

## Document de synthèse relatif à l'amélioration de l'organisation et la durée du travail, ~~la formation et l'emploi.~~

### Documents utilisés :

- Accord cadre du 4 mars 1999

### Avenants ou accords liés fortement :

- Accord 26 juin 2000 (Avenant forfait cadre)
- Accord 23 juin 2004 (Paiement des majorations H+, acompte au-delà de 35 h annuelles, pluriannuelles, ordre de pris de congés)
- Accord 8 mars 2005 (Limite basse de la pluriannualisation, compteur chômage)
- Accord 21 décembre 2005 (Prise effective des jours de congés RTT)
- Accord 4 octobre 2006 (Indemnisation des journées non travaillé pour les salariés en horaire de journée)
- Accord 13 décembre 2007 (Equilibre recours H+collectives/individuelles ; simplification gestion des H+ individuelles)
- Accord du 28 mars 2008 (Monétisation de jours de repos non consommés)
- Accord du 28 juillet 2010 (Création d'un compte personnel à l'usage des salariés en équipe qui passent en horaire de journée)
- Accord du 11 octobre 2010 (Emploi et Flexibilité dans les sites industriels)

### Autres accords :

- Accord du 29 mars 2000 (salaire 2000 : habillage et déshabillage)
- Accord 9 décembre 1999 (Indemnisation du chômage partiel)
- Accord du 23 janvier 2003 (Salaire 2003 : Intégration rémunération temps de pause)
- Accord 12 décembre 2003 (Durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés 2004 : Programmation indicative de la répartition de la durée du temps de travail : délais de prévenance tardive et dispositions relatives au personnel temporaire)
- Accord 5 juillet 2005 (Harmonisation des primes, majorations et indemnités appliquées aux horaires de fin de semaine)
- Accord du 28 février 2007 (Accord salarial 2007 : modalités de récupération des séances « annulées pour accidents, intempéries et force majeure)
- Accord du 16 mars 2012 (Accord salarial 2012)
- Accord du 13 décembre 2010 (Durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés)
- Accord sur la formation professionnelle et l'indemnisation durant les périodes chômées du 10 avril 2009
- Accord du 15 décembre 2009 (Durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés)

### Documents consultés mais non utilisés :

- Annexe du 23 mars 2000, à l'accord cadre sur l'amélioration de l'organisation et la durée du travail, la formation et l'emploi du 4 mars 1999
- Accord du 18 janvier 2001 (salaire 2001)

- Accord du 28 janvier 2002 (salaire 2002)
- Accord du 5 février 2004 (salaire 2004)
- Accord du 4 février 2005 (salaire 2005)
- Accord du 27 janvier 2006 (salaire 2006)
- Accord du 18 janvier 2008 (salaire 2008)
- Accord du 15 avril 2005 (formation professionnelle)
- Accords d'entreprise portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés 2000, 2001, 2002, 2003, 2005, 2006, 2007 et 2008.

## **Code couleur des modifications :**

Rouge barré : suppression (caducité ou disposition substituée)

Vert : dispositions d'un avenant qui annulent et remplacent un paragraphe de l'accord cadre initial par le paragraphe d'un avenant ou d'un autre accord

Bleu : rajout d'un paragraphe issu d'un avenant ou d'un autre accord

Orange : Nouvelle numérotation de certains articles et compléments explicatifs

Noir : texte inchangé

## SOMMAIRE

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>6</b>
<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>8</b>
<b>CHAPITRE 1 : CHAMP ET DATE D'APPLICATION.....</b>	<b>9</b>
<b>CHAPITRE 2 : LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.....</b>	<b>9</b>
Article 1 – Durée effective du travail.....	9
Article 2 – Définition des pauses .....	10
Article 3 – Autres temps assimilés à du temps de travail effectif.....	10
Article 4 – Le contingent des heures supplémentaires .....	11
Article 5 – Le paiement des heures supplémentaires .....	11
Article 6 – Temps d'habillage et de déshabillage .....	11
Article 7 – Les maxima quotidiens et hebdomadaires .....	11
Article 8 – Temps de repos entre deux séances de travail .....	11
Article 9 – Réduction du temps de travail et contrepartie salariale .....	12
Article 9.1 – Rémunérations de base.....	12
Article 9.2 – Primes d'inconvénient d'horaires et de conditions de travail.....	12
<b>CHAPITRE 3 : AMENAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LA SEMAINE OU DANS LE CADRE D'UN CYCLE DE PLUSIEURS SEMAINES .....</b>	<b>12</b>
Article 1 – Répartition du travail sur 3, 4, 5 ou 6 jours.....	12
Article 2 – Organisation en « Journée » ou en 2, 3 équipes ou plus .....	14
Article 3 – L'aménagement du temps de travail dans le cadre d'un cycle.....	14
Article 4 – Négociation annuelle sur l'organisation du temps de travail.....	15
Article 5 – Programmation indicative de la répartition de la durée du temps de travail.....	15
Article 6 – Délais de prévenance en cas de modification de programmation.....	16
Article 7 – Modalité de récupération des séances annulées pour « accidents, intempéries et force majeure ».....	17
Article 7.1 – Situations visées .....	17
Article 7.2 – Période de récupération .....	17
Article 7.3 – Limitation du nombre de séances récupérables .....	17
Article 8 – Les horaires réduits de fin de semaine (VSD/SDL/SD).....	18
Article 9 – Le travail de nuit et le travail en continu .....	18
Article 9.1 – Le travail de nuit.....	18
Article 9.2 – Le travail en continu.....	18

