

**ACCORD SUR L'ORGANISATION,
L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
DU GROUPE SMABTP**

Entre :

- Les Sociétés du Groupe SMABTP (SMABTP – SMAvie BTP – Sagena – SOCABAT - AUXILIAIRE),

représentées par Monsieur Didier GOUJULT, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

et :

- Les Organisations syndicales

représentées par

Madame Michèle GIRARD, déléguée syndicale C.G.T.

Monsieur Jean-Paul LOUIS, délégué syndical C.G.T.F.O. – S.A.C.A.A.P.

Monsieur Bruno PUPPO, délégué syndical C.F.E. – C.G.C.

Messieurs Jacques GATEAU et René LAHITTE, délégués syndicaux C.F.D.T.

d'autre part,

il a été convenu et arrêté l'accord suivant :

CG
RL
- J. G. PG

PREAMBULE

Cet accord est signé dans le cadre de la Loi N° 2000-37 du 19 janvier 2000, relative à la réduction négociée du temps de travail.

Les modalités prévues ont pour objectif de mettre en place une réduction du temps de travail conforme aux dispositions de la Loi et compatible avec la situation du Groupe SMABTP, qui se caractérise par :

- sa spécialisation en matière d'assurance des professionnels de la construction ;*
- sa capacité à gérer les risques complexes dans ce domaine ;*
- la volonté de placer le client au centre de ses préoccupations ;*
- la refonte du système d'information dont l'aboutissement aura une incidence sur la structure des emplois ;*
- le maintien d'une souplesse dans l'organisation du temps de travail permettant de concilier l'exigence du bon fonctionnement des services et l'accomplissement personnel des salariés dans le cadre d'une gestion individualisée du temps de travail.*

Ce champ de contraintes induit une politique de gestion du temps de travail destinée à maintenir une capacité de travail permettant au Groupe d'atteindre ses objectifs.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

L'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail a vocation à concerner l'ensemble des salariés des Sociétés du Groupe SMABTP (SMABTP, SMAvie BTP, Sagena, SOCABAT et AUXILIAIRE).

Conformément à la Loi, les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail, et, en conséquence, ne sont pas concernés par le présent accord.

A ce titre, sont considérés comme cadres dirigeants, les cadres de direction visés par l'accord du 3 mars 1993, relatif aux cadres de direction des Sociétés d'assurance.

W
RL
J.G. DG

ARTICLE 2 – REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

2.1 Définition

La durée du travail prise en compte conformément à la définition légale de la durée effective du travail. (Art. 2 de la dite Loi ; C. Trav. Art. L. 212-4) est « *le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur, doit se conformer à ses directives et ne peut vaquer librement à ses occupations personnelles* ».

Dès lors, les heures effectuées en dépassement de l'horaire normal du salarié ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif si elles n'ont pas été expressément demandées par l'employeur.

Seul le temps de travail effectif est retenu pour déterminer la durée du travail des salariés et le respect de la durée annuelle de référence.

Ainsi, sont exclus : les temps de repas, les temps consacrés aux pauses et les heures effectuées à l'initiative du collaborateur, sans demande préalable de la hiérarchie, dans le cadre d'un horaire collectif avant ou après les horaires fixes applicables et, pour les horaires variables, avant le début de la plage mobile du matin, après la fin de celle du soir et au cours de la pause obligatoire déjeuner.

2.2 Modalités de la réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail est effectuée, dans le cadre annuel, par la prise de journées de repos. L'amplitude hebdomadaire de référence reste fixée, sauf circonstances exceptionnelles (manifestations ponctuelles : salons, réunions professionnelles, catastrophe naturelle,...), à 5 jours ouvrés du lundi au vendredi.

Pour atteindre la durée annuelle telle que définie ci-dessous, soit en heures, soit en jours, le Groupe SMABTP fixera chaque année, en plus des repos hebdomadaires, des congés payés et des jours fériés tombant un jour ouvré (variant entre 7 et 10), un nombre de jours de repos qui variera, selon le calendrier des jours fériés, entre **3** et **6** jours (incluant les 3 jours de ponts mobiles accordés précédemment) afin que la durée annuelle de travail de chacune des années soit constante.

