



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

*Modifié par les avenants n° 2 du 12 avril 2005 et n° 3 du 9 mai 2008
relatifs à la journée de solidarité
et l'avenant n° 4
relatif aux jours fériés garantis*

SOMMAIRE

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES SUR LA DUREE DU TRAVAIL.....	4
Article 1 - Champ d'application	4
Article 2 - Définition du temps de travail effectif.....	4
Article 3 - Temps de travail effectif et temps rémunéré	5
Article 4 - Absences non récupérables	5
Article 5 - Durées maximales de travail et repos obligatoires.....	5
Article 6 - Suivi du temps de travail effectif.....	6
 CHAPITRE II - MODALITES DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (RTT)	7
Article 1 - Durée annuelle de référence du travail	7
Article 2 - Durée hebdomadaire de référence.....	7
Article 3 - Détermination du nombre de jours de repos de RTT	8
Article 4 - Expérimentation de formules d'aménagement du temps de travail	9
Article 5 - Utilisation des jours de repos de RTT.....	10
Article 6 - Congés payés légaux	11
Article 7 - Heures supplémentaires.....	11
 CHAPITRE III - PERSONNELS DONT L'HORAIRE EST INFERIEUR OU EGAL A 35 HEURES	13
Article 1 - Principes généraux	13
Article 2 - Modalités complémentaires	13
 CHAPITRE IV – HORAIRES VARIABLES.....	14
 CHAPITRE V - TEMPS PARTIEL.....	15
Article 1 - Définition légale	15
Article 2 - Modalités d'application	15
Article 3 - Congés de fractionnement.....	15
 CHAPITRE VI – AUXILIAIRES DE CAISSE, AGENTS DE SURVEILLANCE, AGENTS D'ENTRETIEN ET AUTRES AGENTS NON PERMANENTS.....	16
Article 1 - Durée du travail.....	16
Article 2 - Congés et absences	16
Article 3 - Corpus de règles des agents de surveillance.....	16
 CHAPITRE VII - MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD.....	17

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les parties signataires :

- ♦ Affirment leur volonté de prendre appui sur l'ensemble des possibilités offertes par la loi du 19 janvier 2000 sur la réduction négociée du temps de travail pour adapter l'organisation et la durée du travail à la Banque de France aux enjeux de l'entreprise et aux aspirations des agents.
- ♦ Conviennent d'harmoniser la durée annuelle de référence du travail du personnel jusqu'à présent sous des régimes horaires hebdomadaires réglementaires de 36 h 15 et de 37 h 30.
- ♦ Conviennent que la mise en œuvre de la réduction du temps de travail doit s'accompagner d'une réflexion permanente sur l'amélioration des méthodes de travail pour continuer à répondre avec efficacité aux missions de la Banque et aux aspirations des agents. Il s'agit en particulier de s'appuyer sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication, de développer les délégations de responsabilités et de recourir plus fréquemment au sens de l'initiative de chacun.
- ♦ Insistent sur la nécessité de repenser les composantes de l'organisation individuelle et collective du travail ainsi que les modes de fonctionnement internes de manière à ce que l'application de l'accord limite les heures supplémentaires aux situations conjoncturelles.
- ♦ Soulignent que la réduction du temps de travail n'entraîne pas de diminution de la rémunération.
- ♦ Prennent acte que l'accord ouvre de nouveaux champs à la concertation sur les organisations du travail et sur la gestion des ressources humaines. Les éventuelles négociations locales s'organisent conformément aux dispositions conventionnelles et légales en vigueur.
- ♦ Relèvent que le niveau des effectifs de référence au titre de l'exercice 2000, apprécié dans les conditions habituelles, sera maintenu au 31 décembre 2003, ce qui correspond approximativement à 300 recrutements supplémentaires sur la période.
- ♦ Prévoient que des informations relatives à l'analyse démographique globale des effectifs de la Banque et aux données permettant de mettre en lumière, dans chaque domaine, les conséquences des modifications d'exercice des activités, des organisations ou des méthodes de travail sur les emplois et fonctions, seront présentées à la Commission économique du Comité Central d'Entreprise. Cette présentation sera précédée d'une concertation préalable avec les partenaires sociaux.

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES SUR LA DUREE DU TRAVAIL

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Il concerne les agents employés par la Banque de France :

- relevant du statut du personnel,
- appartenant au cadre latéral ou chargé de mission,

à l'exclusion des cadres dirigeants, des cadres au forfait en jours et des agents détachés dans des organismes extérieurs.

