

**ACCORD DE REVISION DES DISPOSITIONS RELATIVES
A L'ENCADREMENT DES ACCORDS RTT DES DIVISIONS AVENANCE**

Entre,

Les Organisations Syndicales C.G.C., C.G.T., C.F.D.T., C.F.T.C et F.O. dûment représentées
par les Délégués Syndicaux Centraux des Sociétés AVENANCE Entreprises, AVENANCE
Enseignement et AVENANCE Santé/Résidences :

Et,

la Société Avenance Entreprises, représentée par

la Société Avenance Enseignement, représentée par

la Société Avenance Santé Résidences, représentée par

La coordination de la négociation ayant été assurée par

D'une part,

Mme Agnès LAOT

M. Philippe ACHALME

M. Jean-François CLEMENCIN

M. Alain BATUT DAJEAN
DRH Central Avenance

D'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les salariés membres de l' Encadrement des sociétés
AVENANCE Entreprises, AVENANCE Enseignement et AVENANCE Santé/Résidences.

Les dispositions qui suivent se substituent aux dispositions de même nature visant le même
objet contenues dans les accords RTT.

Il ne peut donc y avoir cumul entre les présentes dispositions et les dispositions antérieures.

Il est rappelé que la révision d'une partie des dispositions applicables à l'Encadrement des
trois sociétés n'a pas pour effet de remettre en cause les dispositions d'ordre général des
accords RTT applicables aux membres de l'Encadrement et aux personnels de statut Employé.

Handwritten signatures and initials: YF, ALB, PGB, PGB, HT, M, HA, OC, HT, W, C^e.

Article 2 - Démarche d'adaptation du Temps de travail et contenu du travail

Article 2 - 2.1 Problématique spécifique de l'encadrement :

En raison de modes de fonctionnement bien établis et propres à notre métier, basés sur un principe de décentralisation voire très souvent d'autonomie, la réduction très importante du temps de travail constitue un véritable « choc culturel », pour l'encadrement et l'entreprise, que le délai très court de mise en place de la RTT n'a pas permis d'absorber.

Il faut rappeler que traditionnellement l'encadrement a été employé pour exercer une fonction et rémunéré en considération des responsabilités qu'il assume.

Des modes de fonctionnement et des habitudes se sont instaurées en conséquence. Notre structure en réseau très décentralisé a toujours, de plus, donné une large autonomie à l'encadrement dans son organisation personnelle.

A l'analyse, il s'agit donc aujourd'hui, tant pour l'encadrement lui-même, la hiérarchie et, l'organisation et les fonctionnements de l'Entreprise, de faire **coïncider** au mieux le **contenant** (le temps de travail disponible) et le **contenu** (réalisation de la mission et des tâches nécessaires de la fonction) **du travail** dans un cadre compatible avec les dispositions légales, les contraintes de l'entreprise, les aspirations de l'encadrement et, un marché très concurrentiel.

Article 2 - 2.2 Actions engagées et à développer

La conviction est acquise que la réduction réelle du temps de travail de l'encadrement passe principalement par un allègement de la charge de travail qu'il convient de rechercher dans la réforme des process, des modes de fonctionnement, des contenus des missions et des tâches, voire des organisations.

Ainsi dès la conclusion du présent accord les chantiers suivants seront mis en œuvre :

- Analyse en concertation avec les titulaires des fonctions, des contenus, des postes et des tâches.

Des représentants du personnel exerçant ces fonctions seront associés à cette analyse.

- Développement et accélération des projets, déjà en cours d'informatisation et de simplification des systèmes de gestion propres à alléger les tâches.
- Etudes et mise en œuvre des réorganisations qui seront le cas échéant nécessaires.
- Analyse des moyens complémentaires à mettre éventuellement en place.

Article 2 - 2.3 Une période transitoire

Pour mener ces études et ces chantiers et aboutir à des solutions concrètes et opérantes il convient de disposer du temps nécessaire.

Ainsi est prévue une période transitoire de dix huit (18) mois pour trouver et mettre en place les solutions qui permettront de faire coïncider contenant et contenu du travail de l'encadrement.

