1.6. Effet d'un départ du PMU

Sous réserve de l'application des conditions d'ancienneté et d'activité (cf. I - 2.2, III - 1.2), la RCV est versée intégralement aux bénéficiaires ayant quitté le PMU avant la fin de l'exercice, uniquement si les objectifs annuels attachés à leur métier sont atteints à la date de cessation de leur contrat de travail.

La RCV ne leur est pas due, même proratisée, si les objectifs annuels sont atteints après la fin de leur contrat.

ARTICLE III - 2. INFORMATION INDIVIDUELLE

III - 2.1. Information initiale sur les objectifs à atteindre

Les objectifs sont fixés par la hiérarchie en début d'année au niveau de **l'Agence, du Secteur commercial ou du Département de la DRC-DVD.**

Ils font l'objet d'un document remis à chaque bénéficiaire par sa hiérarchie en début d'année, au plus tard fin février.

III - 2.2. Information sur les résultats de la RCV

Lors du versement de la RCV, chaque bénéficiaire reçoit individuellement un courrier rappelant le montant qui lui est versé et les règles de son calcul.

Ce courrier est distinct du document relatif aux objectifs de l'année en cours (article III - 2.1).

Art. 13 – Absences exceptionnelles n'affectant pas l'attribution de la prime de présence continue

C.C. du 9.6.1980

Avenant du 5.7.1989

Accord salarial du 24.2.1993

Accord salarial du 17.02.2012

C.C. du 9.6.1980

Les absences pour évènements familiaux énoncés ci-dessous n'entraîneront pas de réduction ou de suppression de la prime de présence continue dans la limite de la durée qui leur est attribuée :

Mariage de l'intéressé	7 jours	ouvrés	consécutifs
Naissance d'un enfant.....	4 jours	"	"
Mariage d'un enfant	1 jour	"	"
Mariage du père ou de la mère.....	1 jour	"	(Avenant du 5.7.1989)
Baptême ou communion d'un enfant	1 jour	"	"

Décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère, du beau -père ou de la belle-mère, du beau-fils ou de la belle-fille

	4 jours	"	"
--	---------	---	---

Décès d'un frère, d'une sœur, d'un petit-enfant ou d'un grand-parent

	2 jours	"	"
--	---------	---	---

Les deux cas ci-dessus sont en outre assortis :

a) D'UN JOUR de délai de route pour une distance aller et retour comprise entre 300 et 1000 kms (Avenant du 5.7.1989).

b) DE DEUX JOURS de délai de route pour une distance aller et retour supérieure à 1000 kms (Avenant du 5.7.1989).

Présélection militaire

	3 jours	ouvrés	consécutifs
--	---------	--------	-------------

Décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur.....

	1 jour	"	"
--	--------	---	---

Accident du travail y compris les accidents de trajet reconnus par la Sécurité Sociale.

Accord salarial du 24.02.1993 (point 3)

La prime de présence continue est maintenue :

- ↳ en cas d'absence pour déménagement (1 jour par an) ;
- ↳ en cas d'absence pour enfant malade tel que défini dans l'article 23 B/ alinéas 6 et 7 de la Convention Collective Employés et Agents de Maîtrise,

Accord salarial du 17.02.2012 (point 4)

- ↳ en cas de congé maternité (durée du congé conventionnel, et demi-salaire le cas échéant)
- ↳ en cas de congé paternité (durée du congé légal).

Art. 14 – Gratification de fin d'année : Abrogé par l'avenant du 3.5.2012 : cf article 12 c)

Art. 15

C.C. du 9.6.1980

Après trois mois de services ininterrompus dans un emploi, tout employé titularisé sera affecté à ce nouvel emploi avec tous les avantages qu'ils comporte sauf s'il s'agit de remplacements de vacances, de congés de maladie ou de maternité, ou encore si l'intéressé est spécialement affecté à des remplacements dans plusieurs services ou emplois.

Tout employé appelé à remplacer de façon discontinue un employé de Maîtrise perçoit une indemnité forfaitaire de compensation qui suit l'évolution des salaires. Le remplacement ainsi effectué ne peut dépasser trois mois consécutifs sauf s'il s'agit de remplacement pour vacances, congés de maladie ou de maternité, ou encore si l'intéressé est spécialement affecté à des remplacements dans plusieurs services ou emplois.

Art. 16 – Allocations Familiales

C.C. du 9.6.1980

Accord salarial du 20.5.1992 (point 3)

Des compléments d'Allocations Familiales seront alloués aux employés titulaires, sous réserve d'une présence de six mois, dans des conditions d'attribution identiques à celles de la Caisse d'Allocations Familiales de leur résidence, à raison de 130 points par mois et par enfant à charge, jusqu'à l'âge de 20 ans. Cette limite d'âge ne s'applique pas aux handicapés permanents.

Un sursalaire familial de 130 points sera alloué aux employés titulaires mariés dont l'époux ou l'épouse ne se livre à aucune occupation rémunérée. Toute fausse déclaration sera considérée comme faute grave et entraînera le licenciement immédiat de l'intéressé sans indemnité ni préavis.

Art. 17

C.C. du 9.6.1980

La Direction maintient les allocations pour ascendants dans des conditions identiques à celles observées jusqu'au 1er janvier 1936.

Art. 18 – Repos Hebdomadaire

C.C. du 9.6.1980

- Opérations :

Abrogé et remplacé par l'accord du 30.10.2008 relatif à l'organisation du temps de travail dans les services Opérations.

3.1 – L'activité est organisée dans le cadre d'un roulement de travail incluant tous les jours de la semaine, samedis, dimanches et jours fériés compris, dans le cadre d'une période de 8 jours comportant 6 jours de travail suivis de 2 jours de repos, sauf cas :

- de temps partiel, tel que prévu à l'article 17 du présent accord,
- de dérogation au roulement 6-2 dans les conditions fixées à l'article 3.3 ci-après.

C.C. du 9.6.1980

- Administratifs :

Abrogé par l'accord du 4.4.2000 relatif à l'organisation du temps de travail des personnels suivant un mouvement de repos administratif.

(NB : cf. Chapitre III Accord du 4.4.2000 relatif à l'organisation des temps de travail des personnels suivant un mouvement de repos administratif).

Art. 19 – Repos supplémentaires

C.C. du 9.6.1980

Accord du 5.7.1989

Accord du 4.4.2000 portant dispositions communes et Accord du 30.10.2008 relatif à l'organisation du temps de travail dans les services Opérations

C.C. du 9.6.1980

Compte tenu des conditions particulières du travail au P.M.U. liées au calendrier et aux aléas des courses hippiques, il est attribué des jours de repos supplémentaires dans les conditions suivantes :

a) Service Opérations :

↳ 12 jours par année civile comprenant au moins 6 dimanches ou jours fériés (Avenant du 5.7.1989),

↳ 6 jours de repos « Evènements »

Accord du 22.11.1982 : abrogé et remplacé par l'accord du 4.4.2000 relatif à l'organisation des temps de travail pour les services Opérations. Accord abrogé

par l'accord du 30.10.2008 relatif à l'organisation du temps de travail dans les services Opérations

Accord du 30.3.1989 : abrogé par l'accord du 4.4.2000 relatif à l'organisation des temps de travail pour les services Opérations. Accord abrogé par l'accord du 30.10.2008 relatif à l'organisation du temps de travail dans les services Opérations

b) Services Administratifs :

Accord du 4.4.2000 portant dispositions communes

↳ 9 jours par année civile.

Alinéa 2 et 3 : Abrogés par l'accord du 4.4.2000 portant dispositions communes

Art. 20 – Congés Payés

Accord du 4.4.2000 portant dispositions communes

Avenant du 28.3.2012

Avenant du 3.5.2012

Avenant du 28.3.2012

Tous les salariés Employés et Agents de Maîtrise ont droit :

1°) Après un an de présence au 1er juin, à :

- 26 jours ouvrés de congés payés pour les salariés en roulement de travail Administratif (« Administratif »),
- 30 jours ouvrés de congés payés pour les salariés en roulement de travail Opération («Opération»),

attribués comme suit :

a) Congé principal

- **Administratif** : 16 jours ouvrés non fractionnables à poser durant dans la période dite d'été, du 1^{er} juillet au 30 septembre, ou durant la période dite d'hiver du 25 avril au 30 juin et du 1^{er} au 31 octobre,
- **Opération** : 18 jours ouvrés non fractionnables à poser dans les mêmes conditions.

Par exception, le congé principal peut être fractionné, à la demande du salarié et après accord exprès de la hiérarchie si le fonctionnement du service le permet, sous réserve de respecter les dispositions légales en matière de congé principal.

Toutefois, les salariés prenant leur congé principal durant les périodes comprises entre les 5 novembre et 15 décembre, d'une part, et les 5 janvier et 15 février, d'autre part, bénéficient de 6 jours ouvrés de congés payés supplémentaires, soit un congé principal d'une durée de :

- **Administratif** : 22 jours ouvrés non fractionnables,
- **Opération** : 24 jours ouvrés non fractionnables.

b) 4^{ème} et 5^{ème} semaine de congés payés

- **Administratif** : 10 jours ouvrés à prendre jusqu'au 31 janvier de l'année suivante (2 périodes de 5 jours ouvrés),
- **Opération** : 12 jours ouvrés (2 périodes de 6 jours ouvrés) à prendre selon les mêmes conditions.

Les jours correspondants à la 4^{ème} et 5^{ème} semaine de congés payés peuvent être fractionnés, à la demande du salarié et après accord exprès de la hiérarchie si le fonctionnement du service le permet.

2°) A des jours de congés payés supplémentaires d'ancienneté, attribués comme suit :

- Avant 8 ans de présence au 1^{er} janvier : 2 jours ouvrés de fractionnement si les jours correspondant au point **b)** sont pris en dehors de la période du 25 avril au 31 octobre,

- Après 8 ans de présence au 1^{er} janvier : une semaine supplémentaire de congés payés, soit :
 - o Administratif : 5 jours ouvrés,
 - o Opération : 6 jours ouvrés.

Par référence au principe de maintien des droits à congés accordés aux salariés présents dans l'entreprise à la date d'entrée en vigueur de l'accord du 4 avril 2000, portant Dispositions Communes (1.5.2000), ceux-ci bénéficient des congés et jours liés à l'ancienneté selon les dispositions antérieures à cet accord. Ces jours sont exprimés en jours ouvrés.

Accord du 4.4.2000 portant dispositions communes

(NB soit :

Après 5 ans de présence au 1^{er} janvier : une semaine supplémentaire de congés payés

- 15 ans de service au 1er juin : 2 jours ouvrés
- 20 ans de service au 1er juin : 3 jours ouvrés
- 25 ans de service au 1er juin : 4 jours ouvrés
- 30 ans de service au 1er juin : 6 jours ouvrés
- 35 ans de service au 1er juin : 8 jours ouvrés
- 40 ans de service au 1er juin : 10 jours ouvrés)

Les jours de congés supplémentaires liés à l'ancienneté sont pris en dehors de la période du 25 avril au 31 octobre, et jusqu'au 31 janvier de l'année suivante.

Ils peuvent être fractionnés, à la demande du salarié et après accord exprès de la hiérarchie si le fonctionnement du service le permet.

3°) Pour :

- les mères de famille,
 - ou les pères de famille vivant seuls,
- ayant à charge des enfants vivant au foyer de moins de 16 ans ou qui **atteignent l'âge de 16 ans en cours d'année** : 2 jours ouvrés fractionnables par enfant.

Les jours de congés payés sont attribués après 2 jours de repos hebdomadaire sauf dérogation demandée par le salarié et accordée expressément par la hiérarchie, si le fonctionnement du service le permet.

Le droit à congé payé est ouvert dès le premier jour de travail.

Les salariés entrés après le 1^{er} juin de l'année précédente ont droit à :

- Administratif : 2,166 jours de congés payés ouvrés par mois de travail effectif,
- Opération : 2,5 jours de congés payés ouvrés par mois de travail effectif.

Chaque salarié doit prendre ses congés une année sur deux soit pendant la période « d'été » (1^{er} juillet au 30 septembre), soit pendant la période dite « d'hiver » (25 avril au 30 juin et du 1^{er} au 31 octobre) sauf permutation avec un salarié du même service pouvant assurer les mêmes fonctions.

Chaque salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté, peut prendre une semaine de congés à Noël ou au jour de l'an sur une période de 2 ans.

3 derniers alinéas : **Abrogés par l'avenant du 3.5.2012**

Accord salarial du 31.5.1978 (point 5°)

A l'occasion de l'attribution de semaines, le 1^{er} mai sera récupérable s'il ne tombe pas un jour de repos (Service Opérations).

Art. 21 –Mutilés

C.C. du 9.6.1980

Deux jours de vacances supplémentaires payés seront accordés aux mutilés de guerre, aux handicapés civils et aux mutilés du travail ayant au moins 50% d'invalidité, aux veuves de guerre, aux internés et déportés de la guerre 1939-1945.

Toutefois, cet avantage sera maintenu aux personnes ayant bénéficié à titre individuel de cette disposition avant le 10 juin 1980.

En outre, les mutilés ayant besoin de soins spéciaux à des époques déterminées auront toujours la priorité dans le choix de leurs vacances payées.

Art. 22

C.C. du 9.6.1980

Les vacances sont réparties sur l'année civile entière où s'ouvre la date d'application de leur droit, sauf exception prévue pour le mois de janvier de l'année suivante.

Elles sont attribuées en tenant compte des nécessités du service, de l'ancienneté, de la situation de famille et des préférences exprimées.

En particulier, les parents d'enfants de moins de 17 ans au 1er juillet de l'année de référence bénéficient de bonification d'ancienneté, pour le choix de la période d'été, selon le barème suivant :

↻ 1 enfant	:	1 an
↻ 2 enfants	:	2 ans
↻ 3 enfants et plus	:	3 ans

TEMPS DE TRAVAIL

ACCORD DU 4 AVRIL 2000 PORTANT DISPOSITIONS COMMUNES REVISE PAR L'ACCORD DU 30 OCTOBRE 2008, ET L'AVENANT DU 28 MARS 2012.

PREAMBULE

Constatant :

- 1°) les situations en vigueur dans l'entreprise d'une durée collective hebdomadaire du travail de 37 h 30 pour les salariés des services à roulement « Administratif » et de 34 heures en moyenne sur une période de 8 semaines pour les salariés des services à roulement « Opérations », en raison des particularités d'exercice de leur activité ;
- 2°) les dispositions de la Convention Collective prévoyant l'organisation du repos hebdomadaire par roulement pour les services « Opérations » (Art. 18 Convention Collective des Employés et Agents de Maîtrise), l'attribution de jours de congé et de jours de repos supplémentaires (Art. 19 Convention Collective des Employés et Agents de Maîtrise ; Art. 20 Convention Collective des Employés et Agents de Maîtrise).
- 3°) la nécessité de disposer, dans certains services, du personnel nécessaire à l'exercice de ses missions dans un environnement caractérisé par des variations liées notamment au calendrier des courses et à la répartition des activités diurnes et nocturnes.
- 4°) **la volonté des parties de mettre en œuvre, dans les meilleures conditions, les nouvelles dispositions légales relatives au temps de travail avec maintien de la rémunération et des congés liés à l'ancienneté pour le personnel présent dans l'entreprise à la date d'entrée en vigueur de l'accord.**
- 5°) les incidences des mesures de réduction et d'aménagement du temps de travail sur l'organisation des services et la nécessité de renforcer les effectifs de l'entreprise.

Il a été arrêté ce qui suit :

Article 1 - Durée du Travail

La durée hebdomadaire du travail est calculée par référence à une période annuelle correspondant à l'année civile.

A compter du 1er mai 2000, la durée du travail dans l'entreprise est conventionnellement fixée à 34 h 30 en moyenne sur l'année, sous réserve des dispositions particulières plus favorables du présent accord.

Article 2 - Modalités de Décompte de la Durée du Travail

2.1 - Pour les services à roulement « Opérations », la durée annuelle du travail se déduit de la prise en compte :

- ↳ d'une part, des 12 jours de repos supplémentaires
- ↳ d'autre part, de 6 jours de repos "Evènements"

visés aux articles 19a de la Convention Collective des Employés et Agents de Maîtrise.

Avenant du 28.3.2012

- ↳ enfin, de 13 jours supplémentaires de repos, chacun pris séparément

Accord du 30.10.2008 Opérations

En conséquence, le volume annuel d'heures de travail effectif est fixé à 1378 h, hors conditions d'ancienneté ou conditions personnelles particulières, conformément au décompte défini à l'Annexe 1.

Accord du 4.4.2000

Les modalités d'organisation des temps de travail des services « Opérations » font l'objet d'un accord spécifique.

2.2 - Pour les services à roulement « Administratif », la durée annuelle du travail se déduit de la prise en compte intégrale au titre de l'article L.212-9 II du Code du Travail:

- ↳ d'une part, des 9 jours de repos supplémentaires visés aux articles 19 b de la Convention Collective des Employés et Agents de Maîtrise ;
- ↳ d'autre part, du jour de congé supplémentaire conventionnel visé aux articles 20 de 1a de la Convention Collective des Employés et Agents de Maîtrise.
- ↳ enfin, de l'octroi de 8 jours supplémentaires de repos, chacun pris séparément sur proposition du salarié en accord avec la hiérarchie selon les possibilités de fonctionnement de service.

Le décompte de la durée du travail est effectué soit en heures, soit en jours, conformément aux dispositions des articles 2.2.1., 2.2.2. et 4.3. du présent accord.

Les modalités d'organisation des temps de travail des services à roulement administratif font l'objet d'un accord spécifique.

2.2.1 - Décompte en heures

Compte tenu de la prise en compte des jours de repos et congés, telle que prévue à l'article 2.2 pour le calcul de la durée annuelle du travail, le volume annuel d'heures de travail effectif est fixé à 1567 h 30 selon le décompte fixé en annexe 2.

Le système de décompte en heures s'applique à l'ensemble des salariés des services à roulement de repos administratif, à l'exception des cadres relevant des dispositions prévues aux articles 2.2.2. et 4.3. ci-après.

2.2.2 – Décompte en jours : non applicable aux Employés et Agents de Maîtrise

2.3]- Volume annuel de travail et congés

Le volume annuel d'heures de travail ou de jours travaillés correspond aux heures de travail à réaliser ou aux jours travaillés par les salariés au titre de l'année civile.

Le volume annuel est indépendant des jours de congés, tels que :

- ↳ les jours de congés payés accordés à l'ensemble du personnel,
- ↳ les jours fériés accordés selon les modalités applicables aux différents services,
- ↳ les jours de repos supplémentaires.

Le volume annuel est réduit :

- ↳ des jours de congés conventionnellement accordés en raison d'une condition personnelle particulière,
- ↳ de la semaine supplémentaire de congés liée à l'ancienneté accordée à compter de 8 ans de présence au 1er Janvier (étant entendu que les dispositions relatives aux jours d'ancienneté pour 15 ans et plus visées aux articles 20 de la Convention Collective des Employés et Agents de Maîtrise sont abrogées).

Cependant, par référence au principe de maintien des droits à congés accordés actuellement aux salariés présents dans l'entreprise à la date d'entrée en vigueur du présent accord, ceux-ci bénéficient des congés liés à l'ancienneté selon les dispositions antérieures au présent accord.

Le nombre de jours de repos événements, de jours supplémentaires de repos visés à l'article 2.2. est réduit au prorata des durées d'absence.

Les jours de repos supplémentaires et les jours supplémentaires de repos visés aux articles 2.1. et 2.2. sont pris, avant la fin de l'année civile, sur proposition du salarié avec accord de la hiérarchie, selon les possibilités de fonctionnement du service. Toute modification sur la date fixée pour la prise de ces journées doit être notifiée, sauf accord exprès du salarié, dans un délai minimum de 3 jours avant la date à laquelle la modification doit intervenir (applicable uniquement pour les administratifs Avenant du 28.3.2012).

Article 3 - Heures Supplémentaires

3.1 - Le quota d'heures supplémentaires susceptibles d'être réalisées par chaque salarié est celui fixé par les dispositions légales.

3.2 - Les modalités de traitement des heures supplémentaires sont fixées par les accords particuliers régissant les différentes catégories de personnel ; les pratiques antérieures deviennent automatiquement caduques à la date d'entrée en vigueur des accords.

Article 4 – Dispositions spécifiques pour les personnels cadres : non applicable aux Employés et Agents de Maîtrise

Article 5 - Salariés travaillant à Temps Partiel

Les horaires de travail des salariés à temps partiel sont adaptés par voie **d'avenant à leur contrat de travail pour tenir compte de la durée du travail** résultant des nouvelles dispositions en matière de durée du travail dans les services auxquels ils appartiennent. Leur rémunération est calculée sur une base proratisée par rapport à une activité à temps plein.

Les jours supplémentaires de repos visés aux articles 2.1, 2.2 et 4.3 sont calculés au prorata du taux d'activité.

Article 6 – Incidences sur la Rémunération

→ Cf. Article 11 et 12 de la Convention Collective

Avenant du 28.3.2012

Article 6 – Observatoire de suivi des dispositifs Temps de Travail

Un Observatoire de suivi des dispositifs Temps de travail est mis en place, à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant (1^{er} juin 2012).

Cet Observatoire est composé d'un représentant par Organisation Syndicale Représentative, et de trois collaborateurs de la Direction des Ressources Humaines.

Cet Observatoire se réunit une fois par an sur convocation de la DRH.

Il peut également se réunir à titre exceptionnel, si les circonstances le justifient, à la demande de ses membres.

L'Observatoire de suivi des dispositifs Temps de travail a pour rôle :

- de veiller à la bonne application des dispositions relatives au temps de travail dans les différents régimes (administratifs, opérations, cadres en jours) ;
- **d'alerter en cas de pratiques qui ne correspondraient pas aux règles définies, de difficultés de fonctionnement ou d'articulation des dispositions.**

Article 7 – Incidences sur les Embauches

→ Devenu caduc

Article 8 – Indemnité de Licenciement

→ Alinéa 1 : Cf. Article 25 de la Convention Collective

Alinéa 2 : Devenu caduc

ANNEXE 1

Accord du 30.10.2008 relatif à l'organisation du temps de travail dans les services Opérations

MODALITES DE DECOMPTE DE LA DUREE DU TRAVAIL ROULEMENT OPERATIONNEL

- Nombre de jours travaillés annuellement :

365 jours - 91 jours de repos hebdomadaire)
30 jours de congés payés) soit 153 jours non travaillés
1 jour férié (1^{er} mai))
12 jours de repos supplémentaire)
6 jours de repos événement)
13 jours de réduction du temps de travail)

$$\Rightarrow 365 - 153 = 212 \text{ jours travaillés}$$

- Tous Services : soit 212 j x 6 h 30 = 1378 heures

▪

ANNEXE 2

Avenant du 28.3.2012

MODALITES DE DECOMPTE DE LA DUREE DU TRAVAIL ROULEMENT ADMINISTRATIF

- Nombre de jours travaillés annuellement :

365 jours - 104 jours de repos hebdomadaire)
25 jours de congés payés légaux)
1 jour de congé payé conventionnel) soit 156 jours
9 jours fériés) non travaillés
9 jours de repos supplémentaires conventionnels)
8 jours de réduction du temps de travail)

$$\Rightarrow 365 - 156 = 209 \text{ jours travaillés (*) et (**)}$$

- Nombre d'heures travaillées annuellement :

$$209 \times 7\text{h } 30 = 1567,5 \text{ heures}$$

- Moyenne hebdomadaire annuelle :

$$\frac{1567,5 \text{ h}}{45,4 \text{ sem}} = 34 \text{ h } 30$$

45,4 sem

ACCORD DU 4 AVRIL 2000 RELATIF A L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS SUIVANT UN ROULEMENT DE REPOS ADMINISTRATIF, REVISE PAR L'AVENANT DU 29 OCTOBRE 2004, L'ACCORD SALARIAL DU 15 JUIN 2006 (POINT 5) ET L'AVENANT DU 27 MARS 2014.

La durée hebdomadaire de travail calculée en moyenne sur l'année est de 34 h 30.

Cependant l'horaire hebdomadaire de travail pour les salariés suivant un roulement de repos administratif est de 37 h 30 réparties sur une semaine de 5 jours travaillés et comportant un horaire journalier de 7 h 30.

CHAPITRE I

HORAIRES COLLECTIFS

Les horaires collectifs applicables sont ceux définis pour chaque service après consultation du Comité d'Entreprise.

CHAPITRE II

HORAIRES INDIVIDUALISES

Article 1 - Définition

//.1.1 - Ce dispositif, dérogeant à la règle de l'horaire collectif de travail, permet au salarié qui le souhaite, d'organiser ses horaires quotidiens de travail en fonction de ses contraintes personnelles et professionnelles dans le cadre des règles fixées ci-après.

Cependant, dans des circonstances particulières, notamment celles visées au Chapitre III ci-après et afin de tenir compte des nécessités de service, les personnels concernés peuvent être appelés, par dérogation au principe précédent, à travailler, ponctuellement, selon un horaire imposé par la hiérarchie, sous réserve d'un délai de prévenance de 3 jours, sauf accord exprès du salarié.

Le régime des horaires individualisés doit permettre de concilier activité professionnelle et aspirations personnelles des salariés, tout en garantissant la bonne marche et la continuité des services de l'entreprise.

En conséquence, il repose sur une concertation organisée entre les salariés eux-mêmes, afin d'assurer le bon fonctionnement des activités de l'entreprise.

Toutefois, dans l'hypothèse où la continuité de service ne pourrait être assurée, l'horaire collectif établi sera remis en vigueur dans le service concerné.

Avenant du 27.03.2014

//.1.2 - A l'exception des dispositions spécifiques applicables aux Chefs de Secteur, ce dispositif repose sur la mise en place d'un système de plages mobiles et de plages fixes :

- ↳ les plages mobiles représentent l'espace de temps à l'intérieur duquel les salariés peuvent choisir leurs heures de début et de fin d'activité,
- ↳ les plages fixes constituent les périodes de la journée à l'intérieur desquelles l'activité professionnelle des salariés est obligatoire.

Accord du 4.4.2000

Article 2 - Champ d'application

//.2.1 - La mise en place d'horaires individualisés concerne tous les salariés des services à roulement de repos administratif, quel que soit leur statut, exceptés les personnels cadres bénéficiant d'un régime de décompte en jours de la durée du travail.

//.2.2 - Le dispositif des horaires individualisés pourra être exclu, du fait de la nature particulière de l'activité de certains services ; cette exclusion fera l'objet d'une consultation du Comité d'Entreprise.

Article 3 – Répartition du temps de travail

//.3.1 - Répartition du temps de travail des salariés exerçant une activité administrative

II.3.1.1 - L'activité journalière peut être exercée à l'intérieur d'une période horaire définie, pour chaque service, après consultation du Comité d'Entreprise.

Les heures de travail peuvent être, à l'initiative du salarié, réparties à l'intérieur de cette période, dans le cadre d'une durée de 7h30 de travail effectif quotidien.

Cependant, un crédit-débit est autorisé dans la limite d'une durée maximale de 1 h 30, celui-ci devant être obligatoirement compensé au cours de la semaine civile pour respecter strictement la durée hebdomadaire fixe de 37 h 30.

(NB : Modifié par décision unilatérale relative au débit/crédit de 3 h 45, en date du 1.03.2001).

Il est établi, pour chaque service, des plages fixes et mobiles, ainsi qu'une période de pause déjeuner, les variations d'horaires s'organisant selon les principes suivants :

- ◆ Plages mobiles : **(Abrogé par l'accord salarial du 15.6.2006 (point 5))**

Avenant du 29.10.2004

- ◆ Plages mobiles spécifiques du site Seine Ouest applicables aux salariés **affectés à cet établissement et relevant du dispositif d'horaires individualisés** :

Dans le cadre des plages mobiles, les salariés peuvent fixer leurs heures de **début et de fin d'activité, soit** :

- ↳ le matin : **au cours d'une période se situant au plus tôt 1 h 30 avant la prise de service de l'horaire collectif de référence et au plus tard 1 h 15 après celui-ci** ;
- ↳ pour la pause déjeuner : **au cours d'une période de 3 heures maximum** ;
- ↳ l'après-midi : **au cours d'une période se situant au plus tôt 1h15 avant la fin de l'horaire collectif de référence et au plus tard 2 h 30 après celle-ci.**

Cet assouplissement des plages mobiles, lié aux contraintes du regroupement des sites en un site unique, Seine Ouest, est applicable sous réserve de la garantie de la bonne marche et de la continuité des services concernés, notamment au regard de la clientèle, et des interlocuteurs habituels.

Accord salarial du 15.6.2006 (point 5)

Le dispositif des horaires individualisés, applicable aux collaborateurs du **siège social en roulement de repos administratif, est étendu à l'ensemble** des collaborateurs des Directions Centrales et Régionales, en roulement de repos administratif, exerçant une activité administrative, et relevant de ce régime.

En conséquence, les plages mobiles applicables sont les suivantes :

- . Matin : 7h30 – 10h15
- . Pause déjeuner : 30 minutes minimum – 3h maximum
- . Après-midi : 16h – 19h45.

Cette extension est applicable à compter du 17 avril 2006, sous réserve de la garantie de la bonne marche et de la continuité des services concernés, notamment au regard de la clientèle et des interlocuteurs habituels.

Accord du 4.4.2000

- ◆ Plages fixes :

Dans le cadre des plages fixes, les salariés doivent obligatoirement être présents à leur travail :

- ↳ 2 h 30 au minimum le matin ;

↳ 2 h au minimum l'après-midi.

//.3.1.2 - Toute journée de travail doit être obligatoirement organisée en respectant :

↳ un repos quotidien minimal de 11 heures consécutives entre 2 journées travaillées,

Avenant du 29.10.2004 et Accord salarial du 15.6.2006 (point 5)

↳ une pause déjeuner, non rémunérée et non considérée comme temps de travail effectif de 45 minutes au moins.

(Abrogé par l'accord salarial du 15.6.2006 (point 5))

Avenant du 29.10.2004

↳ Par dérogation pour les salariés affectés au site Seine Ouest, une pause déjeuner, non rémunérée et non considérée comme temps de travail effectif d'au moins 30 minutes.

Accord salarial du 15.6.2006 (point 5)

↳ Pause déjeuner : 30 minutes minimum – 3h maximum

Avenant du 27.03.2014

//.3.2 - Répartition du temps de travail des Chefs de Secteur, Responsable Technique et Financier et des Technico-Commerciaux

Accord du 4.4.2000

//.3.2.1 - Dispositions communes.

- ◆ L'activité journalière peut être exercée à l'intérieur d'une période horaire qui sera définie après consultation du Comité d'Entreprise.

Les heures de travail peuvent être, à l'initiative du salarié, réparties à l'intérieur de cette période, sous réserve de respecter strictement les conditions suivantes :

↳ une durée minimale de travail effectif quotidien de 5 heures,

↳ une durée maximale de travail effectif quotidien de 10 heures,

↳ une durée hebdomadaire de travail effectif de 37 h 30, sans possibilité de pratiquer des reports d'heures d'une semaine sur l'autre.

(NB : Modifié par décision unilatérale relative au débit/crédit de 3 h 45, en date du 01.03.2001)

↳ une coupure minimale de 20 minutes, non rémunérée et non considérée comme temps de travail effectif, pour toute période continue de 6 heures de travail maximum,

↳ un repos quotidien minimal de 11 heures consécutives entre 2 journées travaillées, sauf sur instruction de la hiérarchie, dans **l'hypothèse d'horaires imposés par les nécessités de fonctionnement du service ; dans ce cas, la période d'heures de repos consécutives ne peut pas être inférieure à 9 heures.**

Sous réserve des dispositions prévues aux points II.3.2.1 à II.3.2.3, la répartition du **temps de travail à l'intérieur de la plage horaire quotidienne** est fixée librement par le salarié. Le temps de travail est décompté à partir de **l'heure d'arrivée dans le premier point de vente et se termine 7h30** après, temps de pause non inclus, sauf utilisation par le salarié des facultés offertes par le dispositif d'horaire individualisé.

Dans le cas où pour l'exercice de ses fonctions, le salarié se déplace sur les **directives de la hiérarchie dans un des services de l'entreprise ou dans un** lieu d'exercice de l'activité ne se situant pas dans le secteur qui lui a été attribué, le temps correspondant à ce déplacement est considéré comme temps de travail.

Avenant du 27.03.2014

II.3.2.2 - Dispositions propres aux Chefs de Secteur

Accord du 4.4.2000

↳ **l'activité journalière peut être exercée selon des horaires choisis par le** salarié, à l'exception d'une période minimum de 6 heures consécutives de nuit et sous réserve de respecter strictement la durée légale du repos quotidien de 11 heures entre deux journées travaillées.

Avenant du 27.03.2014

II.3.2.3 - Dispositions propres aux Responsables Technique et Financier et Technico-Commerciaux

Accord du 4.4.2000

↳ **l'activité journalière peut être exercée selon des horaires choisis par le** salarié, à l'exception d'une période de 11 heures consécutives de nuit et sous réserve d'assurer une présence au travail pendant une plage fixe de 4h l'après-midi liée aux missions de nature opérationnelle.

Article 4 - Enregistrement du temps de travail

II.4 - La mise en place de l'horaire individualisé implique un décompte quotidien des durées de travail de chaque salarié concerné.

Le décompte est réalisé chaque fin de semaine civile, soit par une fiche de relevé d'horaires, soit par enregistrement informatique, le salarié étant

responsable de l'exactitude des données enregistrées, sous réserve de contrôles effectués par la hiérarchie.

Article 5 - Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires doivent rester exceptionnelles ; elles ne peuvent être accomplies qu'**avec l'autorisation expresse préalable de la hiérarchie**.

//.5.1 - Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de 37 h 30 hebdomadaires.

//.5.2 - **Dans l'hypothèse où des heures supplémentaires sont accomplies, la durée quotidienne de travail peut être ponctuellement portée à 12 heures en cas de nécessité de service.**

//.5.3 - Les heures supplémentaires telles que définies ci-dessus bénéficient **des majorations financières et, le cas échéant, d'un repos compensateur** selon les dispositions légales.

Article 6 – Lissage des Rémunérations

→ Cf. Article 12 de la Convention Collective et alinéas suivants.

CHAPITRE III

REPOS HEBDOMADAIRE ET JOURS FERIES

III.1 - Dispositions applicables aux salariés exerçant une activité administrative

///.1.1 - Quel que soit leur statut, ces salariés bénéficient en principe d'un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives le samedi et le dimanche. Toutefois, les salariés peuvent être amenés à travailler, à titre exceptionnel pour les nécessités impératives de continuité de service, les samedis, dimanches ou jours fériés.

Les salariés ayant des relations notamment avec les Sociétés de Courses, les hippodromes, les points de vente, les parieurs, la presse, les partenaires commerciaux ou étrangers, peuvent être amenés à travailler ponctuellement les samedis, dimanches et jours fériés.

///.1.2 - A titre dérogatoire au principe fixé à l'article III.1.1, les salariés occupés dans un service assurant une activité de relation clientèle avec les parieurs nécessitant une présence tous les jours de la semaine participent à une permanence les samedis, dimanches et jours fériés et bénéficient de deux jours de repos hebdomadaire par roulement.

///.1.3 - Lorsque le salarié est amené à effectuer ces activités les samedi et dimanche, les deux jours de repos dus pour la semaine considérée devront être pris normalement dans la semaine correspondant au week-end travaillé.

A la demande du salarié et selon les possibilités du service, l'une de ces deux journées peut être prise dans un délai maximum de deux semaines suivant le week-end travaillé.

Lorsque le salarié est amené à effectuer ces activités le samedi ou le dimanche, le repos correspondant à cette journée doit être pris au plus tard dans les deux semaines suivant celle du jour travaillé.

La journée de repos décalée prise à l'initiative du salarié n'entraînera pas l'application d'un décompte d'heures supplémentaires pour la semaine n'ayant donné lieu qu'à un jour de repos.

///.1.4 - Pour 12 samedis ou dimanches travaillés, il est accordé 1 jour de repos de compensation.

III.1.5 - Le travail des jours fériés donne lieu, en sus de la rémunération habituelle, à l'attribution d'un forfait de 250 points et à une journée de repos de remplacement pris dans un délai de 3 mois maximum.

Toutefois, le principe de l'octroi d'une journée de repos de remplacement n'est pas applicable si le jour férié tombe un samedi ou un dimanche. Dans ce cas, les dispositions de l'article III.1.3 s'appliquent.

