



COMITE D'ENTREPRISE
Jeudi 23 juillet 2015 à 9h30

6.2– Consultation sur les projets d'avenants révisant l'Accord Opérations du 30/10/2008 ainsi que les Conventions Collectives « Employés et Maitrises » article 20 et « Cadres » article 22 : Avis du CE

AVENANT DU 23 JUILLET 2015 REVISANT L'ACCORD DU 30 OCTOBRE 2008 RELATIF A L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES « OPERATIONS »

Le G.I.E. Pari Mutuel Urbain dont le siège est situé à Paris 15^{ème}, 2 rue du Professeur Florian Delbarre, représenté par M. Xavier Hürstel, Président Directeur Général,

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives,

ont arrêté les dispositions suivantes :

Article 1 – Champ d'application

L'article 1 est ainsi modifié :

Le terme « PMU Direct » est remplacé par « AlloPari ».

Le terme « COR » est remplacé par le terme « CMH ».

Ajout d'un dernier point :

- DVD, Département Parcours Client Hippodromes (DPCH) : Conseiller commercial, Superviseur, Responsable des ventes.

Article 4 – Journées de repos

L'article 4 est abrogé et remplacé par :

« Article 4.1 – Principe

Les 31 jours de repos visés à l'article 2.2 du présent accord, pris avant la fin de l'année civile, sont accordés, par dérogation aux modalités fixées par l'accord du 4 avril 2000, portant Dispositions Communes, de la manière suivante :

- **21** jours de repos (12 RS, 9 RTT) sont posés sur proposition du salarié en accord avec la hiérarchie selon les possibilités de fonctionnement du service,
- **10** jours de repos (6 RE, 4 RTT) sont posés par la hiérarchie:
 - par principe de manière accolée aux 2 jours de repos hebdomadaires, soit avant ou après celui-ci,
 - par dérogation, soit un Samedi, un Dimanche, ou un Jour férié, si le fonctionnement du service ne permet pas d'accoler les jours de repos aux deux jours de repos hebdomadaires.

Article 4.2 – Exception pour le DPCH

Par exception, pour le DPCH, les 31 jours de repos visés à l'article 2.2 du présent accord, pris avant la fin de l'année civile, sont accordés, par dérogation aux modalités fixées par l'accord du 4 avril 2000, portant Dispositions Communes, de la manière suivante :

- **12** jours de repos (12 RS) sont posés sur proposition du salarié en accord avec la hiérarchie selon les possibilités de fonctionnement du service,
- **19** jours de repos (6 RE, 13 RTT) sont posés par la hiérarchie selon les contraintes d'activité du service.

Si le calendrier des courses officiel, publié au plus tard le 31 décembre, pour l'année civile suivante, fait apparaître un nombre de journées sans

réunions hippiques inférieur ou égal à **50/an**, alors **l'article 4.1** s'applique, pour cette même année.

Si ce nombre est au moins égal à 51/an mais inférieur ou égal à 55, alors :

- **16 jours** de repos (12 RS, 4 RTT) sont posés sur proposition du salarié en accord avec la hiérarchie selon les possibilités de fonctionnement du service,
- **15 jours** de repos (6 RE, 9 RTT) sont posés par la hiérarchie selon les contraintes d'activité du service.

Article 4.3 – Modalités

Les 13 jours supplémentaires de repos (« RTT ») sont posés séparément.

Toute modification sur la date fixée pour la prise de ces journées, posées dans les conditions visées ci-dessus, doit être notifiée, sauf accord exprès du salarié, dans un délai minimum de 7 jours avant la date à laquelle la modification doit intervenir ».

Article 11 – Activités reposant sur le volontariat et exception

Les articles 11.1 et 11.5 sont abrogés et remplacés par :

« 11.1 – Définition

Sont considérées comme activités reposant sur le volontariat, sauf exception visée à l'article 11.5, les périodes de travail effectif répondant aux critères cumulatifs suivants :

- prise de poste intervenant à partir de 19h30 au plus tôt, qui suit un horaire collectif de travail effectué dans le cadre de l'article 5.1.
- et pour un nombre d'heures de travail effectif minimal de 3 heures, réalisées sur la plage 19h30 / 1 heure du matin.

