

OPAC DE PARIS

**ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE RELATIF AUX
GARDIENS DE L'OPAC DE PARIS**

20 Novembre 2000

BP HG
u
PP

SOMMAIRE

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES.....5

ARTICLE 1 - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION.....5

ARTICLE 2 - ENTREE EN VIGUEUR.....5

ARTICLE 3 - DROIT SYNDICAL.....5

CHAPITRE II - LE METIER DE GARDIEN5

ARTICLE 4 - PRINCIPE.....6

ARTICLE 5 - DEFINITION DU METIER.....6

 Article 5.1 - Mission du gardien.....6

 Article 5.2 - Activités principales6

ARTICLE 6 - ACTIVITES EXCLUES.....7

ARTICLE 7 - FOURNITURES ET EQUIPEMENTS DE TRAVAIL.....8

ARTICLE 8 - CLASSIFICATION.....8

 Article 8.1 - Principes de la classification8

 Article 8.2 - Dispositions transitoires.....9

CHAPITRE III - REMUNERATION.....9

ARTICLE 9 - ELEMENTS DE REMUNERATION.....9

 Article 9.1 - salaire de base.....9

 Article 9.2 - prime d'ancienneté.....10

 Article 9.3 - indemnité de chauffage10

 Article 9.4 - prime de rendement.....10

 Article 9.5 - logement de fonction11

ARTICLE 10 - REMPLACEMENT DES GARDIENS ABSENTS.....11

 Article 10.1 - Organisation des remplacements11

 Article 10.2 - Rémunération des gardiens remplaçants12

CHAPITRE IV - DUREE DU TRAVAIL.....13

ARTICLE 11 - PRINCIPE DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.....13

ARTICLE 12 - MODALITES D'ORGANISATION DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.....13

 Article 12.1 - dispositions transitoires13

ARTICLE 13 - HORAIRE COLLECTIF HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL.....14

ARTICLE 14 - PRISE DES JOURS DE RTT14

 Article 14.1 - situations où la distribution du courrier n'est pas assurée par La Poste15

 Article 14.2 - Planification des absences15

ARTICLE 15 - CREATION D'EMPLOIS.....15

ARTICLE 16 - REMUNERATION16

CHAPITRE V - AVANTAGES17

ARTICLE 17 - GRATIFICATION DE DEPART A LA RETRAITE.....17

ARTICLE 18 - CONGES PAYES17

ARTICLE 19 - RELOGEMENT17

ARTICLE 20 - CHANGEMENT D'EMPLOYEUR.....17

ARTICLE 21 - SITES DIFFICILES.....18

ARTICLE 22 - MUTATIONS.....18

 Article 22.1 - changement de statut.....18

 Article 22.2 - frais de déménagement18

 Article 22.3 - couples de gardiens18

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS DIVERSES.....18

ARTICLE 23 - DUREE - DENONCIATION - REVISION18

ARTICLE 24 - ADHESION.....19

ARTICLE 25 - DEPOT19

ARTICLE 26 - COMMISSION PARITAIRE.....19

ANNEXES20

BP u

HG

ep

ENTRE

L'OFFICE PUBLIC D'AMENAGEMENT ET DE CONSTRUCTION DE LA VILLE DE PARIS, établissement public à caractère industriel et commercial dont le siège est 49, rue du Cardinal Lemoine, 75005 PARIS, immatriculé au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro B 344 810 825, représenté par son Directeur Général, Monsieur Yves LAFFOUCRIERE,

ci-après dénommé « OPAC de Paris »

d'une part,

ET

les Organisations Syndicales représentatives, représentées par Madame CAMPIN, représentant le syndicat Force Ouvrière, Monsieur GLEYEN, représentant le syndicat C.G.T., Monsieur POIRET, représentant le syndicat C.F.D.T., Monsieur GOURAUD, représentant le syndicat C.G.C., tous étant habilités à signer par leurs Organisations Syndicales,

ci-après dénommées « Organisations Syndicales »

d'autre part,

BP

u H

P.L CP

PREAMBULE

Depuis 1998, des négociations ont eu lieu entre la Direction et les organisations syndicales sur l'évolution du métier de gardien et de ses modalités d'exercice.

Le présent accord résulte de ces discussions ; il s'appuie également sur les conclusions du diagnostic effectué dans le courant du 2^{ème} trimestre 2000 sur les pratiques et les difficultés du métier de gardien à l'OPAC de Paris ; il prend en compte des éléments nouveaux de l'environnement, du travail des gardiens, notamment des nouvelles règles en matière de durée des temps de repos, de la réduction du temps de travail, bien que la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 ne l'ait pas imposée pour les gardiens et de la collecte sélective.

L'évolution du métier de gardien prévue par le présent accord s'inscrit dans la démarche de modernisation de l'établissement et notamment dans la logique de renforcement de la déconcentration, en permettant une réelle intégration des gardiens dans les équipes d'antennes et en prenant mieux en compte les spécificités des groupes d'immeubles.

Cet accord offre des possibilités d'évolution aux gardiens dans leur métier ; il rapproche leur statut de celui des autres collaborateurs de l'établissement.

Enfin cet accord vise à instaurer des relations nouvelles entre les gardiens et leur hiérarchie afin d'améliorer l'efficacité et la réactivité de l'OPAC de Paris, au service des locataires.

Au terme des négociations qu'elles ont menées,

LES PARTIES SONT CONVENUES DE CE QUI SUIT :

BP
RG
W EP
- 1 -

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Objet et champ d'application

Le présent accord conclu dans le cadre des articles L 132-1 et suivants du code du travail a pour objet de préciser et de compléter les dispositions législatives et réglementaires applicables aux gardiens et régisseurs d'immeubles de l'OPAC de Paris (ci-après désignés sous le terme générique de « gardiens »), disposant ou non d'un logement de fonction, chargés d'assurer l'entretien et la surveillance d'immeubles ou ensembles immobiliers ainsi que les relations avec les locataires.

Il annule et remplace l'accord d'entreprise relatif aux gardiens ou régisseurs d'immeubles du 4 septembre 1992 et son avenant N°1 du 15 décembre 1994, auxquels il se substitue de plein droit.

Article 2 - Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2001.

Les gardiens embauchés à une date antérieure et dont les contrats de travail prévoient des dispositions différentes de celles énoncées dans le présent accord peuvent choisir de demeurer sous le régime des dispositions de leurs contrats actuels. Dans ce cas, seules les dispositions des articles 8.1, 8.2, 9, 9.1 et 9.4 ne leur sont pas appliquées.