Pour les autres agents employés par la Banque, le présent accord constitue un cadre de référence, notamment pour la date d'application de la réduction du temps de travail. Le Chapitre VI du présent accord les concerne en particulier.

Article 2 - Définition du 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 :

- ♦ Les temps consacrés aux pauses pendant lesquels 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 habituel de trajet domicile-travail, le temps supplémentaire de trajet ayant pour effet un dépassement de la durée quotidienne de travail donne droit à une compensation horaire d'une durée équivalente.

Article 3 - Temps de travail effectif et temps rémunéré

Le temps rémunéré comprend, outre le temps de travail effectif, les temps d'inactivité tels que 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 de 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.

Article 4 - Absences non récupérables

Conformément aux dispositions de l'article L 3122-22, dernier alinéa, du Code du Travail, 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, choisie par l'agent ou retenue par l'unité.

Article 5 - Durées maximales de travail et repos obligatoires

5.1 - Durées maximales de travail

- La durée maximale quotidienne de travail effectif est fixée à 10 heures conformément à l'article L 3121-34 du Code du Travail. Elle peut être portée à 12 h par voie d'accord d'établissement lorsque les nécessités de l'exploitation le justifient.
- La durée maximale hebdomadaire de travail effectif calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives est de 42 heures.
- La durée hebdomadaire maximale de travail effectif est fixée à 48 heures conformément à l'article L 3121-35 du Code du Travail.

5.2 - 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. La réduction du temps de repos quotidien peut être mise en place par voie d'accord d'établissement lorsque les nécessités de l'exploitation le justifient. Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 9 heures.

- 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 bien établie, d'un repos hebdomadaire de deux jours entiers, fixes et consécutifs, incluant le dimanche et, en principe, le samedi.

Article 6 - Suivi du temps de travail effectif

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.

CHAPITRE II - MODALITES DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (RTT)

Article 1 - Durée annuelle de référence du travail

La réduction de la durée du travail du personnel est, par préférence, organisée par l'attribution de jours ou de demi-journées dans l'année, dans le cadre des dispositions de l'article L 3122-19 du Code du Travail, et s'inscrit dans un dispositif d'annualisation du temps de travail.

La durée annuelle de référence correspond à 1 587 heures de travail effectif pour les agents à temps plein pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets au titre des congés payés.

Cette durée s'apprécie sur la base de la période allant du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1 et revêt un caractère forfaitaire indépendant des aléas du calendrier.

Les agents sous contrat à durée déterminée se voient appliquer ce dispositif de réduction du temps de travail. En cas d'année de travail incomplète (recrutement, départ, absence non rémunérée), une proratisation est opérée en fonction du nombre de mois de présence au cours de la période de référence.

Article 2 - Durée hebdomadaire de référence

2.1 - Choix de l'organisation hebdomadaire de travail

Les agents relevant de l'horaire collectif défini sous la forme d'une durée annuelle de référence à l'article 1 du chapitre II ont la possibilité d'opter pour une organisation du travail hebdomadaire de 36 h 15 ou de 37 h 30.

Cependant, lorsque les contraintes d'exploitation de certaines unités ou services l'imposent, le chef d'unité engage une concertation avec les délégués syndicaux ou conventionnels pour conserver ou modifier une organisation du travail hebdomadaire comme référence unique. Un protocole d'accord est établi pour retenir cette organisation du travail hebdomadaire de référence, applicable à partir du 1^{er} juin de l'année pour une période minimale de douze mois reconductible.

N'entrent pas dans le champ d'application de cette disposition :

- Les agents relevant d'organisations particulières du travail
- Les personnels relevant d'un horaire collectif défini sur une base hebdomadaire (horaires hebdomadaires effectivement pratiqués inférieurs à 36 h 15 par semaine).

2.2 - Modalités de choix dans les unités concernées

- L'organisation hebdomadaire de travail est choisie pour une période minimale de douze mois, renouvelable par tacite reconduction
- La demande est formulée au près du chef d'unité au plus tard le 30 avril, pour mise en application à partir du début de la période annuelle de référence définie à l'article 1 du présent chapitre.

2.3 - Consultation des instances

Le Comité d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail et le Comité d'établissement sont informés et consultés sur la mise en œuvre des dispositions prévues aux articles 2-1 et 2-2 ci-dessus et sur les organisations hebdomadaires du travail envisagées.

