



**ACCORD D'ENTREPRISE**  
**SUR LA DUREE, L'ORGANISATION ET L'AMENAGEMENT**  
**DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES**

---

*Modifié par les avenants n° 1 du 9 décembre 2004 relatif à la journée de solidarité,  
n° 2 du 12 juillet 2007 et n° 3 du 7 juillet 2009*

# SOMMAIRE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>PREAMBULE.....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>CHAPITRE I. CADRES AU FORFAIT EN JOURS .....</b>                                  | <b>4</b>  |
| Article 1 - Principes généraux .....   | 4         |
| Article 2 - Cadres supérieurs.....   | 4         |
| Article 3 - Cadres autonomes .....   | 4         |
| Article 4 - Modalités d'application .....  | 5         |
| Article 5 - Conventions de forfait en jours réduit.....                              | 6         |
| <b>CHAPITRE II. CADRES INTÉGRÉS .....</b>  | <b>8</b>  |
| Article 1 - Définition .....   | 8         |
| Article 2 - Temps de travail effectif et temps rémunéré .....                        | 8         |
| Article 3 - Durées maximales de travail et repos obligatoires.....                   | 9         |
| Article 4 - Jours fériés légaux.....   | 10        |
| Article 5 - Heures supplémentaires et repos compensateur.....                        | 10        |
| <b>CHAPITRE III. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT.....</b>                                   | <b>12</b> |
| Article 1 - Organisation du travail.....   | 12        |
| Article 2 - Mobilité géographique .....  | 12        |
| Article 3 - Reconnaissance de l'atteinte d'objectifs.....                            | 12        |
| Article 4 - Formation professionnelle .....  | 12        |
| <b>CHAPITRE IV. MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD.....</b>                          | <b>13</b> |
| <br><b>Annexe I – Fonctions susceptibles de relever des cadres autonomes</b>         |           |
| <b>Annexe II – Convention individuelle de forfait en jours sur une base annuelle</b> |           |

# **ACCORD D'ENTREPRISE SUR LA DUREE, L'ORGANISATION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES DE LA BANQUE DE FRANCE**

## ***PRÉAMBULE***

---

Le présent accord concerne l'ensemble des cadres employés par la Banque de France, à l'exception des agents détachés dans des organismes extérieurs. Les cadres dirigeants ne sont pas soumis au régime légal de la durée du travail. Il s'agit des membres du Comité de Direction, des adjoints aux Directeurs généraux, des Directeurs régionaux, ainsi que des Chargés de secteur.

Par cet accord, les parties signataires :

- ♦ Prennent appui sur les possibilités offertes par la loi du 19 janvier 2000 sur la réduction négociée du temps de travail, et notamment sur celles intéressant spécifiquement les cadres.
- ♦ Affirment leur volonté d'adapter l'organisation et la durée du travail à la Banque aux enjeux de l'entreprise et aux aspirations des agents.
- ♦ Estiment que la réduction du temps de travail des cadres doit s'accompagner d'une réflexion permanente sur l'amélioration des méthodes de travail pour continuer à répondre avec efficacité aux missions fondamentales de la Banque. Il s'agit en particulier de s'appuyer sur les nouvelles technologies, de réfléchir au contenu et à l'organisation du travail des cadres, de développer les délégations de responsabilités et de recourir plus fréquemment au sens de l'initiative de chacun.
- ♦ Entendent instaurer des principes susceptibles de garantir un équilibre satisfaisant entre la vie professionnelle et la vie personnelle des cadres.
- ♦ Précisent que les modalités de réduction du temps de travail proposées aux cadres doivent être adaptées à la spécificité de leurs missions, à leur niveau de responsabilité et à leur autonomie d'action.

## **CHAPITRE I. CADRES AU FORFAIT EN JOURS**

### **Article 1 - Principes généraux**

Compte tenu de l'activité et de l'organisation de la Banque de France, il existe une catégorie de cadres qui n'est pas soumise à l'horaire collectif de leur unité et dont les horaires ne peuvent être prédéterminés à l'avance en raison de la nature de leurs fonctions et des responsabilités qu'ils exercent.