Tout gardien embauché à une date antérieure a la possibilité d'opter pour l'établissement d'un nouveau contrat de travail pour le mettre en conformité avec l'ensemble des dispositions du présent accord (voir annexe 1). Il doit manifester cette volonté en adressant sa demande par écrit au plus tard le 31 décembre 2001.

Le présent accord s'appliquera dans toutes ses dispositions de plein droit à l'égard des gardiens embauchés à compter du 1^{er} janvier 2001.

Article 3 - Droit syndical

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des lois et règlements et notamment du décret du 17 juin 1993.

Chaque gardien a le droit de s'absenter dans la limite d'une heure par mois pendant les heures de service pour assister à l'une quelconque des réunions mensuelles d'information d'une heure organisées par les organisations syndicales représentatives. Le gardien peut regrouper ses heures mensuelles d'information par trimestre.

Le gardien absent de son poste en raison de l'exercice d'un mandat syndical ou pour formation syndicale est remplacé lorsque la durée prévisible de son absence est d'au moins un jour entier, selon les modalités prévues pour les autres cas d'absence.

CHAPITRE II - LE METIER DE GARDIEN

Article 4 - Principe

Les gardiens de l'OPAC de Paris exercent leur métier dans un cadre général défini aux articles 5 et 6 ci-dessous.

Les conditions d'exercice de leur métier les rendent responsables de l'organisation quotidienne de leurs activités.

Des instructions générales leur sont communiquées notamment dans le livret des gardiennes et gardiens et le livret de sécurité, documents qui seront révisés en conformité avec le présent accord dans un délai de six mois et qui leur sont remis lors de l'embauche.

A la date de signature du présent accord, les gardiens effectuent certaines activités de nettoyage (descentes et couloirs de caves, notamment). En aucun cas la signature de cet accord ne peut avoir pour effet d'augmenter le volume et la fréquence des travaux exécutés actuellement par les gardiens en matière de nettoyage, étant précisé que les travaux de nettoyage des espaces intérieurs (halls, couloirs, paliers, cages d'escaliers et ascenseurs) ainsi que l'entretien des espaces verts sont exécutés par des entreprises prestataires de service.

A ce titre, il est ici rappelé que la réalisation effective par le gardien d'activités d'entretien et du service des ordures ménagères conditionne la récupération auprès des locataires des charges de gardiennage (salaires et charges sociales) selon les termes du décret N°87-713 du 26/08/1987.

Par exception, les gardiens, effectuant à la date de signature du présent accord l'entretien ménager des espaces intérieurs, pourront continuer à le faire à la demande de l'OPAC, de même que les gardiens nouvellement embauchés ou mutés, sur les immeubles de moins de quatre-vingts logements dans les conditions du § 4 ci-dessus.

Par ailleurs, pour l'ensemble de son patrimoine, l'OPAC de Paris s'engage à maintenir un effectif correspondant à 110 logements en moyenne par gardien.

Article 5 - Définition du métier

Article 5.1 - Mission du gardien

Sous l'autorité du Gérant, le Gardien, premier interlocuteur des locataires sur le site où il est affecté, veille à l'entretien, à la surveillance et à la garde du patrimoine dont il a la responsabilité. Il veille à la sécurité des personnes et des biens et assure la relation de proximité avec les locataires.

Article 5.2 - Activités principales

Le gardien exerce les activités principales ci-dessous, directement ou à travers des contrôles de prestations sur l'ensemble des lieux constituant le patrimoine qui lui est confié ; les plans de formation prévoient les actions nécessaires pour permettre aux gardiens l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice optimal de ces activités :

- logements et parties communes (halls, circulations, locaux communs et techniques),
- espaces et circulations extérieurs,
- locaux commerciaux et L.C.R.,
- parkings.

Pour tenir compte de la spécificité de chaque site, des instructions particulières sont communiquées aux gardiens, si nécessaire.

Entretien du patrimoine

- Il assure le service des ordures ménagères en intégrant notamment les modalités de la collecte sélective
- Selon les conditions locales d'organisation des travaux d'entretien, il assure l'entretien de parties communes extérieures aux immeubles, hors espaces verts
- Il s'assure de la propreté des parties communes intérieures et des espaces extérieurs
- Selon les conditions locales d'organisation, il peut être amené à réaliser des tâches d'entretien ménager, dans les groupes d'immeubles de moins de 80 logements.

Relations avec les locataires

- Le Gardien apprécie, traite ou transmet dans les délais les plus brefs, les demandes et réclamations des locataires. Il les informe des suites données.
- Il alerte sa hiérarchie sur tout événement qui pourrait affecter la relation avec les locataires. Il tient les cahiers de liaison et s'assure des suites données.
- Selon les conditions locales d'organisation, il assure la distribution du courrier, jusqu'à la reprise de cette activité par La Poste.
- Il peut participer à la vie sociale au sein des immeubles dont il a la charge et en particulier, assure le bon accueil des locataires.

Surveillance technique et maintenance

- Il veille au bon fonctionnement opérationnel des dispositifs de sécurité et à la bonne information des locataires sur ces aspects
- Il surveille les immeubles et le fonctionnement des équipements
- Il surveille particulièrement les logements en attente de location
- Il vérifie les dysfonctionnements signalés par les locataires
- Il prend toute mesure conservatoire pour assurer la sécurité des personnes et des biens
- Il veille à l'exécution des travaux et participe à la relance des entreprises
- Il assure des travaux de menu entretien et de petite maintenance sur les installations et équipements

Gestion locative

- Il assure ou participe aux états des lieux d'entrée, aux pré-états des lieux de sortie et aux visites de logements à louer
- Il collecte les titres de paiement des loyers à la loge et contribue aux actions de recouvrement
- Il participe à la gestion locative par la collecte à la loge et la diffusion de documents administratifs, selon les directives qu'il reçoit

Article 6 - Activités exclues

Les activités suivantes sont expressément exclues du métier de gardien :

- les travaux et les interventions sur les installations électriques sortant du champ d'application de l'habilitation B0,

BP *MG*
W EP
h

- les travaux et les interventions concernant l'installation d'équipements nouveaux tels que remplacement de boîtes aux lettres, de grilles ou de portes,
- le débouchage des gaines de vide-ordures,
- le balayage et le gardiennage des parkings,
- les travaux et les interventions requérant un équipement ou un outillage professionnel.