2.4 - Suivi

Les parties signataires adapteront les dispositions prévues aux articles 2-1 et 2-2 ci-dessus aux évolutions des contraintes d'exploitation résultant de la possibilité de choix individuel d'une organisation du travail de 36 h 15 ou de 37 h 30.

Article 3 - Détermination du nombre de jours de repos de RTT

3.1 – Décompte du nombre de jours de repos de RTT

Les jours de repos suivants, dépendant de l'horaire hebdomadaire effectivement pratiqué, viennent s'ajouter au repos hebdomadaire et aux congés payés légaux :

- 10 jours (36 h 15)
- 17 jours (37 h 30)

Ces jours intègrent les 5 jours d'autorisations d'absence accordés par note de la Direction générale du Personnel du 6 février 1979 ainsi que les 4 jours flottants qui avaient été attribués aux agents par référence aux dispositions retenues par l'Association Française des Banques.

Ces droits sont ouverts dès le 1^{er} juin pour une année complète. En cas d'année de travail incomplète (recrutement, départ, absence non rémunérée), une proratisation est opérée en fonction du nombre de mois de présence au cours de la période de référence.

3.2 – Jours fériés légaux

Selon l'article L 3133-1 du Code du Travail, les fêtes légales suivantes sont des jours fériés : Jour de l'An, lundi de Pâques, Fête du Travail, Fête de la Victoire de 1945, Ascension, lundi de Pentecôte, Fête Nationale, Assomption, Toussaint, Fête de la Victoire de 1918, Noël.

Tous les jours fériés tombant en semaine sont chômés au sein de l'entreprise.

Lorsque, sur une année civile, le nombre de jours fériés tombant en semaine est inférieur à neuf, il est accordé, sur la même période, un ou plusieurs jours de repos afin de parvenir à un total de neuf jours pris au titre des jours fériés. Ces jours n'ouvrent pas droit à congé de fractionnement.

Les jours fériés peuvent être travaillés et font l'objet de compensations négociées dans les hypothèses suivantes :

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

La journée du 1^{er} mai fait l'objet des dispositions prévues aux articles L 3133-4 et suivants du Code du Travail.

Article 4 - Expérimentation de formules d'aménagement du temps de travail

Des services du Siège et des succursales dont l'activité se déroule sur une amplitude journalière élargie auront la possibilité d'expérimenter un aménagement du temps de travail. Il appartiendra à la Commission de suivi de définir les modalités de ces expérimentations et de procéder à un bilan au plus tard 18 mois après la mise en oeuvre de telles formules afin de les étendre par voie d'accords d'établissement.

Ces expérimentations pourront se mettre en place selon les principes suivants :

- Il s'agit d'un régime de travail à plein temps qui doit s'inscrire dans l'organisation collective du service définie par le chef d'exploitation.
- Une durée annuelle de travail telle que fixée à l'article 1 du présent chapitre.
- Deux formules peuvent être expérimentées en fonction des nécessités du service :
 - ♦ semaine de 4 jours
 - ♦ semaines alternées de 5 jours et de 4 jours.
- La durée de la journée de travail ne doit pas dépasser 9 h de travail effectif.
- L'agent bénéficie de 25 jours ouvrés de congés annuels.
- Les jours de repos de RTT pourront être utilisés en tout ou partie afin de permettre la définition des deux formules retenues.
- Un engagement individuel pour une durée minimale d'un an.

Article 5 - Utilisation des jours de repos de RTT

5.1 – Modalités de prise des jours

Les jours de repos de RTT sont répartis entre des jours « au choix de l'agent » et des jours « au choix de l'entreprise ». Ces jours de repos de RTT peuvent être accolés aux jours pris au titre des jours de congés légaux ainsi qu'au titre des jours de fractionnement.

5.1.1 – Jours « au choix de l'agent »

Ils sont au nombre de 5. Ils peuvent être pris sous forme de journée ou de demi-journée. Les dates de prise de repos sont déterminées selon un planning fixé par l'agent en accord avec sa hiérarchie. Cette dernière ne peut remettre en cause le choix des dates émises par l'agent que pour des impératifs liés au fonctionnement de la succursale ou de l'unité de travail qui peuvent notamment faire obstacle à ce que plusieurs demandes soient simultanément satisfaites

5.1.2 – Jours « au choix de l'entreprise »

Il s'agit des autres jours de repos de RTT.