Article 10 – La nuit variable .....	19
Article 10.1 – Les caractéristiques générales du temps partiel aménagé adapté à l'équilibre de la nuit variable .....	19
Article 10.1.1 – Salariés concernés .....	19
Article 10.1.2 – Période de référence .....	19
Article 10.1.3 – Durée du travail et limite des heures complémentaires .....	20
Article 10.1.4 – Conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail .....	20

## **CHAPITRE 4 : LE CALCUL DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE CADRE ANNUEL OU PLURIANNUEL ..... 21**

Article 1 – Le principe de l'annualisation .....	21
Article 2 – Les principes de fonctionnement du compte personnel .....	22
Article 2.1 – Le compte courant .....	22
Article 2.1.1 – La partie collective .....	22
Article 2.1.2 – La partie individuelle .....	23
Article 2.1.3 – Possibilité d'acompte au-delà de 35 heures cumulées dans l'année .....	23
Article 2.2 – La réserve individuelle .....	23
Article 2.2.1 – La partie collective .....	23
Article 2.2.2 – La partie individuelle .....	25
Article 2.2.3 – Examen de la réserve individuelle .....	26
Article 2.2.4 – Fermeture des comptes .....	27
Article 3 – Equilibre dans le recours aux H+ individuelles et aux H+ collectives .....	27
Article 4 – Choix de la nature du congé par le salarié .....	28
Article 5 – Règles applicables aux salariés affectés en horaires de journée .....	28
Article 5.1 – Passage d'un horaire d'équipe en horaire de journée .....	28

## **CHAPITRE 5 : LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES SALARIES EN JOURNEE ..... 29**

Article 1 – Dispositions concernant les jours RTT .....	29
Article 1.1 – Acquisition des jours RTT .....	29
Article 1.2 – Prise des jours RTT .....	30
Article 1.3 – Mesures concernant les jours non consommés .....	30
Article 1.4 – Fonctionnement de la réserve permanente .....	31
Article 1.5 – Mesures exceptionnelles de déblocage .....	31
Article 1.6 – Suivi dans les établissements .....	31
Article 2 – Dispositions concernant les jours d'ancienneté .....	32
Article 2.1 – Acquisition des jours de congés d'ancienneté .....	32
Article 2.2 – Prise des congés d'ancienneté .....	32
Article 2.3 – Jours d'ancienneté non consommés .....	32
Article 3 – Gestion des dépassements d'activité .....	32
Article 3.1 – Dépassements d'activité en jours des cadres .....	32
Article 3.2 – Dépassements d'activité en heures, majorations samedi ou 6 <sup>ème</sup> séance et heures de voyage des Etam et ouvriers en horaire de journée .....	32
Article 4 – Passages entre horaire de journée et horaires d'équipe et autres cas particuliers ...	34
Article 4.1 – Passage en horaire de journée après le 1 <sup>er</sup> janvier 2006 .....	34