Par dérogation pour le DPCH, sont considérées comme activités reposant pour partie sur le volontariat, sauf exception visée à l'article 11-5, les périodes de travail effectif répondant aux critères cumulatifs suivants :

- prise de poste intervenant à partir de 18h00 au plus tôt, qui suit un horaire collectif de travail effectué dans le cadre de l'article 5.1.
- et pour un nombre d'heures de travail effectif minimal de 3 heures, réalisées sur la plage 19h30 / 1 heure du matin.

La réalisation de ces périodes d'activités qui ne caractérise pas l'acquisition d'un droit, repose pour partie et sauf exception visée à l'article 11.5, sur le volontariat des salariés. »

« 11. 5 – Exception au principe du volontariat

Afin d'assurer un équilibre de la charge de travail correspondant à ces périodes d'activité sur l'ensemble des salariés des services, et d'assurer le fonctionnement des activités opérationnelles de l'entreprise :

- 48 heures par salarié et par an (correspondant à 12 périodes par an) sont réalisées obligatoirement, par exception au principe du volontariat, dans le cadre d'heures complémentaires obligatoires, c'est-à-dire au-delà de 1378 heures,
- par dérogation pour le DPCH, 128 heures par salarié et par an (correspondant à 32 périodes par an) sont réalisées obligatoirement, par

- exception au principe du volontariat, dans le cadre d'heures complémentaires obligatoires, c'est à dire au-delà de 1378 heures,
- et selon les modalités suivantes :
 - Les périodes sont fixées par la hiérarchie, avec un délai de prévenance de 7 jours s'agissant de la date retenue pour la période considérée,
 - 2 périodes (correspondant à 8 heures par an) peuvent être échangées par chaque salarié, au profit d'un autre salarié qui accepte de les réaliser dans le cadre de l'article 11.1, c'est-à-dire sur la base du volontariat, à charge pour les salariés concernés de se mettre d'accord sur les dates de ces périodes,
 - 2 périodes (correspondant à 8 heures par an) peuvent être abandonnées par chaque salarié, au profit d'un autre salarié qui accepte de les réaliser, dans le cadre de l'article 11.1, c'est-à-dire sur la base du volontariat, à charge pour les salariés concernés de se mettre d'accord sur les dates de ces périodes.

Les heures ainsi réalisées sont rémunérées conformément aux articles 11.2 et 11.3.»

Article 16 – Dispositif spécifique au COR

Le terme « COR » est remplacé par le terme « CMH ».

Article 17 – Temps partiel

L'article 17.1 est abrogé et remplacé par :

« 17.1 – Modalités d'organisation du temps de travail

Plusieurs types d'organisation du temps de travail sont possibles.

17.1.1 – Temps partiel dans le cadre du roulement de repos fixé à l'article 3

Dans ce cadre, un taux d'activité de 83% est proposé soit 1 jour d'inactivité durant la séquence des 6 jours normalement travaillés, selon les horaires collectifs du service d'appartenance.

Conformément aux dispositions légales actuellement en vigueur, deux autres taux d'activité peuvent être réalisés, uniquement sur demande du salarié :

- 50% soit 3 jours d'inactivité durant la séquence des 6 jours normalement travaillés,
 - 66% soit 2 jours d'inactivité durant la séquence des 6 jours normalement travaillés,
- et selon les horaires collectifs du service d'appartenance.

Les jours d'inactivité seront des jours glissants fixés par rapport à un quantième de la séquence des 6 jours travaillés, soit pour un 83% par exemple :

Jour d'inactivité = 6ème jour de la séquence

T T T T T I R R

T (travail)

I (inactivité)

R (repos hebdomadaire)

Dans ce cadre, la durée hebdomadaire de travail est calculée en moyenne sur la base d'une période de référence de huit semaines civiles, correspondant au roulement de repos.

17.1.2 – Temps partiel dans le cadre de la semaine civile ou du mois civil

Dans le cadre du temps partiel fixé dans le cadre de la semaine civile, un taux d'activité de 80% est proposé soit 1 jour d'inactivité, soit 27h12 par semaine civile.