La réduction du temps de travail s'opèrera selon les modalités suivantes :

RL
S
J.G. 06

2.2.1 Temps de travail décompté en heures

Le temps de travail des salariés occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de leur service et pour lesquels la durée du temps de travail peut être prédéterminée est décompté en heures.

Au regard de ces dispositions, relèvent d'un décompte du temps de travail effectif en heures, les cadres de classe 5 (dits sédentaires ainsi que les non-cadres ayant conservé le statut cadre) et les collaborateurs non-cadres des classes 4,3,2,1 de la Convention Collective des Sociétés d'assurance.

La durée annuelle de référence est fixée à **1 573 heures 12 minutes**, correspondant à une durée hebdomadaire de travail moyenne sur l'année de 34 h 39' (nombre de semaines de référence sur l'année : 45,4). Cette durée annuelle s'apprécie sur la base de l'année calendaire, selon les dispositions de l'Art. 2.2.

2.2.1.1 Salariés non-cadres de classes 4, 3, 2, 1

Pour atteindre cette durée annuelle de référence, l'horaire collectif moyen hebdomadaire est maintenu à 38 h et il est accordé, en plus des jours de repos hebdomadaires, des jours de congés payés, des jours fériés et des jours de repos fixés par l'entreprise, variant entre 3 et 6 selon le nombre de jours fériés tombant un jour ouvré, **15 jours** ouvrés de repos (dits jours de RTT) au titre de la réduction du temps de travail et ce pour une année civile complète d'activité.

Les 15 jours de repos RTT sont à prendre à l'initiative du salarié, au rythme d'un jour par mois, plus 3 jours pour l'exercice civil, à répartir sur 3 mois différents. Ces jours, qui ne sont pas reportables d'un mois sur l'autre, devront être fixés, chaque mois, en accord avec le responsable hiérarchique, au plus tard le 20 du mois précédant l'utilisation du ou des jours de RTT.

2.2.1.2 Salariés cadres de classe 5 « sédentaires » ainsi que les collaborateurs non-cadres ayant conservé le statut cadre

La durée annuelle de travail est identique à celle des salariés visés au paragraphe 2.2.1.1 soit 1 573 h 12'.

Pour atteindre cette durée annuelle, les modalités sont les suivantes :

- **13 jours** ouvrés de repos dits de RTT, à prendre selon la même programmation que les non-cadres, soit 1 jour par mois plus 1 jour à prendre sur un mois de l'exercice de référence ;
- 2 jours de congés supplémentaires correspondant aux 2 jours figurant actuellement dans la Convention Collective (dispositions particulières « cadres » Art. 14).

RL

LS

J.-G. DG

2.2.2 Temps de travail décompté en jours

La Loi prévoit la faculté de décompter en jours le temps de travail des cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

En conséquence, relèvent d'un décompte du temps de travail effectif en jours, l'ensemble des cadres des classes 7 et 6 de la Convention Collective Nationale des Sociétés d'assurance, ainsi que les cadres de classe 5 dont l'activité s'exerce majoritairement à l'extérieur des locaux de l'entreprise.

Un avenant au contrat de travail sera établi. Toutefois, pour les cadres de classe 6 qui étaient précédemment soumis à un contrôle horaire et qui ne souhaiteraient pas adhérer au forfait jours, la Direction ne s'opposera pas à leur demande de maintien dans le régime de l'horaire collectif.

Pour les cadres de classe 7, 6 et 5 relevant d'un décompte en jours, la durée annuelle du travail est fixée à **207 jours** pour une année calendaire.

En conséquence, ils se verront accorder, en plus des jours de congés payés, des 2 jours supplémentaires « Cadre » (Art 14 de la Convention Collective), des repos hebdomadaires, des jours fériés et des jours de repos fixés par l'entreprise, **13 jours** ouvrés de repos, dits jours de RTT, au titre de la réduction du temps de travail et ce pour une année civile complète d'activité.

Les 13 jours de repos RTT sont à prendre à l'initiative du salarié au rythme de 6 jours par semestre (groupés ou fractionnés) plus un jour pour l'exercice civil. Ils ne sont pas reportables d'un semestre sur l'autre.