Ces cadres bénéficient d'une réduction du temps de travail par le biais de forfaits en jours sur une base annuelle adaptée à leur mode particulier d'organisation.

Leur temps de travail est désormais décompté en nombre de jours travaillés, tandis que la réduction de la durée du travail est organisée en réduisant le nombre de jours travaillés par l'attribution de jours de repos supplémentaires annuels, dans les conditions définies ci-après.

### **Article 2 - Cadres supérieurs**

Les cadres supérieurs occupent des fonctions comportant des responsabilités opérationnelles ou de management qui impliquent une grande autonomie dans l'organisation de leur travail et dans la détermination du temps consacré à l'accomplissement de leurs différentes missions. Il s'agit des agents du 4<sup>ème</sup> degré et au-delà du personnel de direction et de l'inspection et des directeurs de succursale ainsi que des agents contractuels assimilés. Ils bénéficient d'une indemnité de direction ou d'une rémunération globale destinée à couvrir leur disponibilité et leurs sujétions. Les directeurs de succursale dont la référence statutaire se situe en deçà du 4<sup>ème</sup> degré perçoivent une prime spéciale de 23 000 F par an.

Le nombre de jours travaillés par ces cadres est fixé à 214 par année, dès lors qu'ils ont acquis le droit de bénéficier de la totalité des congés payés légaux et pour une présence pendant toute l'année.

### **Article 3 - Cadres autonomes**

Les cadres autonomes, qui appartiennent au personnel statutaire et contractuel, disposent d'une durée du travail qui ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités exercées et d'un degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Peuvent ainsi être concernés les cadres occupant des fonctions de management d'unité ou de projet, de conception ou d'études énumérées en annexe I. D'autres fonctions répondant à la même définition peuvent également être retenues au titre des cadres autonomes.

Sur le fondement de ces critères, les cadres concernés sont désignés par les directeurs généraux ou autonomes ainsi que par les collèges régionaux. Ils bénéficient d'une indemnité de fonction destinée à couvrir leur disponibilité et leurs sujétions dont le montant s'élève à :

- 54 000 F par an pour les cadres du 3<sup>ème</sup> degré
- 41 800 F par an pour les cadres du 2<sup>ème</sup> degré
- 33 600 F par an pour les cadres du 1<sup>er</sup> degré.

Le nombre de jours travaillés par ces cadres est fixé à 210 par année, dès lors qu'ils ont acquis le droit de bénéficier de la totalité des congés payés légaux et pour une présence pendant toute l'année.

## **Article 4 - Modalités d'application**

### ***4.1 – Notion de jour travaillé***

Un jour travaillé est une période au cours de laquelle un cadre exerce une activité professionnelle pour le compte de la Banque.

Du nombre de jours travaillés attendus dans l'année sont déduits les jours d'inactivité rémunérés ou indemnisés selon les dispositions légales ou réglementaires en vigueur (maladie, maternité ou adoption, événements familiaux, accidents du travail ou de trajet, congés de fractionnement...).

### ***4.2 – Jours de repos***

Les cadres au forfait en jours bénéficient :

- des congés payés légaux
- des jours fériés légaux tombant en semaine, sauf nécessité particulière (Target...)
- de jours de repos pour le solde qui intègre, outre des jours de repos supplémentaires, l'équivalent des autorisations d'absence et des jours flottants qui ne s'appliquent plus à ces personnels.

### ***4.3 – Durée du travail***

Les dispositions légales relatives aux temps de repos quotidien (11 h) et hebdomadaire (35 h) sont applicables à ces cadres. Ils bénéficient, sauf circonstance exceptionnelle, d'un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs incluant le dimanche.