Article 5 – Indemnisation des journées non travaillées pour les salariés en horaire de journée	35
Article 5.1 – Champ d’application des dispositions	35
Article 5.2 – Réglage sur le nombre de jours non travaillés pour les salariés en horaire de journée, en cas de chômage sur un site de production	35
Article 5.3 – Inclusion des personnels en horaire de journée dans un dispositif d’indemnisation et de compensation pluriannuelle	36
Article 5.4 – Possibilité de compensation des journées dues par des jours de congés	36
<b>CHAPITRE 6 : LE TEMPS DE TRAVAIL DE CERTAINES CATEGORIES DE PERSONNEL</b>	<b>39</b>
Article 1 – Le personnel d’encadrement	39
Article 2 – Les forfaits applicables	40
Article 2.1 – Le forfait sans référence horaire	40
Article 2.2 – Les deux autres régimes de forfait	40
Article 2.2.1 – Le forfait en jours	41
Article 2.2.2 – Le forfait en heures	42
Article 2.3 – Déduction des jours de congés individuels	43
Article 3 – Organisation du travail des cadres	43
Article 3.1 – Organisation du travail	43
Article 3.2 – Gestion du temps	43
Article 3.3 – Cadres A1, A2, K92 et C	44
Article 4 – Le travail à temps partiel	44
<b>CHAPITRE 7 : DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AU PERSONNEL TEMPORAIRE</b>	<b>44</b>
Article 1 – Les conditions d’emploi du personnel temporaire	45
Article 2 – Régime de modulation applicable aux travailleurs temporaires	46
Article 2.1 – Période de référence de la modulation	46
Article 2.2 – Rémunération	47
Article 2.3 – Jours de repos pour les travailleurs temporaires en horaire de journée	47
<b>CHAPITRE 8 : AMELIORATION DE L’ADEQUATION ENTRE LE PERSONNEL ET LES POSTES DE TRAVAIL</b>	<b>47</b>
Article 1 – Dispositif réalisant plus rapidement l’adéquation entre le personnel et les postes	48
<b>CHAPITRE 9 : SUIVI DE L’ACCORD ENTREE EN VIGUEUR ET MESURES TRANSITOIRES</b>	<b>49</b>
Article 1 – La Commission Centrale de Suivi	49
Annexe 1	51
Annexe 2	53
Annexe 3	54
Annexe 4	55

## PREAMBULE

Les parties signataires, conscientes de l'impact de la réduction du temps de travail sur la situation individuelle des salariés ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise, conviennent, par le présent accord, d'aborder le passage aux 35 heures dans un cadre plus large que celui défini par la loi.

De ce fait, les négociations engagées entre les partenaires sociaux ont un caractère global puisqu'elles traitent de la réduction et de l'aménagement du temps de travail, mais également de l'emploi, de l'annualisation, de la formation professionnelle qualifiante et de la gestion des fins de carrière.

Ces négociations doivent permettre de définir une organisation du travail conciliant d'une part, l'intérêt des salariés, et d'autre part, le maintien de la compétitivité de l'entreprise qui conditionne le volume de ses ventes et donc l'emploi. Elles devront donc atténuer les effets que les dispositions légales prévues sont susceptibles d'entraîner sur les prix de revient de nos produits. Le passage aux 35 heures, avec compensation salariale, entraîne, en effet, un relèvement instantané du coût du travail.

Cette augmentation a un impact direct sur les prix de revient, non seulement par l'accroissement de la masse salariale (l'industrie automobile connaissant toujours un fort taux de main d'œuvre) mais également par la hausse du coût de nos achats, aujourd'hui largement effectués en France, constitués eux aussi, d'une part importante de salaires. Compte tenu de la nécessaire compétitivité à laquelle notre entreprise est tenue dans le contexte international actuel, elle ne peut augmenter ses prix de vente sans incidence sur son activité et par conséquent, sur l'emploi.

La réduction du temps de travail ne doit pas mettre l'entreprise en difficulté concurrentielle face aux constructeurs, dont l'essentiel des sites de production et d'achats sont situés en dehors du territoire français. En effet, notre entreprise reste directement exposée à une concurrence internationale qui souvent fabrique des véhicules en supportant des frais de personnel moins importants que les nôtres.

Il est donc indispensable et opportun, à l'occasion de cette négociation, de définir de nouvelles organisations du travail qui intègrent les spécificités et les contraintes de l'industrie automobile en général, mais aussi les caractéristiques propres de notre dispositif industriel qui reste majoritairement ancré dans le territoire français.

Dans les prochaines années, le marché automobile européen connaîtra sans doute une croissance relativement faible qu'il est possible d'estimer comprise entre 1 et 2 % par an. Ce marché correspond en effet pour l'essentiel au renouvellement des véhicules dans un parc déjà très important avec un taux d'équipement des ménages assez élevé. Ce faible accroissement résulte de l'accession de certains ménages à la seconde, plus rarement à la troisième voiture.

Entre 1990 et 1997, malgré la réalisation d'importants gains de productivité, notre Groupe a connu un déficit de croissance par rapport à ses principaux concurrents ; notre ambition consiste à combler ce retard.

Hors Europe, il est probable que les marchés, s'ils progressent plus, seront alimentés par des fabrications délocalisées imposées par les différentes réglementations des pays concernés.

Au-delà de cette croissance faible, le marché automobile se caractérise avant tout par une très forte variabilité de la demande. Ces variations peuvent atteindre plus ou moins 20 % d'un mois à l'autre. Le marché automobile présente en effet un caractère saisonnier.