Ils devront être fixés en concertation avec le responsable hiérarchique au plus tard le 20 du mois précédant la prise du ou des jours.

Conformément à la Loi, un document de suivi sera mis en place afin de décompter chaque année le nombre de journées travaillées par chaque cadre.

Il est de la responsabilité de la hiérarchie de suivre et contrôler l'amplitude des journées d'activité et la charge de travail des cadres et de veiller à ce qu'elles restent dans des limites raisonnables, en conciliant, dans toute la mesure du possible, la prise en compte des nécessités du bon fonctionnement du service, les contraintes personnelles et la vie familiale des cadres.

En outre, la hiérarchie sera attentive à rendre compatibles les plages horaires de travail des salariés régis par l'horaire collectif et de ceux en forfait jours, notamment en ce qui concerne l'organisation des réunions.

Un point annuel sur l'application des dispositions du présent accord sera effectué dans le cadre de l'entretien d'appréciation où il sera abordé en particulier les conditions d'exercice des missions en termes d'organisation, de charge de travail et d'amplitude des journées.

RL

58

J.G. DG

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES SUR L'ANNEE 2000

Conformément à la mise en œuvre du présent accord à la date du 1^{er} juin 2000, la durée annuelle de travail sur l'année 2000 est proratisée et calculée selon le nombre de jours calendaires :

- Pour les salariés non-cadres (paragraphe 2.2.1.1) le nombre de jours de RTT accordés sera de $15 \times (214/366) = 8,77$ arrondis à 9 jours.
- Pour les salariés cadres (paragraphe 2.2.1.2 et 2.2.2) le nombre de jours de RTT accordés sera de $13 \times (214/366) = 7,60$ arrondis à 8 jours.

Par ailleurs, l'entreprise maintient le bénéfice des 6 jours fériés tombant un jour ouvré sur la période du 1^{er} juin au 31 décembre et accordera les 3 jours de ponts.

ARTICLE 4 – REGIME DES JOURS DE RTT

Dispositions communes aux cadres et non-cadres

4.1 Utilisation des jours de RTT

Les jours de repos, dits de RTT, doivent être pris dans l'exercice civil.

Ces jours de RTT peuvent être accolés aux jours pour événements familiaux, ainsi qu'aux congés payés, dans la limite de deux jours par période de congé.

Cette disposition n'aura pas pour effet de modifier l'amplitude maximale de la période d'absence continue au titre des congés d'été pris entre le 1^{er} juin et le 30 septembre, qui reste fixée à 23 jours ouvrés.

En conséquence, cette amplitude pourra être obtenue en positionnant 21 jours maximum de congés payés et 2 jours de RTT.

L'amplitude minimale de congé continu prise entre le 1^{er} juin et le 30 septembre reste fixée à 10 jours de congés payés, hors jours de RTT éventuellement accolés.

Les jours de RTT ne peuvent pas être accolés aux jours ou demi-journées de récupération de crédits d'heures.

RL
uy

I.G. DG

4.2 Période de forte activité

Les services ayant des contraintes particulières peuvent déterminer une période pendant laquelle il n'est pas possible de prendre les jours de RTT ainsi que des crédits d'heures. Cette période est limitée à 8 semaines consécutives ou non.

Sauf cas de force majeure, un délai de prévenance d'un mois devra être respecté pour une période bloquée d'au moins trois semaines consécutives.

Dans le cas d'une période bloquée de 3 semaines consécutives, le jour de RTT non pris durant cette période doit être pris dans les trois mois suivants, il peut être accolé à une journée de congé ou à 1 autre jour de RTT, soit une absence limitée à 2 jours consécutifs.

Dans le cas d'une période bloquée de 7 semaines consécutives, les 2 jours de RTT non pris durant cette période doivent l'être dans les six mois suivants et en tout état de cause avant la fin de l'année calendaire. Ils peuvent être accolés à une journée de congé ou à 1 autre jour de RTT, dans la limite de 2 absences de 2 jours consécutifs.

La programmation d'une période bloquée de trois semaines consécutives ou plus donnera lieu à une information préalable du Comité d'entreprise, sauf cas de force majeure.