En cas de danger pour la vie ou la santé du gardien découlant de l'insécurité sur des sites ou d'agression, intimidation ou menaces dont il est objet, le gardien se borne à signaler la situation à l'antenne de l'OPAC de Paris dont il dépend. Il n'a pas à intervenir. Sa hiérarchie organise avec lui les dispositions de soutien dont il doit bénéficier.

Article 7 - Fournitures et équipements de travail

Pour leur permettre d'exercer leur métier, l'OPAC de Paris fournit aux gardiens les vêtements, produits d'entretien, équipements et fournitures nécessaires.

Les règles d'attribution et de renouvellement sont fixées par l'OPAC de Paris après consultation du CHSCT.

Article 8 - Classification

Article 8.1 - Principes de la classification

Le présent accord instaure la possibilité d'une évolution professionnelle des gardiens à l'instar de celle des autres salariés de l'OPAC de Paris. Pour prendre en compte l'acquisition progressive de compétences et l'exercice effectif d'activités nouvelles, les gardiens sont classés en deux catégories et trois niveaux selon l'accord collectif d'entreprise du 15 décembre 1994.

Les gardiens relèvent des catégories d'emploi suivantes :

- soit de la catégorie 1, niveau 1 ou niveau 2,
- soit de la catégorie 2, niveau 1.

Sur leur demande, les gardiens embauchés ou classés en catégorie 1 niveau 1 bénéficieront dans les 5 ans qui suivent leur embauche ou la mise en oeuvre du présent accord, d'une proposition de formation leur permettant d'acquérir le CAP de gardien.

Les gardiens titulaires du CAP de gardiennage, ainsi que ceux dont les missions comprennent la surveillance d'installations techniques particulières et les activités de gestion d'un parking souterrain de plus de 100 places de stationnement appartiennent à la catégorie 1 niveau 2.

Les gardiens accèdent, avec leur accord, à la catégorie 2 niveau 1 dès lors qu'ils ont acquis les compétences nécessaires et qu'ils exercent effectivement les activités suivantes :

- états des lieux de sortie,
- commande d'interventions aux entreprises,
- activité de tutorat : participation à l'intégration des nouveaux embauchés (gardiens et autres fonctions de proximité, notamment dans le cadre de dispositifs d'insertion), conseils, assistance et suivi pendant leur apprentissage.

Il est rappelé que le responsable hiérarchique de tous les gardiens est le gérant et qu'il n'y a pas de relation hiérarchique entre les gardiens.

BP HG
w CP

Article 8.2 - Dispositions transitoires

Pour les gardiens en place à la date de la signature du présent accord qui décident d'opter pour l'établissement d'un avenant à leur contrat de travail, conformément à l'article 2, le salaire de base tel que défini à l'article 9.1 ci-après, intégrera les éléments suivants de leur ancien contrat :

- la rémunération
- l'entretien
- les indemnités différentielles de SMIC, de salaire, de permanence
- les menus travaux et primes de risques, prime IGH
- les compensations d'avantages en nature (gaz-électricité)

Dans le cadre de l'établissement de l'avenant à leurs contrats de travail :

- les gardiens en place à la date du présent accord, ayant plus de cinq ans d'ancienneté et dont le salaire de base tel que défini ci-dessus est au moins égal au minimum de la catégorie 1 niveau 2 seront reclassés dans cette catégorie.
- Les gardiens dont le salaire de base tel que défini ci-dessus est à la date du présent accord supérieur au maximum du salaire de la catégorie 1 niveau 2 bénéficieront d'une indemnité de fonction dont le montant évoluera comme le salaire de base et qui entre dans l'assiette du calcul de la prime d'ancienneté.

CHAPITRE III - REMUNERATION

Article 9 - Eléments de rémunération

Compte tenu des évolutions constatées, les éléments constitutifs de la rémunération des gardiens sont redéfinis. En particulier, du fait des modifications apportées aux modalités de réalisation du service des ordures ménagères, notamment l'intervention d'entreprises lors des samedis, dimanches et jours fériés, l'indemnité spécifique prévue en contrepartie de la réalisation de cette activité en dehors des heures ouvrables et les samedis et dimanches est supprimée.

Ainsi, la rémunération du gardien se compose des éléments suivants :

- salaire de base,
- prime d'ancienneté,
- indemnité de chauffage,
- prime de rendement,
- logement de fonction.

Article 9.1 - salaire de base

Le salaire de base minimum de chaque gardien est déterminé en fonction de la catégorie et du niveau de l'emploi qu'il occupe conformément à l'arrêté du 17 juin 1993 pris en application de l'article 11 du décret du 17 juin 1993.

Le salaire de base ne peut être inférieur au salaire de base minimum ainsi déterminé ni supérieur à la limite maximum fixée par l'arrêté du 17 juin 1993 fixant le barème de rémunération par catégorie et niveau.

BP AG
Y CP
v l

Par dérogation à ces dispositions, le salaire de base minimum des gardiens de catégorie 1 niveau 1 est fixé à la date de signature du présent accord à 7559,32 F. Le niveau de ce salaire minimum évolue en fonction des dispositions de l'arrêté du 17 juin 1993 précité.

Les augmentations générales et individuelles du salaire de base sont régies par les dispositions des articles 10-1 et 10-2 de l'accord collectif d'entreprise du 15 décembre 1994 (à titre indicatif, voir en annexe 2 l'extrait de l'accord).

Article 9.2 - prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est versée conformément à l'article 9-2/1 de l'accord collectif d'entreprise du 15 décembre 1994 aux salariés des catégories 1 et 2 après trois années de travail effectif. Cette prime est égale à 1% du salaire de base par année d'ancienneté dans la limite de 15%.

Par exception aux dispositions de l'alinéa précédent, les gardiens dont le taux de prime d'ancienneté est, à la date de signature du présent accord, supérieur ou égal à 14% continueront à bénéficier de l'évolution de ce taux : 15 % pour 15 ans d'ancienneté, puis 18% pour 18 ans d'ancienneté, 18% constituant le plafond.

L'ancienneté est prise en compte depuis l'embauche du gardien à l'OPAC de Paris.

Article 9.3 - indemnité de chauffage

Une indemnité de chauffage est payée en l'absence de chauffage central collectif.

Elle est versée du mois de novembre au mois de mai inclus de l'année suivante.

Le montant mensuel brut de cette indemnité est égal à 298,32 F auquel s'ajoute 127,70 F par pièce, la cuisine et la salle d'eau étant comptées chacune pour une pièce, ou à 127,50 F par radiateur en cas de chauffage central individuel.