D'autres variations résultent des cycles de vie des produits qui, tout au long de leur existence, sont fabriqués à des cadences journalières qui ne restent pas constantes. Le choix des clients est enfin largement tributaire des offres de la concurrence.

Toutes ces sources de variations entraînent d'importantes fluctuations dans la charge instantanée de nos usines, pour lesquelles il nous faut trouver les meilleures solutions.

Le stockage des véhicules en période basse, n'est pas envisageable : outre leur coût financier inacceptable, les véhicules ainsi produits, sans demande identifiée, et immobilisés en attente d'écoulement dans les réseaux de vente, ne correspondent naturellement plus à la demande des clients. Pour contrebalancer ces variations, la mise en place récente d'une politique de plateformes pouvant accueillir, dans le même centre de montage, des véhicules du même segment des deux marques permettra de lisser une partie des écarts, mais ne suffira pas à réduire l'essentiel des fluctuations.

L'exigence de souplesse est donc une composante majeure du fonctionnement de l'industrie automobile, d'autant plus que deux autres caractéristiques viennent renforcer les rigidités :

- Les investissements, longs à définir et à réaliser, représentent une part importante des engagements financiers de l'entreprise ; la plus grande partie de ceux-ci est constituée par des équipements spécifiques, c'est-à-dire liés à une famille de véhicules, ce qui rend le plus souvent impossible les rééquilibrages de la production entre les sites.
- La main d'œuvre reste une caractéristique majeure de notre industrie et si sa part relative dans la valeur ajoutée a diminué du fait de l'introduction de l'automatisation, elle reste très importante. En conséquence, une certaine stabilité doit être recherchée dans la programmation et la répartition des véhicules. Elle est le gage de meilleures conditions de travail et de qualité de fabrication des voitures.

En outre, le personnel de notre Groupe présente une moyenne d'âge élevée, en général supérieure à celle de certains de nos concurrents étrangers. Ce ne sont ni la technicité, ni la compétence de ce personnel qui sont en cause, mais une moindre adaptabilité aux évolutions parfois brutales que connaît notre industrie et une moindre souplesse face aux nécessités de la polyvalence et de la capacité à acquérir vite de nouvelles connaissances.

La rigidité induite par l'ensemble des contraintes évoquées ci-dessus ne peut être atténuée qu'en apportant une souplesse relative par des variabilités appropriées des temps d'ouverture des ateliers, donc par une certaine modulation des horaires de travail pratiqués par le personnel, à condition qu'ils soient socialement acceptables et qu'ils restent dans les limites définies par la loi et les Conventions Collectives. Il est donc nécessaire d'adopter des dispositions qui permettent un rajeunissement rapide de notre population au travail, étant entendu qu'un nouvel équilibre, permettant un meilleur emploi du personnel ayant passé de nombreuses années dans l'entreprise est maintenant activement recherché. Mais les postes correspondants ne seront pas disponibles avant au moins 5 ans.

Un mécanisme transitoire permettant une cessation anticipée d'activité, couplé avec des embauches compensatrices doit contribuer au rajeunissement rapide des effectifs.

Les parties signataires ont donc recherché le compromis le plus large permettant :

- d'éviter toute dérive dangereuse des coûts de production sans léser la rémunération des salariés,
- d'utiliser au maximum les installations afin de diminuer ou de différer certains investissements lourds,
- de répondre aux fluctuations des demandes de la clientèle en améliorant les souplesses de fonctionnement des moyens industriels,
- d'offrir des souplesses aux salariés dans l'utilisation des temps libérés par la réduction et l'organisation du temps de travail,
- d'ouvrir plus largement à tous les salariés le libre accès à la formation en les incitant à prendre en compte leur propre développement personnel,
- de favoriser l'amélioration des conditions de travail et l'ergonomie des postes et de lancer une étude approfondie sur ces thèmes,
- d'assurer le maintien d'un maximum d'emplois au regard du volume d'heures travaillées dans l'entreprise,
- de développer et d'encourager le temps partiel,
- de prévoir des dispositions d'adaptation des effectifs,
- de favoriser l'embauche de personnel plus jeune assurant le rajeunissement de la pyramide des âges.

L'entreprise veillera à limiter la fréquence des changements d'horaires de travail préjudiciables à la vie des salariés.

Les mesures exposées dans le présent accord constituent donc un ensemble de dispositions et de mécanismes dont la combinaison négociée ensuite au sein de chaque établissement doit constituer l'application concrète des principes exprimés ci-dessus.