Avenant du 27.03.2014

///.2 - Dispositions applicables aux Chefs de Secteur

///.2.1 - **Les Chefs de Secteur bénéficient en principe d'un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives le samedi et le dimanche.**

Toutefois, compte tenu de la nature particulière de leur activité, les salariés pourront être amenés à effectuer ponctuellement des actions commerciales (animations, opérations ponctuelles...) les samedis et/ou dimanches et/ou jours fériés, sur la base du volontariat.

Par ailleurs, compte tenu de la nature particulière de leur activité, les Chefs de secteur peuvent être amenés à effectuer des astreintes les samedis, dimanches, jours fériés ou nocturnes dans les conditions prévues au chapitre 4.

Accord du 4.4.2000

///.2.2 - Lorsque le salarié est amené à effectuer ces opérations les samedi et dimanche, les deux jours de repos dus pour la semaine considérée devront être pris normalement dans la semaine correspondant au week-end travaillé.

A la demande du salarié et selon les possibilités du service, l'une de ces deux journées peut être prise dans un délai maximum de deux semaines suivant le week-end travaillé.

Lorsque le salarié est amené à effectuer ces opérations le samedi ou le dimanche, le repos correspondant à cette journée doit être pris au plus tard dans les deux semaines suivant celle du jour travaillé.

La journée de repos décalée prise à l'initiative du salarié n'entraînera pas l'application d'un décompte d'heures supplémentaires pour la semaine n'ayant donné lieu qu'à un jour de repos.

///.2.3 - Pour 12 samedis ou dimanches travaillés, il est accordé 1 jour de repos de compensation.

///.2.4 - Les actions effectuées les jours fériés donnent lieu en sus de la **rémunération habituelle à l'attribution d'un forfait de 250 points et à une** journée de repos de remplacement pris dans un délai de 3 mois maximum.

Toutefois, le principe de l'octroi d'une journée de repos de remplacement n'est pas applicable si le jour férié tombe un samedi ou un dimanche. Dans ce cas, les dispositions de l'article III.2.2 s'appliquent.

Avenant du 27.03.2014

///.3 - Dispositions applicables aux Responsables Technique et Financier et Responsables Technico-Commerciaux

///.3.1 - Les Responsables Technique et Financier et Responsables Technico-**commerciaux bénéficient d'un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives le samedi et dimanche.**

///.3.2 - Toutefois, compte tenu de la nature particulière de leur activité, les Responsables Technique et Financier et Responsables Technico-Commerciaux peuvent être amenés à effectuer des astreintes les samedis, dimanches, jours fériés ou nocturnes dans les conditions prévues au chapitre 4.

Accord du 4.4.2000

III.4 - Les dispositions du présent chapitre abrogent et se substituent au point II.A de l'accord du 24 Février 1993.

CHAPITRE IV

ASTREINTES

IV.1 - Les périodes d'astreintes, non considérées comme une période de travail effectif, laissent les intéressés libres de vaquer à leurs occupations personnelles, l'entreprise fournissant tout moyen de communication permettant de les joindre. Le salarié s'engage, pendant les périodes d'astreinte, à intervenir, si nécessaire, dans un délai maximum d'une heure, sauf impératifs justifiés.

IV.2 - La programmation individuelle des périodes d'astreintes et la durée de celles-ci sont portées à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance.

En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être ramené à 1 jour franc.

IV.3 - En cas d'intervention requise, les périodes correspondantes sont rémunérées comme temps de travail effectif pour la durée d'exécution ; dans ce cas, si nécessaire, la durée du repos quotidien est ramenée à 9 heures.

Pour chaque salarié concerné, un récapitulatif mensuel des astreintes effectuées et de la nature des contreparties accordées est établi. Ce document est remis aux salariés concernés à la fin de chaque mois.

Avenant du 27.03.2014

IV.4 - Compte tenu de la nature particulière de certains services pouvant nécessiter des interventions d'urgence, notamment dans les domaines de l'informatique, la sécurité et la communication, les salariés participant à ces activités peuvent être amenés à effectuer des astreintes les samedis, dimanches, jours fériés ou nocturnes.

Il en va de même pour les Chefs de secteur, Responsables Technique et Financier et Responsables Technico-Commerciaux.

Accord du 4.4.2000

IV.5 - La sujétion correspondante sera indemnisée selon le barème suivant :

- ↳ Astreintes Nocturnes : 214 points (employés, maîtrises) par nocturne,
- ↳ Astreintes samedi, dimanche, jour férié : 321 points (employés, maîtrises) par journée.

L'indemnisation est réduite de moitié pour les astreintes portant sur ½ journée.

ACCORD DU 4 AVRIL 2000 RELATIF A L'ORGANISATION DES TEMPS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES OPERATIONS (ABROGE PAR L'ACCORD DU 30 OCTOBRE 2008).

ACCORD DU 30 OCTOBRE 2008 RELATIF A L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES « OPERATIONS », REVISE PAR L'ACCORD SALARIAL DU 11 FEVRIER 2010 ET L'AVENANT DU 28 MARS 2012.

Préambule

Les parties signataires, considérant la nécessité d'adapter le régime d'aménagement du temps de travail des salariés des services "Opérations" en prenant en compte :

- ↳ les périodes d'activité telles qu'issues du programme des courses actuel et futur,
- ↳ les spécificités liées au déroulement des courses, ont arrêté les dispositions suivantes :

Article 1 – Champ d'application

Le présent régime s'applique aux postes des services Opérations, dont l'activité nécessite un fonctionnement 7 jours sur 7.

A titre informatif, il s'agit au jour de la signature du présent accord, des services et postes suivants:

- ↳ Assistance Téléphonique : Téléopérateur, Superviseur
- ↳ P.M.U. Direct (service téléphone et service support clientèle): Téléacteur, Téléconseiller, Superviseur
- ↳ Espaces Courses : Préposé, Superviseur, Responsable de site,
- ↳ DOI : Responsable plateau, Superviseur de réunion, Opérateur
- ↳ Pôle T.V. Multimédia : **Gestionnaire d'Antenne ;** Monteur-vidéo; Infographiste; Gestionnaire régie de Diffusion ; **Chef d'équipement plateau ;** Superviseur infocentre ; Rédacteur online internet
- ↳ Département Production Informatique - Supervision: **Chef d'équipe ;** Pilote,

Avenant du 28.3.2012

- ↳ COR,
- ↳ Direction Service Client : Superviseur Front Office, Conseillers Front Office Niveau 1 & 2,
- ↳ Direction du Marketing, Plateau Internet : Rédacteur on-line, Webmaster on-line.

Accord 30.10.2008

Article 2 – Durée du Travail

2.1 – La durée du travail des salariés relevant de ce régime est calculée sur la base d'une période de référence, fondée sur l'année civile, et s'inscrit dans le cadre de l'article L3122-2 du Code du Travail.

2.2 – La durée annuelle de travail effectif est fixée, hors conditions d'ancienneté ou conditions personnelles particulières, ou situation spécifique d'aménagement du temps de travail, et hors heures réalisées dans le cadre de l'article 11 du présent accord, à 1378 heures.

Ce plafond est déterminé conformément à l'Annexe 1 de l'accord du 4 avril 2000 portant Dispositions communes, compte tenu des jours de congés légaux et conventionnels, c'est-à-dire pour une année complète d'activité à temps plein, en tenant compte de :

- 91 jours de repos hebdomadaires,
- 30 jours de congés payés,
- 1 jour férié,
- 31 jours de repos (6 Repos Evénement, 12 Repos Supplémentaires, 13 Jours de Réduction du Temps de Travail).

2.3 - Dans ce cadre, les heures effectuées au-delà de 1378 heures sont des heures complémentaires ; les heures effectuées au-delà du seuil légal de la durée annuelle du travail, soit 1607 heures, sont des heures supplémentaires.

Les heures complémentaires et supplémentaires sont rémunérées selon les dispositions fixées aux articles 7 et 8 du présent accord, à l'exception des heures effectuées au titre de l'article 11, rémunérées selon les modalités exclusives fixées par cet article.

Les variations de la durée hebdomadaire sont comprises entre une limite basse d'une durée de 30 heures de travail effectif par semaine civile et une limite haute d'une durée de 38 heures de travail effectif par semaine civile.

Article 3 - Roulement de Travail

3.1 - L'activité est organisée dans le cadre d'un roulement de travail incluant tous les jours de la semaine, samedis, dimanches et jours fériés compris, dans le cadre d'une période de 8 jours comportant 6 jours de travail suivis de 2 jours de repos, sauf cas :

de temps partiel, tel que prévu à l'article 17 du présent accord,
de dérogation au roulement 6-2 dans les conditions fixées à l'article 3.3 ci-après.

3.2 - Quel que soit leur statut, chaque salarié bénéficie en principe d'un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives, dans le cadre du roulement 6/2 ainsi défini.

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1ere semaine							2° semaine							3° semaine							4° semaine						
1ere période							2 ^{ème} période							3 ^{ème} période							4 ^{ème} période						
repos							repos							repos							repos						

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L
5 ^{ème} semaine							6 ^{ème} semaine							7 ^{ème} semaine							8 ^{ème} semaine							
5 ^{ème} période							6 ^{ème} période							7 ^{ème} période														
repos							repos							repos							repos							

3.3 – Toutefois, les salariés peuvent être amenés à travailler, à titre exceptionnel, les jours de repos hebdomadaires, soit pour des nécessités impératives de continuité de service, soit pour faire suite à leur demande, et ce dans les conditions suivantes :

- les dérogations aux deux jours de repos consécutifs doivent être exceptionnelles, et en toute hypothèse limitées à deux jours par mois civil au maximum,
- **les dérogations ne peuvent concerner qu'une des deux** journées de repos hebdomadaires,
- **en cas d'échanges de repos hebdomadaire entre salariés, afin d'allonger une période de congés payés, la dérogation peut** dans cette hypothèse porter sur les deux jours de repos hebdomadaire,
- les dispositions légales interdisant d'**occuper un même salarié** plus de 6 jours par semaine doivent être respectées dans tous les cas,
- enfin, les dérogations aux deux jours de repos hebdomadaires peuvent avoir lieu :
 - soit sur initiative du Responsable, avec accord du salarié ; dans ce cas, la demande ne peut porter sur les jours de repos tombant le weekend (samedi et dimanche) non travaillé de la période des 8 semaines civiles ;
 - soit sur initiative du salarié, avec validation expresse du Responsable,

en respectant par principe un délai de prévenance de 7 jours, sauf accord exprès du salarié dans le cas 1, ou la validation expresse du Responsable dans le cas 2.

3.4 – Lorsque le salarié est amené à effectuer son activité sur une journée de repos hebdomadaire, ou les deux journées dans les cas expressément **prévus par l'accord, le ou les repos correspondant à cette journée doit** (doivent) être pris dans la période de 6 jours précédents le(s) repos devenu(s) travaillé(s) ou au plus tard le dernier jour du mois calendaire suivant le(s) repos devenu(s) travaillé(s).

Ces modifications doivent alors être intégrées au planning prévisionnel du salarié concerné.

La journée de repos décalé **prise à l'initiative du salarié n'entraîne pas l'application d'un décompte d'heures** complémentaires ou supplémentaires pour la semaine civile n'ayant donné lieu qu'à un jour de repos.

Article 4 – Journées de repos

Avenant du 28.3.2012

Les 31 jours de repos visés à l'article 2.2 du présent accord, pris avant la fin de l'année civile, sont accordés, par dérogation aux modalités fixées par l'accord du 4 avril 2000, portant Dispositions Communes, de la manière suivante :

- a) 21 jours de repos (12 RS, 9 RTT) sont posés sur proposition du salarié en accord avec la hiérarchie selon les possibilités de fonctionnement du service,
- b) 10 jours de repos (6 RE, 4 RTT) sont posés par la hiérarchie:

- par principe de manière accolée aux 2 jours de repos hebdomadaires, soit avant ou après celui-ci,
- par dérogation, soit un Samedi, un Dimanche, ou un Jour férié, si le fonctionnement du service ne permet **pas d'accoler les** jours de repos aux deux jours de repos hebdomadaires.

Les 13 jours supplémentaires de repos (« RTT ») sont pris séparément. Toute modification sur la date fixée pour la prise de ces journées, posées dans les conditions visées aux points **a)** et **b)**, doit être notifiée, sauf accord exprès du salarié, dans un délai minimum de 7 jours avant la date à laquelle la modification doit intervenir.

Accord 30.10.2008

Enfin, les Responsables de service veillent à favoriser les salariés ayant réalisé des horaires longs ou contraignants (amplitude supérieure à 7h30, **horaire débutant avant 8h, ou dépassant 19h**), **s'agissant de la prise de** repos le lendemain de ces journées, sous réserve du bon fonctionnement du service, et du respect des règles en vigueur en matière de prise de repos.

Article 5 - Répartition du temps de travail

5.1 – Horaires collectifs

Dans le cadre du décompte annuel, la durée du travail des salariés s'organise en équipes et selon des horaires collectifs.

Les horaires collectifs de chaque équipe, sont définis pour chaque service, après consultation du Comité d'Entreprise, la durée journalière planifiée desdits horaires devant être comprise entre 5H et 9H de travail effectif.

Les horaires collectifs sont définis eu égard à l'activité spécifique de chaque service, de son organisation et ses contraintes de fonctionnement ; ils ne **sauraient être conçus dans le but d'éluder l'application des dispositions visées à l'article 7 du présent accord.**

5.2 – Pauses

5.2.1 – Pause légale

Toute journée de travail doit comporter une pause minimale de 20 minutes, rémunérée et considérée comme temps de travail effectif, pour toute période dépassant 6 heures consécutives de travail effectif, appelée « *pause légale* ».

5.2.2 – Coupure repas

Les pauses repas et leur durée sont fixées collectivement lors de la définition des horaires, après consultation du Comité d'Entreprise, et sont appelées « *coupure repas* ».

Lorsqu'une coupure repas est prévue :

- sa durée doit être comprise entre 30 minutes au minimum, et 1 heure au maximum,
- 20 minutes par jour, étant rémunérées et considérées comme temps de travail effectif, indépendamment du nombre de coupure repas fixé dans la journée,

chaque coupure repas prévue dans un horaire collectif dans ces conditions, donnant lieu au **bénéfice d'un ticket restaurant**.

La coupure repas est en toute hypothèse obligatoire pour toute journée de **travail comportant un horaire collectif d'une durée supérieure à 8 heures** de travail effectif.

Lorsque dans le cadre d'un horaire collectif supérieur à 6 heures de travail effectif, est prévue une coupure repas, cette dernière se substitue à la pause légale de 20 minutes, dès lors que les périodes précédant et suivant la coupure repas, **sont d'une durée inférieure à 6 heures** de travail effectif.

5.3 – Seuils légaux et conventionnels

La durée quotidienne de travail effectif n'excède pas 10 heures; toutefois, celle-ci peut être portée à 12 heures en cas de réalisation d'activités effectuées sur la base de l'article 11, et ponctuellement en cas de nécessité impérative de service, liée aux aléas du déroulement des courses et/ou du traitement des paris.

Un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives doit être respecté. Toutefois, cette durée peut être ramenée à 9 heures en cas de **réalisation d'activités** visées à **l'article 11**, et ponctuellement, en cas de nécessité impérative de service liée aux aléas du déroulement des courses et/ou au traitement des paris.

5.4 – Planning d'activité

Avenant du 28.3.2012

Dans le cadre du présent régime, **des plannings d'activité, précisant pour chaque jour, les horaires collectifs des salariés, sont établis selon les modalités suivantes :**

- Un programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué au salarié trimestriellement, au plus tard le 15 du mois précédant le trimestre civil.
- Les horaires collectifs de travail pour chaque journée travaillée sont confirmés au salarié le 15 du mois pour le mois civil suivant.
- **La répartition des horaires peut être modifiée à l'initiative du Responsable de service, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 2 jours, sauf accord exprès du salarié.**
- **Les modifications d'horaires à l'initiative du salarié sont autorisées, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 2 jours, sauf accord exprès du Responsable.** Les modifications sont accordées au vu des nécessités de service, et selon les modalités applicables au sein du service, avec accord exprès du Responsable de service.
- **Les modifications à l'initiative du salarié, incluent les permutations d'horaire long sur un horaire plus court, afin de permettre aux salariés ne souhaitant pas effectuer des horaires longs, de les échanger avec d'autres salariés, volontaires pour ce type d'horaires, sous réserve du respect**

des durées maximales journalières et hebdomadaires, et de la durée du travail conventionnelle.

Accord du 30.10.2008

Article 6 – Supplément de rémunération fixe

Des points supplémentaires dits Points Supplémentaires Opérations (PSO) **viennent s'ajouter à la rémunération mensuelle de base** des salariés relevant du présent accord.

Le nombre de points attribués à chaque salarié est calculé selon les modalités suivantes :

- 3% du salaire dit de base prorata temporis (points de base, points supplémentaires spécifiques, points supplémentaires divers), versé mensuellement, à compter du 1er février 2008, (13 versements / an)
- 4% du salaire dit de base prorata temporis (points de base, points supplémentaires spécifiques, points supplémentaires divers), versé mensuellement, à partir du 1er janvier 2009, (13 versements / an).

Ces points sont exclusivement pris en compte dans l'assiette de calcul des éventuelles heures complémentaires et/ou supplémentaires.

L'attribution des PSO, est spécifique aux salariés relevant du régime opérations, et exclusivement attachée à ce roulement de travail, et n'est donc pas maintenue en cas de changement de roulement de travail.

Article 7 - Majorations de rémunération et primes

Les primes et majorations prévues ci-après **s'appliquent de façon cumulative**, dès lors que les conditions fixées sont remplies.

Elles ne s'appliquent pas aux heures réalisées dans le cadre de l'article 11 du présent accord.

7.1 – Heures contraignantes majorées

Les heures réalisées après 19 heures font l'objet d'une majoration de rémunération, selon les seuils ci-après :

- après 19 heures : 25 %
- après 20 heures : 50 %.

De même, les heures réalisées avant 8h, font l'objet d'une majoration de rémunération selon les seuils ci-après :

- avant 8 heures : 25 %
- avant 7 heures : 50 %.

7.2 – Prime Horaire long

Par ailleurs, une prime dite « Prime horaire long » (PHL) est versée lorsque **l'horaire collectif de travail réalisé est d'une amplitude supérieure à 7h30**, et ce afin de compenser cette sujétion (hors heures réalisées dans le cadre **de l'article 11**), selon les montants suivants :

Accord salarial du 11.02.2010 (point 2)

Pour les jours de semaine (du lundi au vendredi) en cas de fin de service **jusqu'à 22h** :

Employés et Maîtrises = 350 points

Pour les Samedis, Dimanches, Jours fériés, 24 et 31 décembre ; et les jours de semaine si la **fin de service se situe après 22h** :

Employés et Maitrises = 425 points

Accord du 30.10.2008

Article 8 - Heures complémentaires/supplémentaires

Les dispositions prévues ci-après peuvent le cas échéant se cumuler avec les majorations et primes prévues par l'article 7 du présent accord.

Elles ne s'appliquent pas aux heures réalisées dans le cadre de l'article 11 du présent accord.

8.1 – Dépassement des 38 heures hebdomadaires

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées, dans le cadre de la semaine civile, au-delà de la limite haute hebdomadaire de 38 heures.

Les heures ainsi définies sont rémunérées selon les modalités suivantes :

- majorées de 25%, pour les 8 premières heures, et payées à échéance mensuelle,
- majorées de 50%, à partir de la 9ème heure, et payées à échéance mensuelle.

Les heures réalisées dans le cadre de l'article 11, ne sont pas prises en compte pour le décompte du seuil des 38 heures hebdomadaires.

8.2 – Dépassement des 1378 heures annuelles

En **fin d'année civile**, les heures effectuées au-delà du seuil de 1378 heures et dans la limite du seuil légal de la durée annuelle du travail de 1607 heures, constituent des heures complémentaires.

Elles sont toutefois payées avec une majoration de 25%, déduction faite des heures déjà rémunérées au titre du dépassement de la limite haute hebdomadaire de 38 heures, et des heures effectuées au titre de l'**article 11** du présent accord, et sont rémunérées à échéance annuelle.

8.3 – Dépassement de la durée légale annuelle de travail

Conformément aux dispositions légales, constituent des heures supplémentaires, majorées de 25%, et rémunérées à échéance annuelle, les heures effectuées au-delà de 1607 heures annuelles, déduction faite des heures déjà rémunérées au titre du dépassement de la limite hebdomadaire de 38 heures, et des heures effectuées dans le cadre de l'**article 11** du présent accord.

Article 9 - Repos de compensation horaire long

Tout horaire long réalisé, donnant lieu au versement de la prime horaire long, **dans les conditions fixées à l'article 7.2 du présent accord, génère un** « repos de compensation », selon les modalités suivantes :

- 30 minutes de repos de compensation pour chaque horaire long réalisé les jours de semaine (du lundi au vendredi) en cas de fin de service **jusqu'à 22 heures**,
- 1 heure de repos de compensation pour chaque horaire long réalisé :
 - o les Samedis, Dimanches, Jours fériés

- ainsi que les jours de semaine (du lundi au vendredi) lorsque la fin de service se situe après 22h.

Le repos de compensation peut être pris :

- soit par journée entière
- **soit en heure, positionnée sur le planning d'activité, ces modalités étant fixées selon le service d'appartenance, compte tenu de ses contraintes de fonctionnement.**

Avenant du 28.3.2012

Ces heures ou jours sont posés sur proposition du salarié en accord avec la hiérarchie selon les possibilités de fonctionnement du service.

Accord du 30.10.2008

Lorsque le repos est pris en jour, la durée journalière planifiée sur cette journée de repos est déduite du compteur « repos de compensation ».

Article 10 – Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié.

Avenant du 28.3.2012

Article 11 – Activités reposant sur le volontariat et exception

Accord du 30.10.2008

Les activités visées ci-après relèvent d'un volume de temps de travail distinct, et indépendant, et sont rémunérées selon les modalités exclusives suivantes.

Les heures effectuées à ce titre sont prises en compte pour le respect des seuils de durée maximale de travail.

Avenant du 28.3.2012

11.1 – Définition

Sont considérées comme activités reposant sur le volontariat, **sauf exception visée à l'article 11-5**, les périodes de travail effectif répondant aux critères cumulatifs suivants :

- prise de poste intervenant à partir de 19h30 au plus tôt, qui suit un horaire collectif de travail effectué dans le cadre de **l'article 5.1.**
- **et pour un nombre d'heures de travail effectif minimal de 3 heures, réalisées sur la plage 19h30 / 1 heure du matin.**

La réalisation de ces périodes d'activités qui ne caractérise pas l'acquisition d'un droit, repose, **sauf exception visée à l'article 11-5** sur le volontariat des salariés.

11.2 – Paiement

Les heures ainsi travaillées donnent lieu à une rémunération forfaitaire, dans la limite de 4 heures de travail effectif, versée à échéance mensuelle et fixée comme suit, **compte tenu de l'abrogation du supplément 7^{ème} course:**

Avenant du 28.3.2012

- Employés : 383 points par nocturne
- Maîtrises : 430 points par nocturne.

Accord du 30.10.2008

11.3 – Suppléments

Dans le cadre des heures réalisées au titre du présent article 11, des **suppléments de rémunération peuvent s'ajouter au forfait prévu par l'article 11.2, selon les conditions ci-après.**

- **Lorsqu'une réunion** réalisée, comporte une 8ème course, il est attribué un supplément 8ème course fixé à 38 points.
- **Lorsqu'une réunion** réalisée, comporte une 9ème course, il est attribué un supplément 9ème course fixé à 38 points.
- **Lorsqu'il est fait application de l'article 15 de la Convention Collective des Employés et Agents de Maîtrises du PMU** sur ce type de période, il est attribué un supplément de 65 points par période.

Par ailleurs, chaque quart d'heure accompli au-delà de 4 heures de travail effectif est rémunéré sur la base de 25 points.

A titre dérogatoire, si l'activité se prolonge au-delà de 0 heure, il est accordé une indemnité forfaitaire de 100 points, l'attribution de 25 points par quart d'heure supplémentaire reprenant à compter de 1 heure du matin.

11.4 – Indemnité panier

L'indemnité panier visée au point 2 de l'accord du 29 mars 1990 est fixée par référence à la limite d'exonération de cotisations sociales, prévue par la réglementation en vigueur, pour une telle indemnité (indemnité de restauration) soit à ce jour à 5,50 euros, ce montant évoluant en application de ladite réglementation.

Au 1^{er} janvier 2013 : 6€

Avenant du 28.3.2012

11. 5 – Exception au principe du volontariat

Afin d'assurer un équilibre de la charge de travail correspondant à ces périodes d'activité sur l'ensemble des salariés des services, et d'assurer le fonctionnement des activités opérationnelles de l'entreprise, en prenant en compte la pénibilité, 48 heures par salarié et par an (correspondant à 12 périodes par an) sont réalisées obligatoirement, par exception au principe du volontariat, dans le cadre d'heures complémentaires obligatoires, c'est à dire au-delà de 1378 heures, et selon les modalités suivantes :

- Les périodes sont fixées par la hiérarchie, avec un délai de **prévenance de 7 jours s'agissant de la date retenue pour la période considérée,**
- 2 périodes (correspondant à 8 heures par an) peuvent être **échangées par chaque salarié, au profit d'un autre salarié qui accepte de les réaliser dans le cadre de l'article 11.1, c'est-à-dire sur la base du volontariat, à charge pour les salariés concernés de se mettre d'accord sur les dates de ces périodes,**

- 2 périodes (correspondant à 8 heures par an) peuvent être abandonnées par chaque salarié, au profit d'un autre salarié qui accepte de les réaliser, dans le cadre de l'article 11.1, c'est-à-dire sur la base du volontariat, à charge pour les salariés concernés de se mettre d'accord sur les dates de ces périodes.

Les heures ainsi réalisées sont rémunérées conformément aux articles 11.2 et 11.3.

Accord du 30.10.2008

Article 12 - Enregistrement du temps de travail

La mise en place du dispositif défini par le présent accord implique un décompte quotidien des durées de travail de chaque salarié concerné.

L'enregistrement est obligatoire (heure de prise de poste, coupure repas **lorsqu'elle existe, heure de fin de poste**), et est réalisé, soit par fiche de relevé d'horaires, soit par enregistrement informatique, le salarié étant responsable de l'exactitude des données enregistrées sous réserve des contrôles effectués par la hiérarchie.

Article 13 - Modalités de décompte des heures

Les absences rémunérées ou indemnisées (maladie, maternité, accident du travail ...) sont décomptées selon la durée journalière fixée au planning d'activité. A défaut de planification, la durée journalière décomptée est de 6h30.

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période de référence, la durée du travail est proratisée à la durée de présence sur ladite période.

Article 14 - Lissage de la Rémunération

La rémunération mensuelle est calculée sur la base d'une durée annuelle de travail de 1378 heures, à laquelle peut s'ajouter le paiement des éventuelles heures complémentaires et supplémentaires d'une part, les primes et majorations visées aux articles 6 et 7 , et heures réalisées dans le cadre de l'article 11 du présent accord d'autre part.

Article 15 - Dispositif spécifique au Département Production Informatique / Supervision

Les dispositions du présent accord s'appliquent au personnel du Département Production Informatique / Supervision, sous réserve des règles particulières ci-après.

Eu égard à la spécificité de son activité, le Département Production Informatique / Supervision, nécessite un fonctionnement en continu, pour assurer la continuité de l'exploitation des systèmes.

En conséquence, les heures réalisées durant la période 0h45 - 7h15, conformément aux stipulations du contrat de travail des salariés concernés,

font partie intégrante du volume annuel de 1378 heures à réaliser par chaque salarié.

Ces périodes d'activités bénéficient des majorations prévues à l'article 7.1 du présent accord et de l'indemnité forfaitaire de 100 points, prévue en cas de prolongation de l'activité après 0 heure, par l'article 11.3 dernier alinéa du présent accord.

Par dérogation au principe fixé à l'alinéa précédent, les salariés dont le contrat de travail ne prévoit pas la possibilité de travailler durant cette plage ne pourront se voir imposer des horaires de travail au cours de cette période.

Avenant du 28.3.2012

Toutes les périodes de travail comprises entre 20 h et 1 h sont effectuées et **traitées conformément à l'article 11.**

Accord du 30.10.2008 et Avenant du 28.3.2012

Article 16 - Dispositif spécifique aux COR

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux **COR**, sous réserve des règles particulières ci-après :

Par dérogation aux règles fixées aux articles 5.1 et 5.2.2 et compte tenu de la spécificité de l'activité des salariés concernés, ceux-ci exercent leur activité selon des horaires journaliers et hebdomadaires individuels, dans les conditions fixées ci-après.

L'activité journalière peut être exercée selon des horaires choisis par le salarié, à l'exception d'une période de 8 heures consécutives de nuit et sous réserve de respecter :

- ↳ une durée minimale de travail effectif quotidien de 2 heures ;
- ↳ **les conditions fixées à l'article 5.3.**

Les activités visées **à l'article 11** du présent accord, sont traitées conformément à cet article.

La répartition du travail à l'intérieur de la plage quotidienne est fixée librement par le salarié, après validation de son planning d'activité par la hiérarchie, dans les conditions suivantes :

Eu égard à la nature particulière de l'activité des **COR**, le Responsable hiérarchique établit en concertation avec le RCO, un relevé trimestriel des actions que le salarié devra intégrer dans son planning mensuel concernant notamment :

- ↳ les contrôles hippodromes,
- ↳ les contrôles Points de vente,
- ↳ les contrôles à effectuer en nocturnes,
- ↳ **les réunions à l'agence.**

Le salarié propose un planning mensuel d'activités comprenant les horaires **prévus pour les journées où il exerce son activité à l'Agence.**

Ce planning est alors validé par le Responsable hiérarchique et remis au salarié au plus tard le 15 du mois pour le mois suivant.

Lorsque le CODA exerce son activité à l'Agence, il bénéficie d'une coupure repas dans les conditions prévues par le régime des horaires individualisés, cette coupure donnant lieu au bénéfice d'un ticket restaurant.

Des modifications ponctuelles du planning peuvent être demandées par le responsable hiérarchique dans l'hypothèse d'incident particulier nécessitant une intervention immédiate, ou de modifications du calendrier des courses.

Lorsque le temps habituel de déplacement quotidien des salariés concernés **entre le domicile et le premier lieu d'intervention, c'est à dire tout lieu d'exercice de l'activité professionnelle extérieur à l'Agence, est inférieur à 1** heure, un forfait de 30 mn par jour est intégré dans le décompte du temps de travail et est considéré comme tel.

Lorsque le temps habituel de déplacement quotidien entre le domicile et le premier lieu d'intervention est supérieur à 1 heure, l'ensemble des temps de trajet (aller et retour) est pris en compte intégralement dans le temps de travail et est considéré comme tel.

Lorsque la journée débute par une activité à l'Agence, le temps de trajet pour s'y rendre n'est pas considéré comme temps de travail effectif.

Article 17 - Temps partiel

Sont considérés comme salariés à temps partiel, dans le cadre du présent accord, les salariés dont la durée du travail est inférieure à celle en vigueur dans l'entreprise pour les salariés à temps plein, soit 1378 heures par an.

17.1 – Modalités d'organisation du temps de travail

Plusieurs types d'organisation du temps de travail sont possibles.

17.1.1 – Temps partiel dans le cadre du roulement de repos fixé à l'article 3

Dans ce cadre, trois taux sont proposés :

↳ 50% soit 3 jours d'inactivité durant la séquence des 6 jours normalement travaillés, selon les horaires collectifs du service **d'appartenance**

↳ 66% soit 2 jours d'inactivité durant la séquence des 6 jours normalement travaillés, selon les horaires collectifs du service **d'appartenance**

↳ 83% soit 1 jour d'inactivité durant la séquence des 6 jours normalement travaillés, selon les horaires collectifs du service **d'appartenance**

Les jours d'inactivité seront des jours glissants fixés par rapport à un quantième de la séquence des 6 jours travaillés, soit pour un 50% par exemple :

Jour d'inactivité = 4ème, 5ème et 6ème jour de la séquence

(travail) T
' ' ' T T T I I I R R I (inactivité)
' ' ' ' ' ' ' ' ' R (repos)

Dans ce cadre, la durée hebdomadaire de travail est calculée en moyenne **sur la base d'une période de référence de huit semaines civiles**, correspondant au roulement de repos.

17.1.2 – Temps partiel dans le cadre de la semaine civile ou du mois civil

Dans le cadre du temps partiel fixé dans le cadre de la semaine civile, trois taux d'activité sont proposés :

- ↳ 50% soit 2,5 jours d'inactivité, soit 17 heures par semaine civile,
- ↳ 60% soit 2 jours d'inactivité, soit 20h24 par semaine civile,
- ↳ 80% soit 1 jour d'inactivité, soit 27h12 par semaine civile.

Le temps partiel peut également être organisé dans le cadre mensuel.

Dans ces deux hypothèses, les jours d'inactivité seront fixés par rapport à un jour calendaire déterminé, hors samedi et dimanche.

Les deux jours de repos hebdomadaires seront nécessairement, pour des raisons liées aux besoins des services :

- ↳ soit le vendredi et samedi
- ↳ soit le dimanche et lundi
- ↳ soit deux jours au choix du salarié pris entre le lundi et le vendredi.

17.1.3 – Temps partiel dans le cadre de l'article L3122-2 du code du travail

Dans ce cadre, la durée du travail est fixée mensuellement, et comprend toutes heures réalisées, peu importe les périodes au cours desquelles elles se situent, et peut varier sur l'année, dans la limite de plus ou moins un tiers de la durée de travail fixée au contrat.

Cette variation aboutit à ce que, sur **la période de référence de l'année civile**, la durée mensuelle réalisée n'excède pas, en moyenne, la durée mensuelle stipulée au contrat de travail des salariés.

La durée mensuelle minimale de travail est fixée à 30 heures.

Par ailleurs, chaque journée travaillée doit comporter en principe au moins 5 heures de travail effectif, sauf hypothèse de travail réalisé sur les périodes **correspondant à la définition de l'article 11, ou en cas de demande du salarié ; dans ces deux cas, la journée peut être d'une durée inférieure à 5 heures de travail effectif.**

Enfin, les interruptions d'activité doivent répondre aux conditions fixées par l'article 5.2 du présent accord, relatif aux coupures repas.

La rémunération est par ailleurs lissée sur la base de la durée de travail mensuelle contractuelle.

Les horaires individuels sont transmis aux salariés conformément à l'article 17.3 du présent accord.

17.2 – Contrats et avenant au contrat de travail

Un contrat ou avenant au contrat de travail précise :

- ↳ d'une part, **le type d'organisation du travail à temps partiel**, le taux d'activité, **ainsi que le nombre d'heures de travail** correspondant,
- ↳ d'autre part, les modalités de répartition des jours travaillés et les conditions de modifications éventuelles.

17.3 – Communication de la répartition du temps de travail et horaires

Les modalités prévues par l'article 5.4 du présent accord sont applicables aux salariés exerçant leur activité dans le cadre de l'article 17.1.

Pour les salariés exerçant leur activité dans le cadre de l'article 17.1.2 et 17.1.3, le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit trimestriellement au plus tard le 15 du mois précédant le trimestre civil de référence.

Les horaires individuels de travail pour chaque journée travaillée sont notifiés au 15 du mois pour le mois suivant par remise d'un document.

17.4 – Modifications de la répartition de la durée du travail

Les éventuelles modifications pourront intervenir pour cause de fonctionnement du service nécessitant le recours impératif au salarié concerné en raison de la nature du poste occupé.

Elles peuvent concerner la répartition des horaires dans la journée et les jours travaillés.

S'agissant du temps partiel visé à l'article 17.1.3, seule la répartition des horaires peut être modifiée.

Toute modification doit être notifiée sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu, sauf accord exprès du salarié.

17.5 – Heures complémentaires

Avenant du 28.3.2012

Dans des cas exceptionnels, justifiés par des nécessités de service, les salariés à temps partiel peuvent être amenés à effectuer des heures complémentaires.

De même, les salariés en temps partiel peuvent accomplir des heures complémentaires dans le cadre des activités visées à l'article 11.1 du présent accord.

Enfin, les salariés en temps partiel effectuent des heures complémentaires, en application de l'article 11.5, le nombre de période obligatoire à accomplir étant calculé au prorata de leur taux d'activité, dans le respect, en toute hypothèse, des dispositions prévues au présent article.

En toute hypothèse, les heures complémentaires sont limitées et ne peuvent excéder le tiers de la durée du travail prévue contractuellement.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée fixée conventionnellement pour un salarié à temps plein.

Sauf accord exprès du salarié, celui-ci est informé dans un délai minimum de 3 jours avant la date à laquelle ces heures complémentaires doivent être effectuées.