Sauf circonstance exceptionnelle, l'organisation du travail doit permettre de limiter la durée quotidienne du travail à 10 heures au maximum et la durée hebdomadaire à 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, la durée hebdomadaire absolue ne devant pas dépasser 48 heures.

### ***4.4 – Modalités de décompte des jours travaillés***

En fonction du calendrier de l'année et notamment du nombre de samedis et de dimanches, le nombre de jours de repos est variable et fait l'objet d'un ajustement chaque année afin d'assurer le respect du nombre annuel de jours travaillés.

Les cadres supérieurs et les cadres autonomes disposant d'une grande latitude dans l'organisation de leur travail, la prise des jours de repos s'adapte aux contraintes spécifiques de leur tâche.

Les dates de prise des jours de repos sont arrêtées après concertation avec la hiérarchie, en principe au moins 7 jours avant la date envisagée.

Compte tenu de la spécificité des fonctions exercées par les cadres au forfait en jours et de l'absence d'encadrement de leurs horaires de travail, le respect des dispositions contractuelles et légales (notamment de la limite du nombre de jours travaillés et du repos prévu par l'article L 3131-1 du Code du Travail) est suivi au moyen d'un système déclaratif, chaque cadre remplissant le formulaire mis à sa disposition à cet effet.

Ce formulaire fait apparaître notamment les journées travaillées et la prise des journées de repos.

Le décompte des jours travaillés peut être effectué aussi bien par journées entières que par demi-journées.

Ils ne procèdent pas à un enregistrement automatique de leurs horaires –sauf pour ceux qui en exprimeraient individuellement le souhait- et ne relèvent pas de l'horaire variable. Ils sont tenus de déclarer et de comptabiliser le nombre de leurs journées de travail. Il appartient à la hiérarchie de s'assurer du respect des dispositions légales relatives au repos quotidien et hebdomadaire.

Le dépassement du forfait en jours ne peut s'effectuer qu'à titre exceptionnel. Dans ce cas, le cadre concerné bénéficie au cours des trois premiers mois de l'année suivante d'un nombre de jours de congés égal à ce dépassement. Ce nombre de jours de congés réduit à due concurrence le forfait annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

#### ***4.5. – Modalités de contrôle et de suivi***

Ces modalités sont précisées à l'article 1 du chapitre III et à l'article 2 du chapitre IV.

#### ***4.6. - Formalisation juridique***

La mise en œuvre de ce dispositif donne lieu à la signature d'une « convention de forfait » entre chaque cadre ou agent contractuel assimilé et la Banque, dont un modèle figure en annexe II.

### **Article 5 – Conventions de forfait en jours réduit**

#### ***5.1 – Définition***

Le forfait en jours est dit réduit lorsque, par convention individuelle, il est inférieur aux forfaits en jours fixés respectivement par les articles 2 et 3 du présent chapitre. Ce type de forfait est applicable aux cadres placés en situation de cessation progressive d'activité ainsi qu'aux cadres bénéficiant d'un régime de travail à temps partiel en application de l'article 222-1 alinéa 1 du statut du personnel.

#### ***5.2. – Formules de forfait en jours réduit***

**5.2.1-** Pour les cadres en cessation progressive d'activité, les formules de forfait en jours réduit sont celles qui résultent des dispositions réglementaires relatives à la cessation progressive d'activité. Le nombre de jours à travailler est arrondi au nombre entier de jours le plus proche.

**5.2.2-** Pour les cadres bénéficiant d'un régime de temps partiel au titre de l'article 222-alinéa 1 du statut du personnel, les formules de forfait en jours réduit sont applicables aux régimes de travail à 50, 60, 70, 80 et 90 %. Le nombre de jours à travailler est arrondi au nombre entier de jours le plus proche.

### ***5.3. – Indemnité de direction et indemnité de fonction***

**5.3.1-** Pour les cadres en cessation progressive d'activité, le montant de l'indemnité de direction ou de l'indemnité de fonction est proportionnel au taux de rémunération versé en situation de cessation progressive d'activité, selon la formule choisie.