Elles s'inscrivent dans l'ensemble du dispositif conventionnel de la Métallurgie, et notamment des accords nationaux professionnels des 23 février 1982, 17 juillet 1986, 24 juin 1991 et 7 mai 1996. Les négociations ont fait référence à l'accord du 28 juillet 1998, sous réserve des évolutions législatives et conventionnelles à venir dans le domaine de la durée du travail.

## **INTRODUCTION**

Afin de donner une vision synthétique de l'ensemble du dispositif mis en œuvre dans l'accord du 4 mars 1999, ses différents avenants, et dans d'autres accords signés ultérieurement s'y rapportant, les parties ont convenu d'établir cette synthèse. Elle n'a pas pour vocation de les remplacer. Il a été décidé de ne pas reprendre les dispositions relatives à la formation, celles-ci faisant l'objet d'un accord à part entière signé le 15 avril 2005, de retirer également toutes les dispositions ponctuelles instaurées lors de la mise en place de l'accord initial.

## CHAPITRE 1 : CHAMP ET DATE D'APPLICATION

~~Le présent accord~~ La présente synthèse reprend les accords et avenants relatifs à l'organisation et à la durée du travail qui concernent l'ensemble des salariés des établissements de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A. ~~dont la liste figure en annexe 1.~~

Les dispositions du chapitre 6 ne sont applicables qu'aux salariés Cadres ou à ceux pour lesquels l'horaire collectif ne peut être réellement appliqué.

~~Le présent accord entrera en vigueur simultanément dans l'ensemble des établissements, au plus tôt le 1er septembre 1999.~~ Au sein de chaque établissement, des mesures propres, adaptées aux spécificités de l'établissement, devront être mises en œuvre.

Cette mise en œuvre locale se fera par la négociation. Si un accord local n'a pu être conclu à la date de mise en œuvre de l'ensemble des accords, c'est le présent accord qui s'appliquera à l'établissement concerné. Aucun accord local ne pourra être contraire aux dispositions du présent accord. L'accord est susceptible d'être modifié, par avenant, pour tenir compte des éventuelles modifications législatives et conventionnelles.

Une commission centrale de suivi, dont la composition et le rôle sont définis à l'article ~~9-2 1~~ du Chapitre 9, sera mise en place ~~dans les six mois qui suivront la signature de cet accord.~~

## CHAPITRE 2 : LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

### Article 1 - Durée effective du travail

La nouvelle réglementation, et en particulier l'article L 3121-1 du code du travail, a introduit une définition du temps de travail conforme aux directives européennes :

Le temps de travail effectif est le 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.

Lors de la présente négociation, les partenaires sociaux ont procédé à un examen des usages et pratiques de l'entreprise en matière de temps de travail effectif et de temps assimilé à du temps de travail effectif.

La durée conventionnelle du travail dans l'entreprise est fixée à 35 heures de travail effectif en moyenne hebdomadaire, ~~au plus tôt le 1er septembre 1999~~, comme défini au Chapitre 4.

Cet horaire pourra être apprécié sur une période de plusieurs semaines, dans le cadre d'un cycle ou sur l'année, selon les modalités et les mécanismes définis dans la présente synthèse. Cet horaire de travail s'entend du temps de travail effectif.

Par convention, conformément à la législation, ~~contrairement à l'usage de l'entreprise~~, les temps de pauses rémunérées sont ~~désormais~~ exclus du temps de travail effectif, tant pour le calcul des durées maximales de travail, que pour l'appréciation des droits tirés du décompte et du paiement des heures supplémentaires ainsi que du repos compensateur.

Compte tenu de ces précisions sur la nature des pauses, les parties signataires entendent donner à celles-ci une définition et une application rigoureuse.

## **Article 2 - Définition des pauses**

Les temps de pause s'entendent comme des temps d'inactivité comportant une maîtrise de son temps par le salarié. Cette pause doit être réelle et délimitée dans le temps ; le salarié, qu'il soit procédé ou non à son remplacement, ne doit pas garder le contrôle et la responsabilité de l'outil de travail. Les établissements s'engageront, compte tenu des usages et des impératifs de production, à garantir une organisation de ces pauses de telle sorte qu'elles répondent aux conditions exprimées ci-dessus, notamment dans le cadre des travaux en postes individuels et dans les services. L'organisation de ces pauses fera l'objet d'une définition claire dans chaque unité de travail. Dans le cas où les conditions de production nécessiteraient des prises de pauses collectives et simultanées, les accords d'établissements prévoiront l'organisation du remplacement des salariés.