Les heures complémentaires ne bénéficient pas de majoration, à l'exception des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat, qui donnent lieu à une majoration de rémunération de 25%.

Les heures complémentaires effectuées dans le cadre de l'article 11 du présent accord, sont rémunérées conformément à l'article 17.6 du présent accord.

Les dispositions ci-dessus, relatives aux heures complémentaires, du présent article ne sont pas applicables au régime de l'article 17.1.3 du présent accord.

Accord du 30.10.2008

17.6 – Rémunération

Les dispositions relatives à la rémunération, telles que prévues aux articles 6 et 7 du présent accord (points supplémentaires opérations, majoration pour heures contraignantes, prime horaire long,) sont applicables aux salariés en temps partiel, dans les mêmes conditions.

Par ailleurs, tout salarié exerçant son activité dans le cadre d'un régime de temps partiel, se voit appliquer, en cas d'heure travaillée sur les périodes visées à l'article 11 du présent accord, les modalités de rémunération prévues aux articles 11.2, 11.3, et 11.4 du présent accord.

Par dérogation, dans l'hypothèse du temps partiel effectué dans le cadre de l'article 17.1.3, le paiement est effectué, sous déduction des heures déjà rémunérées au titre des heures comprises dans le contrat de travail.

17.7 – Situation des contrats conclus sous l'empire de l'article 13 de l'accord du 4 avril 2000

Les contrats en temps partiel « modulé » en cours à la date de signature du présent accord, restent en vigueur, selon les dispositions issues des contrats de travail établis, et reprises à l'article 17.1.3 du présent accord.

Un entretien individuel avec le Responsable hiérarchique est organisé dans le mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord au plus tard, afin de confirmer les termes du contrat s'agissant :

- du régime applicable, les salariés ayant la possibilité, sur leur initiative, d'opter pour l'un des régimes prévus à l'article 17.1 du présent accord,
- des modalités d'organisation applicables (jours pouvant être travaillés, périodes pouvant être travaillées).

Le cas échéant, un avenant au contrat de travail est établi, pour prendre en compte les adaptations éventuelles, lorsque le bon fonctionnement du service le permet.

Article 18 - Dispositions finales

Cf. fin du recueil

Article 19 – Observatoire horaires opérations

Avenant du 28.3.2012 : Article abrogé

ACCORD DU 5 DECEMBRE 2006 RELATIF AUX DEMANDES D'EXERCICE D'ACTIVITE A TEMPS PARTIEL DANS L'ENTREPRISE.

Article 1 - Objet et bénéficiaires de l'accord

Le présent accord a pour objet d'assurer à tout collaborateur de l'entreprise qui demande à exercer son activité professionnelle à temps partiel, un cadre défini de traitement des demandes, afin de garantir un traitement approfondi, assorti de conditions objectives d'examen de chaque situation, tout en prenant en compte les contraintes d'organisation de l'entreprise.

Article 2 – Dispositif de traitement des demandes de passage à temps partiel

2.1 – Compatibilité avec l'organisation du service

Toute transformation de poste à temps plein en poste à temps partiel, ne peut être accordée qu'après analyse des incidences du passage à temps partiel sur l'organisation du service d'appartenance du salarié, et n'est acceptée qu'après accord exprès de la hiérarchie, sous réserve de la compatibilité avec le bon fonctionnement et la continuité du service.

2.2 – Procédure de traitement des demandes

Les collaborateurs souhaitant exercer une activité à temps partiel doivent en faire la demande par courrier adressé à la Direction des Ressources Humaines et au Responsable hiérarchique direct, au plus tard dans le délai de 4 mois précédant la date souhaitée pour l'aménagement du temps de travail envisagé, en communiquant les éléments utiles (durée du travail envisagée et modalités, date souhaitée).

A réception de la demande, le Pari Mutuel Urbain s'engage à respecter le processus suivant :

- un entretien entre le salarié et le Responsable Ressources Humaines, en charge de la Direction d'appartenance, est planifié dans le mois suivant la réception de la demande, afin de clarifier la demande et étudier sa faisabilité, notamment s'agissant de la compatibilité avec l'organisation du service,
- une réponse précise est apportée au salarié, dans un délai maximal de 2 mois suivant l'entretien précité, avec indication des motifs ayant conduit à la décision retenue,
- dans l'hypothèse où la demande d'activité à temps partiel ne peut être acceptée, le salarié se verra transmettre la liste des postes à temps partiel disponibles dans l'entreprise, correspondant à la demande exprimée, durant une période d'un an à compter de la demande.

Par ailleurs, un réexamen de la situation sera fait en cas d'évolution du contexte au niveau du service.

- dans le cas où la demande d'activité à temps partiel est acceptée, le salarié peut demander à financer tout ou partie des heures ou jours non travaillés, dans le cadre du compte épargne temps, en application de l'accord du 5 décembre 2006 relatif au CET.

Article 3 – Situations spécifiques d'activité à temps partiel

3.1 – Temps partiel faisant suite à un congé parental d'éducation à temps partiel

Tout salarié bénéficiant d'une activité à temps partiel, dans le cadre du régime légal du congé parental d'éducation, jusqu'aux trois ans de l'enfant, en application de l'article L122-28-1 C.Trav, bénéficie, à son initiative, d'une prolongation de cet aménagement selon les mêmes modalités pour une durée initiale d'un an au plus.

Le salarié doit en faire la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines, et du Responsable hiérarchique direct, dans le délai de 2 mois précédant l'arrivée à échéance du congé parental à temps partiel, la prolongation ne pouvant être accordée que si elle fait directement suite au congé parental d'éducation à temps partiel.

Cette prolongation initiale peut être renouvelée deux fois, pour prendre fin au plus tard aux 6 ans de l'enfant.

En cas de renouvellement, le salarié doit transmettre sa demande auprès de la Direction des Ressources Humaines, et du Responsable hiérarchique direct, dans le délai de 2 mois précédant l'arrivée à échéance de la prolongation accordée.

Le salarié peut demander à financer tout ou partie des heures ou jours non travaillés, dans le cadre du compte épargne temps, en application de l'accord du 5 décembre 2006 relatif au CET.

3.2 – Temps partiel Sénior

Tout salarié souhaitant exercer une activité à temps partiel, avant un départ volontaire à la retraite conformément aux conditions légales en vigueur, peut en formuler la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines, et du Responsable hiérarchique direct, dans le délai de 4 mois précédant la date de début de l'aménagement envisagée, sous réserve :

- d'être âgé de 56 ans au moins, au 1^{er} jour de l'aménagement souhaité,
- de remplir les conditions légales de départ à la retraite à l'issue de la période de temps partiel souhaitée.

Le bénéfice de l'activité à temps partiel est accordée à l'initiative du salarié:

- pour une durée maximale de 18 mois précédant le départ volontaire à la retraite,

- pour un taux d'activité de 50% au minimum.

Le salarié peut demander à financer tout ou partie des heures ou jours non travaillés, dans le cadre du compte épargne temps, en application de l'accord du 5 décembre 2006 relatif au CET.

Cette disposition peut se cumuler avec le congé de fin de carrière, prévu au titre de l'accord du 5 décembre 2006 relatif au CET.

Dans ce cas, la durée maximale de la période globale temps partiel – congé de fin de carrière ne peut excéder 18 mois.

Article 4 – Priorité de retour à temps plein

En application des dispositions légales, les salariés à temps partiel qui souhaitent reprendre un emploi à temps plein ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Article 5 – Egalité professionnelle

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de traitement avec les salariés à temps plein de même ancienneté et de qualification équivalente en matière, notamment, d'évolution de carrière, de formation, et de rémunération.

Article 6 – Cotisations régimes de retraite

Le Pari Mutuel Urbain s'engage, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, à offrir aux salariés exerçant leur activité à temps partiel, et s'ils le demandent, la possibilité de cotiser aux régimes de retraite de base (Sécurité Sociale) et de retraites complémentaires, sur la base du salaire correspondant à une activité à temps plein.

Dans ce cas, le PMU s'engage à verser la part patronale des cotisations correspondantes.

ACCORD DU 5 DECEMBRE 2006 RELATIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS.

Article 1 - Objet du Compte Epargne Temps

1.1 -Objet

Le Compte Epargne Temps (CET) a pour objet de permettre à tout salarié qui le souhaite :

d'une part, d'accumuler des droits à congé rémunéré en vue d'une utilisation ultérieure en temps telle que définie à l'article 4 ci-après, d'autre part, de bénéficier sous certaines conditions d'une indemnisation sous forme monétaire, en contrepartie de congés ou repos non pris, dans les conditions définies à l'article 6 ci-après.

1.2 -Transfert des jours épargnés au titre de l'accord du 20 décembre 2000

Le présent dispositif se substituant aux dispositions de l'accord du 20 décembre 2000, qui est abrogé, tous les jours épargnés au titre du dispositif antérieur sont transférés dans le nouveau régime d'épargne temps mis en place par le présent accord.

Article 2 - Bénéficiaires du Compte Epargne Temps

Tous les salariés de l'entreprise, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont susceptibles de bénéficier du compte épargne temps. Toutefois, le droit à l'ouverture du compte est subordonné à la présence dans l'entreprise du salarié depuis au moins 6 mois.

Article 3 - Alimentation du Compte Epargne Temps

3.1 -Alimentation du CET

Le compte épargne temps peut être alimenté, sur la base du volontariat, par les jours de congés et/ou repos correspondant :

- ↳ **aux jours de la 5^{ème} semaine de congés payés pour** l'ensemble des salariés et lorsqu'ils s'appliquent les jours de fractionnement,
- ↳ **aux jours de congés liés à l'ancienneté** acquise (**6^{ème} semaine de congés payés et jours d'ancienneté**) pour les salariés en bénéficiant,
- ↳ **aux jours supplémentaires de repos accordés au titre de la réduction du temps de travail (RTT) et aux jours de repos supplémentaires (RS) dans la limite de 14 jours au total par année,**
- ↳ **aux jours supplémentaires d'inactivité** accordés aux cadres dont le décompte du temps de travail est effectué en jours.

3.2 -Plafond annuel

En tout état de cause, les jours affectés au compte épargne temps ne peuvent dépasser un plafond de 26 jours ouvrés au total sur l'année.

3.3 –Affectation des jours sur le CET

Les jours sont affectés au compte épargne temps sur décision du salarié prise avant la fin de l'année civile ou le terme de la période de prise des congés et transmise par écrit à la Direction des Ressources Humaines.

Article 4 - Utilisation du Compte Epargne Temps en Temps

Le compte épargne temps peut être utilisé pour :

↳ indemniser tout ou partie des congés légaux en principe sans solde; ainsi par exemple :

- un congé parental d'éducation en application de l'article L.122-28-1 C.Trav,
- un congé pour création ou reprise d'entreprise en application de l'article L.122-32-12 C.Trav,
- un congé sabbatique en application de l'article L.122-37-17 C.Trav,
- un congé de présence parentale en application de l'article L. 122-28-9 C.Trav,
- un congé de solidarité familiale en application de l'article L225-15 C.Trav,
- un congé de solidarité internationale en application de l'article L225-9 C. Trav,
- un congé d'aide aux victimes de catastrophes naturelles, en application de la loi du 13 juillet 1982,

selon les conditions et modalités fixées par la législation (notamment durées minimales et maximales, délai de prévenance, délai de réponse).

↳ indemniser tout ou partie des heures ou jours non travaillés lorsque le salarié exerce son activité dans le cadre d'un temps partiel dans les cas légaux relatifs à :

- un passage à temps partiel pour congé parental d'éducation en application de l'article L.122-28-1 C. Trav,
- un passage à temps partiel sur un emploi disponible dans l'entreprise, en application de l'article L.212-4-9 C.Trav,

selon les durées, conditions et modalités fixées par la législation.

↳ indemniser tout ou partie des heures ou jours non travaillés lorsque le salarié exerce son activité dans le cadre d'un temps partiel accordé en application de l'accord du 5 décembre 2006 relatif au temps partiel, à savoir :

- un passage à temps partiel pour convenances personnelles, accepté par la Direction des Ressources Humaines, en concertation avec la hiérarchie,
- un passage à temps partiel précédant un départ volontaire à la retraite, pour les salariés de 56 ans au moins, d'une durée maximale de 18 mois,
- une prolongation de congé parental d'éducation à temps partiel, jusqu'aux 6 ans de l'enfant au plus tard,

selon les conditions et modalités fixées par l'accord précité.

- ↳ indemniser un congé de fin de carrière d'une durée maximale de 18 mois, précédant directement la date de départ à la retraite, permettant **d'anticiper la date de cessation d'activité.**

Dans ce cas, le salarié doit solliciter ce congé en respectant un délai de 4 mois avant la date de départ en congé souhaitée, en adressant sa demande à la Direction des Ressources Humaines.

Cette disposition peut se cumuler avec l'indemnisation de tout ou partie des heures ou jours non travaillés lorsque le salarié exerce son activité dans le cadre d'un temps partiel accordé en application de l'accord du 5 décembre 2006 relatif au temps partiel, précédant un départ volontaire à la retraite, pour les salariés de 56 ans au moins.

Dans ce cas, la durée maximale de la période globale temps partiel – congé de fin de carrière ne peut excéder 18 mois.

- ↳ indemniser un congé pour convenances personnelles d'une durée comprise entre un mois et un an, après accord de la hiérarchie, et sous **réserve de la compatibilité avec l'organisation, le bon fonctionnement et la continuité du service.**

Le salarié doit solliciter ce congé en respectant un délai de 4 mois avant la date de départ souhaitée en adressant sa demande à la Direction des Ressources Humaines.

Une réponse est adressée dans un délai de 2 mois ; celle-ci est motivée.

Si une réponse favorable ne peut être donnée en raison des **nécessités du service, l'intéressé peut présenter une nouvelle demande dans un délai de 9 mois à compter de la décision de refus.**

- ↳ indemniser une action ou période de formation en dehors du temps de travail, venant compléter une formation s'inscrivant dans le cadre des dispositifs légaux (notamment Congé individuel de formation, Droit individuel à la formation, ou Bilan de compétences), pour les périodes ou fractions supérieures à la prise en charge de l'employeur.

Dans ce cas, le salarié doit solliciter l'utilisation du CET, à ce titre, auprès de la Direction des Ressources Humaines, lorsqu'il transmet sa demande de formation au titre des dispositifs légaux.

Pour toute utilisation du CET en temps, dans les cas visés ci-dessus, la demande doit être transmise simultanément à la Direction des Ressources Humaines et au Responsable hiérarchique direct.

Article 5 – Abondement accordé par l'entreprise

5.1 – Principe général d'abondement

Par principe, toute utilisation du CET dans le cadre de l'article 4 du présent accord, bénéficie d'un abondement de la part de l'entreprise dans les conditions suivantes :

- ↳ **l'utilisation de 44 jours en continu au moins donne droit à 2 jours ouvrés supplémentaires,**

- ↪ l'utilisation de 66 jours en continu au moins donne droit à 5 jours ouvrés supplémentaires,
 - ↪ l'utilisation de 88 jours en continu au moins donne droit à 8 jours ouvrés supplémentaires,
 - ↪ l'utilisation de 110 jours en continu au moins donne droit à 12 jours ouvrés supplémentaires,
 - ↪ l'utilisation de 132 jours en continu au moins donne droit à 20 jours ouvrés supplémentaires.
- L'abondement est également accordé lorsque le CET est utilisé pour indemniser un passage à temps partiel.

5.2 – Abondement spécifique à l'utilisation du CET pour indemniser une action ou période de formation

Par dérogation, lorsque le CET est utilisé pour indemniser une action ou période de formation, en application du dernier alinéa de l'article 4 du présent accord, un abondement spécifique de 25% du nombre de jours utilisés à ce titre est accordé.

Cet abondement se substitue à celui prévu par l'article 5.1.

Article 6 – Utilisation du Compte Epargne Temps sous forme Monétaire

Le compte épargne temps peut également être utilisé sous forme monétaire, selon les options suivantes :

6.1 – Utilisation monétaire immédiate

Les congés et repos affectés au CET au titre d'une année N, dans les conditions fixées à l'article 3.3 du présent accord, peuvent être utilisés sous forme monétaire, par le versement d'une indemnité :

- à l'exception des jours correspondant à la 5ème semaine de congés payés, et des jours de réduction du temps de travail (RTT),
- dans la limite d'un plafond de 12 jours ouvrés par an.

Le salarié peut formuler sa demande auprès de la Direction des Ressources Humaines à partir du 1er février jusqu'au 31 juillet au plus tard de l'année N+1.

6.2 – Utilisation monétaire différée

Les jours épargnés au titre du compte épargne temps peuvent être utilisés sous forme monétaire, par le versement d'une indemnité, à l'exception des jours correspondant à la 5ème semaine de congés payés :

- pour alimenter le PEE en vigueur dans l'entreprise, dans les conditions fixées par la réglementation concernant les versements volontaires,
- pour procéder au rachat de cotisations d'assurance vieillesse du régime général (trimestres), prévu à l'article L351-14-1 du

Code de la Sécurité sociale, correspondant au rachat **d'années d'études ou années de travail incomplètes**, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Le salarié peut formuler sa demande auprès de la Direction des Ressources Humaines à tout moment, et doit transmettre à la Direction des Ressources Humaines, dans les 6 mois qui suivent le versement de **l'indemnité, un justificatif attestant de l'utilisation du CET dans ce cadre.**

6.3 – Déblocage du CET

Le salarié peut demander le déblocage de tout ou partie des jours épargnés, sous forme monétaire, **à l'exception des jours correspondant à la 5ème semaine de congés payés**, dans les cas prévus par la réglementation en matière de déblocage anticipé des sommes versées **au titre de l'intéressement sur un PEE, c'est à dire :**

- o mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- o naissance ou adoption d'un enfant ;
- o divorce, dissolution d'un pacte civil de solidarité ou séparation avec garde d'enfant ;
- o décès du conjoint ;
- o invalidité ou maladie grave du salarié, du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant ;
- o chômage du conjoint ;
- o surendettement ;
- o achat ou agrandissement de la résidence principale ;
- o **création ou reprise d'entreprise.**

En toute hypothèse, cette faculté sera ouverte pour tout autre cas qui serait fixé ultérieurement par la réglementation, en matière de **déblocage anticipé des sommes versées au titre de l'intéressement sur un PEE.**

Le salarié peut formuler sa demande à la Direction des Ressources Humaines en joignant à la demande un justificatif de la situation **l'autorisant, dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur.**

6.4 – Date de versement et assujettissement de l'indemnité

Lorsque le compte épargne temps est utilisé sous forme monétaire, **l'indemnité correspondante sera versée au plus tard dans les deux mois** suivant la demande du salarié ; elle est soumise aux charges sociales et fiscales applicables selon la réglementation en vigueur au moment de la demande.

Article 7 – Plafond réglementaire

Dans l'hypothèse où les droits épargnés, convertis en unité monétaire, atteignent le plafond prévu par l'article D227-1 du Code du travail, le

salarié perçoit automatiquement une indemnité correspondant aux droits supérieurs à ce plafond.

A titre informatif, ce plafond est fixé, au jour de la signature de l'accord à 62 136 €.

Il évoluera selon les références fixées par la réglementation.

L'indemnité correspondante sera versée au plus tard dans les deux mois suivant l'atteinte du plafond ; elle est soumise aux charges sociales et fiscales.

Article 8 - Information du salarié

Au début du deuxième trimestre de chaque année civile, le salarié reçoit un relevé de situation de son compte épargne temps arrêté à la fin de l'exercice précédent.

Ce document fait apparaître, selon un décompte établi en jours et en conversion monétaire, les jours affectés à sa demande sur le compte épargne temps, le cumul du nombre de jours épargnés, le nombre de jours utilisés, et le solde restant.

Article 9 – Valorisation des jours utilisés au titre du Compte Epargne Temps

Avenant du 3.5.2012 pour la notion de salaire mensuel

Les sommes versées au salarié à l'occasion de l'utilisation du CET, dans les conditions fixées aux articles 4 et 6 du présent accord, sont calculées sur la base de l'ensemble des éléments de salaire perçus par l'intéressé au moment de son départ en congé, ou du versement de l'indemnité.

Le nombre de jours capitalisés en compte est multiplié par le taux de salaire journalier calculé sur la base du dernier salaire mensuel (1/22ème) **(points de base, d'ancienneté, personnels, compléments d'allocations familiales et sursalaire familial)** au moment de la prise du congé ou du versement de l'indemnité.

Lorsque le compte épargne temps est utilisé en temps, les versements sont effectués mensuellement. La rémunération est soumise à cotisations sociales à l'occasion de chaque versement, dans les conditions de droit commun.

Article 10 – Retour de congé pris au titre du Compte Epargne Temps

Lorsque le compte épargne temps est utilisé en temps, le salarié est réintégré dans son précédent emploi à l'issue du congé.

A défaut, il lui sera proposé un emploi de qualification et de rémunération - hors compléments et accessoires liés au poste - équivalentes.

La durée du congé rémunéré au titre du compte épargne temps est assimilé à un temps de travail effectif.

Article 11 - Sort du Compte Epargne Temps en cas de rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, le compte épargne temps est régularisé et soldé au moment du départ de l'entreprise.

Cette régularisation se fait par le versement d'une indemnité compensatrice calculée compte tenu des congés affectés au compte épargne temps et non utilisés et du salaire de l'intéressé au moment de la rupture du contrat de travail.

Cette indemnité est soumise aux charges sociales et fiscales.

Article 12 - Disposition transitoire : liquidation exceptionnelle du Compte Epargne Temps

Dans le cadre de la transition entre le régime antérieur et le dispositif créé par le présent accord, et à titre exceptionnel, le salarié peut demander la liquidation de tout ou partie des jours épargnés depuis la mise en place du compte épargne temps en décembre 2000, jusqu'aux jours épargnés au titre de l'exercice 2006 :

à l'exception des jours correspondant à la 5ème semaine de congés payés,

sous réserve de formuler sa demande auprès de la Direction des Ressources Humaines le 30 avril 2007 au plus tard.

L'indemnité correspondante sera versée sur le bulletin de salaire du mois de mai 2007; elle est soumise aux charges sociales et fiscales.

Cette disposition prend automatiquement fin le 1er mai 2007.

ACCORD DU 31 MAI 2002 RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT.

Article 1- Définition des travailleurs de nuit

1.1 – Salariés travailleurs de nuit

Sont considérés travailleurs de nuit, conformément aux dispositions légales applicables, les salariés effectuant le nombre minimal d'heures de travail de nuit visé à l'article L213-2 du Code du travail, sur une période de référence correspondant à l'année civile.

Est considérée comme heure de nuit, pour l'application du présent accord, toute heure réalisée entre 21 heures et 6 heures.

1.2 – Pilotes de l'exploitation informatique

A titre dérogatoire, sont considérés travailleurs de nuit, au sens de la législation, tous les salariés affectés à un poste de pilote informatique, au sein du service de l'exploitation informatique, et réalisant l'horaire nuit de ce service (actuellement 0 h 45 - 7 h 15), indépendamment de la fréquence et du nombre d'heures réalisées.

Article 2 – Compensations du travail de nuit

2.1 – Salariés susceptibles d'être qualifiés de travailleurs de nuit

Les salariés tels que définis à l'article 1.1 bénéficient, le cas échéant, d'un repos compensateur d'une journée lorsque le seuil légal d'heures de nuit fixé par Décret est franchi.

Le décompte des heures de nuit et l'attribution du repos de compensation s'effectuent sur une période de référence correspondant à l'année civile.

2.2 – Pilotes de l'exploitation informatique

Les salariés affectés à des postes de pilote informatique, tels que définis à l'article 1.2, bénéficient d'un repos compensateur d'une journée lorsque 18 « horaires nuits » sont réalisés.

Les pilotes de l'exploitation informatique peuvent, le cas échéant, bénéficier cumulativement des dispositions prévues aux articles 2.1 et 2.2, un décompte étant opéré séparément pour les « horaires nuit » et les autres heures entrant dans le champ d'application de l'accord.

2.4 – Prise du repos compensateur

Le repos compensateur acquis au titre du travail de nuit est pris, sur proposition du salarié avec accord de la hiérarchie, selon les possibilités de fonctionnement du service, dans un délai maximum de six mois à compter de son acquisition.

La journée de repos correspond à l'horaire journalier de référence du service d'appartenance.

Elle peut être accolée à toute autre journée de repos ou congé, si les conditions de fonctionnement du service le permettent, et après accord de la hiérarchie.

Ce repos compensateur ne peut faire l'objet d'aucune indemnisation.

Article 3 – Durée maximale journalière

La durée quotidienne de travail effectif des travailleurs qualifiés de nuit **n'excède pas 8 heures** ; toutefois celle-ci peut être portée à 12 heures en cas de réalisation de nocturnes volontaires.

Article 4 – Amélioration des conditions de travail

Compte tenu des contraintes particulières liées au travail de nuit, les **salariés qualifiés de travailleurs de nuit bénéficieront d'une surveillance médicale particulière**, au minimum deux fois par an.

Par ailleurs, les salariés travailleurs de nuit bénéficient d'un programme de formation spécifique, destiné à les sensibiliser sur les règles d'hygiène de vie à adopter (habitudes alimentaires, sommeil...).

Art. 23

C.C. du 9.6.1980

Avenant du 5.7.1989

Accord du 4.4.2000 portant Dispositions Communes

Accord du 13.12.2007 relatif aux Régimes de Garanties Prévoyance, Frais de Santé et Dépendance **révisé par l'avenant du 17 décembre 2009**

Avenant du 3.5.2012

A) MALADIE

Avenant du 3.5.2012

En cas d'arrêt de travail pour maladie, les salariés ayant plus de 3 mois de présence à la date de cessation du travail recevront leur salaire mensuel (points de base, d'ancienneté, personnels, compléments d'allocations familiales et sursalaire familial) selon le barème suivant :

.de 3 mois à 7 ans d'ancienneté révolus :	5 mois de salaire,
.de 8 à 13 ans d'ancienneté révolus ::	6 mois de salaire,
.de 14 à 19 ans d'ancienneté révolus :	8 mois de salaire,
.au-delà de 20 ans d'ancienneté révolus:	10 mois de salaire.

C.C. du 9.6.1980

Dans le cas où plusieurs congés de maladie seraient accordés à un employé au cours de l'année civile, c'est-à-dire entre le 1er janvier et le 31 décembre, et dans celui où une même absence se situerait à la fois avant et après le 31 décembre, la durée du plein et du demi traitement : devenu caduc **en application de l'Accord du 13.12.2007 relatif aux Régimes de Garanties Prévoyance, Frais de Santé et Dépendance révisé par l'avenant du 17 décembre 2009**) ne pourra excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

En outre, ces dispositions ne peuvent s'appliquer successivement en faveur d'un même employé que si la durée des reprises intermédiaires est égale au moins à 6 mois.

Avenant du 5.7.1989

Le paiement des absences pour maladie s'entend sous déduction des prestations de la Sécurité Sociale mais comprend le paiement de **l'allocation différentielle (salariés entrés avant le 01.05.2000 : Accord du 4.4.2000 portant dispositions communes)**.

C.C. 9.6.1980

L'employé dont la longue maladie se sera prolongée d'une façon ininterrompue au-delà des périodes indemnisées, mais pendant moins de trois ans et sous réserve d'être reconnu apte par le médecin du P.M.U. et par le médecin du travail, sera repris soit dans son ancien poste soit éventuellement dans un autre service ou dans une autre ville. Dans ce cas, il bénéficiera du salaire du poste où il sera affecté et conservera l'ancienneté acquise par ses services effectifs et les avantages qui y sont attachés.

Tout employé qui ne serait pas repris avant l'expiration de ce délai bénéficiera des indemnités de préavis et de licenciement prévues à l'article 25 de la présente Convention Collective. Tout employé dont la longue maladie se sera prolongée au-delà de 3 ans sera rayé des contrôles. Il bénéficiera alors, soit d'une indemnité

équivalente à 5% du dernier salaire mensuel par mois de travail à la radiation, soit de l'admission, au bénéfice de l'article 6 du Règlement de la Caisse de Retraite du Personnel Commun aux Sociétés de Courses Parisiennes P.M.U. -P.M.H. et Contrôle.

L'indemnité prévue ci-dessus n'est pas cumulable avec l'allocation de Retraite Supplémentaire mais le bénéfice de cette dernière pourra être demandé pendant 1 an après la radiation.

L'absence de justification, le fait de se soustraire de quelque manière que ce soit au contrôle médical du P.M.U. ou celui de ne pas répondre dans le délai maximum d'un mois à une offre de réintégration, entraînent le licenciement définitif, sans préavis, ni indemnité.

B) MATERNITE

C.C. 9.6.1980

Il ne sera procédé à aucun licenciement d'employée en état de grossesse constaté par certificat médical. En cas de licenciement collectif, le cas de ces employées sera réglé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Un congé de cinq mois avec traitement entier, dont obligatoirement 6 semaines **avant l'accouchement sous déduction** des prestations versées par la Sécurité Sociale, est accordé aux employées en état de grossesse, pendant la période qui **précède et suit l'accouchement.**

Après cette période, l'employée aura droit à 3 mois de congé à demi-traitement, et à une mise en disponibilité sans traitement pendant une période n'excédant pas seize mois (devenu caduc en application des articles L 122-28-1 et L122-2-3 du Code du Travail : mise en disponibilité de 16 mois).

Avenant 5.7.1989

Le conjoint ou le concubin, s'il a reconnu l'enfant, de l'employée ayant bénéficié des dispositions de l'alinéa 2 du présent article pourront bénéficier des congés payés prévus par l'alinéa ci-dessus, si celle-ci y a renoncé.

A l'expiration de ces congés, les bénéficiaires, agents du P.M.U., seront réintégrés dans leur emploi avec les mêmes avantages qu'ils avaient précédemment. En particulier, les 16 mois de périodes de mise en disponibilité visées ci-dessus ne seront pas réduites pour la détermination de l'ancienneté.

Si l'état de santé d'un de ses enfants, légitime ou adoptif, âgé de moins de 14 ans, dûment justifié par un certificat médical oblige le père ou la mère de famille à demeurer au foyer, les journées d'absence lui seront payées à raison de 3 jours par année civile.

En cas de maladie grave contrôlée par le médecin du P.M.U., le nombre de jours d'absence payés sera porté à 6 jours, et le père ou la mère auront la possibilité de prendre un congé sans solde de 1 mois.

C) ADOPTION

Avenant 5.7.1989

En cas d'adoption d'un enfant âgé de moins de 3 ans un congé de 3 mois avec traitement entier sous déduction des prestations versées par la Sécurité sociale, est accordé à la salariée adoptant un enfant, et ce à compter de la date d'arrivée de l'enfant au foyer.

Après cette période, l'employée aura droit à un congé sans solde pendant une période n'excédant pas 6 mois (devenu caduc en application des articles L 122-28-1 et L122-2-3 du Code du Travail : mise en disponibilité de 16 mois) à l'issue de ce congé, elle sera réintégrée dans son emploi avec les mêmes avantages qu'elle avait précédemment. En particulier la période de mise en disponibilité visée ci-dessus ne sera pas déduite pour la détermination de l'ancienneté.

Les dispositions des alinéas précédents sont applicables au père, si son conjoint a renoncé au bénéfice du congé d'adoption.

- ACCORD DU 13 DECEMBRE 2007 RELATIF AUX REGIMES DE GARANTIES PREVOYANCE, FRAIS DE SANTE, ET DEPENDANCE APPLICABLES AU PARI MUTUEL URBAIN, REVISE PAR L'AVENANT DU 17 DECEMBRE 2009, ET LES ACCORDS SALARIAUX DES 11 FEVRIER 2010 ET 17 FEVRIER 2012.

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie, et du décret du 29 septembre 2005, pris en application de ladite loi.

En conséquence, le régime Frais de santé établi par le présent accord, respecte le cahier des charges fixé réglementairement, posant les conditions des contrats d'assurance maladie dits responsables, et notamment :

- ↳ l'interdiction de prise en charge de la majoration du Ticket modérateur imposée au patient lorsqu'il consulte un médecin sans avoir choisi au préalable un médecin traitant, ou sans prescription de ce dernier,
- ↳ l'exclusion de prise en charge de l'assuré qui consulte hors parcours de soins, un spécialiste de secteur 1 autorisé à pratiquer des dépassements d'honoraires,
- ↳ l'interdiction totale de prise en charge de la majoration de la participation de l'assuré qui refuse à un professionnel de santé d'accéder ou de compléter son dossier médical personnel,
- ↳ l'interdiction de prise en charge de la participation forfaitaire demandée à l'assuré,
- ↳ les prises en charge obligatoires, et notamment les actes de prévention tels que fixés par la réglementation.

CHAPITRE I DISPOSITIONS COMMUNES

ARTICLE 1.1 - OBJET DE L'ACCORD

L'objet du présent accord est de définir les mesures relatives aux garanties Prévoyance, Frais de santé, et Dépendance, établies au profit des salariés cadres et non cadres, ainsi que les conditions tarifaires.

Il est expressément convenu que, pour toutes dispositions techniques ou administratives, il convient de se référer au règlement des organismes auxquels adhère le P.M.U..

ARTICLE I.2 - CHAMP D'APPLICATION

Au titre du présent accord, les garanties bénéficient à l'ensemble des salariés de l'entreprise, sans condition d'ancienneté, titulaires d'un contrat de travail en cours, à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel.

Concernant les garanties Prévoyance, celles-ci prennent fin le jour où le salarié cesse de relever des effectifs du P.M.U.

Concernant les garanties Frais de santé, celles-ci peuvent être maintenues à titre facultatif, au-delà de la rupture du contrat de travail, hors cas de rupture à l'initiative du salarié, selon des dispositions particulières.

Concernant la garantie Dépendance, celle-ci peut être maintenue, à titre facultatif, aux seuls salariés dont le contrat de travail a été rompu :

- ↳ d'une part dans le cadre du dispositif Préretraite résultant de l'accord du 16 avril 1998 y compris ceux ayant quitté l'entreprise en 1999, et de l'accord du 31 janvier 2003 ; elle peut se poursuivre lors du passage en retraite,
- ↳ d'autre part, dans le cadre d'un passage à la retraite.

ARTICLE I.3 - ENTRÉE EN VIGUEUR DES GARANTIES

Les garanties décrites ci-après entrent en vigueur pour tout événement couvert par l'accord survenu postérieurement au 31 décembre 2007.

Tout événement survenu antérieurement continue à générer les prestations prévues par le précédent accord.

CHAPITRE II GARANTIES PREVOYANCE

ARTICLE II.1 - GARANTIES POUR LES CADRES

Cf. Convention collective Cadres

ARTICLE II.2 - GARANTIES POUR LES EMPLOYÉS ET MAITRISES

II.2.1 - En cas de DÉCÈS, versement d'un capital équivalent à :

- ↳ 125 % du plafond annualisé de la Sécurité Sociale (célibataire, veuf, divorcé)
- ↳ 220 % du plafond annualisé de la Sécurité Sociale (marié ou célibataire, veuf, divorcé ayant au moins 1 enfant à charge).
- ↳ 50 % du plafond annualisé de la Sécurité Sociale (majoration par enfant à charge)

auquel s'ajoute une RENTE ÉDUCATION si le salarié décédé a des enfants à charge.

Le montant de cette rente est de :

- ↳ 10 % du plafond annualisé de la Sécurité Sociale pour les enfants âgés de 0 à 10 ans
- ↳ 15 % du plafond annualisé de la Sécurité Sociale pour les enfants âgés de 11 à 18 ans
- ↳ 20 % du plafond annualisé de la Sécurité Sociale pour les enfants âgés de 19 à 21 ans ou 28 ans (si études supérieures).

II.2.2 - En cas D'INCAPACITÉ, versement d'indemnités journalières égales à :

- ↳ 80 % du salaire brut jusqu'à reprise du travail ou mise en retraite du fait de la Sécurité Sociale à compter de la date de fin de salaire entier prévue par la Convention Collective du P.M.U., déduction faite des prestations Sécurité Sociale.

II.2.3 - En cas D'INVALIDITÉ (1ère catégorie), versement d'une rente égale à :

- ↳ 48 % du salaire brut jusqu'à reprise du travail ou mise en retraite du fait de la Sécurité Sociale à compter de la date de fin de salaire entier prévue par la Convention Collective du P.M.U., déduction faite des prestations Sécurité Sociale et ORPESC.