Le montant de l'indemnité de chauffage varie en fonction de l'évolution de l'indice d'électricité, gaz et autres combustibles publié par l'INSEE dans la série des indices des prix à la consommation (base 100 en 1998), en prenant pour référence l'indice du mois de décembre 1998, soit 98,3.

En cas de chauffage central collectif, le chauffage est gratuit.

L'OPAC de Paris assure à ses frais le chauffage des bureaux logés ; lorsque cela n'est pas le cas, une pièce ou un radiateur supplémentaire sont comptabilisés pour l'attribution de l'indemnité de chauffage telle que définie ci-dessus.

Article 9.4 - prime de rendement

Comme tous les salariés de statut OPAC en vertu des dispositions de l'article 9-2/2 de l'accord collectif d'entreprise du 15 décembre 1994, les gardiens bénéficient d'une prime de rendement, calculée prorata temporis pour tenir compte du temps de travail réel au cours de l'exercice. La prime de rendement, sous réserve des dispositions dérogatoires définies ci-après, fait l'objet de deux versements : l'un en juin, représentant un quart de mois de salaire, et le second, représentant le solde, en novembre.

BP AG
W CP

Dispositions transitoires :

- Les gardiens qui optent en cours d'année pour l'établissement d'un nouveau contrat conforme aux dispositions du présent accord, perçoivent une prime de rendement dont le montant est calculé prorata temporis.
- Les gardiens présents à la date de signature du présent accord, et quelque soit leur date d'option en 2001, percevront une prime de rendement qui ne pourra être inférieure à 7200 francs.
- Les gardiens qui percevaient à la date de signature du présent accord une *indemnité Ordures ménagères* percevront en contrepartie de la suppression de cette indemnité, une avance mensuelle sur la prime de rendement, égale à 600 francs par mois, le solde étant versé fin novembre.

Article 9.5 - logement de fonction

Un logement de fonction est attribué à titre gratuit par l'OPAC de Paris à chaque gardien. Aucune charge locative n'est due par le gardien. L'attribution de ce logement constitue un accessoire au contrat de travail.

En contrepartie :

- lorsque l'organisation locale le nécessite, le gardien exerce le service des ordures ménagères en dehors des heures d'ouverture de la loge, au plus tôt à partir de 6 h 15 et au plus tard jusqu'à 21 h, à l'exception des samedis, dimanches et jours fériés, activité pour laquelle le logement de fonction en constitue la rémunération forfaitaire ;
- le logement de fonction, où qu'il soit situé, constitue la résidence principale du gardien, ce qu'il accepte expressément lors de la signature de son contrat de travail. Cette obligation est indissociable du métier de gardien.

De manière générale, le logement de fonction, tant à l'embauche qu'en cas de mutation à l'initiative de l'OPAC, doit être conforme à la composition de la famille du gardien. Ce logement est situé au coeur du site dont il a la charge. Exceptionnellement, notamment sur les sites difficiles, le logement peut être attribué en étage ou dans un site voisin.

La consommation d'eau froide et d'eau chaude lorsque l'eau chaude est distribuée collectivement est gratuite.

Article 10 - Remplacement des gardiens absents

Lors de leurs absences ou dans l'attente d'embauches, les gardiens sont remplacés en fonction des disponibilités et de la durée de l'absence.

Si le service dû aux locataires l'exige, l'OPAC de Paris se réserve la faculté de recourir à d'autres formules que celles ci-dessous évoquées, pour assurer le remplacement des gardiens absents.

Article 10.1 - Organisation des remplacements

Le remplacement d'un gardien absent est organisé conjointement par le gardien et sa hiérarchie, en ayant notamment recours :

- à un gardien mobile, désigné par l'antenne, titulaire d'un contrat à durée indéterminée.

BT
la d
06

- à un autre gardien en poste sur un site voisin en cas d'absence imprévue et d'une durée limitée à trois jours.
- à un gardien remplaçant sous contrat à durée déterminée,

A leur demande, à titre exceptionnel, les gardiens dont la loge n'est pas séparée du logement peuvent être remplacés par un autre gardien en poste sur un site voisin, pour une durée excédant la durée limite de trois jours fixée ci-dessus. Cette même mesure d'exception peut s'appliquer dans le cas d'un remplacement dans l'attente d'une embauche, s'agissant d'une loge vide.

Article 10.2 - Rémunération des gardiens remplaçants.

Dans le cas d'un remplacement effectué par un autre gardien d'un site voisin, le gardien qui effectue ce remplacement perçoit pour le premier jour de remplacement une prime forfaitaire brute égale à 500 F, pour les deuxième et troisième jours une somme forfaitaire brute de 400 F, le samedi étant comptabilisé pour une demi-journée.

Le gardien remplaçant qui effectue ce remplacement dans le cadre d'un contrat à durée déterminée perçoit, selon les dispositions légales en vigueur, une rémunération au moins égale au salaire minimum de la catégorie à laquelle appartient le gardien remplacé ainsi qu'une prime de fin de contrat.

Dans les deux cas d'exception prévus au dernier alinéa de l'article 10-1, le gardien qui effectue ce remplacement perçoit par jour de remplacement une prime forfaitaire brute égale à 400 F.

Les montants des primes évoquées ci-dessus évoluent selon les dispositions applicables au salaire de base.

BP
h
CP
r
HG

CHAPITRE IV - DUREE DU TRAVAIL

Article 11 - Principe de réduction du temps de travail

Avant la conclusion du présent accord, le temps de travail effectif des gardiens de l'OPAC de Paris dans l'année est de 244 jours, 44 semaines, soit 1716 heures. La durée du travail hebdomadaire est de 39 heures.

Le temps de travail effectif sera réduit sur l'année et ramené à 1524 heures de travail par an, durée calculée sur la base de 9 jours fériés en 2000 et 2001, cette donnée pouvant être variable d'une année sur l'autre.

Article 12 - Modalités d'organisation de la réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail effectif des gardiens prendra la forme de jours de repos supplémentaires sur l'année civile (ci-après désignés « jours de RTT ») pour réduire la durée du travail hebdomadaire à 35 heures en moyenne sur l'année.

Les modalités d'organisation du temps de travail sont dictées par les conditions locales de l'organisation du travail et de la nécessité existant ou non de réaliser la distribution du courrier aux locataires.