4.3 La rémunération

Comme auparavant, la rémunération mensuelle sera établie sur la base de l'horaire moyen de référence. La variation de la durée du travail provoquée par la prise des jours de RTT n'aura aucune incidence sur la rémunération mensuelle.

4.4 Incidence des absences

Les périodes d'absence ne donnant pas droit à RTT entraîneront une réduction des jours accordés selon les modalités suivantes : le droit des jours de repos supplémentaires dits de « RTT », pris à l'initiative des salariés sera calculé au prorata du nombre de jours calendaires d'absence et arrondi à la demi-journée supérieure le cas échéant.

La régularisation s'effectuera au 31 décembre de chaque exercice et la compensation sur l'année suivante (la possibilité d'un suivi et d'une régularisation en cours d'année sera étudiée par la DRH ultérieurement).

4.5 Embauches et départs de l'entreprise

Le droit à RTT est calculé au prorata temporis du temps de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice de référence.

A l'occasion d'une embauche en cours d'année, le droit à RTT est calculé au prorata du nombre de jours calendaires travaillés, arrondi à la demi-journée supérieure le cas échéant.

A l'occasion d'un départ de l'entreprise en cours d'année, le droit individuel à RTT est calculé selon les dispositions énoncées ci-dessus.

La différence entre le droit acquis et l'utilisation constatée fera l'objet d'une compensation salariale positive ou négative sur le solde de tout compte.

A titre exceptionnel, compte tenu des dispositions énoncées ci-dessus et au paragraphe 4.4, le repos pourra être pris par demi-journée.

4.6 Alimentation du CET

Dans le cadre de l'article 9 du présent accord, une partie des jours dits de RTT pourra alimenter le Compte Epargne Temps dans la limite maximum de 6 jours.

Les salariés devront indiquer au moment de la programmation du ou des jours de RTT leur souhait de placer ce ou ces jours de RTT dans le C.E.T.

ARTICLE 5 – SALARIES A TEMPS PARTIEL

Sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée collective du travail de l'entreprise.

Les salariés à temps partiel ne sont pas concernés par la réduction du temps de travail.

Les salariés à temps partiel à la date de l'application du présent accord, se verront proposer le maintien de l'aménagement du temps de travail conclu précédemment.

Les salariés travaillant 4 jours sur 5 par semaine bénéficieront néanmoins d'une réduction du temps de travail par l'octroi des jours fixés par l'entreprise (entre 3 et 6) et des jours fériés ou la récupération en congé de ces jours, s'ils correspondent au jour non travaillé dans le cadre du temps partiel.

Par ailleurs, la rémunération des salariés à temps partiel sera augmentée dans les proportions de la réduction du temps de travail dont ils ne bénéficient pas.

RL

W

J.G. OG

Pour les salariés qui souhaiteraient, soit un retour à temps plein, soit réduire leur temps de travail à due proportion de la réduction appliquée aux salariés à temps plein, leur demande sera examinée par la hiérarchie et accordée si celle-ci est compatible avec l'organisation et les nécessités de service.

Le cas particulier des salariés à temps partiel qui bénéficient de prestations particulières des Allocations familiales sera traité spécifiquement, afin qu'il n'y ait pas de perte d'allocation pour la durée où le salarié peut en bénéficier.

Dans tous les cas la réduction de la durée du travail des salariés à temps partiel ne sera effective que sous la forme d'une réduction hebdomadaire et calculée à partir de la nouvelle durée collective du travail à la date de l'application de l'accord.

Modalités d'accès au temps partiel choisi

Tout salarié, à l'exception du personnel d'encadrement, peut demander à bénéficier d'un régime de travail à temps partiel selon les modalités figurant en annexe 1.

ARTICLE 6 – HORAIRES INDIVIDUALISES

Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures relèvent de l'horaire individualisé pour lequel le système de badgeage permet le décompte des heures de chaque collaborateur.

Les salariés non-cadres dont l'activité s'exerce majoritairement à l'extérieur des locaux de l'entreprise relèvent des dispositions prévues à l'Art 2.2.1.1, avec un décompte en heures. Le suivi de la durée du travail s'effectuera par la déclaration des heures effectuées par les salariés concernés par relevé hebdomadaire qui devra être communiqué au responsable hiérarchique.