- ↳ Toutefois, la rente est portée à 80% du salaire brut jusqu'à reprise du travail ou mise en retraite du fait de la Sécurité Sociale à compter de la date de fin de salaire entier prévue par la Convention Collective du P.M.U., si les conditions suivantes sont remplies :
- classement en invalidité 1 par la Sécurité Sociale
 - arrêt de travail contraignant le salarié à suspendre son activité **professionnelle, en raison d'un problème de santé en lien avec la pathologie justifiant le versement de la rente**
 - **absence de versement d'Indemnités Journalières par la Sécurité Sociale pendant la période d'arrêt de travail sus-visée**

II.2.4 - En cas D'INVALIDITÉ (2ème ou 3ème catégorie), versement d'une rente égale à :

- ↳ 80 % du salaire brut jusqu'à reprise du travail ou mise en retraite du fait de la Sécurité Sociale à compter de la date de fin de salaire entier prévue par la Convention Collective du P.M.U., déduction faite des prestations Sécurité Sociale et ORPESC.

ARTICLE II.3 - MONTANT DES PRESTATIONS

Pour les garanties incapacité, invalidité, le montant net des prestations **ajouté à toutes les autres prestations nettes perçues par l'intéressé** (Sécurité Sociale, ORPESC...) ne peuvent dépasser le montant net du salaire **d'activité de l'intéressé éventuellement revalorisé** dans les conditions appliquées aux salariés.

ARTICLE II.4 - FINANCEMENT

Le financement des garanties est réalisé, pour toute la période due, par le versement de cotisations établies à partir du 1er janvier 2008, selon les conditions suivantes :

II.4.1 - Taux :

Taux contractuels (taux négociés contractuellement avec l'organisme assureur) :

- ◆ POUR LES EMPLOYÉS ET MAÎTRISE
- ↳ 0,89% du plafond Sécurité Sociale (Décès)
- ↳ +0,55% du salaire total, tranches A- B- C (Incapacité Invalidité)

A partir du 1er janvier 2008, les taux appelés seront toutefois inférieurs aux taux ci-dessus :

Taux appliqués à partir du 1^{er} janvier 2008 (taux d'appel des cotisations)

- ◆ POUR LES EMPLOYÉS ET MAÎTRISE
- ↳ 0,75% du plafond Sécurité Sociale (Décès)
- ↳ +0,47% du salaire total, tranches A- B- C (Incapacité Invalidité)

Dans l'hypothèse où l'application des taux d'appel ne permettrait pas d'assurer l'équilibre du régime, les taux de cotisation pourront augmenter dans la limite des taux contractuels figurant ci-dessus.

II.4.2 - Répartition :

La répartition des cotisations est la suivante :

- ↳ 60 % à la charge du P.M.U.
- ↳ 40 % à la charge du salarié.

II.4.3 - Concernant les salariés du P.M.U. percevant un salaire mensuel inférieur au plafond mensuel de la Sécurité Sociale, les cotisations "prévoyance - décès" sont basées sur ce plafond afin d'assurer les mêmes garanties à tous les salariés.

ARTICLE II.5 - GARANTIES COMPLEMENTAIRES

Les salariés du P.M.U. bénéficient d'un contrat complémentaire "CAPITAL - DECES" si le décès est consécutif à un accident survenu au cours de l'exercice de leurs fonctions, dont la cotisation de 0,03 % de la tranche A des salaires est entièrement prise en charge par le P.M.U.

En cas de décès, versement d'un capital équivalent à :

- ↳ 220 % du plafond annualisé de la Sécurité Sociale (célibataire, veuf, divorcé)
- ↳ 270 % du plafond annualisé de la Sécurité Sociale (marié, ou célibataire, veuf, divorcé ayant au moins 1 enfant à charge)
- ↳ 10 % du plafond annualisé de la Sécurité Sociale (majoration par enfant à charge).

CHAPITRE III GARANTIES FRAIS DE SANTE

ARTICLE III.1 – CONDITIONS D'ADHESION

III.1.1- Adhésion au régime de base :

L'adhésion au régime de base Frais de santé est :

- ↳ **obligatoire** pour tous les salariés de l'entreprise bénéficiant d'un contrat de travail en cours, considérés comme assurés actifs,
- ↳ **facultative** pour tous les salariés dont le contrat de travail a été rompu à l'initiative du P.M.U., considérés comme assurés inactifs.

III.1.2- Options facultatives :

Les bénéficiaires du régime de base ont la possibilité de compléter leurs garanties, en optant à titre facultatif, pour l'une des options proposées à l'article III.3 (Option 1 ou Option 2).

ARTICLE III.2 – GARANTIES REGIME DE BASE

Les garanties offertes par le régime de base sont les suivantes :

Nature des garanties	Niveau des Garanties Frais réels sous déduction du montant remboursés par la Sécurité sociale dans la limite de :
PRATIQUE MEDICALE COURANTE <ul style="list-style-type: none"> - Consultation, visite d'un omnipraticien ou d'un spécialiste - Soins d'Auxiliaires médicaux, frais de déplacement - Frais d'Analyses et de laboratoire - Actes de spécialité - Electroradiologie 	TM + 50% BR
HOSPITALISATION <ul style="list-style-type: none"> - Frais de Séjour - Honoraires - Forfait hospitalier - Chambre particulière 	TM +50% BR TM +50% BR 18€ par jour (accord 17.02.2012) 2,5% PMSS par jour

Nature des garanties	Niveau des Garanties Frais réels sous déduction du montant remboursés par la Sécurité sociale dans la limite de :
PHARMACIE	TM
DENTAIRE <ul style="list-style-type: none"> - Soins dentaires - Prothèses dentaires prises en charge par la Sécurité sociale - Prothèses dentaires non prises en charge par la Sécurité sociale - Orthodontie prise en charge par la Sécurité sociale - Implants dentaires 	TM 260% BR 200% BR 140% BR 300 € (limité à 3 implants par an et par bénéficiaire)
AUTRES PROTHESES <ul style="list-style-type: none"> - Orthopédie, prothèses diverses - Prothèses auditives et oculaires 	140% MR 150 % BR
OPTIQUE <ul style="list-style-type: none"> - Verres + monture prises en charge par la Sécurité sociale - Lentilles prises en charge ou non par la Sécurité sociale, y compris lentilles jetables - Opération de la myopie 	Plafond annuel et par bénéficiaire Assuré : 10,5% PMSS Conjoint : 8% PMSS Enfant à charge : 9% PMSS Plafond annuel et par bénéficiaire 8% PMSS 200 € par œil
TRANSPORT <ul style="list-style-type: none"> - Frais de transport 	TM
MATERNITE <ul style="list-style-type: none"> - Allocation forfaitaire - Chambre particulière 	280€ 2,5% PMSS par jour (max : 6 jours.)
CURE THERMALE <ul style="list-style-type: none"> - Cure prise en charge par la Sécurité sociale 	Allocation forfaitaire annuelle et par bénéficiaire = 250€
ALLOCATIONS OBSEQUES <ul style="list-style-type: none"> - Assuré - Conjoint - Enfant à charge 	Allocation forfaitaire 2000€

Nature des garanties	Niveau des Garanties Frais réels sous déduction du montant remboursés par la Sécurité sociale dans la limite de :
PREVENTION - Frais de prévention réglementaire	Prise en charge de l'ensemble des actes de prévention prévus dans la réglementation (1)
GARANTIE SPECIFIQUE réservée aux cotisants ou aux ayants droit faisant l'objet d'une reconnaissance de travailleur handicapé - Appareillage lié au handicap	Prise en charge annuelle à hauteur de 50%du PMSS

TC : tarif de convention

TM : ticket modérateur ;

BR : base de remboursement

MR : montant remboursé par la Sécurité sociale

PMSS : plafond mensuel Sécurité sociale

(1) dans les conditions prévus au décret n° 2005 – 1226 du 29 septembre 2005

Par ailleurs, le dispositif du Tiers Payant est maintenu, concernant la pharmacie, les actes de laboratoires et de radiologie.

ARTICLE III.3 – GARANTIES OPTIONNELLES FACULTATIVES

Les garanties facultatives offertes sont les suivantes (incluant les garanties offertes par le régime de base) : Option 1 ou Option 2

Nature des garanties	Niveau des Garanties OPTION 1 Frais réels sous déduction du montant remboursés par la Sécurité sociale dans la limite de :	Niveau des Garanties OPTION 2 Frais réels sous déduction du montant remboursés par la Sécurité sociale dans la limite de :
PRATIQUE MEDICALE COURANTE <ul style="list-style-type: none"> - Consultation, visite d'un omnipraticien ou d'un spécialiste - Soins d'Auxiliaires médicaux, frais de déplacement - Frais d'Analyses et de laboratoire - Actes de spécialité - Electroradiologie 	TM + 125% BR	TM + 125% BR
HOSPITALISATION <ul style="list-style-type: none"> - Frais de Séjour - Honoraires - Forfait hospitalier - Chambre particulière 	TM +100% BR TM +100% BR 18€ par jour (accord 17.02.2012) 2,5% PMSS par jour	TM +100% BR TM +100% BR 18€ par jour (accord 17.02.2012) 2,5% PMSS par jour
PHARMACIE	TM	TM
DENTAIRE <ul style="list-style-type: none"> - Soins dentaires - Prothèses dentaires prises en charge par la Sécurité sociale - Prothèses dentaires non prises en charge par la Sécurité sociale - Orthodontie prise en charge par la Sécurité sociale - Implants dentaires 	TM + 50% BR 307% BR 244% BR 185% BR 400 € (limité à 3 implants par an et par bénéficiaire)	TM + 175% BR 432% BR 370% BR 310% BR 500 € (limité à 3 implants par an et par bénéficiaire)

Nature des garanties	Niveau des Garanties OPTION 1 Frais réels sous déduction du montant remboursés par la Sécurité sociale dans la limite de :	Niveau des Garanties OPTION 2 Frais réels sous déduction du montant remboursés par la Sécurité sociale dans la limite de :
AUTRES PROTHESES <ul style="list-style-type: none"> - Orthopédie, prothèses diverses, - Prothèses oculaires et auditives 	140% MR 150 % BR	140% MR + 125% BR 140% MR + 125% BR
OPTIQUE <ul style="list-style-type: none"> - Verres + monture prises en charge par la Sécurité sociale - Lentilles . prises en charge par la SS, y compris lentilles jetable . non prises en charge par la SS - Opération de la myopie 	Plafond annuel et par bénéficiaire Assuré : 11% PMSS Conjoint : 8,5% PMSS Enfant à charge : 9,5% PMSS Plafond annuel et par bénéficiaire 8% PMSS 8% PMSS 250 € par œil	Plafond annuel et par bénéficiaire Assuré : 14% PMSS Conjoint : 11,5% PMSS Enfant à charge : 12,5% PMSS Plafond annuel et par bénéficiaire 11% PMSS 9% PMSS 300 € par œil
TRANSPORT <ul style="list-style-type: none"> - Frais de transport 	100% BR	100% BR
MATERNITE <ul style="list-style-type: none"> - Allocation forfaitaire - Chambre particulière 	320€ 2,5% PMSS par jour (max : 6 jours.)	320€ 2,5% PMSS par jour (max : 6 jours.)
CURE THERMALE <ul style="list-style-type: none"> - Cure prise en charge par la Sécurité sociale 	Allocation forfaitaire annuelle et par bénéficiaire 280€	Allocation forfaitaire annuelle et par bénéficiaire 280€
ALLOCATIONS OBSEQUES <ul style="list-style-type: none"> - Assuré - Conjoint - Enfant à charge 	Allocation forfaitaire 2000€	Allocation forfaitaire 2000€

Nature des garanties	Niveau des Garanties OPTION 1 Frais réels sous déduction du montant remboursés par la Sécurité sociale dans la limite de :	Niveau des Garanties OPTION 2 Frais réels sous déduction du montant remboursés par la Sécurité sociale dans la limite de :
PREVENTION - Frais de prévention réglementaire	Prise en charge de l'ensemble des actes de prévention prévus dans la réglementation (1)	Prise en charge de l'ensemble des actes de prévention prévus dans la réglementation (1)
GARANTIE SPECIFIQUE réservée aux cotisants ou aux ayants droit faisant l'objet d'une reconnaissance de travailleur handicapé - Appareillage lié au handicap	Prise en charge annuelle à hauteur de 50%du PMSS	Prise en charge annuelle à hauteur de 50%du PMSS

TC : tarif de convention

TM : ticket modérateur ;

BR : base de remboursement

MR : montant remboursé par la Sécurité sociale

PMSS : plafond mensuel Sécurité sociale

(1) dans les conditions prévus au décret n° 2005 – 1226 du 29 septembre 2005

ARTICLE III.4 – FINANCEMENT

Avenant du 17 décembre 2009

Le financement des garanties est réalisé par le versement de cotisations établies selon les conditions ci-après.

III.4.1 – Régime de base :

III.4.1.1 – POUR LES ACTIFS :

Dans le cadre du régime obligatoire, deux taux sont proposés au choix du salarié :

↳ Tarif Isolé 1,63 % du plafond mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) : les garanties ne couvrent que le salarié concerné

↳ Tarif Famille 3,91 % du PMSS : les garanties couvrent le salarié et sa famille

Pour l'Alsace-Moselle :

↳ Tarif Isolé 1,46 % du PMSS

↳ Tarif Famille 3,47 % du PMSS.

Accord salarial du 11 février 2010

Les cotisations du régime de base sont prises en charge intégralement par le P.M.U. La prise en charge du P.M.U. est calculée pour tous les salariés **sur la base du tarif isolé, quelle que soit l'option souscrite (tarif isolé ou tarif famille).**

Accord du 13 décembre 2007

III.4.1.2 - Pour les INACTIFS :

↳ Adulte -70 ans	2,44 % du PMSS
↳ Adulte 70 ans et +	3,40 % du PMSS
↳ Enfant	1,31 % du PMSS

Pour l'Alsace-Moselle :

↳ Adulte -70 ans	2,20 % du PMSS
↳ Adulte 70 ans et +	2,99 % du PMSS
↳ Enfant	1,14 % du PMSS

La cotisation est intégralement à la charge de chaque adhérent volontaire.

III.4.2 - Options facultatives :

Les cotisations pour les options facultatives sont intégralement à la charge de chaque adhérent volontaire. Les **cotisations suivantes s'ajoutent à la cotisation du régime de base** (par bénéficiaire):

POUR LES ACTIFS :

- ◆ OPTION 1
 - ↳ Adulte +0,13 % du PMSS
 - ↳ Enfant +0,08 % du PMSS

- ◆ OPTION 2
 - ↳ Adulte +0,39 % du PMSS
 - ↳ Enfant +0,29 % du PMSS

POUR LES INACTIFS :

- ◆ OPTION 1
 - ↳ Adulte -70 ans +0,14 % du PMSS
 - ↳ Adulte 70 ans et + +0,22 % du PMSS
 - ↳ Enfant +0,12 % du PMSS

- ◆ OPTION 2
 - ↳ Adulte -70 ans +0,39 % du PMSS
 - ↳ Adulte 70 ans et + +0,58 % du PMSS
 - ↳ Enfant +0,34 % du PMSS

A titre informatif, le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale est fixé au 1^{er} janvier 2014 à 3 129 €

CHAPITRE IV GARANTIES DEPENDANCE

ARTICLE IV.1 – CONDITIONS D'ADHESION

L'adhésion au régime Dépendance est :

- ♦ **obligatoire** pour tous les salariés de l'entreprise bénéficiant d'un contrat de travail en cours, considérés comme assurés actifs,
- ♦ **facultative** pour :
 - ↳ tous les préretraités dans le cadre du dispositif résultant des accords du 16 avril 1998 et 31 janvier 2003, considérés comme assurés non actifs. Le bénéfice du régime peut se poursuivre lors du passage en retraite,
 - ↳ tous les salariés dans le cadre d'un passage à la retraite.

ARTICLE IV.2 – PRESTATIONS ACCORDEES

La garantie a pour effet d'accorder à l'assuré reconnu en état de dépendance totale et définitive :

- ↳ le versement d'une rente mensuelle viagère de 686,02 €,
- ↳ un service d'assistance destiné notamment à favoriser le maintien à domicile.

ARTICLE IV.3 – DEFINITION DE L'ETAT DE DEPENDANCE

Est considéré comme en état d'invalidité dépendance totale :

- ↳ *le salarié actif*,
 - . d'une part classé dans l'un des Groupes Iso Ressources 1 ou 2 de la grille AGGIR,
 - et
 - . d'autre part classé invalide 3^{ème} catégorie par la Sécurité Sociale, ou assimilé en cas d'accident du travail,
- ↳ *l'assuré inactif*,
 - . d'une part classé dans l'un des Groupes Iso Ressources 1 ou 2 de la grille AGGIR,
 - et
 - . d'autre part, médicalement reconnu incapable, de façon permanente et définitive, d'effectuer au moins trois des quatre actes ordinaires de la vie courante (se déplacer, s'habiller, se laver, s'alimenter) ou atteint d'une démence constatée médicalement.

ARTICLE IV.4 – FINANCEMENT

IV.4.1 - Pour les assurés actifs, la cotisation annuelle (incluant l'assistance) fixée à 180 € par adhérent pour 2008, 2009 et 2010, est prise en charge intégralement par l'entreprise au bénéfice de l'ensemble des salariés.

IV.4.2 - Pour les assurés non actifs, la cotisation est versée annuellement par chaque adhérent aux mêmes conditions tarifaires que celles concernant les assurés actifs.

Art. 24 - Service national

C.C. du 9.6.1980

Alinéas 1 et 2 : Devenus caducs compte tenu de la loi du 28 octobre 1997.

Les périodes pré ou post-militaires non sollicitées seront payées intégralement sous déduction des soldes reçues. Elles ne seront pas déduites du congé annuel.

Art. 25 - Préavis

C.C. du 9.6.1980

Accord du 4.4.2000 portant dispositions communes

C.C. 9.6.1980

La durée du préavis réciproque est réglée à raison de 2 mois pour les Employés et Agents de Maîtrise.

Accord du 4.4.2000 portant dispositions communes, article 8 alinéa 1

Sous réserve d'un an de présence à la date du renvoi, il sera accordé en cas de licenciement une indemnité équivalente à 5% du dernier salaire mensuel, par mois de présence effective.

Alinéa 2 : devenu caduc

C.C. 9.6.1980

Cette indemnité sera majorée de 30% pour le personnel âgé de 45 ans révolus et de 50% pour le personnel âgé de 55 ans révolus.

Dans le cas de faute grave ou lourde, elle sera réglée conformément aux dispositions légales en vigueur.

L'indemnité sera due pour les licenciements massifs résultant d'une cessation de l'exploitation du P.M.U. par raison législative ou autre, indépendante de la volonté des Cinq Sociétés de Courses Parisiennes.

Par exception, elle ne sera pas due dans le cas d'une cessation d'exploitation causée par la guerre civile ou étrangère.

Dans le cas d'une simple suspension indépendante de la volonté des Sociétés de Courses Parisiennes, la Direction s'engage à réunir une Commission Paritaire pour régler la situation particulière ainsi créée.

Art. 26 - Retraite

C.C. du 9.6.1980

Le départ pour la retraite est obligatoire à 65 ans à la fin du trimestre anniversaire de naissance.

Art. 27 – Indemnité de Départ en Retraite et en Pré-Retraite

Avenant du 30.11.2006

Avenant du 3.5.2012

Avenant du 30.11.2006

Les salariés souhaitant quitter l'entreprise conformément aux conditions légales relatives au départ volontaire à la retraite en vigueur, bénéficient d'une indemnité de départ fixée :

↳ selon l'ancienneté dans l'entreprise à la date de la rupture des relations contractuelles,

↳ sans tenir compte de l'âge du salarié au moment du départ,

↳ selon le barème suivant, avec un règlement prorata temporis pour les anciennetés intermédiaires :

Années d'ancienneté	IDR en mois de salaire	Années d'ancienneté	IDR en mois de salaire
10	1,5	26	5,3
11	1,5	27	5,6
12	1,5	28	5,9
13	1,5	29	6,2
14	1,5	30	6,5
15	2,5	31	6,8
16	2,8	32	7,1
17	3,1	33	7,4
18	3,4	34	7,7
19	3,7	35	8
20	4	36	8,4
21	4,2	37	8,8
22	4,4	38	9,2
23	4,6	39	9,6
24	4,8	40 ans et plus	10
25	5		

Avenant du 3.5.2012

Le salaire mensuel de référence pris en compte est le meilleur salaire mensuel des trois dernières années précédant le départ à la retraite, et est composé des éléments suivants :

- points de base
- **points d'ancienneté**
- et pour les salariés en bénéficiant :
 - points personnels,
 - prime de conduite, entretien, sortie,
 - **complément d'allocations familiales,**
 - sursalaire familial.

Art. 28 – Garantie de l'Emploi

C.C. du 9.6.1980

Une commission constituée de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale, accompagnés le cas échéant d'un représentant fédéral, et d'un nombre au plus égal de représentants de la Direction a pour rôle :

- ↳ de recevoir de la Direction toutes les informations concernant le projet de modernisation, afin d'en permettre la diffusion auprès du personnel et d'en examiner avec la Direction les conséquences humaines et sociales;
- ↳ d'être informée sur les changements de structures ou de qualifications professionnelles qui pourraient relever de cette modernisation ;
- ↳ d'être consultée sur les actions de formation qui permettront au personnel de s'adapter aux nouvelles méthodes de travail ;
- ↳ de rechercher avec la Direction la solution des problèmes individuels qui pourraient apparaître lors de la modernisation.

Art. 29 – Règlement des conflits

C.C du 9.6.1980

En cas de réclamations collectives adressées par les organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec accusé de réception, la Direction a un délai de 8 jours, après réception, **pour convenir d'une date de Commission Paritaire.**

En cas de désaccord sur la fixation de cette date ou si la Commission Paritaire se **termine par un constat de différend, les parties s'engagent à respecter la procédure** suivante, dite procédure de conciliation.

A compter de la date du constat de différend, une Commission Paritaire de conciliation sera réunie dans un délai maximum de 10 jours. Cette commission sera **composée de 3 représentants de chaque organisation de salariés signataires et d'un** nombre au plus égal de représentants employeurs.

Chacun des membres de la Commission de conciliation pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même Organisation.

La Commission Paritaire saisie par la partie la plus diligente se réunit pendant une période de 4 jours francs.

La non comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation, vaut renonciation à sa demande, sauf cas de force majeure dûment constaté.

Si, à l'issue de ces réunions, aucun accord n'a pu intervenir, chacune des parties reste libre de son action.

Les parties liées par la présente Convention s'engagent à ne recourir ni à la cessation du travail, ni à la fermeture de l'établissement jusqu'à la fin de la procédure de conciliation.

Le droit de grève reconnu par la Loi ne pourra s'exercer qu'à l'issue de la procédure ci-dessus lorsqu'aucune des possibilités de conciliation n'aura pu aboutir au règlement du conflit.

Art 30 – Différends Individuels

C.C du 9.6.1980

Les différends individuels se rapportant à l'application ou à l'interprétation de l'une des clauses de la présente Convention, qui n'auraient pu être réglés dans le cadre de l'Etablissement, seront examinés par une Commission Paritaire restreinte.

ACCORD D'INTERESSEMENT COLLECTIF DU 27 JUIN 2013 POUR LES EXERCICES 2013 – 2014 – 2015.

I PRÉAMBULE

Article I - 1. Motifs de l'accord

Dans l'objectif de mieux impliquer les collaborateurs dans les performances de l'entreprise, les parties signataires ont décidé de conclure pour les trois exercices 2013, 2014 et 2015, un accord d'Intéressement collectif adapté à l'environnement économique et visant à maximiser la contribution du PMU au financement de la filière hippique.

Article I - 2. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements du PMU situés en France métropolitaine et dans les Départements d'Outremer.

L'Intéressement bénéficie à tous les collaborateurs de ces établissements, liés au PMU par un contrat de travail et ayant au moins trois mois d'appartenance juridique à l'Entreprise au dernier jour de l'exercice, ou à l'expiration de leur contrat, si celle-ci intervient avant la fin de l'exercice.

Article I - 3. Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de déterminer les modalités de calcul de l'Intéressement et de sa répartition.

I - 3.1. Modalités de calcul de l'Intéressement

L'Intéressement dépendra du niveau du résultat d'exploitation (REX), indicateur traduisant le mieux la prospérité de l'Entreprise.

I - 3.2. Modalités de répartition de l'Intéressement

La répartition entre les collaborateurs du PMU du montant global leur revenant se fait pour partie sous forme égalitaire et pour partie sous forme hiérarchisée.

II SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD ET INFORMATION DES COLLABORATEURS

Article II - 1. Suivi de l'accord par le Comité d'Entreprise

L'application du présent accord est suivie par le Comité d'Entreprise. Lors de sa réunion consacrée à l'examen annuel des comptes, le Comité d'Entreprise est chargé de vérifier l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord avant l'attribution prévue à l'article IV - 3.

A cet effet, les informations ayant servi au calcul du montant de l'Intéressement lui sont communiquées par la Direction dix jours avant la date prévue pour la réunion.

Article II - 2. Information individuelle

II - 2.1. Information initiale

Le présent accord fait l'objet d'une note d'information remise à chaque collaborateur du PMU et à tout nouvel embauché. Il en est de même pour chaque avenant.

Le texte de l'accord et de ses avenants fait l'objet d'un affichage permanent dans les services.

II - 2.2. Justification de l'attribution de l'Intéressement

Lors de chaque attribution de l'Intéressement, tous les bénéficiaires reçoivent individuellement un bulletin distinct de la fiche de paie rappelant le montant global de l'Intéressement, les règles essentielles de son calcul et de sa répartition, le montant précompté pour la C.S.G. et la C.R.D.S. et la part qui leur revient.

Pour les bénéficiaires qui auraient quitté l'entreprise à la date d'attribution de l'Intéressement, il est expressément convenu qu'il leur appartiendra d'informer la Direction des Ressources Humaines de l'adresse à laquelle l'Intéressement devra leur être transmis.

S'il n'est pas possible de les joindre à cette adresse, les sommes seront tenues à leur disposition pendant un an à compter de la date limite d'attribution. Passé ce délai, elles seront remises à la Caisse des Dépôts et Consignations où elles pourront être réclamées jusqu'au terme de la prescription trentenaire. Au-delà, elles seront versées au Trésor public.

III CARACTÉRISTIQUES DE L'INTÉRESSEMENT

Article III - 1. Nature des sommes attribuées

III - 1.1. Régime social et fiscal

Le montant d'Intéressement à répartir entre les collaborateurs selon les modalités fixées ci-après ne se substitue à aucun élément de rémunération en vigueur pendant la durée de l'accord.

Les montants d'Intéressement attribués aux collaborateurs n'ont pas le caractère de salaire pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale.

Ils ne sont pas soumis aux cotisations salariales, à l'exception de la C.S.G. et de la C.R.D.S., précomptées par l'employeur et reversées à l'URSSAF.

En revanche, ils sont soumis à l'Impôt sur le Revenu.

Ils ne peuvent être considérés comme un avantage acquis.

III - 1.2. Caractère aléatoire

L'Intéressement dépendant de l'évolution du résultat d'exploitation du PMU, il est en conséquence variable et peut être nul.

Les montants d'Intéressement attribués aux collaborateurs résultent des règles de calcul et de répartition définies dans le présent accord.

Nul ne peut prétendre percevoir un montant d'Intéressement autre que celui découlant du résultat annoncé et conforme à l'accord.

Article III - 3. Définition des termes employés

Les montants d'Intéressement attribués aux collaborateurs sont déterminés selon un mode de calcul et un mode de répartition faisant référence à des éléments dont la lecture s'effectue à partir des définitions figurant en annexe.

IV CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT

Le calcul de l'Intéressement se fait en 2 étapes :

- ↳ la détermination du montant global brut de l'Intéressement,
- ↳ la détermination du montant individuel brut d'Intéressement.

Article IV - 1. Montant global brut d'Intéressement

Pour la période 2013-2015, l'intéressement sera versé proportionnellement au résultat d'exploitation réalisé et ce, dans les conditions suivantes.

Le versement de l'intéressement commence dès lors que le résultat d'exploitation est supérieur à 790 millions d'euros.

A partir de ce seuil de 790 millions d'euros, l'intéressement sera versé proportionnellement au résultat d'exploitation à raison de 0,01% de résultat d'exploitation supplémentaire versé sous forme d'intéressement par million de résultat d'exploitation supplémentaire engrangé.

Le versement de l'intéressement est plafonné en pourcentage (uniquement) à hauteur de 1% du résultat d'exploitation obtenu dès lors que le résultat d'exploitation égale ou dépasse 890 millions d'euros.

Exemples :

si le résultat d'exploitation est égal à 807.452.869 euros, l'intéressement versé sera égal à $[807.452.869 - 790.000.000] \times [0,01\% / 1.000.000] \times 807.452.869 = 1.409.237$ euros,

↳ si le résultat d'exploitation est égal à 832.512.735 euros, l'intéressement versé sera égal à $[832.512.735 - 790.000.000] \times [0,01\% / 1.000.000] \times 832.512.735 = 3.539.239$ euros,

↳ si le résultat d'exploitation est égal à 874.996.000 euros, l'intéressement versé sera égal à $[874.996.000 - 790.000.000] \times [0,01\% / 1.000.000] \times 874.996.000 = 7.437.116$ euros,

↳ si le résultat d'exploitation est égal à 900.000.000 euros, l'intéressement sera égal à $900.000.000 \times 1\% = 9.000.000$ euros.

Le montant distribuable est exprimé en euros et arrondi à l'euro près.

Le montant global brut d'Intéressement ainsi calculé ne peut pas conduire, par définition, à un dépassement du plafond prévu au premier alinéa de l'article L3314-8 du Code du travail, qui est de 20% du total des salaires bruts.

Article IV - 2. Montant individuel d'Intéressement

Le régime de répartition retenu cumule une part égalitaire et une part hiérarchisée.

IV - 2.1. Part répartie de façon égalitaire

60% du montant global d'Intéressement distribuable sont répartis entre tous les bénéficiaires proportionnellement à leur taux d'activité payée au cours de l'exercice considéré, par référence à leur durée de présence dans l'Entreprise au cours de l'exercice.

Un nombre de jours de répartition est calculé et arrondi à l'entier supérieur pour chaque bénéficiaire, sur la base de 360 jours annuels.

Ce nombre de jours est rapporté au total des jours de répartition de l'ensemble des bénéficiaires pour déterminer la part répartie de façon égalitaire (PÉ) du bénéficiaire.

Ainsi, tous les salariés à temps plein ayant travaillé toute l'année ont la même part égalitaire, quel que soit leur salaire.

IV - 2.2. Part répartie de façon hiérarchisée

40% du montant global d'Intéressement distribuable sont répartis entre tous les bénéficiaires proportionnellement à leur salaire brut annuel perçu au cours de l'exercice.

Le salaire brut annuel retenu dans la répartition inclut les éléments précisés en annexe.

Ce salaire est rapporté au total des salaires bruts annuels de l'ensemble des bénéficiaires pour déterminer la part répartie de façon hiérarchisée (PH) du bénéficiaire.

Ainsi, les différences de salaire n'interviennent qu'à 40% dans le versement de l'Intéressement.

IV - 2.3. Montant individuel total

Le montant individuel d'Intéressement (MII) est la somme, pour chaque bénéficiaire, de la part répartie de façon égalitaire et de la part répartie de façon hiérarchisée.

$$\text{MII} = \text{PÉ} + \text{PH}$$

Conformément aux dispositions légales, le montant individuel attribué au titre d'un exercice ne pourra excéder le plafond prévu au 2ème alinéa de l'article L3314-8 du Code du travail (la moitié du montant du plafond annuel de la Sécurité Sociale). Les excédents éventuels feraient l'objet d'une nouvelle répartition entre les autres bénéficiaires selon les modalités ci-dessus.

Article IV - 3. Date d'attribution de l'Intéressement

L'attribution de l'Intéressement est effectuée dès que le Comité d'Entreprise a vérifié l'exactitude du calcul de l'Intéressement et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord, lors de sa réunion prévue à l'article II - 1, en principe avant le 1er août de l'année suivant l'exercice considéré.

Toute somme qui, par exception, ne pourrait être attribuée, en application du présent accord, avant la date limite du 1er août, produirait un intérêt au taux légal en vigueur. Les intérêts servis en même temps que l'Intéressement, bénéficient des mêmes exonérations sociales que celui-ci, mais ne sont pas soumis à la CSG et à la CRDS.

ANNEXE DÉFINITION DES TERMES EMPLOYÉS

1. Éléments de calcul du montant global d'Intéressement

Calcul du résultat d'exploitation :

Les éléments pris en compte dans l'indicateur d'Intéressement figurent dans les agrégats du compte de résultat de l'exercice comptable allant du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

1°) ENJEUX - Retour parieurs = Produit Brut des Paris

Retour parieurs = retour parieurs sur enjeux + bonus + offres de fidélité + abondements online

2°) Produit Brut des Paris - Fiscalité Etat / enjeux - Partenaires étrangers + Autres produits

= MARGE BRUTE (I)

3°) MARGE BRUTE (I) - Charges d'exploitation (II) = RESULTAT D'EXPLOITATION (I-II)

Le calcul du résultat d'exploitation est celui qui est présenté dans les comptes sociaux de l'Entreprise.

La cible est susceptible d'être retraitée pour prendre en compte :

- les modifications de présentation des comptes entre la cible et le résultat d'exploitation de l'exercice, notamment par l'évolution des normes et des règles d'imputation comptables,
- les modifications législatives ou réglementaires de calcul ou de date d'application des prélèvements et taxes sur les jeux.

En particulier, la « redevance destinée à financer les missions de service public des Sociétés de Courses » sera retraitée dans ce cadre lorsqu'elle sera versée, quelles que soient ses modalités de versement.

Ces retraitements permettront de mesurer la prospérité de l'entreprise en comparant le résultat d'exploitation et la cible sur des bases identiques.

2. Éléments de répartition de l'Intéressement

Bénéficiaires : Collaborateurs du PMU répondant aux conditions d'ancienneté au cours de l'exercice considéré (article I - 2) pour bénéficier de l'Intéressement.

Salaire brut annuel : Montant brut versé au bénéficiaire au cours de l'exercice, incluant et excluant les rubriques suivantes :

➤ **Éléments inclus :**

- points de base
- **points d'ancienneté**
- **points personnels (versés jusqu'au 30 avril 2013)**
- prime de juin
- prime de novembre
- prime de présence continue
- points opérations
- sursalaire familial
- **compléments d'Allocations Familiales**
- avantages en nature
- prime itinérants : entretien, conduite, sortie, découchage
- rémunération variable (primes sur objectifs)
- **rémunération variable de l'encadrement des agences**
- rémunération commerciale variable
- gratifications exceptionnelles
- primes de détachement

➤ **Éléments exclus :**

- astreintes
- heures supplémentaires/complémentaires/majorées
- nocturnes
- prime horaire long
- congés payés sur nocturnes
- congés payés sur suppléments
- indemnités départ en retraite
- indemnités fin CDD
- différentiel loyer
- prime d'éloignement
- indemnités paiement congés non pris
- prime de mobilité
- paiement CET
- prime 25 ans de travail
- prime de mariage
- prime diplôme

Taux d'activité : Pourcentage d'activité du bénéficiaire, payée en "équivalent temps plein" au cours de l'exercice, calculé par référence à sa durée de présence dans l'Entreprise au cours de l'exercice.

Le taux de 100% est celui d'un collaborateur présent à temps plein toute l'année. Pour les collaborateurs travaillant à temps partiel, le taux d'activité payée est pris en compte.

Durée de présence : Périodes de travail effectif, y compris la formation professionnelle continue suivie pendant les heures de travail, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et payées comme tel : congés payés, congés légaux et conventionnels pour événements familiaux, exercice de mandats de représentation du personnel, congé de maternité ou d'adoption, congé de paternité et absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail survenu chez un précédent employeur).

Il est précisé que sont assimilés de plein droit à du travail effectif :

- ⇒ Le Congé Individuel de **Formation (CIF), s'agissant de formation professionnelle** continue suivie pendant les heures de travail.
- ⇒ **Les absences liées à l'exercice de la fonction de conseiller prud'homme ou de conseiller** du salarié.
- ⇒ Les absences consécutives à un accident de trajet reconnu par la Sécurité Sociale comme accident du travail au PMU.
- ⇒ Le préavis payé non effectué.

Sont également assimilés à du travail effectif mais comptabilisés en jours de répartition à **hauteur du taux d'activité qui est payé** :

- ⇒ Le congé conventionnel à demi-salaire faisant suite à un congé de maternité, pour 50%.
- ⇒ **Le congé parental lorsqu'il est payé partiellement.**
- ⇒ Le «mi-temps thérapeutique», pour 50%.
- ⇒ **La dispense d'activité accordée aux collaborateurs en «régime spécifique» et payée à 50%.**

La durée de présence est diminuée de la durée des autres absences intervenues au cours de l'exercice.