Dans ce contexte, 2 modalités d'organisation du temps de travail sont retenues :

- sur les sites où la réalisation de cette activité est assurée par La Poste, la réduction du temps de travail est caractérisée par l'absence de travail le samedi. Cette organisation devient progressivement la règle générale applicable à tous les gardiens et elle se met en place automatiquement au fur et à mesure du transfert de cette activité ;
- sur les sites où la réalisation de cette activité n'est pas assurée par La Poste, l'organisation des semaines de travail sera la suivante :

	Lundi	Mardi	Mercred i	Jeudi	Vendred i	Samedi	Dimanch e	TOTAL
Semaine 1	7 heures	7 heures	7 heures	7 heures	7 heures	4 heures	-	39 h
Semaine 2	7 heures	7 heures	7 heures	7 heures	7 heures	-	-	35 h

Les gardiens bénéficieront de vingt-deux demi-journées de RTT ce qui leur permettra de ne pas travailler un samedi matin sur deux.

Par ailleurs les gardiens bénéficieront de onze jours de RTT pour tenir compte du maintien à 39 h de la durée du travail de certaines semaines.

Article 12.1 - dispositions transitoires

En ce qui concerne les gardiens qui ont à assurer la distribution du courrier, chaque antenne étudiera, en liaison avec chacun d'entre eux, les aménagements de l'organisation du travail nécessaires à la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.

Jusqu'à la mise en place effective de ces nouvelles dispositions d'organisation du travail et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2001,

BP
h CP
06

- le nombre de jours de RTT est calculé sur la base d'un jour pour 2 semaines de travail effectif ;
- les gardiens continuent à exercer leurs activités dans le cadre d'une durée hebdomadaire égale à 5,5 jours par semaine (travail tous les samedis matin).

Article 13 - Horaire collectif hebdomadaire de travail

Aucun des gardiens de l'OPAC de Paris ne travaille à temps partiel.

L'horaire collectif hebdomadaire de travail des gardiens, déterminé en fonction de la distribution ou non du courrier par La Poste, sera le suivant :

Distribution du courrier à assurer par le gardien :

		Du lundi au vendredi	Le samedi
Matin	Début	8 h 00	8 h 00
	Fin	12 h 00	12 h 00
Après-midi	Début	15 h 15	
	Fin	19 h 15	
Pauses		2 x 30 mn	

Distribution du courrier assurée par La Poste :

		Du lundi au vendredi
Matin	Début	8 h 00
	Fin	12 h 00
Après-midi	Début	15 h 15
	Fin	19 h 15
Pauses		2 x 30 mn

Deux pauses d'une demi-heure le matin et l'après-midi sont prises par les gardiens à leur convenance.

Ces pauses ne constituent pas du temps de travail effectif tel que défini par l'article L 212-4 du Code du Travail.

Ces pauses sont donc exclues de la durée effective du travail des gardiens.

Les gardiens ou gardiennes ou l'un des deux pour les couples de gardiens qui ont en charge des enfants de moins de 10 ans peuvent prendre la ½ heure de pause entre 8 h et 8 h 30 le matin.

BP HG
W el

Article 14 - Prise des jours de RTT

Article 14.1 - situations où la distribution du courrier n'est pas assurée par La Poste

Pour ceux des gardiens qui doivent continuer à travailler un samedi matin sur deux,

- les jours et demi-journées de RTT seront pris dans l'année civile. Les 11 jours de RTT seront pris dans les mêmes conditions que les jours de congés annuels. Les vingt-deux demi-journées de RTT devront être prises le samedi matin.
- En cas de rupture du contrat de travail les jours de RTT seront pris pendant le préavis.
- Les jours de RTT peuvent être accolés avec les congés payés annuels, les congés supplémentaires et les jours de congés exceptionnels rémunérés prévus par l'accord collectif du 15 décembre 1994.
- Par exception aux dispositions de l'article 10 du présent accord, les gardiens absents le samedi matin sont remplacés par un autre gardien en poste sur un site voisin. Dans ce cas, le gardien remplaçant assure sur les deux sites un service allégé :
 - * Distribution du courrier le cas échéant,
 - * interventions d'urgence,
 - * interventions de maintenance urgentes,
 - * information aux locataires,
- Sauf demande contraire de leur part, les gardiens en couples prennent leurs repos du samedi matin de manière conjointe.

Article 14.2 - Planification des absences

Un calendrier des absences des gardiens de son équipe sera arrêté par le gérant au plus tard le 15 décembre pour l'année à venir.

Ce calendrier pourra être révisé au cours de la première quinzaine de chaque trimestre pour tenir compte des demandes éventuelles de modifications des gardiens, dans un souci de souplesse et sous réserve du respect des impératifs de service.

Le remplacement des gardiens absents est organisé conformément aux dispositions de l'article 10.1 du présent accord.

Article 15 - Création d'emplois

L'OPAC de Paris s'engage à créer cinquante-six emplois de gardiens mobiles sous contrat à durée indéterminée à temps plein ce qui représente 6,4 % de l'effectif total des gardiens de l'OPAC de Paris. Cette mesure est indépendante des autres embauches qui seront réalisées en conséquence de l'augmentation du patrimoine (pour mémoire, en moyenne, 10 recrutements par an au cours des 3 dernières années).

L'OPAC de Paris s'engage à procéder à ces 56 embauches au cours de l'année 2001 et à maintenir l'effectif des gardiens augmenté de l'embauche de ces gardiens mobiles pendant au moins deux ans à compter de la dernière des embauches effectuées en vertu du présent accord.

Les gardiens mobiles recrutés en application du présent accord exerceront les mêmes activités que les gardiens et bénéficieront des mêmes actions de formation.

Bl *H*
W *af*
or

Ils ne seront pas affectés sur un site déterminé. Ils assureront des missions de remplacement ou apporteront leur concours pour faire face à un surcroît de travail conjoncturel auprès de gardiens sur les sites.

La rémunération des gardiens mobiles sera constituée d'un salaire de base dont le montant ne pourra être inférieur au salaire minimum fixé pour la catégorie 1 niveau 1. En outre, une indemnité de contribution aux frais de logement, leur est versée sur présentation d'une quittance au nom du salarié, dans la limite d'un plafond de 2500 F.

En fonction des postes à pourvoir, les gardiens mobiles, après deux ans d'ancienneté pourront se voir proposer un poste de gardien. Leur candidature sera examinée en priorité.

Les gardiens mobiles bénéficieront des jours de RTT pour que leur durée hebdomadaire moyenne de travail soit égale à 35 heures, étant précisé qu'ils pourront être appelés à travailler le samedi matin. En principe, ces jours de RTT sont déterminés à raison d'une journée toutes les deux semaines.