Ils peuvent être pris sous forme de journée ou de demi-journée, selon les modalités prévues par la circulaire 79-111 dans son annexe 1.

5.2 – Congés de fractionnement

Les jours de repos de RTT, dans la limite de 10, donnent lieu à des congés de fractionnement dans les conditions réglementaires fixées pour les congés annuels.

5.3 - Délai d'utilisation

Les jours de repos de RTT doivent être utilisés sur la période allant du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

5.4 - Facilités d'absence

- ♦ Les facilités d'absence accordées aux personnels sont conservées dès lors qu'elles reposent sur une base réglementaire ou conventionnelle ou sur des dispositions de place concernant l'ensemble des établissements de crédit.
- ♦ Les autres facilités d'absence accordées à certains personnels font l'objet d'une imputation sur les jours de repos de RTT.

Article 6 - Congés payés légaux

Chaque agent présent pendant toute la période de référence d'acquisition des droits bénéficie de 25 jours ouvrés de congés payés.

La période de référence de calcul des droits à congés payés est fixée sur la période allant du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

Les droits acquis pendant la période du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1 sont utilisés entre le 1^{er} juin de l'année N+1 et le 31 mai de l'année N+2.

Article 7 - Heures supplémentaires

7.1 - Modalités de décompte et de paiement

7.1.1 - Les heures supplémentaires ne peuvent être accomplies que sur instruction formelle de la hiérarchie.

7.1.2 - *L'appréciation des heures supplémentaires se fait à deux niveaux différents :*

- Sur une référence hebdomadaire pour les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de référence. Leur régime (bonification ou majoration) est déterminé en fonction du rang qu'elles occupent par rapport à la durée hebdomadaire de référence. En application de l'article L 3121-22 du Code du travail, chacune des quatre premières heures supplémentaires donne lieu à une bonification en repos de 25 %. Les quatre heures suivantes donnent lieu à une majoration de rémunération de 25 % et les heures au-delà à une majoration de rémunération de 50 %.
- Sur une référence annuelle dès lors que la durée du travail excède 35 heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, la durée annuelle de référence fixée à l'article 1 du présent chapitre.

7.1.3 - A la fin de l'année, les heures de travail effectif sont comptabilisées pour le calcul de la durée annuelle de travail. Pour la détermination du nombre d'heures, le cas échéant, à rémunérer, sont déduites de cette durée :

- les heures au-delà de la durée hebdomadaire de référence ayant fait l'objet d'un paiement en cours d'année
- les heures ayant alimenté le compte épargne-temps
- les heures ayant alimenté le repos compensateur de remplacement

Ces heures donnent lieu à une rémunération égale à 100 %, et à une bonification en repos de 25 % au-delà de la durée annuelle de référence.

7.2 - Contingent annuel d'heures supplémentaires et repos compensateur

7.2.1 - Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel par agent est fixé conformément aux dispositions de l'article L 3121-11 du Code du travail.

7.2.2 - 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.

7.2.3 - Repos compensateur de remplacement

7.2.3.1 – Principes généraux

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

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

7.2.3.2 – 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.

CHAPITRE III - PERSONNELS DONT L'HORAIRE EST INFÉRIEUR OU ÉGAL À 35 HEURES

Article 1 - Principes généraux

Les agents dont la durée du travail est inférieure ou égale à 35 heures hebdomadaires (sur une semaine prise isolément ou en moyenne sur la durée d'un cycle) conservent leur horaire dès lors que leur durée du travail constitue la contrepartie de sujétions particulières liées à la nature des missions et à l'organisation du travail.

En application de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, le nombre de vacances annuelles travaillées des agents relevant d'une organisation du travail en équipes et dont la durée de la vacation de travail est supérieure à 7 heures, est augmenté d'une vacation spécifique égale au rapport entre la durée légale de la journée de solidarité et la durée de la vacation de travail en vigueur.

Article 2 - Modalités complémentaires

2.1 - Chaque agent présent pendant toute la période de référence d'acquisition des droits bénéficie de 25 jours ouvrés de congés payés.

2.2 - Ces personnels disposent de 10 jours de repos, qui se substituent aux 5 jours d'autorisations d'absence accordés par note de la Direction générale du Personnel du 6 février 1979 et aux 4 jours flottants qui avaient été attribués aux agents par référence aux dispositions retenues par l'Association Française des Banques.