Les motifs d'absence retenus à ce titre sont les suivants :

- ⇒ Maladie, payée et sans solde.
- ⇒ Absence sans motif.
- ⇒ Mise à pied.
- ⇒ **Congés sans solde (sabbatique, parental ou pour création d'entreprise).**

Ces absences sont décomptées en jours calendaires. Chaque jour d'absence génère un abattement de 1/360^{ème} sur le total des jours de répartition, sur la base d'une activité à temps plein.

ACCORD DU 25 JUIN 2004 RELATIF AU DISPOSITIF D'AIDES A LA MOBILITE REVISE PAR L'ACCORD GPEC DU 31 OCTOBRE 2013.

Préambule

Depuis de très nombreuses années, notamment depuis 1998, et jusqu'en 2003, le P.M.U. a connu une période de réorganisation profonde avec pour **objectif de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise**. Cette période a notamment donné lieu à de nombreuses mutations que l'entreprise s'est attachée à accompagner par des mesures tendant à favoriser le maintien des salariés dans l'entreprise.

Cette phase de réorganisation est désormais achevée. Toutefois, la **mobilité reste liée à l'activité même du P.M.U. qui s'exerce sur l'ensemble du territoire et constitue à la fois :**

- ↳ un moyen de développement professionnel individuel :
La mobilité constitue pour les collaborateurs un des moyens d'ouverture et d'accroissement de leurs compétences, de leur expérience, donc de leur évolution professionnelle.

- ↳ un moyen d'adéquation des compétences aux besoins de l'entreprise :
La mobilité constitue pour l'entreprise l'un des moyens de développement du savoir-faire de ses collaborateurs. Elle est ainsi à même de contribuer à la réalisation de l'objectif du P.M.U., de privilégier chaque fois que cela est possible le recours à ses ressources internes pour faire face aux besoins en personnel. Pour permettre au personnel de l'entreprise de faire acte de candidature, les postes disponibles à l'exception des postes de Directeurs, de Responsables de département et des postes nécessitant une expertise particulière, sont portés à la connaissance des collaborateurs au moyen de la diffusion d'Opportunité Mobilité (O.M.).

Champ d'application

Le dispositif d'aides à la mobilité décrit ci-après s'applique à l'ensemble des collaborateurs du P.M.U. quels que soient leur poste et leur statut, dès lors que la mutation intervient par nécessité de service (réponse à une Opportunité Mobilité ou décision de la Direction) et que les intéressés remplissent les conditions prévues, hors cas de pures convenances personnelles.

Durée de l'Accord et Entrée en Vigueur

Cf. dernière partie du recueil.

CHAPITRE I

MOBILITE AU SEIN DES ENTITES P.M.U. SITUEES EN France METROPOLITAINE

Article 1 : Champ d'application

Le dispositif décrit ci-après vise toutes les mutations intervenant par nécessité de service et entraînant un changement de lieu de travail et concernant :

Article 1.1 : Les salariés affectés vers une fonction « sédentaire »

Mutation Paris / région parisienne

Est considéré comme mutation « Paris / région parisienne » tout **changement de lieu de travail, à l'intérieur de –ou vers–** la zone, réunissant les conditions suivantes :

♦Pour les salariés initialement « sédentaires »

↳ **distant de plus de 40 kms du précédent lieu d'affectation, en augmentant le temps de transport (trajet en transport en commun selon le parcours le plus direct)**

ou

↳ **créant des contraintes quotidiennes supplémentaires de temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail en augmentant le temps de transport d'une demi-heure et donnant lieu à un temps de trajet supérieur à une heure (trajet en transport en commun selon le parcours le plus direct).**

♦Pour les salariés initialement « itinérants ».

↳ **dont la distance domicile actuel – lieu d'affectation est supérieure à 40 kms**

ou

↳ **dont le temps de trajet domicile actuel – lieu d'affectation est supérieur à 1 heure.**

Mutation province

Est considéré comme mutation « province », tout **changement de lieu de travail, à l'intérieur de –ou vers–** cette zone, réunissant les conditions suivantes :

♦Pour les salariés initialement « sédentaires » :

↳ **distant de plus de 40 kms du précédent lieu d'affectation,**

et

augmentant d'au moins 20% la distance du trajet quotidien entre le domicile et le lieu de travail.

♦Pour les salariés initialement « itinérants » :

↳ dont la distance entre le domicile actuel et le lieu d'affectation est supérieur à 40 kms.

Article 1.2 : Les salariés affectés vers une fonction « itinérante »

Est considéré comme mutation, tout changement de lieu de travail réunissant les conditions suivantes :

↳ distance domicile actuel du salarié et « lieu de travail » au sens du **point moyen de la zone géographique où l'activité sera exercée** (barycentre) est supérieure à 40 kms,

et

↳ nécessitant un déménagement effectif vers le nouveau secteur **d'activité, pour que le nouveau lieu d'habitation se situe dans un rayon** de 30 kms du barycentre pour les mutations dans les Agences de la Direction Régionale Ile de France et 50 kms dans les Agences des autres Directions Régionales.

Le lieu de travail, pour les collaborateurs Responsable de Secteur Commercial et Responsable Technico-Commercial est le barycentre du **secteur d'affectation** (identifié par la DRC).

Les temps de trajet seront calculés :

↳ sur le site Citéfutée en transport en commun pour les sédentaires et sur la base du transport le plus rapide à 8 heures du matin,

↳ sur le site Michelin pour les itinérants sur la base du trajet le plus rapide à 8 heures du matin.

Article 2 : Indemnités

Article 2.1 : Indemnité de Mobilité

Tout changement de lieu de travail, tel que défini à l'article 1 du présent accord, donnera lieu au versement d'une indemnité unique de mobilité fixée à 40 000 points.

Dans le cas où un couple –dont les deux conjoints sont des salariés de **l'entreprise et sont et seront domiciliés à la même adresse-** est muté dans **les conditions prévues à l'article 1 du présent accord, une seule indemnité** de 40 000 points sera versée.

L'indemnité de mobilité prévue au présent article se substitue à celle de l'article 9 Bis de la Convention Collective, Cadres.

Article 2.2 : Indemnité d'installation

En cas de déménagement effectif du collaborateur, tout changement de lieu de **travail, tel que défini à l'article 1 du présent accord, donnera lieu au versement d'une indemnité d'installation de 1218 € (pour 2004)** par référence au barème établi par la Sécurité Sociale comme donnant lieu à exonération de cotisations, ce barème évoluant en application de la

réglementation en vigueur. Conformément à la législation applicable cette **indemnité pourra être exclue de l'assiette des cotisations sociales si et seulement si les deux conditions posées par la Sécurité Sociale suivantes sont remplies :**

- ↳ **distance séparant l'ancien logement du nouveau lieu de travail au moins égale ou supérieure à 50 kms,**
- ↳ **temps de trajet aller entre l'ancien logement et le nouveau lieu de travail supérieur ou égal à 1 h 30.**

Cette indemnité sera majorée de l'indemnité d'installation pour enfant à charge de **101,5 € (pour 2004)**, par référence au barème établi par la Sécurité Sociale comme donnant lieu à exonération de cotisations, ce barème évoluant en application de la réglementation en vigueur. Conformément à la législation applicable, cette indemnité pourra être **exclue de l'assiette des cotisations sociales si et seulement si les deux conditions énoncées ci-dessus sont remplies et dans la limite de trois enfants soit 304,5 €.**

NB : Pour 2014 :1427,40€; 118,9€ par enfant à charge, dans la limite de 356,7€

Article 2.3 : Majorations de l'indemnité de mobilité

En cas de déménagement effectif du collaborateur, l'indemnité de mobilité prévue à l'article 2.1 sera majorée de 2100 points par enfant à charge :

- ↳ soit ouvrant droit au versement du complément familial prévu par la Convention Collective du P.M.U.,
- ↳ soit si le salarié ne perçoit pas ce complément du P.M.U., par enfant à charge ouvrant droit à un tel complément perçu par son conjoint.

De même, en cas de déménagement effectif du couple muté –dont les **deux conjoints sont des salariés de l'entreprise et sont et seront domiciliés à la même adresse–, l'indemnité de mobilité prévue à l'article 2.1 sera majorée de 6 500 points au titre du conjoint.**

Article 2.4 : Accompagnement complémentaire

Accord GPEC du 31.10.2013

Tout changement de lieu de travail, tel que défini à l'article 1 de l'accord du 25 juin 2004 relatif au dispositif d'aides à la mobilité, donne lieu, en cas de déménagement effectif du collaborateur, à un accompagnement complémentaire utilisé au choix du salarié ; au plus tard un an après la date anniversaire de la mutation :

- ↳ **soit pour le financement d'une action d'aide à la mobilité pour le conjoint qui aurait dû quitter son activité professionnelle précédente du fait de la mutation du collaborateur du PMU (bilan de compétences, formation, validation des acquis, outplacement...). Cette prestation d'un montant de 8000 € HT est réglée directement par le PMU au cabinet d'assistance retenu.**

↳ soit au titre d'aide complémentaire à l'installation sous forme de prime d'un montant de 3000 € bruts.

Accord Mobilité du 25.06.2004

Article 3 : Déplacement préalable

Article 3.1 : Frais de déplacement

Le P.M.U. prend en charge les frais, calculés selon le barème en vigueur et **remboursés sur justificatifs, d'un déplacement préalable (2 nuits d'hôtel maximum, frais de repas, trajet sur la base des tarifs SNCF selon les règles applicables dans l'entreprise) y compris pour le conjoint, même s'il ne travaille pas dans l'entreprise.**

Par ailleurs, pour faciliter les démarches du collaborateur, les frais de **location d'un véhicule de catégorie A font l'objet d'un remboursement sur présentation des justificatifs afférents, cette prise en charge visant exclusivement la période des jours de déplacement préalable prévues à l'article 3.2.**

Article 3.2 : Jours de déplacement

Trois journées de déplacement préalable, obligatoirement prises avant la période probatoire et distinctes de celle-ci, sont accordées, sans que soit affectée la prime de présence continue.

Article 4 : Période probatoire

Article 4.1 : Notification

La nouvelle affectation est notifiée par courrier valant avenant au contrat **de travail, précisant la date d'effet de la période probatoire et sa durée,** celle-ci étant fixée au regard de la nature du poste et des responsabilités afférentes.

Article 4.2. : Durée

La période probatoire est fixée à :

- ↳ 1 mois, lorsque la nouvelle affectation s'inscrit dans le cadre de la même filière professionnelle,
- ↳ 2 mois, lorsqu'il s'agit d'une autre filière professionnelle ou d'un changement de niveau de responsabilité,
- ↳ elle pourra être renouvelée d'une durée équivalente.

Avant l'échéance prévue, l'intéressé est prévenu par son Responsable hiérarchique du résultat concluant ou non de la période probatoire. De même, dans un délai identique, l'intéressé informe son Responsable hiérarchique de son souhait de se voir confirmé ou non dans ses nouvelles fonctions.

Si la période probatoire n'est pas concluante, le collaborateur, ayant répondu à une Opportunité Mobilité, et dont le poste d'origine n'est pas un poste de statut Cadre, retrouve ce poste d'origine.

Dans les autres cas, le collaborateur retrouve son poste d'origine s'il est disponible, ou se voit proposer une nouvelle affectation de nature équivalente, compte tenu des postes disponibles dans l'entreprise et des souhaits exprimés.

Accord Accompagnement des métiers de la force de vente du 31.10.2013

Les dispositions de l'article 4.2 du Chapitre I de l'accord du 25 juin 2004 ne sont pas applicables aux mutations effectuées dans le cadre de l'évolution d'organisation des métiers de la Force de vente, pour laquelle le Comité d'entreprise a rendu un avis le 29 août 2013.

Par dérogation à cet accord, les dispositions suivantes sont appliquées : seuls les salariés initialement RTC, optant pour le poste de CdS, bénéficieront d'une période probatoire.

Cette période probatoire sera d'une durée de 6 mois, du 1^{er} janvier au 30 juin 2014.

Accord Mobilité du 25.06.2004

Article 4.3 : Frais durant la période probatoire

Pendant la durée de la période probatoire, le collaborateur muté bénéficie de la prise en charge des frais d'hôtel, de taxe de séjour, de petit déjeuner et de repas du soir pris au restaurant sur place, ou des frais de résidence hôtelière (gîte) et de taxe de séjour, selon le barème en vigueur, et sur justificatifs.

Article 5 : Confirmation d'affectation

A l'issue de la période probatoire satisfaisante, l'intéressé est confirmé dans son affectation.

Article 6 : Déménagement

Article 6.1 : Frais de déménagement.

Les collaborateurs concernés, en accord avec la D.R.H., font établir trois devis NF. Après accord sur le choix du prestataire et le montant du devis, le règlement des frais d'un déménagement est assuré directement par le P.M.U. au prestataire retenu.

Article 6.2 : Date de déménagement.

Sauf autorisation expresse prise par la D.R.H. en concertation avec le supérieur hiérarchique, le déménagement est réalisé à l'issue de la

période probatoire satisfaisante, et au maximum dans les 6 mois suivant cette date.

Article 6.3 : Jour de déménagement.

Il est fait application de l'article 3, 1er alinéa de l'accord du 24 février 1993, accordant une journée pour effectuer le déménagement sans que soit affectée la prime de présence continue.

Article 7 : Aides au logement

Article 7.1 : Dispositif Mobilipass / Locapass

Pour faciliter son installation, le collaborateur muté pourra bénéficier, selon les règles en vigueur, des dispositifs Locapass et Mobilipass gérés dans le cadre de la cotisation versée par l'entreprise au titre du 1% logement.

Article 7.2 : Compensation double loyer

Dans le cas d'enfant(s) scolarisé(s), une compensation de double loyer est accordée au vu de justificatifs pour la période s'écoulant entre la date de la mutation définitive du salarié et la date de la fin de l'année scolaire en cours fixée à 50% du montant de l'ancien loyer ou de la valeur locative du logement initial.

La compensation ne s'appliquera pas aux mutations connues avant le 1er juin et prenant effet au plus tard avant le 1er octobre.

Article 7.3 : Différentiel de loyer pour les affectations au sein d'implantations appartenant au Siège et à la Direction Régionale d'Ile de France / Dom.

Dans le cas où, dans des conditions de logement comparables (sur la base du nombre de pièces ou du nombre de mètres carrés), le changement de résidence entraîne pour le salarié venant de province, une augmentation du coût du logement, une indemnité différentielle est versée pendant 3 ans maximum. Elle correspond à 70% de l'écart entre la valeur locative du logement de la région d'origine et celle de la région d'accueil (départements 75-77-78-91-92-93-94-95).

CHAPITRE II

MOBILITE AU SEIN DES DOM

Article 1 : Champ d'Application

Les dispositions décrites ci-après visent exclusivement les affectations pour une durée déterminée dans les DOM qui interviennent par nécessité de service, et entraînent ainsi un changement de lieu de travail.

Article 2 : Indemnités

Tout changement de lieu de travail tel que défini à l'article 1 du présent chapitre, donnera lieu au versement des indemnités définies à l'article 2 du chapitre I.

L'indemnité de mobilité prévue au présent article se substitue à celle de l'article 9 Bis de la Convention Collective, Cadres.

Article 3 : Rémunération

Tout changement de lieu de travail, tel que défini à l'article 1 du présent chapitre, donne lieu à une majoration du salaire mensuel de base de :

- ↳ 40% pour tout collaborateur,
- ↳ à l'exception des Directeurs d'Agence, pour lesquels la majoration est de 30%.

Cette majoration de salaire cesse automatiquement à l'issue de l'affectation au sein des DOM.

Article 4 : Déplacement Préalable

Article 4.1 : Frais de déplacement

Le P.M.U. prend en charge les frais, calculés selon le barème en vigueur et remboursés sur justificatifs, d'un déplacement préalable (2 nuits d'hôtel maximum, frais de repas, trajet sur la base des tarifs en avion, en période rouge, classe Alizé, selon les règles applicables dans l'entreprise) y compris pour le conjoint, même s'il ne travaille pas dans l'entreprise.

Par ailleurs, pour faciliter les démarches du collaborateur, les frais de location d'un véhicule de catégorie A font l'objet d'un remboursement sur présentation des justificatifs afférents, cette prise en charge visant exclusivement la période des jours de déplacement préalable prévues à l'article 4.2.

Article 4.2 : Jours de déplacement

Trois journées de déplacement préalable sont accordées, sans que soit affectée la prime de présence continue.

Article 5 : Frais d'Hébergement éventuels avant l'entrée dans le nouveau logement

Le collaborateur détaché bénéficie, à l'exception des Directeurs d'Agence, de la prise en charge :

- ↳ des frais d'hôtel, de taxe de séjour, de petit déjeuner et de repas du soir pris au restaurant sur place,
- ↳ ou des frais de résidence hôtelière (gîte) et de taxe de séjour, jusqu'au déménagement effectif et en toute hypothèse pour une période maximale de 3 mois, selon le barème en vigueur et remboursés sur justificatifs.

Article 6 : Logement de Fonction

Les Directeurs d'Agence bénéficient d'un logement de fonction meublé pendant toute la période de l'affectation, le loyer étant pris en charge par le P.M.U. (ainsi que la taxe d'habitation), cet élément constituant un avantage en nature.

Les frais d'hébergement jusqu'à l'installation effective dans le logement de fonction sont pris en charge par le P.M.U., dans les mêmes conditions que celles énoncées à l'article 5.

Article 7 : Déménagement

Article 7.1 : Frais de déménagement

Les collaborateurs concernés, en accord avec la D.R.H., font établir trois devis NF. Après accord sur le choix du prestataire et le montant du devis, **le règlement des frais d'un déménagement est assuré directement par le P.M.U. au prestataire retenu.**

Pour les Directeurs d'Agence qui bénéficient d'un logement de fonction meublé, la prise en charge du déménagement ne concerne que les effets personnels, à l'exclusion du mobilier.

En outre, le P.M.U. prend en charge, au vu de justificatifs, les frais de transport par bateau d'un véhicule personnel du collaborateur.

Enfin, le P.M.U. prend en charge, si nécessaire, les frais de garde meuble, pendant toute la période de l'affectation, remboursés mensuellement sur justificatifs.

La récupération du mobilier et des effets personnels, au cours de l'affectation, reste à la charge du collaborateur.

Article 7.2 : Date de déménagement

Sauf autorisation expresse prise par la D.R.H. en concertation avec le supérieur hiérarchique, le déménagement doit être réalisé dans les 3 mois suivant la date d'affectation.

Article 7.3 : Différentiel de loyer

Dans le cas où, dans des conditions de logement comparables (sur la base du nombre de pièces ou du nombre de mètres carrés), le changement de résidence entraîne pour le salarié, une augmentation du coût du logement, une indemnité différentielle est versée pendant toute la durée **de l'affectation, à l'exception des directeurs d'Agence qui bénéficient d'un logement de fonction.**

Elle correspond à 70% de l'écart entre la valeur locative du logement de la région d'origine et celle de la région de détachement.

Article 8 : Voyage Annuel

Le P.M.U. prend en charge, une fois par an, les frais de transport du collaborateur et des membres directs de sa famille (conjoint, enfants à charge), **sur la base d'un aller/retour en avion, en période rouge, classe Alizé, pour se rendre en Métropole.**

Article 9 : Retour en Métropole

Article 9.1 : Lors de son retour en Métropole pour la prise de poste, le collaborateur bénéficie des dispositions prévues pour le déplacement préalable, le déménagement, ainsi que les primes et indemnité de mobilité telles que prévues aux articles 2, 3, et 6 du Chapitre I.

Article 9.2 : Recherche d'un nouveau logement au retour en Métropole

Une assistance technique est assurée, à la demande de l'intéressé, par l'intermédiaire d'un organisme spécialisé mandaté par la D.R.H. (aide à la recherche d'un nouveau logement, achat ou location, démarches administratives liées à l'installation).

Le collaborateur bénéficie en outre du dispositif prévu à l'article 7.1. du Chapitre I.

ACCORD DU 16 DECEMBRE 2010 RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (ARRIVE A ECHEANCE).

ACCORD DU 31 OCTOBRE 2013 RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (2014 – 2016).

PRÉAMBULE

La Raison d'Etre du PMU qui est de « contribuer, à travers ses clients, au développement de la filière hippique », définit les orientations stratégiques à moyens et long termes présentées dans le cadre de la Vision PMU 2020. Cette démarche, entamée en juin 2012, vise à ouvrir une large réflexion sur l'avenir du modèle de croissance de l'entreprise.

Ce modèle de croissance a atteint ses limites ; d'où la nécessité de mener cette réflexion pour en trouver un nouveau. L'ambition du PMU est d'investir sur de nouveaux relais de croissance, qui seront des leviers de recrutement de nouveaux clients au profit du pari hippique.

Pour ce faire, le PMU doit devenir une entreprise de jeux plus internationale, innovante et ouverte avec une activité d'opérateur de paris à l'étranger et se positionner en acteur de référence sur tous les jeux d'argent online et offline autorisés.

Depuis 2007, la pénétration des paris hippiques est en baisse. L'activité dans les réseaux physiques, hors densification de l'offre et des programmes, tend à régresser sensiblement. A cet égard, la croissance de l'activité paris hippiques n'a été que de 0,5 % en 2012, et depuis, en régression de 2% dans le réseau de points de vente.

Dans un contexte de concurrence et de régulation accrues, le PMU doit désormais exploiter toutes les potentialités des technologies et développer des réseaux aussi bien physiques, numériques que sociaux. Par une approche centrée clients, l'enjeu est de réinventer un modèle de pari hippique attractif pour retrouver la croissance et être compétitif sur toutes les offres de jeux d'argent autorisées ; celles-ci constitueront de nouveaux relais de croissance et des leviers de recrutement au profit du pari hippique.

C'est la raison pour laquelle, les réseaux de distribution sont aussi amenés à évoluer. En complément des points de vente historiques, le PMU doit exploiter toutes les potentialités des technologies et développer d'autres types de canaux, physiques, numériques et sociaux pour élargir sa clientèle. Une plus grande perméabilité online - offline permettra d'être présent dans des lieux ne possédant pas d'équipements PMU traditionnels. L'approche résolument centrée clients signifie que l'offre du PMU sera également beaucoup plus segmentée et personnalisée pour retrouver de la compétitivité ; l'objectif étant d'assurer une croissance

sensible aux paris hippiques sur les années à venir et continuer à gagner des parts de marché sur les paris sportifs et le poker.

Par ailleurs, l'activité internationale constitue un relais de croissance pérenne s'appuyant sur une implantation géographique étendue et des moyens diversifiés.

L'activité internationale, qui génère 2 % de la marge nette hors France actuellement, devrait représenter plus de 10 % en 2020.

Au regard de ces perspectives à long terme, on peut retenir comme objectifs majeurs à horizon 2016 :

- **Consolider l'activité hippique qui demeure le cœur de métier de l'entreprise,**
- **Renforcer le leadership sur le canal internet sur les 3 segments d'activité (hippique, sportif et poker),**
- **Développer tous les relais de croissance pour accroître la compétitivité du PMU sur la qualité de service des Systèmes d'Information, sur la Relation Client et « l'image », tout en assurant la maîtrise des coûts de gestion de l'entreprise.**

En conséquence, les orientations stratégiques retenues déterminent les effets prévisibles en termes d'emplois ; à savoir, un besoin d'anticipation et d'adaptation afin que les collaborateurs exercent les métiers correspondant à l'activité présente mais aussi future.

Au-delà de l'intégration des dispositions qui portent sur les contrats de génération, l'âge légal de départ en retraite et le nombre d'années de cotisation qui allongent la durée des carrières, conduisent le PMU à prendre en compte les départs prévisionnels en retraite en recherchant davantage à adapter son organisation aux évolutions nécessaires à l'exercice des métiers pour mieux appréhender le développement de l'activité des prochaines années.

Pour ce faire, le PMU veillera à assurer en interne les moyens de développer la carrière des collaborateurs par la mise en œuvre, notamment, de parcours de formation et de moyens de développement professionnel adaptés.

Cet accord témoigne de la volonté de la Direction de choisir la voie du dialogue social constructif et de la négociation collective pour préciser les engagements du PMU en matière de développement des compétences et d'accompagnement professionnel en favorisant le rôle d'acteur du collaborateur dans la construction de son projet professionnel. Ce choix procède de la conviction que les évolutions de l'entreprise ne peuvent s'opérer sans les salariés, leurs représentants et les organisations syndicales.

CHAPITRE I – MODALITES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE SUR LA STRATEGIE ET SUR LES EFFETS PREVISIBLES SUR LES EMPLOIS ET LES COMPETENCES

I.1 Principes généraux

La procédure d'Information / Consultation du Comité d'Entreprise est initiée tous les ans durant le premier trimestre de l'année et se déroule en 2 temps :

Le Comité d'Entreprise est informé au cours d'une même réunion des orientations stratégiques et des effets susceptibles d'en résulter.

- 1) Le Comité d'Entreprise est consulté sur les orientations stratégiques et les effets prévisibles de la stratégie, sur les emplois et les compétences le mois suivant.
- 2) Le cas échéant, le Comité d'Entreprise peut proposer des orientations alternatives. L'avis du CE est transmis au conseil d'administrateurs. Le CE est informé point par point de la réponse donnée par le conseil d'administrateurs qui succède au recueil de son avis.

Les documents d'information préalable sont adressés aux membres du Comité d'Entreprise deux semaines avant la réunion correspondante afin d'assurer un temps nécessaire à l'examen de ces documents.

Compte tenu de leur nature, les informations relatives aux orientations stratégiques à 3 ans constituent un document de nature confidentielle transmis sous couvert des dispositions de l'article L2325-5 du Code du Travail relatif à l'obligation de confidentialité des membres du Comité d'Entreprise.

La mise en œuvre de cette procédure ne remet pas en cause la consultation du Comité d'Entreprise chaque fois que celle-ci est requise par le Code du travail ; notamment, elle ne se substitue pas à l'Information / Consultation annuelle relative au Rapport sur l'emploi et au Bilan social.

Par ailleurs, si un événement important vient à modifier les orientations stratégiques de l'entreprise, le Comité d'Entreprise en est informé, au plus tard au cours de la réunion mensuelle la plus proche ou, si nécessaire, lors d'une réunion extraordinaire.

I.2 Modalités

I.2.1 Information sur les orientations stratégiques

Lors de la première réunion qui formalise, en début d'année, l'engagement de la procédure, la Direction générale présente les orientations stratégiques aux membres du Comité d'Entreprise en livrant une information globale à horizon de 3 ans.

Le document transmis porte sur :

- **Les éléments de contexte de l'activité du PMU et de son environnement,**
- **Les perspectives de l'évolution de l'activité de l'entreprise pour les 3 prochaines années,**
- **Les axes stratégiques et les principales actions envisagées.**

I.2.2 Information sur les effets prévisibles sur l'emploi et les compétences

Dans le prolongement des orientations **stratégiques de l'entreprise**, il est procédé à une analyse des effets prévisibles des orientations retenues sur **l'emploi et les compétences tant sur le plan quantitatif que qualitatif**. En complément des informations stratégiques, un document de synthèse comprenant **les données utiles sur l'évolution de l'emploi et ses perspectives**, est communiqué aux membres du Comité d'Entreprise dans le délai précisé à l'article I.1 du présent accord.

Ce document vise à la compréhension de l'évolution des emplois, à partir d'un **diagnostic des métiers et compétences susceptibles d'évoluer** et comprend des éléments chiffrés concernant :

- la situation estimée des effectifs,
- les perspectives de mobilité,
- les prévisions de départs en retraite,
- les projets de formation.

Le Comité d'Entreprise est consulté au cours d'une seconde réunion qui intervient au plus tard, avant la fin du premier trimestre de chaque année.

I.3 Information des collaborateurs

Les collaborateurs sont informés sur les principales orientations stratégiques de **l'entreprise et leurs conséquences en termes d'emploi et de compétences** via les moyens de communication habituels de **l'entreprise**.

CHAPITRE II – METTRE EN PLACE UNE DEMARCHE GPEC AVEC UN OBSERVATOIRE DES METIERS

La gestion anticipée des métiers, des emplois et compétences a pour objet de définir la meilleure adéquation possible entre les besoins identifiés et **les ressources disponibles dans l'entreprise afin notamment d'anticiper et d'organiser les formations, les mobilités ou les recrutements nécessaires.**

Le PMU dispose actuellement d'un répertoire des métiers par Direction consultable sur l'Intranet de l'entreprise où figure l'ensemble des fiches de poste.

Ces fiches décrivent les principales missions, activités professionnelles et compétences requises pour occuper un poste.

Les fiches de poste, mises à jour au fur et à mesure des adaptations **d'organisation (dans un délai de 3 mois maximum)** sont utilisées dans le cadre :

- des recrutements, pour définir le profil requis tant en termes de compétences que d'**activités,**
- des **Entretiens Annuels d'Activité (EAA),** pour notamment :
 - faire un point sur l'activité du collaborateur,
 - évaluer les compétences requises par le poste et ainsi définir un parcours de formation si nécessaire.

II.1 Création de familles de métiers

En complément du répertoire des métiers existant, une cartographie des métiers est élaborée afin de :

- actualiser les filières métiers,
- identifier les passerelles entre les métiers,
- appréhender les grandes évolutions et/ou impacts sur les métiers.

A cet effet, **des familles de métiers ont été identifiées afin d'avoir une meilleure visibilité sur les filières professionnelles.** Ces familles métiers sont regroupées par domaine.

Dans ce cadre, il convient de :

- **réaliser l'inventaire des métiers exercés dans l'entreprise,**
- envisager les évolutions prévisibles de ces familles,
- prendre en compte les projets techniques et organisationnels.

Cette démarche permet d'une part de définir les métiers :

- susceptibles d'intéresser, dans les années à venir, des collaborateurs issus d'autres familles de métiers,
- pour lesquels l'entreprise peut rencontrer des difficultés de recrutement,

D'autre part, elle détermine les effets prévisibles sur l'emploi et les compétences avec 3 catégories d'évolution possibles :

1. les métiers liés au cœur de métiers, c'est-à-dire, spécifiques au PMU, indispensables à l'activité,
2. les métiers exposés à des risques liés à la pyramide des âges et nécessitant un transfert anticipé de compétences,
3. les métiers en voie d'évolution, qui peuvent nécessiter de préparer des adaptations et/ou des reconversions.

Un parcours de formation sera élaboré pour orienter les collaborateurs concernés vers les métiers le plus en adéquation avec les compétences acquises ; postes qui seront prioritairement identifiés dans le cœur de métier (cf. point 1).

Sur la base de ce diagnostic, des plans d'actions et d'adaptation, élaborés en concertation par les Directions et la DRH, sont mis en place. L'objectif est de permettre à chaque collaborateur de disposer de toutes les informations utiles et ainsi d'être pleinement acteur de son développement professionnel.

Ces plans d'actions peuvent notamment s'appuyer sur l'ensemble des outils recensés dans le présent accord. Ils sont mis en œuvre par la DRH dans la perspective d'accompagner les collaborateurs dans les différentes étapes de leurs parcours professionnels.

Le résultat de ces travaux est présenté dans le cadre de l'Observatoire des métiers dont le fonctionnement est précisé à l'article II.2 du présent accord.

II.2 Rôle et fonctionnement de l'Observatoire des métiers

II.2.1 Objet

Un Observatoire des métiers est créé afin d'associer les Organisations Syndicales aux travaux liés à la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. A cet égard :

- il est informé des tendances d'évolution des différentes familles de métiers,
- il permet de répondre aux questions sur les évolutions les plus importantes des métiers de l'entreprise,
- il permet aux Organisations Syndicales d'interroger la DRH sur les métiers d'une direction, d'un département, d'un service,
- il est un lieu d'échanges sur les plans d'actions,
- il contribue au recensement et au déploiement des savoirs faire.

Par ailleurs, l'Observatoire des métiers est informé du suivi des actions et des engagements fixés du présent Accord. En ce sens, il est amené à débattre notamment sur les orientations générales retenues, sur les questions relatives à l'évolution des métiers et des compétences, sur le bilan des différentes mesures concernant la formation, le plan seniors, le dispositif Handicap,...

II.2.2 Composition

L'Observatoire des métiers est composé :

- de la Direction des Ressources Humaines (DRH ou DRH adjoint),
- **d'un ou plusieurs Responsables des Ressources Humaines (RRH) selon les sujets traités,**
- de 2 représentants par Organisation Syndicale,
- de responsables opérationnels en lien avec les métiers étudiés.

II.2.3 Nombre de réunions

L'Observatoire des métiers se réunit 2 fois par an. Suite à ces réunions, une information est transmise au Comité d'Entreprise sur l'avancée des travaux de l'Observatoire.

CHAPITRE III – LA MOBILITE

Le développement de la mobilité interne contribue à l'adaptation de l'emploi, à l'évolution des métiers et aux aspirations des collaborateurs, en vue de développer et de valoriser leurs compétences.

A cet égard, le PMU donne la priorité autant que possible aux ressources internes.

Les candidatures des collaborateurs en situation de sureffectif par rapport à l'organisation prévisionnelle seront privilégiées ; toutefois au cas où aucune candidature ne réponde au poste, la priorité à l'embauche sera donnée aux personnes visées aux chapitres V et VI du présent accord.

Pour pourvoir les postes disponibles (hors cas spécifique du détachement, traité à l'article III.4) à l'exception des postes de Directeurs, de Responsables de département et des postes nécessitant une expertise particulière, pour lesquels l'approche directe est privilégiée, le dispositif décrit ci-après est mis en œuvre.

III.1 L'Opportunité Mobilité (OM)

Les postes disponibles sont portés à la connaissance des collaborateurs au moyen de la diffusion d'Opportunité Mobilité via l'Intranet de l'entreprise.

L'Opportunité Mobilité décrit le contenu du poste, les pré-requis, les aptitudes et, le cas échéant, la possibilité d'exercer l'activité à temps partiel ou non, et la possibilité de télétravail ou non, afin que le collaborateur puisse se déterminer en connaissance de cause.

Le collaborateur intéressé par une OM adresse une lettre de motivation et un CV à la DRH par mail ou par courrier. Parallèlement il informe son Manager et son Responsable des Ressources Humaines de son intention de postuler.

Le processus de traitement des Opportunités de Mobilité est le suivant :

- Les candidats sont reçus dans un délai maximum de 30 jours après la clôture de l'OM,
- **A l'issue du traitement des candidatures, les collaborateurs sont informés de la suite donnée, par le Responsable Ressources Humaines concerné, par téléphone ou par mail, dans un délai de 45 jours après la clôture de l'OM,**
- Le Manager, du poste à pourvoir, fait un retour aux candidats en expliquant les motifs ayant conduit à la décision prise, 60 jours au plus tard après la clôture de l'OM.

En l'absence de mobilité interne, un processus de recrutement externe intervient.

III.2 L'approche directe

Le Responsable Ressources Humaines, en lien avec le Manager, peut être à l'origine de l'approche directe d'un collaborateur, lorsque :

- le poste ne fait pas l'objet d'une diffusion d'OM ou,
- les aptitudes d'un collaborateur correspondent aux aptitudes requises au poste ouvert en OM, sans que le collaborateur n'ait fait acte de candidature.

Le processus de traitement est identique aux Opportunités de Mobilité.

III.3 Les mesures d'accompagnement

L'accord du 25 juin 2004 relatif au dispositif d'aides à la mobilité révisé par l'accord GPEC du 19 décembre 2010 prévoit différentes mesures afin d'accompagner les collaborateurs dont la mobilité entraîne un changement de lieu de travail et de domicile.

III.4 L'accompagnement professionnel du conjoint muté

Tout changement de lieu de travail, tel que défini à l'article 1 de l'accord du 25 juin 2004 relatif au dispositif d'aides à la mobilité, donne lieu, en cas de déménagement effectif du collaborateur, à un accompagnement complémentaire utilisé au choix du salarié ; au plus tard un an après la date anniversaire de la mutation :

- soit pour le financement d'une action d'aide à la mobilité pour le conjoint qui aurait dû quitter son activité professionnelle précédente du fait de la mutation du collaborateur du PMU (bilan de compétences, formation, validation des acquis, outplacement...). Cette prestation d'un montant de 8000 € HT est réglée directement par le PMU au cabinet d'assistance retenu.
- soit au titre d'aide complémentaire à l'installation sous forme de prime d'un montant de 3000 € bruts.

Le présent article abroge et se substitue à l'article 2.4 de l'accord du 25 juin 2004 précité.