L'horaire individualisé offre la possibilité à chacun d'organiser son temps de travail en choisissant quotidiennement ses heures d'arrivée, de pause déjeuner et de départ, en tenant compte toutefois à ce que la continuité de service soit assurée.

La durée maximale quotidienne de travail ne pourra dépasser 8 h 30' (au lieu de 9 h 00, précédemment).

L'horaire de travail sera désormais compris entre 8 h 00 et 18 h 30'.

EL

UJ

I.B. DG

Le début de la plage mobile du matin est fixée à 8 h 00 (au lieu de 7 h 45' précédemment).

La fin de la plage fixe de l'après-midi est maintenue à 16 h 45' du lundi au jeudi et fixée à 16 h 30' le vendredi et la veille des périodes où l'entreprise est fermée au moins 3 jours consécutifs.

Conformément à la logique du dispositif de l'horaire individualisé, la récupération des crédits d'heures s'effectue prioritairement sur les plages mobiles.

Toutefois, la récupération pourra s'effectuer par journée ou demi-journée, dans la limite de 4 jours ou 8 demi-journées sur l'année. Celles-ci ne pourront être accolées ni aux congés, ni aux jours de RTT, ni la veille de la période où l'entreprise est fermée au moins 3 jours consécutivement.

Chaque fin de mois, le solde individuel ne peut à aucun moment dépasser :

- en débit 7 h 36'

- en crédit 15 h 12'

A titre transitoire pour l'année 2000, au 31 mai les crédits et débits d'heures de chaque salarié seront reportés sur juin dans la limite de 7 h 36' et la récupération effective de crédits d'heures prise sur la période du 1^{er} juin au 31 décembre, sera limitée à 2,5 jours.

Le règlement de l'horaire mobile fera l'objet d'un accord spécifique.

ARTICLE 7 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les Sociétés du Groupe SMABTP pourront recourir aux heures supplémentaires selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Ce recours peut plus particulièrement concerner les Moyens généraux et logistique et les services de la Direction des Systèmes d'Information.

Les collaborateurs qui effectueront, à la demande de l'encadrement, des heures supplémentaires, bénéficieront soit du paiement de ces heures, qui seront décomptées et calculées selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, soit d'un repos équivalent si cette prise de repos est compatible avec le niveau d'activité.

RL

VS

J.G. DG

ARTICLE 8 - CONGES PAYES et ABSENCES EXCEPTIONNELLES

8.1. Congés payés

- Les collaborateurs bénéficient des congés payés et des congés d'ancienneté prévus par la CCN de 1992 Art. 39, 42 et 51.
- Par ailleurs, sont maintenues, les dispositions antérieures relatives aux deux jours supplémentaires accordés en cas de fractionnement des congés et qui constituent une application particulière de l'Art. L. 223-8 du code du travail.

Un jour est attribué au personnel totalisant au moins 200 jours calendaires de présence sur la période, sans tenir compte des conditions fixées pour son attribution.

Un deuxième jour est accordé en cas de fractionnement, à condition que le congé pris hors de la période du 1^{er} juin au 31 octobre soit au moins égal à 3 jours consécutifs.

8.2. Absences exceptionnelles

Les collaborateurs comptant 6 mois de présence dans le Groupe seront autorisés à s'absenter à titre exceptionnel et selon les conditions fixées dans le règlement de l'horaire mobile, pour les événements suivants : mariage, obsèques, déménagement, révision d'examen, paternité, rentrée des classes, enfants malades.

Ces absences rémunérées seront accordées sur justificatif.

ARTICLE 9 – COMPTE EPARGNE TEMPS (C.E.T.)

Afin de permettre une épargne des jours de repos qui ne peuvent être pris sur un exercice et prévoir ainsi une plus grande souplesse d'utilisation, il est mis en place un Compte Epargne Temps basé sur le volontariat.

Il pourra être alimenté par des jours de congés, congés d'ancienneté et jours de RTT dans la limite globale de 15 jours par an selon les dispositions de l'accord correspondant.

ARTICLE 10 - ASTREINTE

La Loi définit la période d'astreinte comme « une période pendant laquelle le salarié sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ».