2.3 - Ces jours de repos doivent être utilisés sur la période allant du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1. Les jours de repos peuvent être accolés aux jours pris au titre des jours de congés légaux ainsi qu'au titre des jours de fractionnement.

2.4 - Ils donnent lieu à des congés de fractionnement dans les conditions réglementaires fixées pour les congés annuels.

2.5 - Ces personnels bénéficient des dispositions de l'article 3.2 du chapitre II – Modalités de réduction du temps de travail.

CHAPITRE IV – HORAIRES VARIABLES

L'accord cadre d'horaire variable du 29 juin 1990 reste en vigueur. Un nouvel accord, prenant en compte les nouvelles dispositions légales et conventionnelles, sera recherché dans un délai d'un an.

CHAPITRE V - TEMPS PARTIEL

Article 1 - Définition légale

Sont considérés comme agents à temps partiel les agents dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou des durées du travail applicables dans l'établissement ;
- à la durée du travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou des durées du travail applicables dans l'établissement, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L 3133-1.

Article 2 - Modalités d'application

Indépendamment des jours fériés légaux, qui sont pris selon les modalités précisées pour les agents à temps plein au chapitre II (article 3.2), les agents à temps partiel bénéficient des congés payés légaux et, au prorata de leur régime de travail, des jours de repos correspondant à la formule hebdomadaire retenue -avec un minimum de 7 jours. Les jours de repos peuvent être accolés aux jours pris au titre des congés légaux ainsi qu'au titre des congés de fractionnement.

Pour tous les agents à temps partiel, la journée de solidarité ouvre un droit à récupération correspondant à la différence entre la durée du travail quotidienne de référence et la durée de la journée de solidarité pondérée du régime de travail de l'agent.

Article 3 - Congés de fractionnement

Ces jours de repos, dans la limite de 10, donnent lieu à des congés de fractionnement dans les conditions réglementaires fixées pour les congés annuels.

CHAPITRE VI – AUXILIAIRES DE CAISSE, AGENTS DE SURVEILLANCE, AGENTS D'ENTRETIEN ET AUTRES AGENTS NON PERMANENTS

Les accords relatifs à la durée, l'organisation et l'aménagement du temps de travail de ces personnels ont vocation à être intégrés dans le présent accord.

Article 1 - Durée du travail

En application de l'article 1 du chapitre I, la durée du travail des auxiliaires de caisse, agents de surveillance, agents d'entretien et autres agents non permanents exerçant à temps plein est réduite à 35 heures en moyenne hebdomadaire sous réserve de modifier par avenant, au préalable et à titre transitoire, le protocole d'accord du 18 octobre 1989 sur les conditions d'emploi et de rémunération des agents de surveillance complété par l'avenant du 3 avril 1990. Cette référence, qui constitue une limite maximale légale, sert de base pour négocier une réduction du temps de travail tenant compte des sujétions particulières à ces personnels.

Article 2 - Congés et absences

Les régimes de congés et absences diverses sont alignés sur les dispositions retenues en faveur des agents statutaires.

Article 3 - Corpus de règles des agents de surveillance

Le présent accord vaut engagement des parties pour l'élaboration négociée d'un corpus de règles. Ce dernier concernera l'ensemble des conditions de recrutement, d'emploi, de carrière et de rémunération de la catégorie.

CHAPITRE VII - MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD

Article 1 - Le présent accord se substitue à l'ensemble des dispositions ayant le même objet précédemment en vigueur, sauf celles prises par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 2 - Une Commission de suivi, qui se réunit à la convenance des parties signataires et au moins une fois par semestre, a pour mission de s'assurer des conditions d'application du présent accord et de contribuer à la résolution des différends qui peuvent survenir. Elle examine l'adaptation de l'accord en cas de modifications législatives ou de dispositions réglementaires affectant le dispositif en place. Présidée par un représentant de la Direction Générale des Ressources Humaines, elle 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 au premier 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.

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

Fait à Paris, le 12 décembre 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

Brigitte CAZAUX

Jean-Claude TRICHET

Pour le Syndicat des personnels
statutaires et non statutaires de la Banque
de France (C.F.T.C.)

Gabrielle SIMON

Pour le Syndicat Force Ouvrière de la
Banque de France (F.O.)

Jean-Michel REYNAUD

Pour le Syndicat des Indépendants et
Chrétiens de la Banque de France (S.I.C.)

Michel FARNY

Pour le Syndicat National Autonome du
personnel de la Banque de France
(S.N.A.)

Frédéric PHILIPPE