**5.3.2-** Pour les cadres bénéficiant d'un forfait en jours réduit, le montant de l'indemnité de direction ou de l'indemnité de fonction est proportionnel au taux de rémunération versé.

### ***5.4. – Accès au régime de travail en forfait en jours réduit***

Les cadres supérieurs et les cadres qui souhaitent bénéficier d'un forfait en jours réduit doivent en faire la demande auprès de leur hiérarchie. Une réponse leur est apportée, en fonction des nécessités de service, dans le délai d'un mois suivant leur demande. En cas d'acceptation de la demande, un avenant à la convention individuelle de forfait est établi, pour une durée déterminée d'un an renouvelable par tacite reconduction.

Dès lors que les conditions d'exercice de la fonction le justifient, la décision de non-renouvellement de l'avenant est communiquée au moins trois mois avant la date d'échéance.

## CHAPITRE II. CADRES INTÉGRÉS

### Article 1 - Définition

Occupés selon l'horaire collectif de leur établissement, les cadres intégrés (cadres statutaires ou agents contractuels assimilés) exercent une mission qui suppose une étroite proximité avec des équipes dont le rythme de travail s'appuie sur des horaires prédéterminés. Ces cadres voient leur temps de travail décompté et contrôlé en heures comme les autres agents, selon les modalités légales et réglementaires en vigueur.

La mission d'encadrement confiée à ces agents peut conduire à la réalisation d'heures supplémentaires. A cet effet, le présent accord instaure un repos compensateur de remplacement.

Les cadres intégrés bénéficient des dispositions en vigueur relatives à l'horaire variable et aux régimes de travail à temps partiel.

### Article 2 - Temps de travail effectif et temps rémunéré

#### *2.1 – Temps de travail effectif*

Selon les dispositions légales en vigueur, la durée effective du travail correspond au « temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles » (article L 3121-1 du Code du Travail). Les visites médicales obligatoires, les heures de délégation et les réunions entre la Banque et les représentants du personnel constituent du temps de travail effectif en application des dispositions légales.

Seul le temps de travail effectif est retenu pour déterminer la durée du travail des agents.

Sont notamment exclus du temps de travail effectif :

- ♦ Le temps consacré aux pauses pendant lequel les agents peuvent vaquer librement à des occupations personnelles.
- ♦ Les heures effectuées en dépassement de l'horaire réglementaire de l'agent si elles n'ont pas été accomplies sur instruction formelle de la hiérarchie.
- ♦ Le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu de travail.

Cependant, en cas de déplacement professionnel excédant le temps normal de trajet domicile-travail, le temps supplémentaire de trajet ayant pour effet un dépassement de la durée quotidienne de travail donne lieu à une compensation horaire d'une durée équivalente, dans la limite de deux heures.

Le temps de travail effectif doit faire l'objet d'un enregistrement électronique fiable et infalsifiable. Le temps de travail des agents exerçant principalement leurs fonctions en dehors de l'entreprise est suivi au moyen d'un système auto-déclaratif.



## ***2.2 – Temps rémunéré***

Le temps rémunéré comprend, outre le temps de travail effectif, les temps d'inactivité rémunérés tels les congés payés légaux, les congés de fractionnement, les jours fériés légaux, les jours de repos et les diverses absences indemnisées pour congés épargne-temps, maladie, maternité ou adoption, événements familiaux, accidents du travail ou du trajet.

Bien que n'entrant pas dans le calcul du temps de travail effectif, ces temps sont rémunérés ou indemnisés selon les dispositions qui les régissent.

## ***2.3 – Absences non récupérables***

La récupération d'absences rémunérées, de congés et d'autorisations d'absence en application de dispositions conventionnelles, ainsi que des absences justifiées par l'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident est interdite. Ces absences sont prises en compte dans le temps de travail en fonction de la durée réelle de la journée normalement travaillée dans l'unité.