Dans le cadre des dispositions législatives, le Groupe SMABTP a mis en place un régime d'astreinte, présenté aux CE les 10/12/1999 et 04/02/2000, qui précise les modalités d'application et les compensations financières de permanence à domicile des collaborateurs.

Ce recours nécessité par l'évolution des technologies et la modification des modes d'organisation concerne plus particulièrement les collaborateurs de la Direction des Systèmes d'Information.

ARTICLE 11 - EMPLOI

Le Groupe SMABTP entend mettre en œuvre une politique de gestion de l'emploi prenant en compte la réduction du temps de travail, son organisation ainsi que les démarches de changement engagées et particulièrement la modernisation des systèmes de gestion.

Cette orientation conduira à ce que, sur la période du 1^{er} mai 2000 au 30 juin 2001, 60 personnes soient engagées en contrat à durée indéterminée, majoritairement dans les métiers de l'assurance. Ces embauches n'incluront pas celles liées au plan de développement de la SMAvie BTP.

Dans ce cadre, une analyse des besoins sera menée par chaque Direction.

L'intégration en Contrat à Durée Indéterminée des salariés actuellement en Contrat à Durée Déterminée pourra concourir à l'atteinte de cet engagement.

Cet engagement pourra être complété par l'embauche de CDD en fonction des évolutions de la charge de travail.

RL

✓

J.G.DG

ARTICLE 12 – EGALITE DES HOMMES ET DES FEMMES

Comme par le passé, le Groupe SMABTP maintiendra l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en terme d'emploi, d'exercice des missions, de formation, d'évolution professionnelle et de rémunération, en garantissant une gestion des ressources humaines axée sur : l'aspiration des salariés, les compétences et les performances individuelles, sans distinction de sexe.

Par ailleurs, il poursuivra les actions déjà engagées en terme d'embauche et de promotion des femmes dans l'entreprise.

ARTICLE 13 – SUIVI DE L'ACCORD

Sans préjudice des compétences des instances de représentation du personnel existantes, le suivi de la mise en œuvre du présent accord sera assuré par une commission composée de deux représentants par organisation syndicale signataire et de représentants de la Direction du Groupe SMABTP.

Cette commission se réunira au moins une fois par an jusqu'à la fin de l'année 2002, afin d'examiner la mise en place des dispositions prévues dans le présent accord et d'en effectuer un bilan annuel.

Après cette période la commission pourra se réunir en tant que de besoin, à la demande d'une organisation syndicale signataire.

ARTICLE 14 – ENTREE EN VIGUEUR, REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD

14.1 Date d'entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le 1^{er} juin 2000.

14.2 Révision de l'accord

Toute nouvelle disposition légale conventionnelle ou juridictionnelle impactant significativement une ou plusieurs dispositions du présent accord entraînera une rencontre des parties signataires pour examiner les conséquences et la nécessité d'une révision éventuelle du présent accord.

RL

W

J.G. DG

14.3 Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail. La dénonciation devra être notifiée, par lettre recommandée avec AR, à tous les signataires.

Si l'accord est dénoncé par l'ensemble des signataires salariés du Groupe SMABTP, à l'issue d'un préavis de six mois l'accord continuera à s'appliquer jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et au plus durant une période de 12 mois.

ARTICLE 15 – DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes de Paris et en 5 exemplaires à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris XI^{ème} et sera affiché sur les lieux de travail.

Fait à Paris, le 26 avril 2000.

Pour le Groupe SMABTP
Monsieur Didier GOUAULT, Directeur des Ressources Humaines



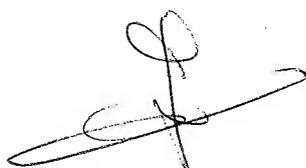
Madame Michèle GIRARD, déléguée syndicale C.G.T.



Monsieur Jean-Paul LOUIS, délégué syndical C.G.T.F.O. – S.A.C.A.A.P.

Monsieur Bruno PUPPO, délégué syndical C.F.E. – C.G.C.

Messieurs Jacques GATEAU et René LAHITTE, délégués syndicaux C.F.D.T.



R. LAHITTE