Pour tenir compte des impératifs liés aux nécessités d'organisation du travail, les jours de RTT des gardiens mobiles acquis au cours d'un trimestre, soit un jour pour deux semaines de travail effectif, font l'objet d'une planification pour le trimestre suivant.

Les gardiens mobiles ne pourront pas prendre leurs congés payés annuels ni leurs jours de RTT pendant les périodes de congés scolaires.

Article 16 - Rémunération

Le passage aux 35 heures se réalise sans baisse de rémunération pour les gardiens, ce qui représente un effort financier important pour l'OPAC de Paris.

Les parties conviennent que les augmentations générales seront gelées jusqu'au 31 décembre 2001.

Les primes d'ancienneté connaîtront les évolutions prévues à l'article 9.2 du présent accord.

A partir de l'année 2001, il est instauré un régime d'augmentations individuelles de salaire conformément aux dispositions de l'article 10-2 de l'accord collectif d'entreprise du 15 décembre 1994 (voir, à titre indicatif, en annexe 2).

BP AG
H CD
r

CHAPITRE V - AVANTAGES

Article 17 - Gratification de départ à la retraite

Lors de son départ à la retraite au plus tard à l'âge de 65 ans, le gardien reçoit une gratification. Cette gratification est fixée de la manière suivante :

- pour les gardiens qui justifient d'une ancienneté comprise entre deux et vingt-cinq ans de service il est fait application des dispositions prévues à l'article 29 du décret du 17 juin 1993 ;
- pour les gardiens ayant une ancienneté comprise entre vingt-cinq et trente ans la gratification est égale à quatre fois la dernière rémunération mensuelle globale ; (*)
- pour les gardiens ayant une ancienneté de plus de trente ans elle est portée à cinq fois la dernière rémunération mensuelle globale.

Article 18 - Congés payés

Les gardiens bénéficient de congés payés annuels, de congés supplémentaires et de jours de congés exceptionnels rémunérés prévus par l'accord collectif du 15 décembre 1994 et ses avenants (A titre indicatif, voir en annexe 3, les articles 16-1, 17, 18 relatifs aux congés annuels, congés supplémentaires et congés exceptionnels rémunérés).

Les congés des gardiens sont comptabilisés dans les mêmes conditions que ceux des autres personnels : les lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi. La prise des congés payés fait l'objet de la planification définie à l'article 14-2 du présent accord.

Les gardiens travaillant en couple ont le droit de prendre leurs congés aux mêmes dates.

Article 19 - Relogement

Tout gardien logé, en cas de cessation de son contrat de travail, doit remettre son logement de fonction à la disposition de son employeur à l'expiration de son préavis et en tout cas à l'expiration d'un délai de trois mois.

L'OPAC de Paris assure le relogement d'un gardien logé, à la condition que le gardien concerné compte au moins dix ans d'ancienneté, dans les deux cas suivants :

- lorsque la cessation du contrat de travail survient à la suite d'une mise ou d'un départ à la retraite ;
- lorsque la cessation du contrat de travail est motivée par l'inaptitude du gardien.

Dans ces deux cas, le gardien qui sollicite un relogement fait connaître à l'OPAC de Paris le nombre de pièces qu'il souhaite en fonction de la composition de sa famille ainsi que les arrondissements de Paris ou le nom des communes de banlieue qui ont sa préférence.

L'OPAC de Paris tient compte dans la mesure du possible des souhaits du gardien et émet deux propositions de relogement au plus tard trois mois avant la date à laquelle le gardien doit quitter son logement de fonction.

Si le gardien refuse sans motif légitime les deux propositions de relogement, il doit quitter son logement de fonction conformément aux dispositions du premier paragraphe ci-dessus.

BS Hc
L ep
e.b

Article 20 - Changement d'employeur

Si un syndicat de copropriété demande que le gardien affecté à l'immeuble devienne son employé l'OPAC de Paris transmet cette proposition au gardien.

Le gardien a la faculté de refuser que le syndicat de copropriété devienne son employeur. Dans ce cas, l'OPAC de Paris organise sa mobilité.

Article 21 - Sites difficiles

Les sites difficiles sont répertoriés par l'OPAC de Paris. Leur liste est arrêtée par le conseil d'administration. Elle est mise à jour au moins tous les trois ans.

Les gardiens qui ont exercé leur activité sur un site difficile pendant au moins trois ans peuvent demander un changement d'affectation. Leur demande sera prise en compte et il y sera donné suite de manière prioritaire.

En cas de situation de mise en danger ou d'agression à l'encontre du gardien, celui-ci pourra être muté à sa demande, y compris pendant la période de trois ans précitée.

Article 22 - Mutations

Article 22.1 - changement de statut

Toute mutation d'un gardien donne lieu à l'établissement d'un avenant à son contrat de travail.

Dans ce cas, les contrats de travail des gardiens régis par des dispositions résultant d'accords antérieurs sont mis en conformité avec les dispositions du présent accord, notamment vis-à-vis des articles 8.1, 8.2, 9, 9.1 et 9.4.

Toute mutation est effectuée avec maintien du salaire, à l'exception des éventuelles indemnités attachées aux conditions de logement, qui sont redéfinies en conformité avec la nouvelle situation.

Article 22.2 - frais de déménagement

En cas de mutation à l'initiative de l'OPAC de Paris, les frais de déménagement sont pris en charge par l'Établissement.

Article 22.3 - couples de gardiens

Sauf demande contraire de leur part, les couples sous un même contrat de travail ou sous contrats de travail séparés continuent à exercer leurs activités sur le même groupe d'immeubles.

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 23 - Durée - dénonciation - révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être dénoncé à tout moment soit par l'OPAC de Paris soit par les organisations syndicales signataires, sous réserve de respecter un délai de préavis de six mois. En cas de

dénonciation, une nouvelle négociation s'engage à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation. La dénonciation de l'accord produit les effets prévus par l'article L 132-8 du code du travail.

Le présent accord peut être révisé à tout moment dans les conditions prévues à l'article L 132-7 du code du travail. La partie signataire qui demande la révision de l'accord doit adresser par courrier recommandé avec accusé de réception ses propositions détaillées de révision à chacune des parties signataires. Chacune d'elles dispose d'un délai d'un mois pour faire part de ses observations et propositions. A l'expiration de ce délai, des négociations s'ouvrent. Si elles n'aboutissent pas dans le délai de deux mois à compter de la première réunion, la demande de révision devient caduque.