## **Article 3 - Durées maximales de travail et repos obligatoires**

### ***3.1 - Durées maximales de travail***

- Conformément à l'article L 3121-34 du Code du Travail, la durée maximale quotidienne de travail effectif est fixée à 10 heures. Elle peut toutefois être portée à 12 heures si les conditions de travail le nécessitent.
- En application des articles L 3121-35 et L 3121-36 du Code du Travail, la durée maximale hebdomadaire de travail effectif calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives est de 44 heures et la durée hebdomadaire absolue ne doit pas dépasser 48 heures.

### ***3.2 - Repos obligatoires***

- Repos quotidien

En application de l'article L 3131-1 du Code du Travail, tout agent bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Par dérogation et à titre exceptionnel, ce repos peut être réduit à une durée minimale de 9 heures consécutives en cas de surcroît d'activité. Dans ce cas, chaque heure comprise entre 9 et 11 heures est compensée par un repos d'une durée équivalente.

- Repos hebdomadaire

En application de l'article L 3132-2 du Code du Travail, la durée minimale du repos hebdomadaire est fixée à 35 heures.

Les agents bénéficient, sauf circonstance exceptionnelle, d'un repos hebdomadaire de deux jours entiers, fixes et consécutifs, incluant le dimanche.

## **Article 4 - Jours fériés légaux**

Les jours fériés légaux sont, en principe, chômés au sein de l'entreprise. Toutefois, ils peuvent être travaillés dans les hypothèses suivantes :

- de façon permanente du fait du fonctionnement des places monétaires et financières internationales (notamment Target),
- dans le cadre d'opérations exceptionnelles d'une certaine durée (passage à l'Euro fiduciaire ...),
- ou en cas de nécessité particulière de l'unité.

Les compensations en faveur du personnel concerné sont définies par la Banque.

## **Article 5 - Heures supplémentaires et repos compensateur**

### ***5.1 – Modalités de décompte et de paiement des heures supplémentaires***

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire réglementaire ne peuvent être accomplies que sur instruction formelle de la hiérarchie.

Leur régime (bonification ou majoration) est celui prévu par les dispositions légales en vigueur.

### ***5.2 – Contingent annuel d'heures supplémentaires***

Le contingent annuel par agent est fixé conformément aux dispositions des articles L 3121-11 et L 3121-39 du Code du Travail.

### ***5.3 – Repos compensateur obligatoire***

Certaines heures supplémentaires, en plus des majorations, ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire :

- la durée du repos compensateur est égale à 50 % du temps de travail accompli au-delà de 41 heures par semaine,
- la durée du repos compensateur est égale à 100 % des heures effectuées au-delà du contingent légal d'heures supplémentaires

### ***5.4 – Repos compensateur de remplacement***

#### ***5.4.1 – Principes généraux***

Le paiement des heures supplémentaires accomplies sur instruction formelle de la hiérarchie, assorties le cas échéant des majorations légales, peut être remplacé par un repos compensateur équivalent. Cette possibilité concerne les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de référence du travail dans l'unité.

Les heures supplémentaires qui font l'objet d'un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

#### ***5.4.2 – Modalités d'application***

Chaque agent peut disposer, dans le cadre d'un contingent annuel égal à 15 jours, d'un solde créditeur de repos compensateur de remplacement limité à l'équivalent de 5 journées de travail de référence. Lorsque ce dernier plafond est atteint, les 5 jours de repos correspondants doivent être intégralement pris dans un délai de 3 mois.

Le repos compensateur de remplacement se prend par journée ou par demi-journée, après autorisation du responsable d'unité. Les jours pris à ce titre peuvent être accolés aux autres absences (congrés annuels, jours fériés, week-ends).

### **CHAPITRE III. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT**

#### **Article 1 - Organisation du travail**

Afin de donner réalité à la réduction du temps de travail des cadres, une réflexion, associant les signataires de l'accord, sera engagée en vue de rechercher une amélioration de l'organisation du travail des unités.