Conformément aux dispositions légales actuellement en vigueur, deux autres taux d'activité peuvent être réalisés, uniquement sur demande du salarié :

- 50% soit 2,5 jours d'inactivité, soit 17 heures par semaine civile,
- 60% soit 2 jours d'inactivité, soit 20h24 par semaine civile.

Le temps partiel peut également être organisé dans le cadre mensuel.

Dans ces deux dernières hypothèses, les jours d'inactivité seront fixés par rapport à un jour calendaire déterminé, hors samedi et dimanche.

Les deux jours de repos hebdomadaires seront nécessairement, pour des raisons liées aux besoins des services :

- soit le vendredi et samedi
- soit le dimanche et lundi
- soit deux jours au choix du salarié pris entre le lundi et le vendredi.

Les horaires individuels sont transmis aux salariés conformément à l'article 17.3 du présent accord.

17.1.3 – Temps partiel dans le cadre de l'article L3122-2 du code du travail

Dans ce cadre, la durée du travail est fixée mensuellement, et comprend toutes heures réalisées, peu importe les périodes au cours desquelles elles se situent, et peut varier sur l'année, dans la limite de plus ou moins un tiers de la durée de travail fixée au contrat.

Cette variation aboutit à ce que, sur la période de référence de l'année civile, la durée mensuelle réalisée n'excède pas, en moyenne, la durée mensuelle stipulée au contrat de travail des salariés.

La durée mensuelle minimale de travail est fixée à conformément aux dispositions légales en vigueur.

Par ailleurs, chaque journée travaillée doit comporter en principe au moins 5 heures de travail effectif, sauf hypothèse de travail réalisé sur les périodes correspondant à la définition de l'article 11, ou en cas de demande du salarié ; dans ces deux cas, la journée peut être d'une durée inférieure à 5 heures de travail effectif.

Enfin, les interruptions d'activité doivent répondre aux conditions fixées par l'article 5.2 du présent accord, relatif aux coupures repas.

La rémunération est par ailleurs lissée sur la base de la durée de travail mensuelle contractuelle.

Les horaires individuels sont transmis aux salariés conformément à l'article 17.3 du présent accord. »

L'alinéa 7 de l'article 17.5 est ainsi modifié :

« Article 17.5 – Heures complémentaires

Les heures complémentaires bénéficient d'une majoration de rémunération de :

- 10% pour les heures effectuées jusqu'au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat,
- 25% pour les heures effectuées au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat.

Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, et entre en vigueur au 1^{er} septembre 2015. Il suit les règles de révision et dénonciation fixées par l'accord du 30 octobre 2008 qu'il révisé.

Un bilan des nouvelles dispositions sera présenté à l'Observatoire de suivi des temps de travail lors des réunions de mars 2016 et mars 2017.

En toute hypothèse, si le calendrier des courses devait évoluer significativement (nombre de réunions, nombre de jours avec/sans réunions, nombre de nocturnes), ou si au moins deux organisations syndicales représentatives le demandent, les parties conviennent de se revoir dans le cadre d'une commission paritaire afin d'étudier les évolutions à envisager pour le DPCH.

Dans l'hypothèse où le présent avenant viendrait à être frappé d'opposition, il sera, conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit, et ne saurait dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et déposé à la DIRECCTE et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Fait à Paris, le 23 juillet 2015

Pour les Organisations Syndicales

Pour le PMU
Xavier Hürstel
Président Directeur Général

AVENANT DU 23 JUILLET 2015 REVISANT LA CONVENTION COLLECTIVE EMPLOYÉS ET AGENTS DE MAÎTRISE DU PARI MUTUEL URBAIN

Le G.I.E. Pari Mutuel Urbain dont le siège est situé à Paris 15^{ème}, 2 rue du Professeur Florian Delbarre, représenté par M. Xavier Hürstel, Président Directeur Général,
Et

Les Organisations Syndicales Représentatives,

Ont arrêté les dispositions suivantes :

Le point a) de l'article 20 de la Convention Collective Employés et Agents de Maîtrise, est modifié de la manière suivante :

Article 20 – Congés Payés

...

a) «Congé principal

- **Administratif : 16 jours ouvrés non fractionnables,**
- **Opération : 18 jours ouvrés non fractionnables,**
à poser par principe durant la période dite d'été, du 1^{er} juillet au 30 septembre, ou durant la période dite d'hiver du 25 avril au 30 juin et du 1^{er} au 31 octobre.