AMJ

YK

RSB EB HS
M RC H H#
C

Article 3 - Modalités de Réduction du Temps de Travail

En outre, le Groupe a la volonté de favoriser la mobilité inter-divisions. Par conséquent, le statut des membres de l'Encadrement doit être progressivement harmonisé.

Les membres de l'Encadrement exercent leur activité dans des domaines de compétences et de technicité variées, réclamant plus ou moins de degrés d'autonomie, leur responsabilité pouvant couvrir ou non le management d'équipe.

Afin d'affiner les approches du temps de travail de l'Encadrement, il est convenu de répartir les membres de l'Encadrement par fonction ou type de responsabilité et de recourir à différentes formes de convention de forfait. Le détail de cette répartition sera annexé au présent accord.

Article 3 - 1 Convention de forfait tout horaire

Les Cadres Dirigeants occupent des fonctions assorties de responsabilités et d'autonomie importantes, impliquant une grande indépendance dans l'organisation de leurs emplois du temps, dont la rémunération se situe dans les niveaux les plus élevés dans l'entreprise.

Il s'agit essentiellement des membres de Comités de Direction.

Les Cadres Dirigeants sont régis par une convention de forfait tout horaire.

Article 3 - 2 Convention de forfait en jours

3 - 2 . 1 Les Directeurs Régionaux et les Cadres fonctionnels équivalents exerçant des responsabilités de management élargies exercent des missions précisément définies avec une large autonomie, assurent des fonctions de représentation d'employeur, ils sont à un niveau élevé dans la hiérarchie de l'entreprise, leurs horaires ne sont pas par conséquent contrôlables. Cette catégorie de Cadres est couverte par une convention de forfait en jours de 217 jours par an.

3 - 2 . 2 Les Cadres Commerciaux dont le temps de travail est parfaitement aléatoire en fonction des circonstances de marchés et qui par conséquent ne peut être fixé à l'avance sont régis par une convention de forfait en jours dont le nombre est fixé à 213 jours par an.

3 - 2 . 3 Les Responsables de Secteur et les Cadres Opérationnels exerçant des responsabilités équivalentes assumant des responsabilités opérationnelles non sédentaires ainsi que certains Cadres de Structures occupant des fonctions de management et/ou d'expertise dont le volume d'activité est imprévisible et non linéaire relèvent de conventions de forfait en jours de 210 jours par an.

En tout état de cause, il est expressément convenu, que l'exercice des fonctions dans le cadre de ce forfait ne pourra pas dépasser un maximum de 1890 heures de travail effectif par an compte tenu d'une prise de repos journalier de 15 heures tel que précisé par l'article 4.

3 - 2 . 4 Les Cadres Responsables de Restaurant et les Cadres affectés en exploitation exercent leurs activités sans contrôle direct et permanent de leurs supérieurs hiérarchiques en raison de l'éloignement géographique des restaurants et disposent de fait d'une certaine autonomie.

Cette catégorie de Cadres est régie par une convention de forfait de 210 jours par an.

En tout état de cause, il est expressément convenu, que l'exercice des fonctions dans le cadre de ce forfait ne pourra pas dépasser un maximum de 1680 heures de travail effectif par an compte tenu d'une prise de repos journalier de 16 heures tel que précisé par l'article 4.

Les Cadres de Structures de ce niveau relèvent de ces dispositions.

Article 3 - 3 Convention de forfait en heures

Les Agents de Maîtrise Responsables de Restaurant et les Agents de Maîtrise affectés en exploitation assumant des responsabilités managériales équivalentes relèvent d'une convention de forfait en heures fixée à 36 heures hebdomadaires correspondant à 1642 heures de travail effectif.

Cette catégorie de collaborateurs bénéficie de 18 jours de repos RTT par an au prorata du temps de présence, en conséquence l'horaire de travail hebdomadaire moyen par semaine travaillée est égal à 39 heures.