Des dispositions pratiques devront être retenues sur une meilleure identification des activités et des missions relevant des cadres, sur l'amélioration de la diffusion et du partage de l'information ainsi que sur le renforcement des délégations de responsabilité.

Il conviendra également de rationaliser l'organisation et l'usage des réunions, qui constituent une modalité importante de travail des cadres : recours autant que possible aux nouvelles technologies de communication, limitation des plages horaires pendant lesquelles peuvent se tenir les réunions...

L'entretien annuel d'évaluation entre le cadre et sa hiérarchie doit aborder les conditions d'exercice des missions et de la charge de travail, notamment au regard de l'ensemble des dispositions relatives au temps de travail.

#### **Article 2 - Mobilité géographique**

Lorsqu'un agent mutable effectue une mobilité professionnelle impliquant un changement de domicile, une autorisation globale d'absence de 5 jours lui est accordée incluant les facilités réglementaires en vigueur. Ce montant est majoré d'un jour par mobilité supplémentaire de même nature.

#### **Article 3 - Reconnaissance de l'atteinte d'objectifs**

Un dispositif sera mis en place, après négociation avec les signataires, pour reconnaître par un complément de rémunération l'atteinte d'objectifs fixés ayant impliqué un investissement exceptionnel. A titre provisoire pour 2001, dans le cadre d'une enveloppe de 2 MF toutes charges comprises, le montant individuel s'élèvera à 2 000 ou 5 000 F. Les bénéficiaires seront désignés par les directeurs généraux ou autonomes ainsi que par les collègues régionaux selon des modalités à définir.

#### **Article 4 - Formation professionnelle**

La formation professionnelle constitue un indispensable investissement tant pour le cadre que pour la Banque.

Afin de favoriser le développement des connaissances à l'initiative de l'agent, un accord d'entreprise sera recherché en vue d'examiner les conditions dans lesquelles la Banque et l'agent pourraient conjointement contribuer à cet investissement.

## CHAPITRE IV. MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD

**Article 1** - Chaque partie de cet accord relative à une catégorie particulière de cadres (cadres dirigeants, cadres au forfait en jours, cadres intégrés) est indépendante et constitue un contrat partiel. En conséquence, tout événement susceptible de mettre en cause l'une d'entre elles ne compromettrait pas l'efficacité des autres parties.

**Article 2** - Une Commission de suivi, qui se réunit à la convenance des parties signataires et au moins une fois par an, a pour mission de s'assurer des conditions d'application du présent accord et de contribuer à la résolution des différends qui peuvent survenir. Cette Commission a notamment pour objet :

- d'étudier les mises à jour de la liste des fonctions susceptibles de relever des cadres autonomes
- d'examiner l'adaptation de l'accord en cas de modifications législatives ou de dispositions réglementaires affectant le dispositif en place
- d'évaluer l'impact du décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées d'activité et la charge de travail.

Présidée par un représentant de la Direction Générale des Ressources Humaines, la Commission de suivi est composée de trois membres de l'administration, dont le Président, et de deux représentants de chaque syndicat signataire.

**Article 3** - Le présent accord prend effet le 1<sup>er</sup> jour ouvrable du mois qui suit la date de signature.

Les dispositions transitoires nécessaires à sa mise en œuvre effective sont définies en concertation entre la Banque et les syndicats signataires.

**Article 4** - L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est révisable selon les conditions fixées par l'article L 2261-7 du Code du travail. Les conditions de sa dénonciation sont celles prévues à l'article L 2261-9.

Les dispositions du présent accord ont vocation à être reprises en cas de signature d'un accord global concernant l'ensemble du personnel. Elles ne peuvent être modifiées sans l'agrément des signataires du présent accord.

**Article 5** - Le montant des primes ou indemnités instaurées par l'accord suit l'évolution du traitement nominal indiciaire.