III.5 Le détachement

III.5.1 Principe

Le détachement a pour objet de développer de nouvelles compétences et **d'encourager la mobilité professionnelle, lorsqu'un collaborateur est absent sur une période importante ou lorsqu'un poste est créé dans le cadre d'un projet pour une durée déterminée.**

Les postes présentant une véritable opportunité pour un collaborateur, de confirmer un potentiel ou de développer de nouvelles compétences, sont privilégiés pour un détachement.

Un poste ouvert au détachement peut être soit :

- proposé à un collaborateur identifié compte tenu de ses qualités professionnelles et de son projet professionnel,
- **ouvert dans le cadre d'une OM.**

III.5.2 Modalités

Les modalités d'accompagnement du détachement font l'objet d'un accord avec le collaborateur avant sa finalisation et prennent en compte la situation particulière du collaborateur, du poste à pourvoir et de la durée de détachement. Dans tous les cas, il est prévu de compenser, pendant la période du détachement, les primes éventuelles que le collaborateur aurait perçues s'il n'avait pas été détaché. Cette compensation est versée sous forme d'une gratification exceptionnelle.

A l'issue du détachement, le collaborateur retrouve, son poste d'origine ou un poste équivalent au-delà de 6 mois de détachement. Il peut, dans certains cas, être affecté sur le poste ayant donné lieu au détachement, voire sur un autre poste (suite à une réponse d'OM par exemple).

CHAPITRE IV – Assurer le développement des parcours professionnels

La construction du parcours professionnel du collaborateur vise à prendre **en compte ses attentes tout en tenant compte des besoins de l'entreprise.** Des entretiens réguliers avec le Manager, notamment dans le cadre des **Entretiens Annuels d'Activité**, permettent à chaque collaborateur d'être accompagné afin d'élaborer son projet professionnel.

IV.1 L'Entretien Annuel d'Activité (EAA)

L'Entretien Annuel d'Activité constitue la base des échanges entre le collaborateur et le Manager sur l'activité exercée. Il comporte plusieurs volets permettant de :

- Réaliser un bilan de la contribution du collaborateur pendant l'année écoulée,
- **Fixer des objectifs pour l'année à venir tant en termes de réalisations opérationnelles que d'approfondissement ou d'acquisition de compétences,**

- Examiner les aspirations du collaborateur et les moyens envisagés pour y répondre,
- **Déterminer la mise en œuvre des outils** adaptés à la situation du collaborateur.

Pour faciliter le déroulement de l'EAA, les Managers, ainsi que les nouveaux embauchés, bénéficient de formations adaptées. Une information avant chaque exercice invite les collaborateurs et les managers à utiliser les guides pédagogiques disponibles sur l'Intranet de l'entreprise.

IV.2 La formation

L'engagement du PMU en matière de formation se traduit par la mise en place d'actions de formation individuelles et collectives visant à renforcer et développer les connaissances et les compétences des collaborateurs, pour répondre aux enjeux actuels et à venir.

La formation professionnelle s'attache à :

- répondre aux besoins de l'entreprise pour atteindre ses objectifs de développement en se préparant aux évolutions des métiers et à l'accroissement de la concurrence,
- donner les moyens aux collaborateurs d'être acteurs de leur développement professionnel,
- renforcer les compétences managériales pour animer et diriger les équipes.

Ainsi, le présent accord affirme la volonté de :

- clarifier l'accès aux différents dispositifs de formation et leurs modalités de mise en œuvre,
- promouvoir la formation comme outil d'accompagnement de l'évolution des compétences et de réalisation du projet professionnel du collaborateur.

IV.2.1 Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Le Droit Individuel à la Formation permet à chaque collaborateur de développer des compétences individuelles. La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du collaborateur en accord avec la DRH.

Modalités d'acquisition des droits

Le droit au DIF est ouvert, conformément aux dispositions légales.

A titre informatif, il est accordé au collaborateur en contrat :

- à durée indéterminée sans condition d'ancienneté,
- à durée déterminée à l'issue d'un délai de 4 mois, consécutif ou non, au cours des 12 derniers mois.

L'appréciation des droits s'effectue au 1er janvier de chaque année. Le crédit d'heures annuel acquis au titre du DIF est fixé à 21 heures pour les collaborateurs exerçant leur activité à temps plein ainsi que pour les collaborateurs ayant une activité à temps partiel d'au moins 80%. Pour

les collaborateurs ayant une activité à temps partiel inférieur à 80%, cette durée est calculée au prorata du temps d'activité.

Pour le calcul des droits ouverts au DIF, la période d'absence du collaborateur pour un congé maladie, de maternité, d'adoption, de présence parentale ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans avec un plafond de 126 heures. Ce plafond s'applique également aux collaborateurs à temps partiel.

Il est possible d'anticiper les droits au DIF dans la limite de 21h lorsque la formation du salarié nécessite plus que les 21h acquises dans l'année et lorsqu'elle se déroule sur le dernier trimestre.

Choix des actions de formation

Les actions de formation entrant dans le cadre du DIF concernent :

- les actions de promotion ou d'acquisition des connaissances notamment :
 - accompagnement individuel pour développer une compétence identifiée en vue d'une évolution de carrière future ou d'un projet de « fin d'activité professionnelle ».
- les actions d'entretien ou de perfectionnement des connaissances notamment :
 - les langues en vue de maintenir un niveau acquis et non pratiqué dans le cadre de son activité professionnelle,
 - la bureautique dans l'hypothèse où ces formations ne sont pas directement liées aux compétences requises pour la fonction exercée,
 - l'informatique : création de site Web ou logiciels de traitement d'images.
- les actions de qualification, c'est-à-dire celles qui conduisent à une certification reconnue notamment :
 - préparation d'une VAE,
 - formations complémentaires à une VAE ou un CIF,
 - formations diplômantes.
- les actions de développement personnel notamment :
 - de bilan professionnel et d'accompagnement de projet,
 - relatives à la gestion du temps, l'assertivité, la communication.
- les actions liées à la conduite routière comme :
 - le permis de conduire s'il facilite le parcours professionnel,
 - l'éco conduite,
 - la sécurité routière pour les 2 roues.
- les actions liées à la qualité de vie en entreprise
 - Equilibre alimentaire,
 - Accompagnement d'aide à l'arrêt du tabac,
 - Problématique du sommeil : rythmes biologiques et activité professionnelle.

Sont exclues les actions dont l'objectif est le bien-être personnel, le loisir ou la simple sensibilisation à une technique, ainsi que les actions de réparation suite à une sanction pénale ou administrative.

Les cours par correspondance entrent dans le champ de la formation professionnelle s'ils font l'objet d'exercices corrigés par l'organisme et que ce dernier regroupe régulièrement les stagiaires. Les formations à distance doivent correspondre à une réelle valeur formative et respecter les règles et principes de la formation professionnelle. Une attestation des heures consacrées à la formation à distance doit être délivrée pour être prises en charge par le PMU.

Mise en œuvre du Droit Individuel à la Formation

La demande de DIF fait l'objet d'un entretien entre le collaborateur et le Responsable Ressources Humaines pour identifier son adéquation avec le projet professionnel.

Le choix de la formation et ses modalités de prise en charge sont ensuite arrêtés par accord écrit du collaborateur et de l'entreprise. Si pour des raisons budgétaires, l'entreprise est amenée à refuser la prise en charge d'une formation au titre du DIF, celle-ci devient prioritaire l'année suivante.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le collaborateur et le PMU sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'organisme paritaire agréé au titre du Congé Individuel de Formation, dont relève l'entreprise, assure en priorité la prise en charge de l'action dans le cadre d'un CIF, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

La réalisation du DIF peut s'effectuer :

- en dehors du temps de travail : le collaborateur bénéficie alors du **versement d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du collaborateur** ou,
- pendant le temps de travail : les heures consacrées à la formation ouvrent droit alors au maintien de la rémunération du collaborateur.

En revanche, l'allocation de 50% n'est pas versée. Sont concernés par ce dispositif :

- les Directeurs exclus de tout décompte horaires et les Cadres dont la durée du travail est décomptée en jours, lorsque la formation est dispensée par séquence d'une à trois heures,
- les collaborateurs ayant obtenu l'accord de leur Manager dans le respect de la continuité de service, pour les formations en langues étrangères et en bureautique.

Une information portant notamment sur les modalités du DIF, mais également sur les autres dispositifs de formation, est réalisée par les RRH lors de réunions de Directions et/ou de Département une fois par an. Par ailleurs, la communication sur l'Intranet de l'entreprise est renforcée.

IV.2.2 Le Congé Individuel de Formation (CIF)

Le droit au CIF est ouvert, conformément aux dispositions légales.

Il a pour objectif de permettre à tout collaborateur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation sur le temps de travail, indépendamment du plan de formation de l'entreprise. L'action de formation peut se dérouler à temps plein ou à temps partiel.

Choix des actions de formation

La formation suivie doit permettre au collaborateur :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification,
- de changer d'activité ou de profession,
- de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles.

Mise en œuvre du Congé Individuel de Formation

Avant de faire une demande de CIF, le collaborateur peut demander conseil à son Responsable Ressources Humaines pour mieux évaluer l'opportunité de le mettre en place, compte tenu de sa formation initiale et de son projet professionnel, et l'accompagner dans les démarches administratives.

Le fait que l'employeur autorise le collaborateur à s'absenter pour suivre la formation choisie n'entraîne pas automatiquement l'acceptation de son financement : celui-ci est accordé sur la base d'un taux horaire fixé par l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) auquel adhère le PMU.

En cas de financement partiel accordé par l'OPCA, le PMU étudie la possibilité, pour l'ensemble des dossiers, d'accorder un financement complémentaire prenant en compte comme critères :

- le lien de la formation avec l'activité de l'entreprise,
- le crédit d'heures DIF du collaborateur.

Les heures consacrées au CIF ouvrent droit au maintien à 100% de la rémunération du collaborateur.

Le CIF peut aussi être mis en œuvre en dehors des heures de travail. Dans ce cas le collaborateur poursuit son activité professionnelle au sein du PMU et effectue son CIF en dehors de ce cadre.

Le salarié n'a donc pas à demander d'autorisation de s'absenter à l'employeur. Pendant la formation, le salarié n'est ni rémunéré, ni indemnisé en allocation de formation puisqu'il garde son salaire dans les conditions habituelles. La formation doit représenter un volume horaire de 120 h minimum.

IV.2.3 La période de professionnalisation

Le bénéfice des périodes de professionnalisation est ouvert conformément aux dispositions légales.

L'objectif du PMU est de mettre en place des parcours professionnalisant pour accompagner l'évolution des métiers de l'entreprise.

Ces cursus s'inscrivent dans la durée (sur 18 à 24 mois) et alternent des périodes de formation présentielle et à distance, et des périodes de formation pratique.

Ces parcours permettent une meilleure visibilité sur les périodes de formation à court et moyen terme, ainsi que sur le développement des compétences attendues.

En fonction des parcours, la formation suivie peut donner lieu à une certification.

Proposée par le PMU, elle permet à certaines catégories de collaborateurs en CDI, susceptibles de rencontrer des difficultés professionnelles, **d'acquérir** une qualification ou de participer à une action de professionnalisation par une formation en alternance. Elle est destinée **principalement à favoriser le maintien dans l'emploi.**

Le collaborateur peut également demander ce dispositif pour :

- Développer sa qualification suite aux évolutions technologiques et de **l'organisation du travail,**
- **Consolider une seconde partie de carrière après 20 ans d'activité professionnelle ou à partir de 45 ans (ancienneté requise d'un an dans l'entreprise),**
- Reprendre son activité après un congé maternité ou parental,
- Créer ou reprendre une entreprise.

Sa demande est examinée sous un délai d'un mois.

IV.2.4 Le Bilan de Compétences (BIC)

Le BIC est ouvert conformément aux dispositions légales.

Engagé à l'initiative du collaborateur, il est réalisé par un organisme habilité par l'OPCA. Il permet **d'analyser ses compétences professionnelles** et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir ou **valider un souhait d'orientation professionnelle ou de formation.**

Une fois le bilan de compétences réalisé, le salarié peut rencontrer son RRH afin de discuter d'éventuelles formations.

IV.2.5 La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE est ouverte conformément aux dispositions légales. Elle permet au collaborateur, engagé dans la vie professionnelle depuis au moins 3 ans, **de faire reconnaître l'expérience qu'il a acquise afin d'obtenir un titre ou un certificat à finalité professionnelle,** sans justifier du niveau d'études ou des certifications normalement requises.

Dans le présent accord, le PMU se donne comme objectif d'accompagner tout nouveau collaborateur sur les métiers de la Relation Client et les collaborateurs déjà présents dans l'entreprise, ayant un niveau inférieur à Bac+ 2 (recrutés avec une compétence spécifique), dans le cadre de l'obtention d'un diplôme Bac+2.

Le PMU met en place un accompagnement complémentaire à la VAE pour les collaborateurs préparant un diplôme supérieur à BAC+3. Cet accompagnement porte sur la recherche du diplôme et de l'université qui correspondent le mieux à l'expérience du collaborateur, une aide au descriptif des activités et une relecture du dossier et une aide à la préparation à l'entretien avec le jury.

Le DIF peut compléter la VAE notamment pour :

- préparer le dossier et la soutenance,
- mettre en place des actions de formation complémentaires durant la VAE ou en cas de validation partielle de celle-ci.

La VAPP (validation des acquis professionnels et personnels) permet à une personne n'ayant pas les titres ou diplômes prérequis d'accéder à une formation en validant son expérience professionnelle, les formations suivies et ses acquis personnels.

IV.2.6 La prime d'obtention de diplôme

Tout diplôme, certificat ou titre inscrit au RNCP (Répertoire National de Certifications Professionnelles) ainsi que les diplômes universitaires (ou équivalents délivrés par des écoles privés), obtenu dans le cadre d'un dispositif de formation financé par le PMU, donne lieu au versement d'une prime d'obtention du diplôme d'un montant de 750 € brut.

Accord Accompagnement des métiers de la force de vente du 31.10.2013

Par dérogation à cet accord, la réussite au parcours de formation mis en place par le PMU dans le cadre de l'évolution d'organisation des métiers de la Force de vente (soit 4 des 6 modules du référentiel de certification) donnera lieu au versement d'une prime proratisée d'un montant de 500€ bruts.

Accord GPEC du 31.10.2013

CHAPITRE V – L'insertion des jeunes et des seniors et leur maintien dans l'emploi

Le présent chapitre vise à définir des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors et à assurer la transmission des savoirs et des compétences, en application des dispositions des articles L. 5121-11 et suivants du Code du travail.

Il s'appuie pour cela sur le diagnostic préalable portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors présenté lors de la Commission Paritaire du 27 septembre 2013 et joint au présent accord.

V.1 Tranches d'âge des jeunes et des seniors concernés

Le terme « jeune » désigne les jeunes de moins de 26 ans, ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Le terme « seniors » désigne :

- les collaborateurs à partir de 45 ans ;
- ou à partir de 50 ans, en ce qui concerne les mesures en matière de recrutement ;
- **ou à partir de 55 ans, en ce qui concerne le maintien dans l'emploi.**

V.2 Diagnostic

Le présent accord est élaboré sur la base d'un diagnostic préalable présenté aux partenaires sociaux à partir notamment des données du bilan social 2012.

Le diagnostic comporte des éléments relatifs à :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des seniors et l'évolution de leur **place respective dans l'entreprise sur les trois dernières années** disponibles ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle **pour l'entreprise, dites « compétences clés »** ;
- les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée ;
- **le bilan de l'accord senior.**

Au 31 décembre 2012 :

- 4.6% des effectifs du PMU (CDI, CDD, Alternance), soit 68 personnes, sont âgées de moins de 26 ans, en légère baisse par rapport à 2011 (4.8% des effectifs, soit 69 personnes) et en hausse par rapport à 2010 (4.2% des effectifs représentant 60 personnes) ;
- 8.4% des effectifs, soit 123 personnes, sont âgées de 26 à 29 ans, en stagnation par rapport à 2011 (8.4% des effectifs, soit 120 personnes) et en hausse par rapport à 2010 (7,4% des effectifs et 105 personnes) ;
- 14.1% des effectifs, soit 208 personnes, sont âgées de 50 à 54 ans ; en hausse par rapport à 2011 (13% des effectifs, soit 186 personnes) et 2010 (13.4% des effectifs pour 190 personnes) ;
- 18% des effectifs, soit 265 personnes, sont âgées de 55 ans et plus, en baisse par rapport à 2011 (18.3% des effectifs, soit 264 personnes) et 2010 (18.9% des effectifs pour 268 personnes).

V.3 Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

V.3.1 Objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée

Le PMU s'engage à recruter en CDI 7 jeunes âgés de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés) par an.

Indicateur de suivi : nombre de jeunes âgés de moins de 26 ans recrutés en CDI par an

V.3.2 Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise

Le PMU met en place, pour tous les jeunes embauchés un parcours d'entrée dans l'entreprise. Ce parcours doit permettre aux jeunes embauchés de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise. Pour ce faire un livret d'accueil est remis aux nouveaux arrivants.

Dès le premier jour de son arrivée, le jeune est accueilli par son Manager et son RRH.

Chaque jeune embauché est inscrit, dans les meilleurs délais, pour participer au séminaire d'intégration.

Indicateur de suivi : A l'issue de la période d'essai, évaluation des conditions de l'accueil auprès des jeunes embauchés (rapport d'étonnement).

Désignation, fonctions et charge de travail du référent

Chaque jeune embauché bénéficiera d'un référent.

Dès son arrivée dans sa nouvelle équipe, le PMU lui présente son référent. Le rôle du référent est d'accueillir, d'intégrer et d'accompagner le jeune durant ses premiers pas dans l'entreprise. Il est chargé de lui présenter l'entreprise et son environnement, de l'aider à mieux connaître son poste, son environnement de travail, l'équipe dans laquelle il est intégré, et de répondre à ses interrogations.

Le référent est choisi sur la base du volontariat, en fonction de sa connaissance de l'entreprise et de ses qualités pédagogiques rappelées dans le cadre de l'Entretien Annuel d'Activité. Le référent doit être une personne de la même Direction que le nouvel arrivant.

Indicateur de suivi : nombre de référents / nombre de jeunes embauchés

V.3.3 Mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune

Un entretien aura lieu entre le jeune embauché, son référent et son responsable hiérarchique 3 mois après son entrée dans l'entreprise pour évaluer son intégration dans l'entreprise.

Indicateur de suivi : nombre d'entretiens de suivi réalisés

V.3.4 Recours à l'alternance et aux stages

Alternance

Le PMU s'engage à favoriser le recours à des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Le PMU s'engage à proposer au moins 25 contrats en alternance par an pendant la durée de l'accord.

Un point à l'issue des 3 premiers mois sera organisé avec l'alternant, son manager et son Responsable Ressources Humaines.

Indicateur de suivi : nombre d'alternants recrutés

Stage

Le PMU s'engage à proposer au moins 40 stages par an à des jeunes. Pour ce faire, il développera des partenariats avec les écoles et les universités.

Les stagiaires accueillis dans l'entreprise sont des stagiaires en formation initiale ou continue. A ce titre une convention de stage est signée entre l'entreprise, l'école et le stagiaire. Un maître de stage est désigné afin de suivre et guider le stagiaire dans sa découverte de l'entreprise et, le cas échéant, de superviser la rédaction du mémoire de fin de stage.

Indicateur de suivi : nombre de stagiaires recrutés

V.4 Engagements en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors

V.4.1 Objectifs chiffrés en matière d'embauche des salariés âgés

Le PMU s'engage, sur la durée de l'accord, à recruter au moins 12 collaborateurs, âgés de 50 ans et plus, en CDI ou en CDD dont au moins 4 « CDD Senior » d'une durée minimum de 18 mois : soit en moyenne le recrutement de 4 collaborateurs seniors par an.

Le PMU prévoit de ne pas appliquer le critère de niveau d'étude habituellement retenu, à savoir BAC+2 dans le cadre du recrutement des collaborateurs seniors : seules les compétences et l'expérience étant naturellement prises en compte.

Par ailleurs, une action de sensibilisation est mise en place à destination des Managers pour faciliter le recrutement des collaborateurs seniors.

Indicateur de suivi : nombre de recrutement de personnes de plus de 50 ans par an

V.4.2 Objectifs chiffrés en matière de maintien dans l'emploi

Dans le cadre d'un objectif de maintien dans l'emploi des seniors et compte tenu de l'évolution de la démographie de l'entreprise, le PMU

s'engage à assurer le même effectif, qu'au 31 décembre 2013, de collaborateurs âgés de 55 ans sur la durée de l'accord.

Indicateur de suivi : effectif annuel des collaborateurs de + de 55 ans

V.4.3 Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Les conditions d'exercice de l'activité doivent être prises en compte pour maintenir le taux d'emploi des collaborateurs âgés de 45 ans et plus compte tenu notamment des effets du vieillissement et des évolutions technologiques.

En ce sens, le PMU cherche à assurer la plus grande compatibilité entre le poste de travail et la situation de chaque collaborateur.

A ce titre, sur la base des avis et des recommandations du Médecin du travail, sont mises en œuvre toutes les mesures possibles permettant :

- d'aménager le poste de travail ou d'adapter l'organisation du travail d'un collaborateur, en lien éventuellement avec un ergonome et le CHSCT - mise en place d'équipements spécifiques, aménagement d'organisation, adaptation des horaires de travail, télétravail,...
- de favoriser l'accès prioritaire d'un collaborateur à une mobilité professionnelle.

Le PMU s'engage également à ne pas recourir à la clause de mobilité géographique pour les collaborateurs âgés de 55 ans et plus (hors encadrement).

Indicateur de suivi : taux d'absentéisme des seniors

V.4.4 Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et gestion des âges

Tout collaborateur de l'entreprise, ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie, dans l'année de son 45ème anniversaire, d'un entretien professionnel dit de deuxième partie de carrière, avec son Responsable Ressources Humaines. Ces entretiens sont proposés à tous les collaborateurs, le PMU se fixant un taux de réalisation de ces entretiens de l'ordre de 75%.

Il a pour objectifs de :

- échanger sur le parcours professionnel du collaborateur ;
- recueillir, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, les besoins en formation du collaborateur ; l'éclairer sur sa situation professionnelle et les moyens adaptés à ses aspirations ;
- permettre au collaborateur d'anticiper la suite de sa carrière professionnelle.

A la suite de cet entretien, un plan d'actions individuel peut, si besoin, être mis en œuvre et suivi par le Manager du collaborateur en lien avec la Direction des Ressources Humaines.

Indicateurs de suivi :

- taux de réalisation des entretiens de deuxième partie de carrière
- **retour sur les actions de formation mises en œuvre suite à ces entretiens**

V.4.5 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La formation professionnelle est un axe primordial, tout au long du parcours professionnel, et doit permettre au collaborateur de suivre des formations quel que soit le nombre d'années d'expérience professionnelle dans l'entreprise ou son âge.

A ce titre, le PMU se donne pour objectif d'assurer un taux d'accès à la formation identique entre les collaborateurs âgés de plus de 45 ans et ceux âgés de moins de 45 ans.

Un suivi spécifique des actions de formation dispensées aux collaborateurs, âgés de 45 ans et plus, est mis en place afin de s'assurer que ceux-ci accèdent à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des collaborateurs.

Par ailleurs, les formations éligibles dans le cadre du DIF sont élargies, deux ans avant le départ théorique à la retraite, afin de faciliter la **réalisation d'un projet de « fin d'activité professionnelle »** identifié.

Indicateurs de suivi : **Comparaison du taux d'accès à la formation des collaborateurs de + de 45 ans à celui des – de 45 ans**

V.4.6 Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Le PMU dispose déjà de mesures **visant à favoriser l'aménagement de fin de carrière et à faciliter la transition entre l'activité professionnelle et le départ à la retraite :**

- **d'une part, tout collaborateur peut bénéficier d'une activité à temps partiel pour une durée maximale de 18 mois précédant son départ à la retraite (accord du 5 décembre 2006 relatif aux demandes d'exercice d'activité à temps partiel),**
- **d'autre part, tout collaborateur peut utiliser son Compte Epargne Temps afin d'indemniser un congé de fin de carrière d'une durée maximale de 18 mois permettant d'anticiper la date de cessation d'activité (accord du 5 décembre 2006 relatif au Compte Epargne Temps).**

Dans ce contexte, un entretien est proposé aux collaborateurs, deux ans **avant le départ en retraite, afin de savoir s'ils** souhaitent cet aménagement de fin de carrière.

Au-delà des mesures déjà existantes, le PMU a mis en place un dispositif de préparation à la retraite, un entretien personnalisé étant proposé à tout collaborateur concerné un an avant son départ en retraite. Dans ce cadre, le collaborateur est notamment informé :

- des démarches administratives à réaliser ou des contacts à prendre avant son départ à la retraite,
- **de la date d'ouverture des droits à la retraite et leur contenu ainsi que les droits en matière d'assurance maladie.**

Par ailleurs, en fonction des attentes et aspirations personnelles, une formation relative à la préparation à la retraite peut être proposée dans le cadre du DIF.

Indicateurs de suivi :

- nombre de seniors en fin de carrière ayant utilisé un des deux dispositifs
- **nombre d'entretiens de préparation à la retraite réalisés**

V. 5 Transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes

Une attention particulière est portée aux collaborateurs, de 45 ans et plus, volontaires pour exercer des activités ponctuelles de formateur interne. Ces activités sont prioritairement proposées aux collaborateurs en seconde partie de carrière sur la base de leurs expériences, leurs connaissances et **leurs compétences acquises et reconnues dans l'entreprise.**

Dans ce contexte, ces collaborateurs peuvent être amenés à :

- **collaborer à la conception/élaboration d'actions de formation destinées aux collaborateurs de l'entreprise, et le cas échéant à animer tout ou partie de sessions de formation.**
- participer à des groupes de travail transverses entrant dans leur **domaine d'activité.**

Par ailleurs, le PMU recherche également à associer des collaborateurs seniors dans des actions de transfert de compétences et de savoir-faire dans le cadre de projets spécifiques ou pour anticiper des départs à la retraite.

Pour ces différentes actions, les collaborateurs peuvent bénéficier, à leur **demande, d'une « formation de formateurs »** si nécessaire.

Enfin dans un souhait de transmission des compétences, le PMU met en place un système de tutorat intergénérationnel. Il permet de favoriser le lien entre les seniors et les jeunes salariés par un échange de **compétences, chaque génération pouvant apporter à l'autre son savoir faire.**

V. 6 Égalité professionnelle et mixité des emplois

Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, l'entreprise s'engage à respecter les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes issus de l'accord du 25 avril 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé par l'ensemble des Organisations syndicales, et de développer la mixité des emplois.

V. 7 Modalités de suivi et d'évaluation des dispositions en faveur des jeunes et des seniors

Chaque année, il sera présenté et communiqué au Comité d'Entreprise un bilan des dispositions prises comportant, notamment, des données chiffrées qui seront intégrés en annexe du rapport sur l'Emploi.

Ces dispositions feront l'objet d'une communication auprès de tous les collaborateurs.

CHAPITRE VI – FAVORISER L'INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Une démarche spécifique d'insertion des personnes handicapées a été mise en place depuis 2008. Le présent accord affirme la volonté du PMU de poursuivre ces actions en faveur des personnes en situation de handicap.

VI.1 Le recrutement des personnes en situation de handicap

La politique d'emploi du PMU en faveur des personnes en situation de handicap vise à intégrer 18 personnes durant les 3 années d'application du présent accord dont 4 au moins en CDI et 8 en CDD d'une durée de 6 mois minimum.

VI.2 L'accompagnement des personnes en situation de handicap

Une assistance à la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) est mise en place par la DRH.

Par ailleurs, afin de faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap, le PMU utilise des dispositifs organisationnels et/ou matériels tels que le télétravail, l'aménagement des postes de travail ou des véhicules pour les itinérants, horaires de travail adaptés,...

Les collaborateurs reconnus « travailleurs handicapés » (RQTH) se voient proposer une activité à temps partiel (80%) rémunérée à temps plein 18 mois précédant le départ théorique à la retraite. Leur rémunération à 100% est prise en charge par l'entreprise pendant cette période.

Des actions de sensibilisation sont effectuées à l'égard des Managers et des collaborateurs pour faciliter l'intégration des collaborateurs en situation de handicap et pour faire connaître l'ensemble des mesures proposées par le PMU en ce domaine. La communication est relayée par des actions d'informations régulières sur l'Intranet de l'entreprise.

ACCORD DU 25 AVRIL 2013 RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (2013 – 2015).

Entreprise socialement responsable, attachée à garantir l'égalité des chances et à lutter contre les discriminations, le PMU considère l'égalité professionnelle comme un véritable facteur de dynamisme social.

Le PMU se doit d'être un acteur prépondérant en la matière, afin de contribuer à faire évoluer les mentalités et lever les freins culturels constatés.

Par cet accord, les parties signataires affirment leur souhait de tendre à un équilibre dans la répartition femmes/hommes des effectifs, ainsi que leur volonté de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Les parties ont convenu que l'approche devait nécessairement se faire sur le long terme, les mesures visant à réduire les écarts ne pouvant produire d'effets significatifs et mesurables que sur la durée ; c'est pour cette raison qu'elles ont privilégié un accord sur 3 ans.

L'égalité professionnelle au PMU doit également prendre en compte la situation de l'entreprise et ses spécificités : son effectif, ses métiers, son turn-over faible, et des écarts entre Femmes/Hommes globalement peu significatifs (égalité parfaite en terme de formation par exemple), ainsi que les enseignements du plan d'action mis en place en 2012.

Les mesures fixées par cet accord sont dès lors adaptées à ce contexte globalement positif.

Pour autant, des efforts sont encore à faire s'agissant du domaine de la promotion des femmes et leur accès aux postes à responsabilité, c'est-à-dire pour « briser le plafond de verre », tout en prenant en compte le contexte du PMU décrit plus haut.

Enfin, l'objectif du PMU est d'intégrer une politique clairement affichée de mesures en faveur des femmes pour permettre la réduction des écarts lorsqu'ils existent, notamment en termes de rémunération.

Article 1 – Objet de l'accord

Conformément aux dispositions légales, le présent accord retient les quatre domaines d'actions ci-dessous en matière d'égalité professionnelle :

- la promotion professionnelle ;
- la formation ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ;
- la rémunération effective.

Article 2 – Promotion professionnelle

Lors des Commissions Paritaires, les parties ont pu constater une répartition femmes/hommes équilibrée chez les employés (chiffres 2012 = 50% de femmes) et les maîtrises (chiffres 2012 = 52% de femmes), alors que les femmes ne représentent plus que 37% chez les cadres.

1. Objectif de progression

Afin de **favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité, et notamment les postes de cadres, le PMU se fixe comme objectif d'augmenter de 6%, en trois ans (2013 – 2015), le nombre de nominations de femmes à des postes de manager de proximité.**

Le terme « nomination » vise les recrutements externes, les mobilités internes, ainsi que les promotions internes.

La catégorie « manager de proximité » correspond aux postes **d'encadrement ayant au moins un salarié à encadrer, quel que soit le statut du manager (cadre ou maîtrise).**

2. Actions associées

De manière générale, lorsqu'un poste est à pourvoir, par un recrutement externe ou une mobilité interne, le PMU prend l'engagement en fonction des candidatures proposées, à profil égal et compétences égales, de privilégier l'embauche d'une femme, pour les postes concernés de manager de proximité.

a) Recrutements externes sur des postes de manager de proximité

Le PMU prend l'engagement de demander aux recruteurs (cabinet de recrutement ou responsable du recrutement en interne) de présenter au moins une candidature féminine.

b) Mobilités internes

Concernant les mobilités internes sur les postes de manager de proximité, afin de favoriser les intitulés et formulations rendant les offres accessibles et attractives autant pour les femmes que pour les hommes, le PMU **s'engage à veiller à la rédaction des Opportunités Mobilités (OM), afin qu'elles soient neutres, non genrées et qu'elles évoquent les conditions d'exercice du poste de manière objective.**

Afin de pourvoir, par des mobilités internes de femmes, les postes de manager de proximité, les responsables Ressources Humaines (RRH) **peuvent également approcher directement les femmes susceptibles d'être intéressées par ces postes.**

Afin de leur permettre de mieux se préparer aux entretiens, les RRH **veillent, au moment du lancement de l'OM :**

- o à donner aux femmes intéressées par le poste, deux référents (homme et femme) pour se renseigner sur le poste,
- o à les informer sur l'accompagnement prévu pour la prise de poste, à leur préciser les conditions d'exercice du poste (roulement de travail, spécificités, déplacement, saisonnalité),

- o à leur proposer une mise en situation et une découverte du poste.
- c) Mise en place de parrainage
Lorsqu'une femme est nommée à un poste de manager de proximité, le PMU lui propose systématiquement un « parrain » afin d'être aidée et soutenue lors de la prise de poste.
 Le parrain est choisi parmi les hommes et les femmes, de niveau au moins équivalent, de la même Direction.
- d) Participation à des réseaux
Le PMU s'engage à proposer aux femmes occupant des postes de manager de proximité de participer à des groupes d'échanges externes de pratiques managériales, réservées aux femmes.
 Le choix du réseau est à affiner en fonction du profil, du métier et de l'expérience.
3. Indicateurs de suivi
Le PMU met en place les indicateurs suivants afin de suivre l'objectif de progression et les actions associées en matière de promotion professionnelle :

Nombre de nominations de femmes par année et catégorie professionnelle (Maîtrise, Cadre, Directeur) à des postes de manager de proximité	
Pour les recrutements externes sur des postes d'encadrement	% de CV de femmes reçus % de femmes dans les short-list % de femmes recrutées
Pour les nominations à des postes d'encadrement via Opportunité Mobilité	% de femmes ayant répondu à une OM % de femmes ayant été retenues
Nombre de binômes constitués parrain/femme nommée à un poste de manager de proximité	
Nombre de femmes ayant participé à des groupes d'échanges externes de pratiques managériales	

Article 3 – Formation professionnelle

Durant les Commissions Paritaires, les parties ont pu constater qu'au PMU, les femmes sont aussi bien formées que les hommes. Les femmes représentent, en effet, 48% des stagiaires, soit une donnée proche de la répartition femmes-hommes dans l'effectif global (chiffres 2012).

Toutefois, les femmes exercent leur activité le plus souvent à temps partiel contrairement aux hommes (86% des collaborateurs à temps partiel sont des femmes – chiffres 2012) et rencontrent plus de difficultés pour aller en formation, par exemple si cela nécessite un déplacement (constat issu de données culturelles et sociologiques) ; enfin, elles ne représentent que 37% des cadres (chiffres 2012).

En conséquence, et toujours dans l'objectif de briser le plafond de verre, les parties considèrent que la formation est un domaine d'action primordial afin de favoriser l'accès des femmes à des postes de responsabilité.

1. Objectifs de progression

Compte tenu du constat ci-dessus, le PMU se fixe deux objectifs de progression :

- o maintenir l'égal accès des femmes et des hommes à la formation ;
- o **développer des formations spécifiques pour favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité.**

2. Actions associées

a) Faciliter le départ en formation des collaboratrices

Afin de permettre aux femmes de partir plus facilement en formation lorsqu'elles ont des contraintes particulières (temps partiel, enfants à faire garder, ...), le PMU s'engage à :

- o veiller à organiser les formations hors périodes scolaires et aux horaires habituels de travail,
- o organiser les formations le plus près possible du lieu de travail, ou à proximité du domicile en cas de formation individuelle (sous réserve d'avoir identifié des organismes répondant aux critères de qualité de la DRH, et correspondant aux coûts pratiqués habituellement avec les organismes actuellement référencés),
- o **veiller à ce qu'un délai de prévenance raisonnable permette l'organisation du salarié,**
- o développer la visio-formation et le e-learning.

b) Permettre à toutes les collaboratrices de bénéficier d'une formation spécifique

Le PMU s'engage à proposer aux collaboratrices qui le souhaitent, dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF), une formation permettant d'acquérir les méthodes et les outils en vue de conduire une réflexion sur son parcours et d'approfondir son projet professionnel.

La formation proposée est axée sur : définir son projet professionnel, s'inscrire dans une dynamique de réussite et développer ses capacités d'adaptation, comprendre l'incidence du genre sur ses modes de fonctionnement, travailler sur sa visibilité.

Selon le projet professionnel identifié, une formation certifiante peut être financée dans le cadre d'une période de professionnalisation.

c) Proposer un parcours de formation aux femmes nommées à un poste d'encadrement

Le PMU propose systématiquement aux femmes nommées à des postes d'encadrement, lors de leur prise de poste, un parcours de formation parmi l'offre managériale existante, en fonction de leur profil, leur parcours et selon la fonction d'encadrement (« Parcours Manager », « Management Game », « Leadership au féminin »). L'action de formation se déroule dans le cadre du plan de formation.