Article 3 - 4 Horaire collectif

Les Agents de Maîtrise non Responsables de Restaurant et ceux ne relevant pas de l'article 3-3 et les Agents de Maîtrise en Structure continuent à bénéficier de l'horaire collectif définis précédemment dans chacune des sociétés et d'un nombre de jours de repos RTT égal à 15 pour un temps complet au prorata temporis du temps de présence.

Article 3 - 5 Décompte des jours de repos RTT

Les jours travaillés ou les jours de repos RTT prévus par les articles 3 - 2 à 3 - 4 sont définis sans tenir compte des jours de fractionnement et/ou d'ancienneté acquis individuellement par chaque salarié.

Article 4 - Décompte des horaires et amplitude de travail et Repos hebdomadaire

La durée du travail des Cadres en forfait annuel est décomptée en jours.

La mise en œuvre de ces forfaits ne doit pas cependant générer des excès conduisant à une dérive des horaires de travail des Cadres.

Pour les Cadres, un décompte mensuel des jours de travail, des jours de repos et des congés sera tenu par chaque salarié.

Ce décompte précisera le respect ou non des repos journaliers prévus au 9^{ème} paragraphe en tenant compte, le cas échéant, des récupérations éventuelles.

Pour les Agents de Maîtrise, un décompte mensuel des heures réellement effectuées sera établi par chaque salarié.

Ces décomptes seront établis sous la responsabilité des salariés qui les transmettront chaque mois à leur hiérarchie et à leur Responsable Ressources Humaines.

Ces modalités de décompte mensuel ne remettent pas en cause le recours à l'annualisation ou aux cycles prévus dans les accords RTT.

L'informatisation via la messagerie de ces décomptes sera étudiée dans les meilleurs délais.

MAJ

AF

MAJ

RC

PSB

ZIB

ce

HT

FB

MA

Hormis pour les cadres relevant des catégories visées aux articles 3 - 1, 3 - 2 .1 et 3 - 2 .2 dont la référence de temps de travail est établie en nombre de jours travaillés, les membres de l'Encadrement bénéficient d'un repos journalier au moins égal à 15 heures pour les catégories visées à l'article 3 - 2 . 3 et égal au moins à 16 heures pour les catégories visées à l'article 3 - 2 . 4 comprenant le temps de repas, les temps de pause et de convivialité.

Si des circonstances exceptionnelles ne permettent pas de bénéficier de l'intégralité du temps de repos, le salarié doit bénéficier d'une récupération équivalente.

Il est entendu qu'entre deux journées de travail, un repos minimum de 11 heures consécutives sera pris par chaque salarié.

Si en fin année, il est constaté un dépassement des forfaits jour, la récupération s'effectuera dans les trois mois de l'année suivante conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 5 - Prise des jours de repos RTT

Les modalités de prise des jours de repos RTT restent celles définies par l'accord en vigueur au sein de chacune des sociétés parties au présent accord.

Article 6 - Mesures d'accompagnement

Ce nouvel aménagement du temps de travail des membres de l'Encadrement s'accompagne des dispositions suivantes :

- 1°) La mesure de modération salariale visant l'Encadrement instaurée par les accords RTT est caduque.
- 2°) La politique salariale de l'Encadrement est remaniée et fait l'objet d'un accord connexe.
- 3°) Le nombre de jours de repos RTT est majoré de 3 unités pour les catégories visées par les articles 3 - 2 .3, 3- 2 .4 et 3 - 3 et est donc porté à 18 jours pour un salarié à temps plein.
- 4°) Une révision des rémunérations annuelles fixes à hauteur de 4 % sera opérée à compter du mois d'octobre 2000 pour les salariés visés aux articles 3 - 2 .2, 3 - 2 .3, 3 - 2 .4 et 3 - 3 à l'exception de la catégorie Responsables de Secteur qui bénéficiera au choix de l'octroi d'un avantage en nature sous forme de véhicule de Fonction de type Mégane ou de l'augmentation précitée.

Article 7 - Mesure temporaire

Pour des raisons de simplification de décompte, le bénéfice du nouveau régime des 18 jours de repos RTT entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2001. Pour compenser ce décalage, il est accordé une demi-journée correspondant au prorata de l'augmentation du nombre de jours à prendre avant le 31 décembre 2000.