Par exception :

- pour l'ensemble des collaborateurs du DPCH en roulement Opérations, le congé principal doit être obligatoirement posé entre le 1^{er} juillet et le 31 août ;
- le congé principal peut être fractionné, à la demande du salarié et après accord exprès de la hiérarchie si le fonctionnement du service le permet, sous réserve de respecter les dispositions légales en matière de congé principal. »

L'avant dernier alinéa de l'article 20 de la Convention Collective Employés et Agents de Maîtrise, est modifié de la manière suivante :

« Chaque salarié, à l'exception des salariés du DPCH, doit prendre ses congés une année sur deux soit pendant la période « d'été » (1^{er} juillet au 30 septembre), soit pendant la période dite « d'hiver » (25 avril au 30 juin et du 1^{er} au 31 octobre) sauf permutation avec un salarié du même service pouvant assurer les mêmes fonctions. »

Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, et entre en vigueur le 1^{er} septembre 2015.

Il suit les règles de révision et de dénonciation fixées par la Convention Collective des Employés et Agents de Maîtrise du PMU qu'il révisé.

Dans l'hypothèse où le présent avenant viendrait à être frappé d'opposition, il sera, conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit, et ne saurait dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et déposé à la DIRECCTE et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Fait à Paris, le 23 juillet 2015

Pour les Organisations Syndicales

Pour le PMU
Xavier Hürstel
Président Directeur Général

AVENANT DU 23 JUILLET 2015 REVISANT LA CONVENTION COLLECTIVE CADRES DU PARI MUTUEL URBAIN

Le G.I.E. Pari Mutuel Urbain dont le siège est situé à Paris 15^{ème}, 2 rue du Professeur Florian Delbarre, représenté par M. Xavier Hürstel, Président Directeur Général,
Et

Les Organisations Syndicales Représentatives,

Ont arrêté les dispositions suivantes :

Le point a) de l'article 22 de la Convention Collective Cadres est modifié de la manière suivante :

Article 22 – Congés Payés

a) «Congé principal

- **Administratif : 16 jours ouvrés non fractionnables,**
- **Opération : 18 jours ouvrés non fractionnables,**
à poser par principe durant la période dite d'été, du 1^{er} juillet au 30 septembre, ou durant la période dite d'hiver du 25 avril au 30 juin et du 1^{er} au 31 octobre.
Par exception :
 - pour l'ensemble des cadres du DPCH en roulement Opérations, le congé principal doit être obligatoirement posé entre le 1^{er} juillet et le 31 août ;
 - le congé principal peut être fractionné, à la demande du salarié et après accord exprès de la hiérarchie si le fonctionnement du service le permet, sous réserve de respecter les dispositions légales en matière de congé principal. »

L'avant dernier alinéa de l'article 22 de la Convention Collective Cadres est modifié de la manière suivante :

« Chaque cadre, à l'exception des cadres du DPCH, doit prendre ses congés une année sur deux soit pendant la période « d'été » (1^{er} juillet au 30 septembre), soit pendant la période dite « d'hiver » (25 avril au 30 juin et du 1^{er} au 31 octobre) sauf permutation avec un salarié du même service pouvant assurer les mêmes fonctions. »

Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, et entre en vigueur le 1^{er} septembre 2015.

Il suit les règles de révision et de dénonciation fixées par la Convention Collective des Cadres qu'il révisé.

Dans l'hypothèse où le présent avenant viendrait à être frappé d'opposition, il sera, conformément aux dispositions législatives, réputé non écrit, et ne saurait dans ce cas, être constitutif d'engagements unilatéraux et lier les parties.

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et déposé à la DIRECCTE et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Fait à Paris, le 23 juillet 2015

Pour les Organisations Syndicales

Pour le PMU
Xavier Hürstel
Président Directeur Général