Une action de coaching, selon le cas, peut également être proposée.

d) Identifier et accompagner les femmes « à potentiel »

Le PMU s'engage à lancer une démarche d'identification des femmes et des hommes « à potentiel » avec un focus particulier sur la situation des femmes.

Dans un second temps, le PMU s'engage à accentuer, dans le cadre du plan de formation, la mise en place, pour ces femmes « à potentiel », de formation ou de parcours personnalisé en vue de les aider à accéder à des postes à responsabilité.

3. Indicateurs de suivi

Le PMU met en place les indicateurs de suivi suivants afin de suivre les objectifs de progression et les actions associées en matière de formation professionnelle :

% de femmes ayant eu une formation / répartition hommes – femmes dans l'effectif
Nombre de femmes ayant suivi une formation de management / nombre de femmes nommées à des postes d'encadrement
Nombre de femmes ayant suivi une formation personnalisée / nombre de femmes « à potentiel »
Nombre de femmes ayant suivi la formation proposée dans le cadre du DIF

Article 4 – Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Les parties s'appuient sur le constat suivant : en France, le taux d'activité des femmes diminue avec l'arrivée des enfants (84% pour les femmes de 25 à 49 ans ; 76,9% pour les femmes ayant un enfant de moins de 3 ans ; 53,9% pour les femmes ayant 2 enfants dont un de moins de 3 ans).

1. Objectifs de progression

Partant du constat ci-dessus, l'objectif que se fixe le PMU est d'être attentif à ce que la maternité ne soit pas un frein dans l'évolution professionnelle des collaboratrices concernées.

Compte tenu des contraintes des collaborateurs en tant que parent et des contraintes de transports notamment, l'objectif est également de proposer des mesures visant à alléger ces contraintes.

2. Actions associées

a) Pour les collaboratrices partant en congé maternité

Départ en maternité

Le PMU s'engage à ce que chaque collaboratrice partant en congé maternité bénéficie de son Entretien Annuel d'Activité (EAA) avec son manager, avant son départ en congé.

L'objectif que se fixe le PMU est de 90% d'EAA tenus avant le départ en congé maternité des salariées concernées.

Les responsables Ressources Humaines veillent à sensibiliser les managers pour assurer la tenue de ces entretiens.

Les managers doivent veiller à anticiper au maximum les dates des entretiens, soit un mois au moins avant la date de départ en congé maternité initialement prévue.

Si la collaboratrice part en congé avant la date initialement prévue, et si elle en est d'accord, l'entretien peut être tenu à distance.

Retour de maternité

A son retour de congé maternité, chaque collaboratrice bénéficie d'un entretien avec son manager ou son responsable Ressources Humaines, selon le besoin.

L'objectif que se fixe le PMU est de 90% des entretiens tenus au retour du congé maternité des salariées concernées.

Le suivi de ces entretiens est assuré électroniquement.

Absence de plus d'un an liée à une maternité

S'agissant des collaboratrices qui reviennent d'une absence de plus d'un an liée à une maternité (congé maternité/congé parental), une vigilance particulière est portée à leurs besoins de formation (examen approfondi de l'entretien de retour ci-dessus).

Si une formation ou remise à niveau s'avère nécessaire, une priorité est donnée pour que celle-ci soit prise en charge au titre du plan de formation.

Pendant le congé de maternité

L'accompagnement des collaboratrices durant le congé maternité est renforcé : si les collaboratrices le souhaitent, elles bénéficient de l'envoi à leur domicile des informations concernant l'entreprise (journaux internes, courriers, OM,...).

Les responsables Ressources Humaines veillent à ce que les collaboratrices qui le souhaitent aient la possibilité de contacts ou d'entretiens réguliers.

b) Qualité de vie au travail

Afin de permettre une meilleure conciliation vie personnelle et vie professionnelle, **le PMU s'engage à sensibiliser l'ensemble des Directeurs, des managers et des collaborateurs sur les horaires de réunion.**

Il est ainsi recommandé, dans la mesure du possible, de ne pas organiser de réunion avant 9h et après 18h.

En tout état de cause, les durées maximales du travail, et notamment la durée maximale quotidienne du travail applicable selon le statut des collaborateurs, doivent être respectées.

Afin de réduire le temps passé dans les transports en commun ou en voiture, **le PMU s'engage à développer la téléconférence et/ou la réunion téléphonée**, en équipant progressivement les différents établissements des Directions Centrales.

Afin de faciliter l'organisation personnelle des collaborateurs, lors des grèves de transport, dans les écoles et les crèches, ou en cas d'intempérie majeure, une souplesse dans les horaires de travail est mise en place pour les collaborateurs exécutant leur activité dans le cadre des horaires administratifs individualisés (horaires variables).

Dans ce cas, les plages fixes et mobiles ne sont pas applicables, à partir du moment où toutes les autres conditions du dispositif sont respectées (notamment durée minimale de travail effectif). Le temps de travail enregistré ces jours est le temps de travail effectivement réalisé.

3. Indicateurs de suivi

Le PMU met en place les indicateurs de suivi suivants afin de suivre les **objectifs de progression et les actions associées en matière d'articulation vie privée/vie professionnelle** :

% des EAA réalisés / Nombre de collaboratrices ayant un congé maternité
% d'entretiens de retour de maternité réalisés / Nombre de collaboratrices de retour de maternité
Nombre de formations suivies par des salariées ayant eu un congé maternité de plus d'un an
Nombre de femmes en congé maternité ayant souhaité un suivi pendant leur absence
Nombre de téléconférences réalisées par an

Article 5 – Rémunération effective

Durant les Commissions Paritaires, les parties ont constaté qu'au PMU, la rémunération moyenne mensuelle des hommes est supérieure à celle des femmes : + 14% pour les hommes employés, + 16% pour les hommes maîtrises, + 19% pour les hommes cadres (+12% hors codir et N5/N6) – chiffres 2012.

Toutefois, **ces écarts sont, pour l'essentiel, liés aux différences de niveau de responsabilité entre les femmes et les hommes pour les postes cadres et à l'impact du temps partiel qui concerne majoritairement les femmes.**

Lors de ces commissions, il a été démontré, à partir de constats objectifs et **d'éléments chiffrés par catégorie de poste, qu'il existe peu d'écarts significatifs en matière de rémunération femmes/hommes.** Pour autant, la seule analyse par statut et échelons conventionnels est insuffisante pour identifier les situations atypiques de manière précise.

C'est pourquoi le présent accord fixe les principes suivants pour identifier plus finement les écarts et tendre à les résorber le cas échéant.

1. Objectifs de progression

Le PMU se donne comme objectif global de progression de réduire les écarts significatifs de rémunération, en identifiant les situations atypiques.

2. Actions associées

Les mesures visant à réduire les éventuels écarts de rémunérations sont **réalisées au moment de l'exercice annuel des Augmentations Individuelles et des Gratifications Exceptionnelles (AIGE).**

a) Exercice AIGE 2013

Le PMU s'engage à reprendre les dispositions du plan d'action mis en place pour l'année 2012, à savoir :

- Examiner la situation des collaborateurs (femmes et hommes) se situant en dessous de 85% du Taux de Cohérence Interne (TCI) ;
- **Mettre en œuvre un plan de mesures de réduction d'écart, sous réserve de la validation du manager selon les principes suivants :**
 - ⇒ Relever, dans la limite de 7%, les collaborateurs femmes en dessous de 85% du TCI
 - ⇒ Relever, dans la limite de 5%, les collaborateurs hommes en dessous de 85% du TCI.

b) Exercices AIGE 2014 et 2015

Le PMU s'engage à identifier, par catégorie et métier, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, pour tous les postes occupés par au moins deux salariés, dont au moins une femme, en utilisant comme périmètre d'analyse la cotation des postes établie et utilisée en interne par la DRH (« postes multiples et mixtes »).

Les écarts identifiés sont traités en faveur des seules femmes selon la méthode ci-dessous.

A partir du périmètre des postes multiples et mixtes, il est calculé pour chaque collaboratrice :

- l'écart « réel » en % de sa rémunération fixe par rapport à la **rémunération moyenne et mixte du poste qu'elle occupe** ;
- l'écart « théorique » en %, lui-même calculé à partir de l'écart entre son âge et l'âge moyen et mixte du poste qu'elle occupe, partant du postulat qu'un écart d'un an entre deux salariés génère un écart de rémunération de 2% entre ces salariés.

Si l'écart « théorique » est supérieur de 5% à l'écart « réel », alors le différentiel d'écart est analysé par la Direction des Ressources Humaines. S'il ne repose pas sur des éléments objectifs (âge, expérience, niveau de contribution Junior/Senior, ancienneté, compétences professionnelles, ...), la DRH propose la résorption de cet écart dans la limite de 5% par an durant la durée d'application du présent accord, jusqu'à correction de l'écart, et sous réserve de la validation du manager. Le refus du manager doit être argumenté.

Un point d'étape sur ces mesures est réalisé annuellement, lors des réunions des Commissions Egalité Professionnelle du Comité d'Entreprise (2014 et 2015), sur la base des informations suivantes :

- nombre et nature des postes analysés,
- nombre et nature des postes Femmes bénéficiant d'une mesure de réduction d'écart,
- pourcentage moyen appliqué,
- nombre et nature des postes Femmes pour lesquels la mesure n'est pas appliquée, avec explications utiles,

ces informations étant présentées par direction (les Directions Régionales étant regroupées en une seule ligne afin de garantir l'unicité et la pertinence de l'analyse).

La résorption des écarts de rémunération se fait, sur la durée d'application de l'accord, dans le cadre d'une enveloppe budgétaire spécifique estimée à 300 000 euros, dans la limite de 400 000 euros pour cette durée d'application.

Enfin, la Direction s'engage à initier une réflexion au plus tard en 2014, pour identifier une méthode adaptée à l'analyse des éventuels écarts de rémunération Femmes/Hommes, concernant les postes ne répondant pas au périmètre (critères de postes multiples et cotation DRH) du présent accord, et ce afin de poursuivre la démarche globale de réduction des écarts, notamment en vue de la prochaine négociation.

Elle s'engage, de plus, à partager l'état d'avancement de ces travaux lors des réunions de la Commission Egalité Professionnelle du Comité d'Entreprise, en transmettant les mêmes informations aux Délégués Syndicaux Centraux.

3. Indicateurs de suivi

Pour 2013 :

Nombre de collaborateurs se situant en dessous de 85% du TCI
Nombre de collaborateurs se situant en dessous après le plan de mesures de réduction d'écart

Pour 2014 et 2015 :

Ecart de rémunération femmes/hommes, par catégorie de postes identifiés
Nombre et nature des postes Femmes analysés
Nombre et nature des postes Femmes bénéficiant d'une mesure de réduction d'écart
Pourcentage moyen appliqué
Nombre et nature des postes Femmes pour lesquels la mesure n'est pas appliquée

Article 6 – Communication et sensibilisation

Le PMU s'engage à promouvoir les dispositions du présent accord.

En effet, pour obtenir des résultats, la politique d'égalité entre les femmes et les hommes doit être connue et partagée par tous les acteurs des processus d'intégration, d'évolution et de fonctionnement de l'entreprise.

Ainsi des actions de communication sur les mesures et principes définis dans le cadre du présent accord et la manière de les mettre en œuvre efficacement sont menées, auprès des Directeurs, des managers, des responsables Ressources Humaines et des collaborateurs.

Ces actions consistent, notamment, en :

- une communication spécifique afin de présenter l'accord sur l'Intranet avec mise en ligne du texte de l'accord ;
- l'affichage de l'accord dans tous les établissements.
- la création d'un Espace dédié à l'Egalité Professionnelle sur l'Intranet : y figureront notamment, des fiches pratiques permettant aux salariés et managers de disposer rapidement

de toutes les informations utiles sur, par exemple, les entretiens avant le départ en congé maternité, au retour, les **formations possibles, etc...**

Des actions de sensibilisation sont menées spécifiquement envers les managers, afin de prévenir contre les stéréotypes et les préjugés.

Le PMU s'engage à veiller, dans les supports de communication interne, à équilibrer la parole des femmes et des hommes et à montrer, par **l'exemple, des témoignages de femmes en poste.**

ACCORD DU 31 OCTOBRE 2013 PORTANT SUR L'ACCOMPAGNEMENT DE L'EVOLUTION DES METIERS DE LA FORCE DE VENTE.

Article 1. Sécurisation des parcours professionnels

Article 1.1. Poste de Responsable Technique et Financier (RTF)

Etant rappelé que :

- le poste de RTF n'est pas, par nature, un poste pérenne, dans le cadre de l'évolution d'organisation des métiers de la Force de vente ;
- le poste de RTF est un poste permettant aux Responsable Technico-Commerciaux (RTC), qui ne seront pas Chef de Secteur (CdS), de trouver leur place dans l'organisation du réseau. Ainsi une fois l'organisation mise en place (CdS affectés sur leur secteur et RTF identifiés), la photographie des RTF sera établie, et n'aura pas vocation à évoluer ;
- en cas de mutation à un autre poste, ou de départ de l'entreprise d'un RTF, le poste occupé ne sera pas remplacé et donc sera supprimé ;

les points suivants sont confirmés :

- il n'existe pas de date butoir à ce non-remplacement ; la situation n'ayant pas vocation à évoluer tant que le poste est occupé par un salarié RTF ;
- à titre transitoire, c'est-à-dire lors de la période probatoire et donc jusqu'au 30 juin 2014 il sera alors admis qu'il y ait des postes de RTF supplémentaires.

Article 1.2. Poste de Chef de Secteur (CdS)

- La non-atteinte des objectifs commerciaux liés aux conditions de versement de la RCV,
 - Ou le fait d'échouer aux examens liés à la formation certifiante mise en place par le PMU,
 - Ou le fait qu'un salarié choisisse finalement le poste de RTF à l'issue de la période probatoire (RTC),
- ne pourront, à eux seuls, justifier un licenciement pour motif personnel.

Article 1.3. Conditions d'affectation au poste de CdS

Durant le processus de mise en place, le futur CdS dispose de plusieurs temps, lui permettant de se positionner sur son futur métier :

- Octobre 2013 : au démarrage de la formation ;
- Décembre 2013 : à la signature de l'avenant au contrat de travail formalisant l'affectation au poste de CdS au 1^{er} janvier 2014.

Les dispositions de l'article 4.2 du Chapitre I de l'accord du 25 juin 2004 ne sont pas applicables aux mutations effectuées dans le cadre de l'évolution d'organisation des métiers de la Force de vente, pour laquelle le Comité d'entreprise a rendu un avis le 29 août 2013.

Par dérogation à cet accord, les dispositions suivantes sont appliquées : seuls les salariés initialement RTC, optant pour le poste de CdS, bénéficieront d'une période probatoire.

Cette période probatoire sera d'une durée de 6 mois, du 1^{er} janvier au 30 juin 2014.

Article 2. Accompagnement de l'évolution d'organisation

Article 2.1. Formation

L'obtention du titre RNCP dans sa totalité, donnera lieu au versement d'une prime de 750€ bruts (pour les 6 modules du référentiel de certification), en application de l'accord du 31 octobre 2013 relatif à la GPEC.

Par dérogation à cet accord, la réussite au parcours de formation mis en place par le PMU dans le cadre de l'évolution d'organisation des métiers de la Force de vente (soit 4 des 6 modules du référentiel de certification) donnera lieu au versement d'une prime proratisée d'un montant de 500€ bruts.

Article 2.2. Véhicules de fonction

Des réflexions seront initiées avec les organisations syndicales représentatives afin d'envisager d'octroyer, pour les CdS qui le souhaitent, un véhicule de fonction.

Cette réflexion est à mener d'ici le renouvellement du parc automobile (2015), et est à corréliser avec un changement de régime du décompte du temps de travail (passage en décompte jour).

Article 2.3. Astreintes

Un examen approfondi de la rémunération perçue par les CdS et RTF au titre des astreintes sera mené au cours du premier trimestre 2015, soit à l'issue d'une année civile complète d'exercice, afin d'analyser d'éventuels écarts substantiels entre 2013 et 2014.

Article 3. Dispositions finales

Cf fin du recueil

ANNEXES
A LA
CONVENTION COLLECTIVE
DU PARI MUTUEL URBAIN

ANNEXE I	APPOINTEMENTS : abrogé et remplacé par l'Annexe 3 de l'Accord du 4.4.2000 portant dispositions communes (cf. article 11 C .C.)
ANNEXE II	RETRAITE COMPLEMENTAIRE
ANNEXE III	REGLEMENT DE LA CAISSE DE RETRAITE DU PERSONNEL COMMUN AUX SOCIETES DE COURSES PARISIENNES P.M.U. – P.M.H. ET CONTROLE) (Allocation de Retraite Supplémentaire « A.R.S. ») Abrogé par l'accord AECF du 22 avril 2014 et Règlement Orpesc Juin 2014
ANNEXE IV	INDEMNITES D'INACTIVITE

ANNEXE II

C.C. du 9.6.1980
Avenant du 5.7.1989

RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Un avenant à la Convention Collective du 16 mai 1952 a institué, à compter du 1^{er} juillet 1958 un régime de retraite complémentaire à celui de la Sécurité Sociale, **au bénéfice des salariés, des anciens salariés ou veuves d'anciens salariés du Pari Mutuel Urbain définis ci-après à l'article 3.**

Un deuxième avenant a modifié, à compter du 1^{er} juillet 1961, le régime des **employés titulaires définis à l'article 5 et étendu, à compter de la même date, le bénéfice du régime de retraite complémentaire aux salariés définis à l'article 6.**

Un troisième avenant du 24 juin 1974 a modifié à compter du 1^{er} janvier 1974 le **montant des taux de cotisations appliqués jusqu'alors aux employés définis aux articles 4, 5 et 6.**

Article premier – Le régime de retraite adopté par les parties signataires est celui institué par l'Association Générale des Retraites par Répartition (A.G.R.R.), 37, boulevard Brune, Paris 14^e, institution de prévoyance sans but lucratif, agréée par le Ministère du Travail sous le n° 530, le 6 octobre 1951, et par le Ministère de l'Agriculture, le 5 mars 1954, et ce, dans les conditions fixées sur la demande d'adhésion.

Art. 2 – A compter du 1^{er} juillet 1958, le Pari Mutuel Urbain est tenu de verser les cotisations définies à l'article 4. En cas de cession, le successeur sera tenu à la même obligation.

A compter de cette même date, les salariés définis à l'article 3 doivent supporter sur leur salaire le précompte de la cotisation mise à leur charge par l'article 4.

Art. 3 – Les dispositions du présent avenant s'appliquent à tous les employés visés à la Convention Collective du Pari Mutuel Urbain.

Art. 4 – La rémunération prise en considération pour le calcul de la cotisation au régime de retraite est le montant du salaire brut de quelque nature qu'il soit, dit salaire fiscal, pour le personnel défini à l'article 3.

La part de cotisation à la charge du Pari Mutuel Urbain est fixée à 3,52% de l'ensemble des rémunérations indiquées ci-dessus.

La part de cotisation précomptée à chaque employé et qui est notifiée sur chaque bulletin de paie est fixée à 3,52% de sa rémunération telle qu'elle est définie au premier alinéa.

Dans ces taux de 3,52%, la partie décimale de 0,52% représente une majoration **résultant de dispositions internes de l'A.G.R.R.** Ce supplément de cotisations n'est pas générateur de droits.

Art. 5 – A compter du 1^{er} juillet 1961, et compte tenu des dispositions de l'avenant du 24 juin 1974, les salaires des employés titulaires du Pari Mutuel Urbain appartenant à la catégorie « Maîtrise » **font l'objet d'une cotisation** supplémentaire de 18,24% sur la tranche supérieure à celle du plafond de la Sécurité Sociale dans la limite de 3 fois ce plafond. La part de cotisation à la charge du Pari Mutuel Urbain étant fixée à 10,87% et celle des employés de la Maîtrise à 7,04% de la portion de salaire définie ci-dessus.

Dans le taux de 18,24% indiqué ci-dessus, 2,24% représente la majoration précisée à l'article 4.

Art. 6 – A compter du 1^{er} juillet 1961, et compte tenu des dispositions de l'avenant du 24 juin 1974, les employés **auxiliaires sont inscrits à l'A.G.R.R. dans les mêmes conditions**, avec cotisation totale de 7,04% sur le salaire brut global dont 3,52% à la charge du Pari Mutuel Urbain et 3,52% à la charge des bénéficiaires.

Les parties décimales de ces taux représentent la majoration précisée à l'article 4.

Art. 7 – Le présent accord est annexé à la Convention Collective dont il est partie intégrante.

Il pourra cependant être révisé à tout moment sur demande effectuée 3 mois à **l'avance par l'une des deux parties signataires** dans le cas où cette partie désirerait augmenter les retraites des bénéficiaires par une majoration de la part de cotisation mise à sa charge.

Art. 8 – Toutes les difficultés pouvant résulter de l'application du présent avenant seront soumises à une Commission Paritaire de Retraites dont le rôle sera, en accord avec les services techniques de l'A.G.R.R. de trancher ces difficultés en leur donnant la solution appropriée.

(NB : Devenu caduc de fait, compte tenu de l'évolution de la réglementation.
A ce jour, les taux en vigueur sont :

Sécurité Sociale	→ 14,75 % dont 6,55 % salariales, 8,20 % patronales
U.G.R.R.	
▪ Employés	→ 10 % dont 5 % salariales, 5 % patronales (tranche A) → 20 % dont 10 % salariales, 10 % patronales (tranches B et C) (50 % à la charge de l'employeur, 50% à la charge du salarié)
▪ Maîtrises	→ 10 % dont 5 % salariales, 5 % patronales (tranche A) → 20 % dont 8,25 % salariales, 11,75 % patronales (tranches B et C) (58,75 % à la charge de l'employeur, 41,25% à la charge du salarié)

Répartition : Accord du 5 mars 1991, point 4, dernier alinéa.

ANNEXE III

C.C. du 9.6.1980
Avenant du 5.7.1989

REGLEMENT DE LA CAISSE DE RETRAITE
DU PERSONNEL COMMUN AUX SOCIETES
DE COURSES PARISIENNES P.M.U. P.M.H.
ET CONTROLE
(Allocation de Retraite Supplémentaire)

« A.R.S. »

Modifié par dépôt des statuts de l'O.R.P.E.S.C.
en date du 29 juillet 1988

(NB : modifié par Accord AECP du 22 avril 2014 et Règlement O.R.P.E.S.C. Juin 2014).

ANNEXE IV

INDEMNITES D'INACTIVITE

Accord du 4.12.1973

C.C. du 9.6.1980

Avenant 5.7.1989

Article premier – Objet

Les employés âgés de 64 ans passés et ayant au moins 24 ans d'ancienneté au P.M.U., les employés âgés de 63 ans passés et ayant au moins 25 ans d'ancienneté au P.M.U. peuvent demander la cessation de leur activité dans les conditions définies ci-dessous.

Ils bénéficient alors d'indemnités d'inactivité calculées selon les dispositions de l'article 7 ci-dessous.

Ces indemnités cessent lorsque les intéressés ont atteint l'âge légal de la retraite.

Art. 2 – Personnel bénéficiaire

L'accord est applicable au personnel titulaire de toutes catégories d'emploi du P.M.U. lié à celui-ci par un contrat de travail en cours de validité.

Art. 3 – Obligations du PARI MUTUEL URBAIN

Outre l'obligation de versement de l'indemnité d'inactivité, le Pari Mutuel Urbain s'engage à :

- ↳ cotiser conjointement avec le personnel bénéficiaire au régime général de la Sécurité Sociale et au régime complémentaire de l'A.G.R.R. ;
- ↳ provoquer en temps utile la liquidation des droits aux retraites diverses acquis par les intéressés.

Art. 4 – Obligations du bénéficiaire

Le bénéficiaire s'engage par écrit à :

- ↳ ne pas solliciter les allocations à l'assurance chômage, ni les indemnités journalières de l'assurance maladie à la Sécurité Sociale, ni la liquidation anticipée de sa retraite auprès des caisses complémentaires ;
- ↳ ne pas solliciter une reprise d'activité au Pari Mutuel Urbain ni auprès des autres services des Sociétés de Courses.

Toute rupture de l'un quelconque de ces engagements entraîne pour l'intéressé la suspension du droit aux indemnités d'inactivité.

Art. 5 – Conditions d'Admission au Régime

Comme il a été exposé en préambule, le personnel défini à l'article 2 doit, pour être admis au bénéfice du régime :

↳ être volontaire pour cesser ses activités ;

↳ avoir atteint son 64^{ème} anniversaire et compter 24 ans d'ancienneté au service du P.M.U., ou avoir atteint son 63^{ème} anniversaire et compter 25 ans d'ancienneté au service du P.M.U.

↳ avoir formulé une demande écrite en respectant le préavis de 2 mois pour les employés et les Agents de Maîtrise ;

↳ signer l'engagement prévu à l'article 4.

Le bénéfice des indemnités d'inactivité entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil qui suivra la demande.

Art. 6 – Position Administrative du Bénéficiaire

Le contrat de travail du bénéficiaire est suspendu. Celui-ci bénéficie alors du paiement des indemnités de départ en retraite telles qu'elles sont définies à l'article 27 du principal de la présente Convention Collective.

Les prêts à l'habitat en cours seront poursuivis mais il n'en sera pas délivré de nouveau.

Art. 7 – Montant de l'indemnité d'inactivité

L'indemnité d'inactivité est égale à la somme des éléments suivants :

- 1°) La retraite de la Sécurité Sociale qu'aurait perçue le bénéficiaire à l'âge de 65 ans, au titre de sa carrière au P.M.U., avec l'ancienneté qu'il aurait eue à cet âge.
- 2°) Les retraites complémentaires qu'aurait perçues le bénéficiaire à l'âge de 65 ans au titre de sa carrière au P.M.U. avec l'ancienneté qu'il aurait eue à cet âge.
- 3°) L'allocation de Retraite Supplémentaire de la Caisse de Retraite du Personnel Commun aux Sociétés de Courses Parisiennes P.M.U. – P.M.H. et Contrôle qu'aurait perçue le bénéficiaire à l'âge de 65 ans, au titre de sa carrière au P.M.U. avec l'ancienneté qu'il aurait eue à cet âge.

Ces diverses indemnités seront ajustées en fonction des variations apportées aux pensions servies par la Sécurité Sociale, à la valeur au point des retraites complémentaires et au montant mensuel des A.R.S. de la Caisse de Retraite du Personnel Commun aux Sociétés de Courses Parisiennes P.M.U. – P.M.H. et Contrôle.

Ces indemnités feront l'objet d'un bulletin de paie et supporteront les charges sociales et fiscales.

Elles seront versées mensuellement jusqu'à cessation des droits.

Art. 8 – Assujettissement des Indemnités d'inactivité au Régime de la Sécurité Sociale et de l'Impôt

Les cotisations « ouvrière » et « employeur » régulièrement versées ouvriront droit au bénéfice des assurances maladie (sauf indemnités journalières), invalidité et décès.

Les indemnités d'inactivité font l'objet, chaque année, d'une déclaration au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Art. 9 – Cessation des Droits

Les Droits du bénéficiaire cessent dès qu'il atteint l'âge légal de la retraite.

Il peut alors demander la liquidation de ses droits à la retraite de la Sécurité Sociale et aux retraites complémentaires.

Art. 10 – Décès

Le droit aux indemnités d'inactivité cesse au jour du décès de l'intéressé.

Les droits de réversion sur les ayants droit, au regard des différentes caisses de retraite, sont alors liquidés conformément au règlement de ces institutions.

Ces ayants droit conservent le bénéfice entier des dispositions relatives au capital-décès institué par les Sociétés de Courses Parisiennes.

Art. 11 – Date d'Effet

Le présent accord prend date d'effet au 1^{er} décembre 1973.

ACCORDS EN VIGUEUR

ACCORDS	DATE	DUREE	ENTREE EN VIGUEUR	PAGE
. ACCORD SALARIAL - ASSEDIC - 1 ^{ER} MAI	31 MAI 1978	Indéterminée	31 MAI 1978	186
. CONVENTION COLLECTIVE	9 JUIN 1980	2 ans renouvelable	9 JUIN 1980	187
. DROIT D'EXPRESSION	12 JUIN 1984	Indéterminée	1 ^{ER} JUILLET 1984	188
. AVENANT MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE	5 JUILLET 1989	Indéterminée	5 JUILLET 1989	189
. ACCORD SALARIAL - PRIME 25 ANS D'ANCIENNETE	29 MARS 1990	Indéterminée	1 ^{ER} JANVIER 1990	190
. ACCORD SALARIAL	5 MARS 1991	Indéterminée	5 MARS 1991	191
. ACCORD SALARIAL - COMPLEMENTS FAMILIAUX - OPTION REMBOURSEMENT CARTE ORANGE / PRIME DE TRANSPORT	20 MAI 1992	Indéterminée	1 ^{ER} MARS 1992 & 1 ^{ER} JUIN 1992	192
. ACCORD SALARIAL - ABSENCES EXCEPTIONNELLES	24 FEVRIER 1993	Indéterminée	24 FEVRIER 1993	193
. TEMPS DE TRAVAIL (DISPOSITIONS COMMUNES / ADMINISTRATIF)	4 AVRIL 2000	Indéterminée	1 ^{ER} MAI 2000	194
. ACCORD SALARIAL - PRIME DE TRANSPORT	16 MAI 2001	Indéterminée	1 ^{ER} JUIN 2001	196

ACCORDS	DATE	DUREE	ENTREE EN VIGUEUR	PAGE
. TRAVAIL DE NUIT	31 MAI 2002	Indéterminée	1 ^{ER} JUIN 2002	197
. CADRE DE MISE EN PLACE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	22 JANVIER 2003	Indéterminée	23 JANVIER 2003	198
. C.H.S.C.T.	22 JANVIER 2003	Indéterminée	23 JANVIER 2003	199
. AIDE A LA MOBILITE	25 JUIN 2004	Indéterminée	1 ^{ER} AVRIL 2004	200
. AVENANT A L'ACCORD DU 4.4.2000 TEMPS DE TRAVAIL (PERSONNEL ADMINISTRATIF)	29 OCTOBRE 2004	Indéterminée	A COMPTER DATE D'EMMENAGEMENT SITE SEINE - OUEST	201
. AVENANT A L'ACCORD DU 22.01.2003 RELATIF AU CADRE DE MISE EN PLACE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	30 SEPTEMBRE 2005	Indéterminée	8 JRS A CPTER DE LA NOTIFICATION AUX ORGANISATIONS SYNDICALES	202
. AVENANT A L'ACCORD DU 22.01.2003 RELATIF AUX CHSCT ET A LEURS MODALITES DE FONCTIONNEMENT	30 SEPTEMBRE 2005	Indéterminée	8 JRS A CPTER DE LA NOTIFICATION AUX ORGANISATIONS SYNDICALES	203
. ACCORD SALARIAL - PLAGES MOBILES	15 JUIN 2006	Indéterminée	17 AVRIL 2006	204
. AVENANT MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE	30 NOVEMBRE 2006	Indéterminée	22 DECEMBRE 2006	205
. COMPTE EPARGNE TEMPS	5 DECEMBRE 2006	Indéterminée	1 ^{ER} JANVIER 2007	206
. TEMPS PARTIEL	5 DECEMBRE 2006	Indéterminée	1 ^{ER} JANVIER 2007	207
. AVENANT MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE	27 AVRIL 2007	Indéterminée	8 JRS A CPTER DE LA NOTIFICATION AUX ORGANISATIONS SYNDICALES	208
. GARANTIES PREVOYANCE . FRAIS DE SANTE . DEPENDANCE	13 DECEMBRE 2007	Indéterminée	1 ^{ER} JANVIER 2008	209
. ACCORD SUR LA DUREE DES MANDATS DES MEMBRES DU COMITE D'ENTREPRISE ET DES DELEGUES DU PERSONNEL	19 MARS 2008	Indéterminée	A COMPTER DES ELECTIONS 2008	210

ACCORDS	DATE	DUREE	ENTREE EN VIGUEUR	PAGE
. ACCORD SUR L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES OPERATIONS	30 OCTOBRE 2008	Indéterminée	1 ^{ER} NOVEMBRE 2008	211
. AVENANT A L'ACCORD DU 22.01.2003 RELATIF AU CADRE DE MISE EN PLACE DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	30 JANVIER 2009	Indéterminée	LE 1 ^{ER} JOUR DU MOIS CIVIL QUI SUIT LE DEMENAGEMENT DE L'AT AU CIRE/EVRY	212
. AVENANT A L'ACCORD DU 13 DECEMBRE 2007 RELATIF AUX REGIMES PREVOYANCE, FRAIS DE SANTE, DEPENDANCE	17 DECEMBRE 2009	Indéterminée	1 ^{ER} JANVIER 2010	213
. ACCORD SALARIAL	11 FEVRIER 2010	Indéterminée	1 ^{ER} JANVIER 2010	214
. MODALITES FONCTIONNEMENT DES DP	20 JANVIER 2011	Indéterminée	1 ^{ER} JUILLET 2011	21
. DROIT SYNDICAL	20 JANVIER 2011	Indéterminée	1 ^{ER} JUILLET 2011	216
. MODALITES FONCTIONNEMENT DU CE	20 JANVIER 2011	Indéterminée	1 ^{ER} JUILLET 2011	217
. ACCORD SALARIAL NON VALIDE	10 FEVRIER 2011	Indéterminée	1 ^{ER} JANVIER 2011	218
. ACCORD SALARIAL	17 FEVRIER 2012	Indéterminée	1 ^{ER} JANVIER 2012	219
. AVENANT REVISANT LA CONVENTION COLLECTIVE CONGES PAYES	28 MARS 2012	Indéterminée	1 ^{ER} JUIN 2012	220
. AVENANT ACCORD 4.4.2000 DISPOSITIONS COMMUNES	28 MARS 2012	Indéterminée	1 ^{ER} JUIN 2012	221
. AVENANT ACCORD 30.10.2008 OPERATIONS	28 MARS 2012	Indéterminée	1 ^{ER} JUIN 2012	22
. AVENANT REVISANT LA CONVENTION COLLECTIVE (SALAIRES)	3 MAI 2012	Indéterminée	1 ^{ER} JUILLET 2012	223
. ACCORD SALARIAL	22 FEVRIER 2013	Indéterminée	1 ^{ER} JANVIER 2013 OU 1 ^{ER} MAI 2013	226
. ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE	25 AVRIL 2013	Déterminée	1 ^{ER} JANVIER 2013	227
. ACCORD INTERESSEMENT COLLECTIF 2013 - 2015	27 JUIN 2013	Déterminée	1 ^{ER} JANVIER 2013	228
. ACCORD GPEC 2014 - 2016	31 OCTOBRE 2013	Déterminée	1 ^{ER} JANVIER 2014	230
. ACCORD RCV	31 OCTOBRE 2013	Indéterminée	1 ^{ER} JANVIER 2014	231
. ACCORD ACCOMPAGNEMENT EVOLUTION DES METIERS FORCE DE VENTE	31 OCTOBRE 2013	Indéterminée	1 ^{ER} JANVIER 2014	232
. AVENANT ACCORD 4.4.2000 ADMINISTRATIF	31 OCTOBRE 2013	Indéterminée	1 ^{ER} JANVIER 2014	233
. AVENANT ACCORD 22.01.2011 DROIT SYNDICAL	27 MARS 2014	Indéterminée	1 ^{ER} MAI 2014	234
. AVENANT ACCORD 22.01.2003 CHSCT	27 MARS 2014	Indéterminée	1 ^{ER} MAI 2014	235
. AVENANT ACCORD 19.03.2008 DUREE DES MANDATS	27 MARS 2014	Indéterminée	1 ^{ER} MAI 2014	236

ACCORD SALARIAL DU 31 MAI 1978
Assedic (point 4)
1^{er} mai (point 5)

▪ ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :

- C.A.T.
- C.F.T.C.
- C.G.C.
- F.O.

▪ DUREE DE L'ACCORD :

Accord à durée indéterminée

▪ ENTREE EN VIGUEUR :

31 mai 1978

**CONVENTION COLLECTIVE
DES EMPLOYES ET MAÎTRISES
DU 9 JUIN 1980**

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.
- C.F.D.T.
- C.F.T.C.
- C.G.C.
- C.G.T.
- F.O.

▪ **DUREE DE L'ACCORD :**

(cf. article 3 C.C. du 9.6.1980)

▪ **ENTREE EN VIGUEUR :**

9 juin 1980

**ACCORD DU 12 JUIN 1984
relatif aux modalités d'exercice
du Droit d'Expression**

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.
- C.F.T.C.
- S.H.N. – C.G.C.