Les parties signataires conviennent que, dans l'organisation du travail, les pauses applicables à l'ensemble du personnel de l'entreprise sont égales à 5 % du temps de travail, ce qui correspond, pour un contrat à temps plein de 35 heures de travail effectif à 1h45 minutes de pause, soit 36h45 minutes de temps payé.

*Les parties conviennent de simplifier le régime du salaire de base, en intégrant dans la rémunération du temps de travail effectif, les sommes versées au titre de ces pauses.*

*(accord salarial 2003, article 4 du 23 janvier 2003)*

Les pauses ne sauraient se confondre avec les interruptions de séances destinées à la prise du repas. Celles-ci ne changent pas de nature et ne sont pas considérées comme du temps de travail. Les pauses sont d'un minimum de 20 minutes pour une séance de 6 heures de travail effectif.

La modification du statut des temps de pause sera sans incidence sur les productions horaires exigées ; les règles de mesures du temps et les coefficients de repos liés à chaque opération élémentaire sont inchangés.

## **Article 3 - Autres temps assimilés à du temps de travail effectif**

D'autres périodes payées par l'employeur sont assimilées à du temps de travail effectif sans toutefois entrer dans le décompte de celui-ci. Les jours fériés, légaux ou locaux, ainsi que les fêtes patronales déjà en usage à la signature *de l'accord initial*, l'ensemble des absences indemnisées ainsi que les temps de formation, *hors dispositif de type DIF hors temps de travail*, sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires. Ils restent exclus pour la détermination des plafonds, l'imputation sur le contingent d'heures supplémentaires et le bénéfice du repos compensateur.

#### **Article 4 - Le contingent des heures supplémentaires**

Sont considérées comme supplémentaires, les heures de travail effectif excédant l'horaire légal de travail.

Dès l'entrée en application de l'accord, les heures effectuées au-delà de 35 heures seront considérées, pour leur paiement et le repos compensateur qui s'y attache, comme des heures supplémentaires. Elles seront versées dans les conditions prévues au Chapitre 4.

Le contingent d'heures supplémentaires applicable est le contingent prévu par la réglementation applicable pour la branche professionnelle de la métallurgie.

Toute modification de la législation ou de la convention collective de branche emporterait de plein droit la résiliation de cet article au profit des nouveaux volumes d'heures supplémentaires qui pourraient être définis.

~~Le calcul des heures supplémentaires, pour l'ensemble du personnel, se fera dans le cadre d'un mécanisme d'annualisation dont l'organisation et les modalités de décompte sont précisées au chapitre 4.~~

#### **Article 5 - Le paiement des heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires donneront lieu aux majorations légales.

#### **Article 6 – Temps d'habillage et de déshabillage**

Suite aux dispositions de la loi du 19 janvier 2000 relatives à l'opération d'habillage/déshabillage, il a été convenu au cours de cette négociation, de définir une contrepartie spécifique et supplémentaire.

Celle-ci ~~est fixée~~ a été fixée à 100 francs/mois pour l'ensemble du personnel ouvrier. Cette mesure ~~prendra~~ a pris effet par anticipation à la date du 1<sup>er</sup> octobre 2000 et ~~sera~~ a été intégrée dans le salaire de base. (*accord du 29 mars 2000, article 2*).

#### **Article 7 - Les maxima quotidiens et hebdomadaires**

Les maxima quotidiens, hebdomadaires ainsi que ceux appréciés sur plusieurs semaines restent ceux applicables en vertu de la loi ou des conventions collectives ou accords nationaux.

Un bilan des fluctuations d'horaires hebdomadaires sera présenté à la Commission Centrale de Suivi prévue à l'article 1 Chapitre 9.

#### **Article 8 - Temps de repos entre deux séances de travail**

Les établissements pourront déroger, par accord, au principe des 11 heures consécutives de repos entre deux séances de travail sans toutefois réduire ce temps de repos à moins de 9 heures consécutives au minimum.

Guidée par des impératifs d'organisation de la production, et afin d'assurer les rotations d'équipes les plus harmonieuses, cette dérogation ne pourra s'appliquer qu'une fois par semaine et dans le cadre de l'accomplissement de séances supplémentaires. En contrepartie, un repos équivalent de 2 heures sera accolé au repos de 11 heures précédant ou succédant à l'aménagement défini ci-dessus.

Dans le cas d'un déplacement professionnel, en accord avec la hiérarchie, des aménagements seront prévus afin de permettre un repos de 11 heures consécutives entre la fin du déplacement et la reprise de la séance de travail.