**Article 6** - L'accord est déposé en 5 exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

Fait à Paris, le 22 janvier 2001

Pour le Syndicat National du Personnel des  
Cadres et de la Maîtrise de la Banque de  
France (C.F.E.-C.G.C.),

Le Gouverneur  
de la Banque de France,

J.-P. REMY

J-C. TRICHET

## **Fonctions susceptibles de relever des cadres autonomes**

---

### **Activités de marché**

- Responsable des activités de marché
- Opérateur / Analyste de salle de marché

### **Administration**

- Responsable de ressources métier

### **Comptabilité / Budget / Contrôle de gestion**

- Responsable des activités de programmation et de suivi financiers
- Responsable de comptabilité
- Expert financier

### **Contrôle sur place**

- Chef de mission de contrôle sur place
- Chef de file de mission de contrôle sur place
- Auditeur interne
- Contrôleur sur place

### **Droit / Fiscalité**

- Responsable d'études juridiques
- Juriste

### **Etudes économiques, statistiques et financières**

- Responsable d'études économétriques
- Responsable d'études économiques
- Responsable d'études en analyse d'entreprise
- Chargé d'études en analyse d'entreprise
- Economètre
- Economiste

### **Fabrication des Billets**

- Ingénieur recherche et développement
- Responsable de service

**Gestion de bases**

- Responsable de gestion de bases d'informations

**Gestion des titres**

- Responsable d'activités titres
- Chargé d'études titres
- Gérant de portefeuille titres

**Gestion des valeurs fiduciaires**

- Responsable de gestion de la monnaie fiduciaire

**Informatique et organisation**

- Responsable de centre informatique
- Responsable de développements informatiques
- Responsable d'études de ressources informatiques
- Directeur de projets informatiques
- Responsable de lignes de produits informatiques

**Moyens de paiement scripturaux et systèmes d'échange**

- Responsable systèmes et moyens de paiement
- Responsable systèmes et moyens de paiement scripturaux et systèmes d'échange

**Réglementation et contrôle sur pièces des ECEI**

- Responsable du suivi d'établissements de crédit et d'entreprises d'investissement (ECEI)
- Analyste de projets d'établissements de crédit et d'entreprises d'investissement (ECEI)
- Contrôleur d'établissements de crédit et d'entreprises d'investissement (ECEI)

**Réseau**

- Adjoint au directeur d'une succursale régionale
- Adjoint au Directeur d'une succursale de 1<sup>ère</sup> classe
- Adjoint au Directeur d'une succursale de 2<sup>ème</sup> classe
- Responsable des affaires économiques ou régionales
- Responsable de monnaie fiduciaire

**Ressources Humaines / Formation**

- Responsable de politique ressources humaines
- Responsable ressources humaines



**BANQUE DE FRANCE**

Madame, Monsieur,

Vous occupez une fonction de ....., au sein de ..... Cette fonction, telle que vous l'exercez, présente des caractéristiques en termes de responsabilités et d'autonomie dans l'organisation de votre emploi du temps telles que votre durée hebdomadaire de travail ne peut être prédéterminée.

Par référence à l'article L. 212-15-3 du Code du travail (loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail), et conformément à l'accord d'entreprise du 22 janvier 2001 modifié par l'avenant du 9 décembre 2004, vous relevez à compter du .....d'un forfait de temps de travail évalué en jours sur l'année. Ce forfait s'établit à ..... jours de travail par an.

Les modalités d'application de ce dispositif sont définies par l'accord, dont vous avez eu connaissance. En particulier, les dispositions légales relatives aux repos quotidien et hebdomadaire doivent être respectées.

Il y aura lieu de me retourner le présent document, revêtu de votre signature, dans un délai de 15 jours pour assurer la conformité juridique de votre situation avec les dispositions légales.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Signature du Directeur Général  
ou du Directeur Régional

Date et signature précédée de la mention  
« Lu et approuvé »