Article 24 - Adhésion

Conformément aux dispositions de l'article L 132-9 du code du travail toute organisation syndicale représentative de salariés qui n'est pas signataire du présent accord peut y adhérer ultérieurement.

L'adhésion doit être signifiée à chaque partie signataire par lettre recommandée avec avis de réception et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article 25 du présent accord.

Article 25 - Dépôt

Le présent accord fait l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L 132-10 du code du travail.

Il en va de même pour les avenants, les adhésions ultérieures et les dénonciations éventuelles.

Article 26 - Commission paritaire

Pour faciliter la mise en oeuvre du présent accord et assurer le suivi de son exécution, est constituée une commission paritaire composée de deux représentants par organisation syndicale signataire et d'autant de représentants de la direction.

Cette commission se réunit au moins une fois par an. Afin de dresser un premier bilan de l'application de l'accord la commission paritaire se réunira à l'expiration d'un délai de six mois à compter de son entrée en vigueur.

Elle peut être saisie par l'une ou l'autre des parties à tout moment pour examiner tous les différends d'ordre individuel ou collectif qui peuvent naître de l'application et/ou de l'interprétation du présent accord.

Par ailleurs un travail d'expertise sera conduit dans les 12 mois suivant la signature du présent accord pour examiner les possibilités de suppression des gaines vide-ordures. Les résultats seront soumis à la Commission.

Dans le souci constant de voir les parties trouver un accord à leur différend elle émet un avis.

Fait à Paris

Le 21 Novembre 2000

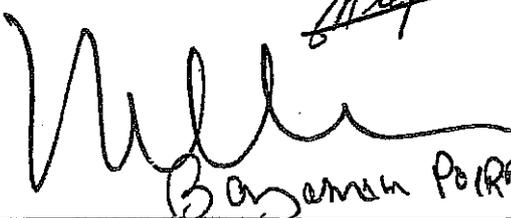
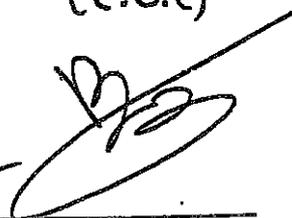
Patricia CAMPION - FO



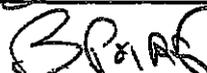
GLEYEN Hubert - C.G.T



P. GUYRAUD
(C.G.C)



Benjamin POIRAS



20 Novembre 2000

ANNEXES

- ANNEXE 1 - Modèle d'avenant portant refonte du contrat de travail des gardiens

- ANNEXE 2 - Extraits de l'accord collectif d'entreprise du 15 décembre 1994
(articles 10-1,10-2)

- ANNEXE 3 - Extraits de l'accord collectif d'entreprise du 15 décembre 1994
(articles 16-1,17,18)

- ANNEXE 4 - Tableau des salaires minima et maxima (valeur 1^{er} juillet 2000)

ANNEXE 1
AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Entre les soussignés :

L'Office Public d'Aménagement et de Construction (OPAC) de Paris, établissement public à caractère industriel et commercial, n° URSSAF 210751059538R, dont le siège social est situé à Paris - 75005 - 49, rue du Cardinal Lemoine,

représenté par M. Yves LAFFOUÇRIERE, Directeur Général, ayant tous pouvoirs à l'effet des présentes

et _____, n° de Sécurité Sociale _____, né(e) le _____, demeurant _____
de nationalité _____

D'une part,

D'autre part

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Préambule

Par accord, faculté d'opter pour nouveau ct.

Article 1 - Objet du contrat - Date d'effet

Le présent avenant au contrat de travail conclu entre les parties le _____ se substitue intégralement à toutes les dispositions antérieures résultant du précédent contrat de travail liant les parties.

Le présent avenant prendra effet le _____.

Article 2 - Statut

Le statut collectif du personnel de l'OPAC de Paris résulte des textes suivants, en vigueur à la date de signature du présent contrat :

- le Décret n° 93-852 du 17 juin 1993 portant règlement statutaire des personnels ne relevant pas de la fonction publique territoriale employés par les offices publics d'aménagement et de construction et portant modification du code de la construction et de l'habitation.
- l'accord collectif d'entreprise du 15 décembre 1994,
- l'accord collectif d'entreprise du _____, relatif aux gardiens de l'OPAC de Paris.

Article 3 - Durée du contrat

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée et a pris effet à compter du _____.

Article 4 - Fonctions - Classification

M. _____ occupe les fonctions de Gardien

En application des dispositions combinées de l'accord collectif d'entreprise du 15 décembre 1994, et de l'accord collectif d'entreprise relatif aux gardiens du _____, M. _____ est classé dans la catégorie _____, niveau _____.

20 Novembre 2000

BS Ht
16

Article 5 - Lieu de travail

M. _____ exerce ses fonctions (lieu de travail).

M. _____ accepte d'exercer indifféremment ses fonctions à Paris ou dans les limites de compétence de l'OPAC. dans la Région Parisienne.

Article 6 - Durée du Travail

La durée hebdomadaire du travail applicable à M. _____ est déterminée par les dispositions de l'accord collectif relatif aux gardiens de l'OPAC de Paris en date du _____.

Ses horaires de travail sont ceux prévus par cet accord.

Article 7 - Rémunération

A la date de signature du présent avenant, en contrepartie de l'exercice de ses fonctions, M. _____ perçoit une rémunération mensuelle dont le montant total brut est de _____ F.

En outre, M. _____ perçoit une prime de rendement, conformément aux dispositions de l'Accord Collectif d'Entreprise précité.

Article 8 - Logement de fonction

Conformément aux dispositions de l'Accord Collectif d'Entreprise du _____, M. _____ bénéficie, à titre d'accessoire au contrat de travail, d'un logement de fonction, dont les caractéristiques sont adaptées à la composition de sa famille.

M. _____ s'engage à fixer dans ce logement de fonction sa résidence principale.

L'ensemble des dispositions et mesures relatives à la gestion de cet avantage sont celles prévues dans l'Accord Collectif d'Entreprise du _____.

Article 9 - Congés payés

M. _____ bénéficie des congés payés prévus par l'Accord Collectif d'Entreprise du 15 décembre 1994, soit 34 jours ouvrés par année civile, auxquels s'ajoutent éventuellement les autres congés exceptionnels prévus par ledit accord collectif d'entreprise.

La période des congés payés est fixée en tenant compte des desiderata de M. _____ et des nécessités du service.

Article 10 - Préavis

Chacune des parties dispose du droit de mettre fin au présent contrat dans les conditions fixées à cet effet par la loi, sous réserve de respecter, sauf cas de faute grave ou lourde, un délai de préavis fixé à :

3 mois en cas de licenciement ;

1 mois en cas de démission.