### **Article 9 - Réduction du temps de travail et contrepartie salariale**

L'objectif pour les partenaires sociaux ~~est~~ ~~était~~ de permettre le maintien intégral des rémunérations ~~actuelles~~ après réduction du temps de travail. Ils ~~conviennent~~ ~~ont convenu~~ que l'entrée en vigueur de l'accord ne peut pas constituer un obstacle aux négociations à venir sur la politique salariale de l'Entreprise.

#### **Article 9.1 - Rémunérations de base**

Il ~~est~~ ~~a été~~ décidé de majorer le taux de base horaire incluant l'ancienneté et la Prime d'Evolution Garantie, de 4,8 % de façon à ce que le taux mensuel, plus ancienneté, soit maintenu au même niveau, en valeur absolue, compte tenu de la réduction du temps de travail effectuée à la date d'application du présent accord, et des temps de pauses payées.

#### **Article 9.2 - Primes d'inconvénient d'horaires et de conditions de travail**

Les éléments variables de la rémunération, ~~seront-ont été~~ compensés globalement de la même façon que les rémunérations de base.

## **CHAPITRE 3 : AMENAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LA SEMAINE OU DANS LE CADRE D'UN CYCLE DE PLUSIEURS SEMAINES**

L'entrée en vigueur des mécanismes d'organisation du temps de travail ci-après décrits est subordonnée à l'adoption, au niveau des établissements, des régimes de travail les mieux adaptés aux situations locales conformément au chapitre 1 du présent accord.

Les négociations locales seront mises à profit pour simplifier au maximum les régimes de travail en usage et permettre les prises de repos les plus longues possibles entre les changements d'équipes.

### **Article 1 - Répartition du travail sur 3, 4, 5 ou 6 jours**

Dans le respect des limites maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail et sans préjudice des dispositions légales relatives au repos dominical, le travail, dans le cadre des cycles à temps plein, pourra être organisé sur 3, 4, 5 ou 6 jours par semaine, et ce après accord local dans chaque établissement ou, à défaut par application des dispositions du Chapitre 1 ~~précisées ci dessus~~.

L'utilisation du samedi en régime ordinaire de travail sera strictement limitée aux nécessités liées aux besoins de la production. Elle sera limitée le plus possible dans le temps.

Le recours à ce type d'horaire nécessite la mise en place d'équipes complémentaires.

Lorsque le travail du samedi est intégré dans un régime ordinaire et régulier, ce régime bénéficiera d'une compensation particulière liée à cet inconvénient. Il en sera de même à l'occasion d'une séance de samedi exceptionnel non comprise dans le régime habituel de l'intéressé.

~~Cette compensation sera de 2 % supérieure à la rémunération horaire moyenne d'un régime en alternance sur deux équipes, sur cinq jours du lundi au vendredi par samedi travaillé. Cette compensation ne pourra pas être inférieure aux majorations légales prévues en matière d'heures supplémentaires et repos compensateur s'il y a lieu, dans le cas où ces séances du samedi seraient valorisées en heures supplémentaires lors du solde annuel des variations d'horaires, elle ne se cumulera pas avec ces majorations légales.~~

La compensation peut prendre une forme pécuniaire avec le paiement d'une majoration de 45 % de la rémunération perçue au titre des heures effectuées le samedi ou la forme d'un repos compensateur de remplacement sous forme de repos égal à 50 % des heures effectuées le samedi. Elle ne se cumulera pas avec les majorations légales.

~~Cette compensation est versée sous forme d'un repos égal à la moitié des heures effectuées par samedi, si le salarié le souhaite.~~

La compensation par défaut est le paiement de la majoration 45%. Les salariés peuvent choisir, par dérogation, le repos.

Ces dispositions sont applicables aux 6<sup>èmes</sup> séances hebdomadaires.

~~Les éventuelles majorations légales ou conventionnelles, ou repos applicables aux autres heures, non cumulables avec les majorations précédentes, sont attribués annuellement, au mois de février, en fonction du solde de la modulation annuelle. Pour ces heures collectives effectuées au-delà de l'horaire habituel de travail, cette majoration de 25% est calculée chaque semaine et payée mensuellement. Les salariés ont, sur demande, la possibilité de convertir ce paiement en repos équivalent.~~

~~En fin d'année, cette majoration ou le repos équivalent, ne se cumulent pas avec les majorations légales. (Accord 23 juin 2004, article 1 et accord 13 décembre 2007)~~

La réduction du temps de travail peut donner lieu, soit à une baisse hebdomadaire moyenne de la durée du travail, soit à une diminution du travail effectif quotidien, soit à l'attribution de journées ou demi-journées non travaillées, à la demande du salarié.

Les modalités pratiques d'organisation des régimes de travail sur la semaine et des temps de repos qui y sont liés, sont définies lors des négociations locales.