Article 8 - Entrée en vigueur et durée d'application

Cet accord entrera en vigueur dans chaque société après consultation des Comités d'établissement et du CCE sur ce projet de modification du temps de travail de l'encadrement.

MMJ
[Signature]
17
PGB
[Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

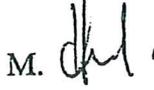
Il est conclu pour une durée déterminée de 18 mois à compter de sa signature. A l'issue de cette période, les parties conviennent de se revoir pour faire un bilan de son application.

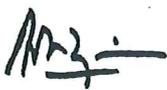
Les dispositions du présent accord ne peuvent se cumuler avec toute autre disposition conventionnelle, contractuelle, légale et réglementaire ayant le même objet actuellement en vigueur ou à venir et remplacent les dispositifs antérieurement en application.

Article 9 - Dépôt et publicité

Le présent accord est déposé en 5 exemplaires auprès des Services du Ministère chargé du Travail d'une part, et d'autre part, en un exemplaire au Secrétariat de Prud'hommes du lieu de conclusion, en application des articles L 132-10 et R 132-1 du Code du Travail.

Fait à Paris en 25 exemplaires, le 25 septembre 2000

	AVENANCE Entreprises	AVENANCE Enseignement	AVENANCE Santé Résidences
pour la C.F.D.T.	M. 	M.	M.
pour la C.F.T.C.	M. 	M. 	M.
pour la C.G.C.	M. 	M. 	M. 
pour la C.G.T.	M.	M.	M.
pour la F.O.	M. 	M. 	M. 
pour la Direction 			
Mme Agnès LAOT AVENANCE Entreprises	M. Philippe ACHALME AVENANCE Enseignement	M. Jean-François CLEMENCIN AVENANCE Santé/Résidences	


M. Alain BATUT DAJEAN
DRH Central Avenance

ENCADREMENT DE STRUCTURE (« Fonctionnels »)
ANALYSE DES EQUIVALENCES DE FONCTIONS

Equivalent DR

Equivalent Responsable de secteur

Autres Cadres

Cadres commerciaux

- ⇒ Directeur régional des ventes
- ⇒ Chef des ventes
- ⇒ Directeur Commercial
- ⇒ Ingénieur d'affaire
- ⇒ Directeur comptable
- ⇒ Directeur d'Agence
- ⇒ Responsable contrôle de gestion
- ⇒ Directeur régional RH
- ⇒ Responsable de formation

- ⇒ Adjoint Directeur RH
- ⇒ Cadres Fonction Marketing
- ⇒ Assistant Technique
- ⇒ Attaché de direction
- ⇒ Chargé d'études ou de mission
- ⇒ Chef comptable
- ⇒ Chef de projet ou de produit
- ⇒ Conseiller formation ou formateur conseil
- ⇒ Chef d'exploitations ou de secteur
- ⇒ Contrôleur de gestion
- ⇒ Directeur de la restauration
- ⇒ Ingénieur conseil
- ⇒ Responsable méthodes
- ⇒ Responsable hygiène nutrition
- ⇒ Responsable hygiène Sécurité

- ⇒ Assistant(e) de direction
- ⇒ Adjoint Dir Régional RH
- ⇒ Assistant Marketing
- ⇒ Chef de groupe
- ⇒ Comptable principal
- ⇒ Conseiller technique, ou qualité
- ⇒ Directeur de Cuisine
- ⇒ Directeur de la production
- ⇒ Directeur services clients
- ⇒ Responsable administratif
- ⇒ Secrétaire cadre

- ⇒ Attaché commercial
- ⇒ Responsable de développement
- ⇒ Responsable des ventes

Environ : 50 salariés

Environ : 130 salariés

Environ : 70 salariés

Environ : 42 salariés

Liste générale indicative qui ne préjuge pas de l'examen de situations individuelles en rapport avec les fonctions réellement exercées, au-delà du libellé de l'emploi

Handwritten notes and signatures: EB, HF, DSB, g, CR, etc.