BT

MG

h cp
r

Article 11 - Protection sociale

M. _____ bénéficie de l'ensemble des régimes de retraite et de prévoyance existant à l'OPAC. de Paris pour les salariés de sa catégorie.

A ce titre, M. _____ ne saurait se soustraire au bénéfice des régimes en place ou qui seraient mis en place, ni refuser d'acquitter la quote-part mise à sa charge ou qui serait mise à sa charge, ainsi que celle qui serait issue des régimes en cours.

Article 12 - Conditions d'exécution du contrat

M. _____ s'engage à respecter les instructions générales et particulières qui lui sont données, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

M. _____ est lié(e) par une obligation de discrétion professionnelle en ce qui concerne les faits et informations dont il (elle) a connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Cette obligation subsiste après l'expiration du contrat de travail.

M. _____ doit sans délai faire connaître à l'OPAC. de Paris toute modification qui pourrait intervenir dans son état civil, sa situation de famille (ou sa situation militaire).

Le présent contrat est établi en deux exemplaires.

Fait à Paris, le

Le Directeur Général

Yves LAFFOUCRIERE

Signature et mention manuscrite « lu et approuvé »

20 Novembre 2000

BP MA
LCP
P.G

ANNEXE 2

A titre indicatif, extraits de l'accord collectif d'entreprise du 15 décembre 1994 :

[...]

ARTICLE 10 : LA REVALORISATION DES SALAIRES DE BASE

ARTICLE 10-1 : L'AUGMENTATION GENERALE DES SALAIRES

La masse globale des salaires de base réels à périmètre constant augmentera proportionnellement à l'évolution de la valeur du point servant de base au barème de rémunération.

Le calcul de cette augmentation s'établit comme suit :

$$M = M' \times \frac{P}{P'}$$

Sachant que :

M est masse des salaires après augmentation

M' est masse des salaires avant augmentation

P est valeur du point après augmentation

P' est valeur du point avant augmentation

Le périmètre constant est constitué par l'ensemble des salariés présents à l'OPAC lors des augmentations générales de salaires visées aux paragraphes ci-dessous.

Cette augmentation se répartira comme suit :

- D'une part une augmentation automatique de salaire sera appliquée. Le salaire de base réel de chaque salarié sera augmenté d'une somme égale au produit obtenu en multipliant le salaire de base minimum correspondant au coefficient affecté à la catégorie et au niveau de l'emploi qu'il occupe par le taux de revalorisation du point fixé en application de l'article 11 du décret du 17 juin 1993.
- D'autre part un complément d'augmentation de salaire, correspondant à la masse prévue à l'alinéa 1 du présent article, déduction faite de l'augmentation automatique de salaire visée au paragraphe ci-dessus, sera accordé selon les catégories, niveaux ou emplois après la négociation sur les salaires effectifs qui, conformément au Code du Travail, sera engagée chaque année entre l'OPAC et les Organisations syndicales représentatives.

[...]

ARTICLE 10-2 : AUGMENTATION INDIVIDUELLE DES SALAIRES

Une augmentation individuelle de salaire peut être décidée par le Directeur Général. Elle est fondée sur l'appréciation des résultats et performances du salarié concerné, et notamment sur l'évaluation annuelle [...].

ANNEXE 3

A titre indicatif, extraits de l'accord collectif d'entreprise du 15 décembre 1994 :

[...] ARTICLE 16 : LES CONGES ANNUELS (avenant n°3 du 26 juin 1998)

Article 16-1 : LES CONGES ANNUELS DES SALARIES OPAC

Les salariés de l'OPAC disposent de 34 jours ouvrés de congés annuels.

Les jours de congés ne peuvent donner lieu à une absence de plus de 31 jours calendaires consécutifs.

Aucun report de congés d'une année sur l'autre n'est possible.

[...]

ARTICLE 17 : LES JOURS DE CONGES SUPPLEMENTAIRES (avenant n°3 du 26 juin 1998)

Chaque salarié bénéficie d'un jour ouvré de congé payé pour toute semaine (5 jours ouvrés) prise en dehors des périodes de vacances scolaires (selon calendrier de l'Académie de Paris) et de la période courant du 1^{er} juin au 30 septembre ; ce jour ne peut être reporté d'une année sur l'autre.

Les jours de congés supplémentaires ne peuvent être pris pendant la période courant du 1^{er} juin au 30 septembre. Ils ne peuvent être accolés aux jours de congés annuels et aux jours de congés exceptionnels que dans la limite de 31 jours calendaires consécutifs.

Ces jours de congés supplémentaires sont plafonnés à 5 jours ouvrés par année civile.

Chaque salarié bénéficie en cas de maladie ou d'accident d'un enfant à charge (date limite : date du 16^{ème} anniversaire) nécessitant la présence d'un parent à son chevet (sur certification médicale) d'au maximum 6 jours d'absence autorisée payée. Cette limite maximum peut être portée à 12 jours si le conjoint du salarié ne peut être disponible pour être présent, compte tenu de ses obligations professionnelles (attestation de l'employeur du conjoint).

Aucun report de congés d'une année sur l'autre n'est possible.

ARTICLE 18 : LES JOURS DE CONGES EXCEPTIONNELS REMUNERES (avenant n°3 du 26 juin 1998)

Sous réserve de justification, tout salarié a droit, à l'occasion des événements suivants, à une autorisation exceptionnelle d'absence :

- Mariage du salarié : 5 jours ouvrables
- Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables
- Naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'une enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrables
- Décès d'un conjoint ou d'une enfant, du père, de la mère : 3 jours ouvrables
- Décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvrable
- En cas de déménagement : 1 jour ouvrable

Un jour de congé exceptionnel dit « congé fête des mères » est accordé aux femmes ayant eu un enfant. Ce jour doit être pris dans l'année civile qui ouvre le droit.

[...]

BP Hc
P.F.

ANNEXE 4

Rémunérations minima et maxima définies conformément au décret du 17 juin 1993 et à l'Accord Collectif d'Entreprise du 15 décembre 1994. Valeur au 1^{er} juillet 2000.

Catégories	Rémunérations	
	Minima	Maxima
Catégorie 1 Niveau 1	7559,32 (*)	8360.39
Catégorie 1 Niveau 2	7930.80	10904.85
Catégorie 2 Niveau 1	7996.90	11995.34

(*) aux termes de l'article 9.1 du présent accord

M.P. h
5911