▪ **DUREE DE L'ACCORD :** (article 9)

Accord à durée déterminée jusqu'à la promulgation de la Loi visée à l'article 10 de la Loi du 4.8.1982.

Devenu accord à durée indéterminée

▪ **ENTREE EN VIGUEUR :** (article 10)

1^{er} juillet 1984

**AVENANT DU 5 JUILLET 1989
modifiant la Convention Collective
du 9 JUIN 1980**

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.
- C.F.D.T.
- C.F.T.C.
- S.H.N. – C.G.C.

▪ **DUREE DE L'ACCORD :**

Accord à durée indéterminée

▪ **ENTREE EN VIGUEUR :**

5 juillet 1989

ACCORD SALARIAL DU 29 MARS 1990
Prime de 25 ans d'ancienneté (point 4)

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.
- C.F.D.T.
- S.H.N. – C.G.C.

▪ **DUREE DE L'ACCORD :**

Accord à durée indéterminée

▪ **ENTREE EN VIGUEUR :**

. point 4 → à compter du 1^{er} janvier 1990

ACCORD SALARIAL DU 5 MARS 1991
Retraite complémentaire (point 4)

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.
- C.F.D.T.
- C.F.T.C.
- F.O.
- S.H.N. – C.G.C.

▪ **DUREE DE L'ACCORD :**

Accord à durée indéterminée

▪ **ENTREE EN VIGUEUR :**

5 mars 1991

ACCORD SALARIAL DU 20 MAI 1992
Compléments Familiaux (point 3)
Option remboursement Carte Orange/Prime de Transport
(point 5 – alinéa 2)

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.

▪ **DUREE DE L'ACCORD :**

Accord à durée indéterminée

▪ **ENTREE EN VIGUEUR :**

. point 3 → à compter du 1^{er} mars 1992

. point 5 – alinéa 2 → à compter du 1^{er} juin 1992

ACCORD SALARIAL DU 24 FEVRIER 1993
Absences exceptionnelles n'affectant pas l'attribution
de la Prime de Présence Continue (point 3)

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.F.T.C.

▪ **DUREE DE L'ACCORD :**

Accord à durée indéterminée

▪ **ENTREE EN VIGUEUR :**

24 février 1993

ACCORDS DU 4 AVRIL 2000
« Temps de travail »
(Dispositions Communes – Administratif)

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.
- C.F.T.C.
- S.H.N. – C.G.C.
- Adhésion de C.F.D.T. en février 2012 (dispositions communes)

DISPOSITIONS COMMUNES

▪ **DUREE DE L'ACCORD :** (article 10)

Accord à durée indéterminée.

Une demande de révision de tout ou partie de l'accord peut être présentée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, avec transmission d'un nouveau texte portant sur les dispositions à réviser.

L'accord peut être dénoncé, à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

▪ **ENTREE EN VIGUEUR :** (article 9)

1^{er} mai 2000

(al. 2 et 3 : devenus caducs)

▪ **DISPOSITIONS FINALES :** (article 11)

Les dispositions du présent accord abrogent et se substituent à toutes celles relatives au même objet.

ADMINISTRATIF

- **DUREE DE L'ACCORD :** (Chapitre V.2)

Accord à durée indéterminée.

Une demande de révision de tout ou partie de l'accord peut être présentée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, avec transmission d'un nouveau texte portant sur les dispositions à réviser.

L'accord peut être dénoncé, à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

- **ENTREE EN VIGUEUR :** (Chapitre V.1)

1^{er} mai 2000.

A compter du 1^{er} octobre 2000 et au plus tard à la date du 1^{er} janvier 2001 pour la mise en œuvre du dispositif relatif à l'horaire individualisé.

- **DISPOSITIONS FINALES :** (Chapitre VI)

Les dispositions du présent accord abrogent et se substituent à toutes celles contenues dans les accords antérieurs ayant pour objet d'organiser le temps de travail, de définir la rémunération correspondante et les compensations susceptibles d'être accordées.

ACCORD SALARIAL DU 16 MAI 2001
Prime de Transport (point 4)

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.F.T.C.
- C.G.T.
- F.O.

▪ **DUREE DE L'ACCORD :**

Accord à durée indéterminée.

▪ **ENTREE EN VIGUEUR :**

1^{er} juin 2001

ACCORD DU 31 MAI 2002 relatif au Travail de Nuit

- **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.
- C.F.T.C.
- S.H.N. – C.G.C.

- **DUREE DE L'ACCORD : (article 11)**

Accord à durée indéterminée.

Une demande de révision de tout ou partie de l'accord peut être présentée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, avec transmission d'un nouveau texte portant sur les dispositions à réviser.

L'accord peut être dénoncé, à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

- **ENTREE EN VIGUEUR : (article 10)**

Le lendemain de la signature du jour de sa signature (soit le 1^{er} juin 2002).

ACCORD DU 22 JANVIER 2003
relatif au cadre de mise en place
des Instances Représentatives du Personnel

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.
- C.F.D.T.
- C.F.T.C.
- C.G.T.
- F.O.
- S.H.N. – C.G.C.

▪ **DUREE DE L'ACCORD : (article 3)**

Accord à durée indéterminée.

Une demande de révision de tout ou partie de l'accord peut être présentée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, avec transmission d'un nouveau texte portant sur les dispositions à réviser.

L'accord peut être dénoncé, à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

▪ **ENTREE EN VIGUEUR : (article 2)**

A compter du lendemain du jour de sa signature (soit le 23 janvier 2003).

▪ **DISPOSITIONS FINALES : (article 4)**

Les dispositions de l'accord abrogent et se substituent à toutes celles contenues dans des conventions ou accords collectifs antérieurs ayant le même objet.

**ACCORD DU 22 JANVIER 2003
relatif aux C.H.S.C.T.
et à leurs modalités de fonctionnement**

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.
- C.F.D.T.
- C.F.T.C.
- C.G.T.
- F.O.
- S.H.N. – C.G.C.

▪ **DUREE DE L'ACCORD : (article 6)**

Accord à durée indéterminée.

Une demande de révision de tout ou partie de l'accord peut être présentée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, avec transmission d'un nouveau texte portant sur les dispositions à réviser.

L'accord peut être dénoncé, à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception.

▪ **ENTREE EN VIGUEUR : (article 5)**

A compter du lendemain du jour de sa signature (soit le 23 janvier 2003).

▪ **DISPOSITIONS FINALES : (article 7)**

Les dispositions du présent accord abrogent et se substituent à toutes celles contenues dans les conventions ou accords collectifs antérieurs ayant le même objet et notamment celles issues de l'accord du 22 mars 1988.

**ACCORD DU 25 JUIN 2004
relatif au dispositif
d'Aide à la Mobilité**

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.
- C.F.D.T.
- C.F.T.C.
- C.G.T.
- F.O.
- S.H.N. - C.G.C.

▪ **DUREE DE L'ACCORD :**

Accord conclu pour une durée indéterminée.

Une demande de révision de tout ou partie de l'accord peut être présentée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, avec transmission d'un nouveau texte portant sur les dispositions à réviser.

L'accord peut être dénoncé à tout moment avec préavis de 3 mois pour l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé réception.

Dans le cas de modification de la localisation d'un site ou de sa fermeture, ou de changements de tous les secteurs d'un même métier au sein d'une même agence, il est convenu que les parties signataires pourront demander la tenue d'une commission paritaire au vu de la situation particulière.

▪ **ENTREE EN VIGUEUR :**

1^{er} avril 2004, de manière rétroactive.

**AVENANT A L'ACCORD DU 4 AVRIL 2000
relatif à l'organisation du Temps de Travail
des personnels suivant un roulement de repos
administratif du 29 OCTOBRE 2004**

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C .A.T.
- C.F.T.C.
- S.H.N. - C.G.C.

▪ **DUREE DE L'ACCORD :**

Accord à durée indéterminée

Une demande de révision de tout ou partie de l'avenant peut être présentée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, avec transmission d'un nouveau texte portant sur les dispositions à réviser.

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment avec préavis de 3 mois pour l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé réception.

▪ **ENTREE EN VIGUEUR :**

A compter de la date d'emménagement sur le site Seine-Ouest.

AVENANT A L'ACCORD DU 22 JANVIER 2003
relatif au cadre de mise en place des instances
représentatives du personnel du 30 SEPTEMBRE 2005

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.
- C.F.T.C.
- S.H.N. - C.G.C.

▪ **DUREE DE L'AVENANT :**

Avenant à durée indéterminée

Si le présent avenant est frappé d'opposition, il sera, conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit, et ne saurait dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

Une demande de révision de tout ou partie de l'avenant peut être présentée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, avec transmission d'un nouveau texte portant sur les dispositions à réviser.

L'avenant peut être dénoncé, à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

▪ **ENTREE EN VIGUEUR :**

8 jours à compter de sa notification aux organisations syndicales.

▪ **FORMALITES DE DEPOT:**

Le présent avenant sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et un exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

AVENANT A L'ACCORD DU 22 JANVIER 2003
relatif aux CHSCT et à leurs modalités de fonctionnement
du 30 SEPTEMBRE 2005

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.
- C.F.T.C.
- S.H.N. - C.G.C.

▪ **DUREE DE L'AVENANT :**

Avenant à durée indéterminée

Si le présent avenant est frappé d'opposition, il sera, conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit, et ne saurait dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

Une demande de révision de tout ou partie de l'avenant peut être présentée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, avec transmission d'un nouveau texte portant sur les dispositions à réviser.

L'avenant peut être dénoncé, à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

▪ **ENTREE EN VIGUEUR :**

8 jours à compter de sa notification aux organisations syndicales.

▪ **FORMALITES DE DEPOT:**

Le présent avenant sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et un exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

**ACCORD SALARIAL
DU 15 JUIN 2006
Plages mobiles (point 5)**

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.
- C.F.D.T.
- C.F.T.C.
- C.G.T.
- F.O.
- S.H.N. – C.G.C.

▪ **DUREE DE L'ACCORD :**

Accord à durée indéterminée, à l'exception du point 3 forfait semi nocturne (durée déterminée : 31 décembre 2006).

▪ **ENTREE EN VIGUEUR :**

17 avril 2006

**AVENANT DU 30 NOVEMBRE 2006
modifiant la Convention Collective
du 9 JUIN 1980
Article 27**

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.
- C.F.D.T.
- C.F.T.C.
- C.G.T.
- S.H.N. – C.G.C.

▪ **DUREE DE L'AVENANT :**

Avenant à durée indéterminée

Si le présent avenant est frappé d'opposition, il sera, conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit, et ne saurait dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

L'avenant suit les règles de révision et de dénonciation fixées par la convention collective.

▪ **ENTREE EN VIGUEUR :**

8 jours à compter de sa notification aux organisations syndicales.

▪ **FORMALITES DE DEPOT:**

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

ACCORD DU 5 DECEMBRE 2006 relatif au Compte Epargne Temps

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.
- C.F.D.T.
- C.F.T.C.
- S.H.N. – C.G.C.

▪ **DUREE DE L'ACCORD : (article 7)**

Accord à durée indéterminée.

Une demande de révision de tout ou partie de l'accord peut être présentée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, avec transmission d'un nouveau texte portant sur les dispositions à réviser.

L'accord peut être dénoncé, à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si le présent accord est frappé d'opposition, il sera, conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit, et ne saurait dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

▪ **ENTREE EN VIGUEUR : (article 7)**

1^{er} Janvier 2007

▪ **FORMALITES DE DEPOT : (article 8)**

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

ACCORD DU 5 DECEMBRE 2006
relatif aux demandes d'activité à TEMPS PARTIEL dans
l'entreprise

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.
- C.F.D.T.
- C.F.T.C.
- S.H.N. – C.G.C.

▪ **DUREE DE L'ACCORD : (article 7)**

Accord à durée indéterminée.

Une demande de révision de tout ou partie de l'accord peut être présentée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, avec transmission d'un nouveau texte portant sur les dispositions à réviser.

L'accord peut être dénoncé, à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si le présent accord est frappé d'opposition, il sera, conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit, et ne saurait dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

▪ **ENTREE EN VIGUEUR : (article 7)**

1^{er} Janvier 2007

▪ **FORMALITES DE DEPOT : (article 8)**

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

**AVENANT DU 27 AVRIL 2007
modifiant la Convention Collective
du 9 JUIN 1980 (AGFF)**

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.
- C.F.D.T.
- C.F.T.C.
- F.O.
- S.H.N. – C.G.C.

▪ **DUREE DE L'AVENANT :**

Avenant à durée indéterminée

Si le présent avenant est frappé d'opposition, il sera, conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit, et ne saurait dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

L'avenant suit les règles de révision et de dénonciation fixées par la convention collective.

▪ **ENTREE EN VIGUEUR :**

8 jours à compter de sa notification aux organisations syndicales.

▪ **FORMALITES DE DEPOT:**

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

ACCORD DU 13 DECEMBRE 2007
relatif aux régimes de Garanties Prévoyance,
Frais de Santé et Dépendance

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.F.D.T.
- F.O.

Adhésion postérieure :

- C.A.T.
- C.F.T.C.
- C.G.T.

▪ **DUREE DE L'ACCORD : (Article V.1)**

Accord à durée indéterminée

Une demande de révision de tout ou partie de l'accord peut être présentée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, avec transmission d'un nouveau texte portant sur les dispositions à réviser.

L'accord peut être dénoncé, à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si le présent accord est frappé d'opposition, il sera, conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit, et ne saurait dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

▪ **ENTREE EN VIGUEUR : (Article V.1)**

1^{er} janvier 2008

▪ **FORMALITES DE DEPOT : (Article V.2)**

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

ACCORD DU 19 MARS 2008
relatif à la durée des mandats des membres du Comité
d'Entreprise et des Délégués du personnel

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.
- C.F.D.T.
- F.O.
- S.H.N. – C.G.C.

▪ **DUREE DE L'ACCORD : (Article 2)**

Accord à durée indéterminée

Une demande de révision de tout ou partie de l'accord peut être présentée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, avec transmission d'un nouveau texte portant sur les dispositions à réviser.

L'accord peut être dénoncé, à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si le présent accord est frappé d'opposition, il sera, conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit, et ne saurait dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

▪ **ENTREE EN VIGUEUR : (Article 2)**

A compter des prochaines élections des membres du Comité d'entreprise et des délégués du personnel, qui auront lieu conformément au protocole électoral du 19 mars 2008.

▪ **FORMALITES DE DEPOT : (Article 3)**

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

ACCORD DU 30 OCTOBRE 2008 relatif à l'organisation du temps de travail dans les services Opérations

▪ ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :

- C.A.T.
- C.F.D.T.
- C.F.T.C.
- F.O.
- S.H.N. – C.G.C.

▪ DUREE DE L'ACCORD : (Article 20)

Accord à durée indéterminée

Une demande de révision de tout ou partie de l'accord peut être présentée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, avec transmission d'un nouveau texte portant sur les dispositions à réviser.

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si le présent accord est frappé d'opposition, il sera, conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit, et ne saurait dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

▪ ENTREE EN VIGUEUR : (Article 20)

A compter du 1er novembre 2008, à l'exception des dispositions de l'article 6, qui entreront en vigueur rétroactivement à compter du 1er février 2008, cette mesure de rétroactivité s'appliquant aux salariés présents dans l'entreprise au 1er novembre 2008.

▪ FORMALITES DE DEPOT : (Article 21)

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

▪ DISPOSITIONS FINALES : (Article 19)

Les dispositions du présent accord abrogent et se substituent à toutes celles issues d'accords antérieurs ou de tout usage, ayant pour objet d'organiser les temps de travail, de définir la rémunération correspondante et les compensations susceptibles d'être accordées dans les services opérations, et notamment l'accord du 4 avril 2000, relatif à l'organisation des temps de travail pour les services opérations, et le point 2 de l'accord du 29 mars 1990.

AVENANT A L'ACCORD DU 22 JANVIER 2003
relatif au cadre de mise en place des instances
représentatives du personnel du 30 JANVIER 2009

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.
- C.F.D.T.
- C.F.T.C.
- F.O.
- S.H.N. – C.G.C.

▪ **DUREE DE L'AVENANT :**

Avenant à durée indéterminée, suit les règles de révision et de dénonciation fixées par l'accord du 22 janvier 2003.

Si le présent avenant est frappé d'opposition, il sera, conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit, et ne saurait dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

▪ **ENTREE EN VIGUEUR :**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suivra le déménagement effectif du site Lisses/AT, vers le site CIRE/Evry.

▪ **FORMALITES DE DEPOT:**

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

AVENANT A L'ACCORD DU 13 DECEMBRE 2007
relatif aux régimes de Garanties Prévoyance,
Frais de Santé et Dépendance, du 17 DECEMBRE 2009

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.
- C.F.D.T.
- C.F.T.C.
- C.G.T.
- F.O.
- S.H.N. – C.G.C. (signature non valable car pas d'adhésion à l'accord du 13 décembre 2007)

▪ **DUREE DE L'AVENANT :**

Avenant à durée indéterminée, suit les règles de révision et de dénonciation fixées par l'accord du 13 décembre 2007.

Si le présent avenant est frappé d'opposition, il sera, conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit, et ne saurait dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

▪ **ENTREE EN VIGUEUR :**

1^{er} janvier 2010

▪ **FORMALITES DE DEPOT:**

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

**ACCORD SALARIAL
DU 11 FEVRIER 2010
(frais de santé, prime horaire long)**

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.
- C.F.D.T.
- C.F.T.C.
- F.O.

▪ **DUREE DE L'ACCORD :**

Accord à durée indéterminée

▪ **ENTREE EN VIGUEUR :**

1^{er} janvier 2010

ACCORD DU 20 JANVIER 2011
relatif aux Délégués du Personnel
et à leurs modalités de fonctionnement

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.
- C.F.T.C.
- S.H.N. – C.G.C.

▪ **DUREE DE L'ACCORD : (Article 7)**

Accord à durée indéterminée.

Une demande de révision de tout ou partie de l'accord peut être présentée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, avec transmission d'un nouveau texte portant sur les dispositions à réviser.

L'accord peut être dénoncé, à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans l'hypothèse où le présent accord viendrait à être frappé d'opposition, il sera, conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit, et ne saurait dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

▪ **ENTREE EN VIGUEUR : (Article 7)**

1^{er} juillet 2011

▪ **FORMALITES DE DEPOT : (Article 7)**

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

▪ **DISPOSITIONS FINALES : (Article 7)**

Les dispositions du présent accord abrogent et se substituent à toutes celles issues de conventions ou accords collectifs antérieurs ayant le même objet et notamment celles issues de l'accord du 22 janvier 2003 relatif aux délégués du personnel et à leurs modalités de fonctionnement, révisé par avenant du 30 septembre 2005.

ACCORD DU 20 JANVIER 2011 relatif à l'exercice du Droit Syndical

▪ ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :

- C.A.T.
- C.F.T.C.
- S.H.N. – C.G.C.

▪ DUREE DE L'ACCORD : (Chapitre V)

Accord à durée indéterminée.

Une demande de révision de tout ou partie de l'accord peut être présentée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, avec transmission d'un nouveau texte portant sur les dispositions à réviser.

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans l'hypothèse où le présent accord viendrait à être frappé d'opposition, il sera, conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit, et ne saurait dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

▪ ENTREE EN VIGUEUR : (Chapitre V)

1^{er} juillet 2011.

▪ FORMALITES DE DEPOT (Chapitre V)

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

▪ DISPOSITIONS FINALES : (Chapitre V)

Les dispositions du présent accord abrogent et se substituent à toutes celles issues de conventions ou accords collectifs antérieurs ayant le même objet et notamment celles issues de l'accord du 22 janvier 2003 relatif aux délégués syndicaux et à la composition des délégations syndicales révisé par l'avenant du 30 septembre 2005.

ACCORD DU 20 JANVIER 2011
relatif au Comité d'Entreprise
et à ses modalités de fonctionnement

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.
- C.F.T.C.
- S.H.N. – C.G.C.

▪ **DUREE DE L'ACCORD : (Article 10)**

Accord à durée indéterminée.

Une demande de révision de tout ou partie de l'accord peut être présentée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, avec transmission d'un nouveau texte portant sur les dispositions à réviser.

L'accord peut être dénoncé, à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans l'hypothèse où le présent accord viendrait à être frappé d'opposition, il sera, conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit, et ne saurait dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

▪ **ENTREE EN VIGUEUR : (Article 10)**

A compter du lendemain du jour de sa signature (soit le 23 janvier 2003).

▪ **FORMALITES DE DEPOT (Article 10)**

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

▪ **DISPOSITIONS FINALES : (Article 10)**

Les dispositions de l'accord abrogent et se substituent à toutes celles contenues dans des conventions ou accords collectifs antérieurs ayant le même objet.

**ACCORD SALARIAL DU 10 FEVRIER 2011
(Chèques restaurant)**

ACCORD NON VALIDE JURIDIQUEMENT car ne recueille pas les 30%

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.F.D.T.

DUREE DE L'ACCORD :

Accord à durée indéterminée.

ENTREE EN VIGUEUR :

1^{er} mars 2011 pour les chèques restaurant

ACCORD SALARIAL DU 17 FEVRIER 2012
(forfait hospitalier, prime de présence continue, taxe assurances)

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.
- C.F.D.T.
- F.O. (signature non valide)

DUREE DE L'ACCORD :

Accord à durée indéterminée.

ENTREE EN VIGUEUR :

1^{er} mars 201

AVENANT DU 28 MARS 2012
modifiant la Convention Collective
Article 20 Congés payés

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.
- S.H.N. – C.G.C.

▪ **DUREE DE L'AVENANT :**

Avenant à durée indéterminée

Si le présent avenant est frappé d'opposition, il sera, conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit, et ne saurait dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

L'avenant suit les règles de révision et de dénonciation fixées par la convention collective.

▪ **ENTREE EN VIGUEUR :**

1^{er} juin 2012

▪ **FORMALITES DE DEPOT:**

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

**AVENANT DU 28 MARS 2012
révisant l'accord du 4 AVRIL 2000 portant Dispositions
Communes**

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.

▪ **DUREE DE L'AVENANT :**

Avenant à durée indéterminée

Si le présent avenant est frappé d'opposition, il sera, conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit, et ne saurait dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

L'avenant suit les règles de révision et de dénonciation fixées par l'accord du 4 avril 2000 qu'il révisé.

▪ **ENTREE EN VIGUEUR :**

1^{er} juin 2012

▪ **FORMALITES DE DEPOT:**

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et déposé à la DIRECCTE, et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

**AVENANT DU 28 MARS 2012
révisant l'accord du 30 OCTOBRE 2008 relatif à
l'organisation des temps de travail dans les services
Opérations**

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- F.O.
- SHN / C. G. C.

▪ **DUREE DE L'AVENANT :**

Avenant à durée indéterminée

Si le présent avenant est frappé d'opposition, il sera, conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit, et ne saurait dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

L'avenant suit les règles de révision et de dénonciation fixées par l'accord du 30 octobre 2008 qu'il révisé.

▪ **ENTREE EN VIGUEUR :**

1^{er} juin 2012

▪ **FORMALITES DE DEPOT:**

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et déposé à la DIRECCTE, et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

AVENANT DU 3 MAI 2012
modifiant la Convention Collective
Articles 11, 12, 14, 20, 23 et 27 (Salaires)

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.
- S.H.N. – C.G.C.

▪ **DUREE DE L'AVENANT :**

Avenant à durée indéterminée

Si le présent avenant est frappé d'opposition, il sera, conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit, et ne saurait dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

L'avenant suit les règles de révision et de dénonciation fixées par la convention collective.

▪ **ENTREE EN VIGUEUR :**

1^{er} juillet 2012

▪ **FORMALITES DE DEPOT:**

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

▪ **DIVERS :**

Considérant la nécessité d'améliorer la lisibilité du bulletin de paie, et de regrouper les différentes rubriques de paie existantes, ont arrêté les dispositions suivantes.

Ces simplifications sont mises en œuvre tout en garantissant aux salariés un niveau et une évolution de rémunération fixe, qui ne pourront être inférieurs à ceux dont ils auraient bénéficié avant l'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 1 – Eléments de rémunération abrogés au 1^{er} juillet 2012

Les éléments suivants composant le salaire des employés et agents de maîtrise, **avant l'entrée en vigueur du présent avenant**, et les dispositions conventionnelles afférentes, sont abrogés :

- 1/ Points personnels « 1989 » : point c) Article 11 et point g) Article 12 Convention Collective Employés et Agents de Maîtrise
- 2/ Points supplémentaires divers : point e) Article 11 Convention Collective Employés et Agents de Maîtrise
- 3/ Points supplémentaires spécifiques et paiement **d'un jour de congé payé : mesures issues de l'engagement unilatéral du 21 septembre 2000**
- 4/ Allocation différentielle (qui recouvrait les anciennes primes mensuelles de spécificité de base et spécificité supplémentaire **abrogées en 2000 : Article 6.4 et Annexe 4 de l'accord du 4 avril 2000** portant Dispositions Communes), et qui, avant intégration, a été portée au nombre de points suivant :

Catégorie	Administratif	Opérationnel
Employé	1 250	1 000
MA	1 250	1 000
M1	1 375	1 125
M2	1 500	1 250
M3	1 625	1 375

- 5/ Indemnité complémentaire mensuelle de congés payés, telle **qu'issue de l'avenant du 27 avril 2007** ; ladite indemnité se décomposant en deux parties distinctes :
 - une indemnité complémentaire mensuelle de congés payés sur suppléments

La base de calcul de cette indemnité intègre :

- . **l'indemnité complémentaire mensuelle de congés payés** sur suppléments versée sur le mois précédent
- . les suppléments payés sur le mois concerné
- . la prime de présence continue payée sur le mois concerné.

Le montant de l'indemnité complémentaire mensuelle de congés payés sur suppléments du mois est le résultat de la division de cette base de calcul par un coefficient défini comme suit :

Ancienneté révolue	Diviseur
Moins d'un an	10
De 1 an à moins de 5 ans	9
De 5 ans à moins de 20 ans	8
Au-delà de 20 ans	7

- une indemnité complémentaire mensuelle de congés payés sur nocturnes

La base de calcul de cette indemnité intègre :

- . l'indemnité complémentaire mensuelle de congés payés sur nocturnes versée sur le mois précédent
- . les nocturnes payées sur le mois concerné
- . **250 points** correspondants à l'ancienne prime de spécificité supplémentaire, pour les salariés en bénéficiant à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Le montant de l'indemnité complémentaire mensuelle de congés payés sur nocturnes du mois est le résultat de la division de cette base de calcul par le même coefficient défini au premier point du 5/ du présent article.

Article 3 - Dispositions finales

Compte tenu des réajustements opérés par le présent avenant, la terminologie des accords collectifs évolue en conséquence.

Ainsi, lorsque le terme « salaire mensuel de base » est utilisé dans un accord, il faut entendre « points de base » tels que définis par le présent avenant.

Lorsque le terme « appointements mensuels » ou « salaire mensuel » est utilisé, il faut entendre « **points de base, d'ancienneté, personnels, compléments d'allocations familiales** et sursalaire familial ».

ACCORD SALARIAL DU 22 FEVRIER 2013 (valeur du point, abrogation points personnels)

- **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.F.D.T.
- F.O.

- **DUREE DE L'ACCORD :**

Accord à durée indéterminée.

L'accord suit les règles de révision et de dénonciation fixées par la convention collective.

- **ENTREE EN VIGUEUR :**

1^{er} janvier 2013 pour la valeur du point

1^{er} mai 2013 pour l'abrogation des points personnels

- **FORMALITES DE DEPOT:**

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et déposé à la DIRECCTE, et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

**ACCORD DU 25 AVRIL 2013 relatif à l'égalité
professionnelle entre les Femmes et les Hommes 2013 -
2015**

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.
- C.F.D.T.
- C.G.T.
- F.O.
- SHN / C. G. C.

▪ **DUREE DE L'AVENANT :**

Accord à durée déterminée de 3 ans.

Les effets du présent accord cesseront de plein droit à son échéance, sans possibilité de tacite reconduction.

Dans l'hypothèse où le présent accord viendrait à être frappé d'opposition, il sera, conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit, et ne saurait dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

▪ **ENTREE EN VIGUEUR :**

1^{er} janvier 2013 pour se terminer le 31 décembre 2015

▪ **FORMALITES DE DEPOT:**

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et déposé à la DIRECCTE, et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

ACCORD D'INTERESSEMENT COLLECTIF DU 27 JUIN 2013 pour les exercices 2013-2014-2015

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.
- SHN / C. G. C.

▪ **DUREE DE L'ACCORD (ARTICLE v – 1):**

Accord à durée déterminée de 3 ans.

Les effets du présent accord cessent de plein droit à son échéance, sans possibilité de reconduction tacite.

Les signataires conviennent de se rencontrer au premier semestre 2016 pour envisager la poursuite de l'Intéressement qui nécessiterait la conclusion d'un nouvel accord.

▪ **DEPOT (Article V – 2):**

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et déposé à la DIRECCTE, et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

▪ **REVISION (Article V – 3):**

Les éléments de détermination du montant global d'Intéressement (article IV - 1 du présent accord) pourront être révisés en 2014 et en 2015 si des modifications des conditions d'exploitation du PMU sont imposées par l'extérieur ou si le statut juridique du PMU est modifié.

Une négociation pourra alors s'ouvrir, s'il y a lieu, et pourra faire l'objet d'un avenant, conclu avant le 30 juin de chaque année avec l'ensemble des parties signataires du présent accord, dans les mêmes formes et suivant les mêmes formalités de dépôt que le présent accord, à la DIRECCTE.

Si les dispositions légales ou réglementaires régissant l'Intéressement collectif venaient à être modifiées, le présent accord ferait, si nécessaire, l'objet d'un avenant de mise en conformité applicable à la date arrêtée par ces nouvelles dispositions. Il n'en résulterait aucun droit à compensation, pécuniaire ou d'autre nature.

- **REGLEMENT DES LITIGES (Article V – 4):**

Tout différend ou litige pouvant concerner l'interprétation du présent accord, se réglera si possible à l'amiable entre les parties signataires.

Tout différend ou litige pouvant concerner la répartition individuelle des produits de l'Intéressement se réglera si possible à l'amiable avec le demandeur, par la voie hiérarchique en relation avec le Directeur des Ressources Humaines. Les demandeurs ont la possibilité de se faire assister par des délégués du personnel, dans le cadre de leur mission relative à l'application des accords collectifs dans l'entreprise.

À défaut de règlement amiable, le litige serait porté devant la juridiction compétente.

- **DENONCIATION (Article V – 5):**

Le présent accord ne pourrait être dénoncé que par l'ensemble des parties signataires, moyennant un délai de préavis de deux mois avant la fin de chaque exercice, la décision prenant effet le premier jour de l'exercice suivant.

La dénonciation devrait alors être notifiée à la DIRECCTE, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

- **ENTREE EN VIGUEUR :**

1^{er} janvier 2013 pour se terminer le 31 décembre 2015

ACCORD DU 31 OCTOBRE 2013 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences 2014 - 2016

- **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.F.D.T.
- F.O.
- SHN / C. G. C.

- **DUREE DE L'ACCORD (Article VII.2) :**

Accord à durée déterminée de 3 ans.

Les effets du présent accord cesseront de plein droit à son échéance, sans possibilité de tacite reconduction.

Dans l'hypothèse où le présent accord viendrait à être frappé d'opposition, il sera, conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit, et ne saurait dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

- **ENTREE EN VIGUEUR :**

1^{er} janvier 2014 pour se terminer le 31 décembre 2016 à l'exception du chapitre V. Le chapitre V relatif à l'insertion des jeunes et des seniors et leur maintien dans l'emploi prend effet à compter de sa date de signature, soit le 31 octobre 2013.

- **FORMALITES DE DEPOT (Article VII.1) :**

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et déposé à la DIRECCTE et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

ACCORD DU 31 OCTOBRE 2013 relatif au dispositif de rémunération commerciale variable (RCV)

- ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :
 - C.A.T.
 - C.F.D.T.
 - F.O.
 - SHN / C. G. C.

Chapitre IV. DISSPOSITINS FINALES

- **DUREE DE L'ACCORD :**
Accord à durée indéterminée.

Une demande de révision de tout ou partie de l'accord peut être présentée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, avec transmission d'un nouveau texte portant sur les dispositions à réviser.

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans l'hypothèse où le présent accord viendrait à être frappé d'opposition, il sera, conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit, et ne saurait dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

Les dispositions du présent accord abrogent et se substituent à toutes celles issues de conventions ou accords collectifs antérieurs ayant le même objet et notamment celles issues de l'accord du 31 mars 2011 relatif à la RCV, et l'accord du 23 février 2012 relatif à la RVEA.

- **ENTREE EN VIGUEUR :**
1^{er} janvier 2014.
- **FORMALITES DE DEPOT:**
Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et déposé à la DIRECCTE et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

**AVENANT A L'ACCORD DU 4 AVRIL 2000
relatif à l'organisation du Temps de Travail
des personnels suivant un roulement de repos
administratif du 31 OCTOBRE 2013**

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C .A.T.
- S.H.N. - C.G.C.

▪ **DUREE DE L'AVENANT :**

Avenant à durée indéterminée

Il suit les règles de révision et dénonciation fixées par l'accord du 20 janvier 2011.

Dans l'hypothèse où le présent avenant viendrait à être frappé d'opposition, il sera, conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit, et ne saurait dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

▪ **FORMALITES DE DEPOT:**

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et déposé à la DIRECCTE et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

▪ **ENTREE EN VIGUEUR :**

1^{er} mai 2014.

ACCORD DU 31 OCTOBRE 2013 portant sur **l'accompagnement de l'évolution des métiers de la force de vente**

▪ ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :

- C .A.T.
- S.H.N. - C.G.C.

Article 3 : Dispositions finales

▪ DUREE DE L'AVENANT :

Accord à durée indéterminée.

La négociation relative à la Force de vente constituant une négociation globale, le présent accord ne peut être signé que par les organisations syndicales **représentatives signant également l'avenant du 31 octobre 2013** portant révision de l'accord du 4 avril 2000 relatif à l'organisation du temps de travail des personnels suivant un roulement de repos administratif (les dispositifs étant séparés en deux accords collectifs distincts pour des raisons techniques).

Une demande de révision de tout ou partie de l'accord peut être présentée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, avec transmission d'un nouveau texte portant sur les dispositions à réviser.

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans l'hypothèse où le présent accord viendrait à être frappé d'opposition, il sera, conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit, et ne saurait dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

▪ FORMALITES DE DEPOT:

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et déposé à la DIRECCTE et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

▪ ENTREE EN VIGUEUR :

1^{er} janvier 2014.

AVENANT A L'ACCORD DU 20 JANVIER 2011 relatif à l'exercice du droit syndical du 27 MARS 2014

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C .A.T.
- S.H.N. - C.G.C.

▪ **DUREE DE L'AVENANT :**

Avenant à durée indéterminée.

Il suit les règles de révision et de dénonciation fixées par l'accord du 20 janvier 2011 qu'il révisé.

Si le présent avenant est frappé d'opposition, il sera, conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit, et ne saurait dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

▪ **FORMALITES DE DEPOT:**

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et déposé à la DIRECCTE, et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

▪ **ENTREE EN VIGUEUR :**

1^{er} mai 2014.

AVENANT A L'ACCORD DU 22 JANVIER 2003 relatif aux CHSCT et à leurs modalités de fonctionnement du 27 MARS 2014

- **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C .A.T.
- S.H.N. - C.G.C.

- **DUREE DE L'AVENANT :**

Avenant à durée indéterminée.

Il suit les règles de révision et de dénonciation fixées par l'accord du 22 janvier 2003 qu'il révisé.

Si le présent avenant est frappé d'opposition, il sera, conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit, et ne saurait dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

- **FORMALITES DE DEPOT:**

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et déposé à la DIRECCTE, et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

- **ENTREE EN VIGUEUR :**

1^{er} mai 2014.

**AVENANT A L'ACCORD DU 19 MARS 2008 relatif à la durée
des mandats des membres du Comité d'Entreprise et des
Délégués du Personnel du 27 MARS 2014**

▪ **ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES :**

- C.A.T.
- C.F.D.T.
- F.O.
- S.H.N. - C.G.C.

▪ **DUREE DE L'AVENANT :**

Avenant à durée indéterminée.

Il suit les règles de révision et de dénonciation fixées par l'accord du 19 mars 2008 qu'il révisé.

Si le présent avenant est frappé d'opposition, il sera, conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit, et ne saurait dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

▪ **FORMALITES DE DEPOT:**

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et déposé à la DIRECCTE, et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

▪ **ENTREE EN VIGUEUR :**

Prochaines élections des membres du Comité d'Entreprise et des Délégués du personnel qui auront lieu conformément au protocole électoral du 27 mars 2014.