

### S'adapter aux variations d'activités hebdomadaires ou journalières

En application de l'article L. 2242 – 8 qui prévoit que la NAO porte sur :

- 2° La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel « ou l'augmentation de la durée du travail » à la demande des salariés,

Au cours des réunions des 8 mars et 18 avril 2012, trois mesures permettant d'améliorer la fiabilité du traitement de la paie mensuelle des salariés Intérimaires, ainsi que les conditions de travail au sein des CGA lors de la semaine NPI, ont été discutées en vue d'un accord.

Ces mesures ont pour principal objectif la prise en compte des variations d'activité en CGA tant en termes d'activités hebdomadaire, mensuelle et annuelle et s'inscrivent en ce sens dans l'esprit et les modalités prévues par l'accord collectif d'entreprise conclu en 1999 et substitué en juillet 2004. (cf extrait joint de l'article 7)

Pour faire face aux variations mensuelles :

- **Mise en place du travail le samedi selon les modalités suivantes :**

Pour les mois de paie qui se terminent par une semaine civile complète, le premier samedi suivant pourrait être travaillé sur la base du volontariat.

En 2012, cette possibilité reste ouverte deux fois, les samedis 7 juillet et 6 octobre. Un calendrier prévisionnel de l'année 2013 sera établi pour donner la visibilité des samedis susceptibles d'être visés par cette possibilité.

- **Modalités liées au volontariat :**

Le volontariat s'inscrit dans le cadre d'une démarche individuelle des collaborateurs CGA intéressés pour réaliser ce travail. En cas de difficulté, un recours personnel auprès du Directeur Back Office ou du Directeur CGA est prévu.

Le samedi serait travaillé six heures pour ouvrir droit à une journée de récupération sous forme de repos compensateur de remplacement. Les heures travaillées seraient saisies selon le formulaire disponible sur Léo et déclarées sous la rubrique « Récupération ».

Ce sont les dispositions des articles 3 et 7 de l'accord d'entreprise portant sur la Réduction du Temps de travail qui sont visées pour organiser la récupération majorée du temps ainsi travaillé.

La récupération sera accordée l'un des 2 vendredis (prioritairement) suivants la semaine NPI : pour 6 heures travaillées, le temps de récupération est majoré et équivalent à une journée de travail.

Lors de la publication du calendrier annuel NPI, les samedis visés sont pré – déterminés. Sur cette base, les salariés intéressés se font connaître auprès de leur manager.

Tous les CGA ne sont pas tenus de faire appel à ce travail du samedi. C'est en fonction de l'activité et des nécessités opérationnelles que l'ouverture du CGA est pré – programmée,

notamment pour permettre d'activer les connexions informatiques habituellement interrompues le week end, pour permettre les travaux de maintenance informatique.

La pertinence de ce recours au volontariat CGA par CGA est à nouveau examinée un mois avant le samedi visé. Les collaborateurs volontaires sont prévenus dans le délai de 7 jours calendaires d'ores et déjà inscrit à l'accord de juillet 2004.

Le volontariat suppose qu'au moins deux collaborateurs par CGA soient présents pour éviter des situations de « travailleur isolé ».

Pour les salariés Cadres, dont l'horaire de travail est exprimé en forfait – jours, le samedi travaillé sera considéré à hauteur d'un jour de travail, récupéré sur un jour ouvré non travaillé en substitution. Le total annuel des jours travaillés n'est donc pas modifié.

2012 est une année qui nous permettra d'observer le dispositif et de mesurer sa pertinence. Il pourra être révisé en 2013.

### **Mesures d'accompagnement du travail du samedi :**

L'introduction de deux samedis travaillés en 2012 modifie les habitudes. Il est décidé de verser une prime forfaitaire de 62 € brut par samedi et par collaborateur qui se porterait volontaire.

Il est indiqué que le travail du samedi entraînera l'attribution d'un ticket restaurant. En revanche, la journée de « récupération » n'y ouvrira pas droit.

- **Horaires collectifs quotidiens :**

En application de l'article 7 : modalités spécifiques relatives aux horaires des collaborateurs affectés à des tâches administratives :

*« Des horaires collectifs quotidiens de durées différentes, peuvent être déterminés afin de s'adapter à la charge de travail, inégalement répartie sur la semaine, dans la limite de 39 heures hebdomadaires et d'une durée maximale quotidienne de 10 heures ».*

Le cas échéant, ces dispositions pourraient concerner les mois de paie qui sont à cheval sur deux mois civils, il faut attendre le début de la semaine civile suivante pour récupérer les relevés d'activité. Ce délai réduit le temps restant pour la saisie.

### **S'adapter aux variations d'activités sur l'année**

Rappel du contexte :

L'emploi intérimaire étant plus important à partir d'avril jusqu'en octobre, nous devons faire face à un besoin de renfort des effectifs CDI Permanents, ce qui entraîne la nécessité de former en amont des collaborateurs nouveaux pour intervenir sur cette période de 4 à 6 mois.

Si au contraire, nous avons une approche visant à distinguer certaines tâches parmi celles confiées aux collaborateurs CGA, nous pourrions confier les plus simples à des collaborateurs à temps partiel : tri des relevés d'activité, saisie simple, relance des relevés manquants...

PP LM

Il s'agirait de faire appel à des salariés CDI temps partiel.

Ces salariés seraient présents deux fois par semaine, deux demi – journée de 4 heures consécutives : les deux demi – journées pouvant être réparties le lundi, le mardi, le mercredi ou le jeudi et pourraient, un mois minimum par an, travailler selon des horaires à temps complet (*entre mi – juin et mi septembre*) : soit un temps partiel à l'année de 524 heures.

Ce temps de travail serait dédié à des travaux simples pour le compte d'un ou plusieurs CGA. Dans cette dernière hypothèse, le lieu de travail reste déterminé sur un seul CGA.

Ces salariés à temps partiel permettraient de libérer les tâches les plus simples et de confier aux gestionnaires CGA des travaux à plus forte technicité.

Leur présence l'été à temps complet permettrait de gérer les charges liées à l'augmentation des effectifs et de conserver le savoir faire acquis en période de plus basse activité.

**Statut envisagé :**

Ce type d'emplois correspond au niveau 2 – employé administratif

**Potentiel de postes :**

10 à 20 postes pourraient être ouverts en 2012 sur certains CGA.

**Affichage sur les lieux de travail en CGA :**

Les dispositions ci-dessus convenues seront affichées dans tous les CGA.

**Formalités de publicité et dépôt :**

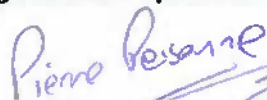
Conformément aux dispositions légales, le présent accord d'entreprise sera transmis à Monsieur l'Inspecteur du Travail de Nanterre. Il sera également déposé auprès du secrétariat – greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre par la Direction de l'Entreprise.

Fait à Nanterre, le 24 mai 2012

Pour l'organisation syndicale CFDT

Pour la société Manpower France

Pour l'organisation syndicale CFE – CGC



Pour l'organisation syndicale CFTC

Pour le syndicat CGT Manpower France



Pour l'organisation syndicale CGT – FO