Ces régimes devront s'inspirer des régimes types décrits en annexe 1, avec les rémunérations qui en dépendent définies au niveau central.

Une prime d'un montant de 6,6-€12 € par séance sera accordée à partir du 1<sup>er</sup> mars 2000 1<sup>er</sup> mars 2012 pour toute séance supplémentaire de travail comportant au minimum 4 heures de présence effective, hors samedis, dimanches et jours fériés. (accord du 29 mars 2000, article 7 et accord du 23 janvier 2003, article 10, accord salarial du xx mars 2012, article 10)

## **Article 2 - Organisation en "Journée" ou en 2, 3 équipes ou plus**

En fonction des impératifs de production, le travail peut être organisé en "journée" ou en 2 équipes ou plus. Les accords passés au niveau local définissent le nombre d'équipes et les heures d'arrivée et de départ.

Le travail en 3 équipes est strictement limité aux nécessités liées aux besoins de l'organisation de la production.

S'agissant des salariés travaillant en "journée", les accords définissent les plages horaires permettant un étalement des heures de sortie et d'entrée du personnel ou une organisation différente permettant des départs coordonnés dans le cas notamment de transports collectifs de personnel de "journée" et d'équipes.

Un tableau récapitulatif de tous les régimes de travail existants dans l'établissement, y compris les horaires et l'organisation des temps de pause, devra être annexé aux différents accords locaux.

Les régimes de travail ainsi définis peuvent être modifiés pour tenir compte de la variation des niveaux de production.

Si ces modifications ont pour effet d'instituer, au sein de l'établissement, un nouveau régime de travail non prévu par l'accord d'établissement, ce régime n'entrera en vigueur qu'après consultation des instances de représentation du personnel. Un délai de prévenance de 2 mois au moins avant la mise en œuvre sera garanti, sauf circonstances exceptionnelles, telles que notamment rupture d'approvisionnement, panne sérieuse de fluides, de machines ou de processus, travaux de sécurité, intempéries ou catastrophe naturelle, hausse imprévue de la demande, après information des instances représentatives du personnel compétentes.

De la même manière, si pour des raisons d'organisation, l'établissement se trouvait dans l'obligation de procéder à des changements de cycles de travail à partir de régimes de travail existants, le délai de prévenance serait de deux mois au moins avant la mise en place du nouveau cycle de travail, sauf circonstances exceptionnelles définies ci-dessus.

Ce délai de prévenance ne se confond pas avec les délais habituels de prévenance en usage dans les établissements, délais relatifs aux modifications de séances de travail dans un cycle ou dans un régime de travail habituel, soit 30 jours à l'avance pour les prévisions "fermes" et 60 jours de prévision à l'avance pour le programme "indicatif".

## **Article 3 - L'aménagement du temps de travail dans le cadre d'un cycle**

Les régimes de travail peuvent être organisés par cycle ne pouvant excéder une période continue de 12 semaines. Dans ce cadre, la réduction du temps de travail peut se faire en moyenne sur l'ensemble de la période ainsi définie. ([A l'exception de l'article 11.2.1 de la présente synthèse](#))

Les établissements chercheront à mettre en place des dispositifs d'horaires qui permettent au salarié de bénéficier d'une réduction du temps de travail par le gain de journées entières ou de demi-journées de repos, s'il le demande.

Les heures excédant l'horaire légal de travail effectif à l'issue du cycle seront systématiquement affectées dans le compte personnel de l'intéressé, dans les conditions définies au chapitre 4.

#### **Article 4 - Négociation annuelle sur l'organisation du temps de travail**

Conformément à la législation, une négociation annuelle sur l'organisation du temps de travail, se tient dans chaque établissement.

Elle envisage notamment la mise en œuvre des dispositions de l'accord d'entreprise et leur nécessaire adaptation locale, ainsi que le positionnement précis des congés payés.

La procédure de négociation annuelle sur l'organisation du temps de travail au niveau des établissements respecte l'ordre des opérations suivantes :

- première réunion de présentation et de négociation avec les Organisations Syndicales (configurations des congés d'été envisagées et principes du calendrier de travail choisi avec les dates retenues);
- recueil de l'avis conforme des délégués du personnel sur le principe du fractionnement en cas de fermeture de l'établissement et consultation sur l'ordre des départs.  
Ce recueil d'avis conforme s'effectuera au cours de réunion, par bulletin secret, à la majorité des membres présents ayant voix délibérative ;
- deuxième réunion de négociation de l'avenant local. ;
- consultation du Comité d'Etablissement sur les dates de fermeture et le positionnement des congés flottants fin janvier ;
- finalisation et signature de l'avenant local fin janvier.
- ~~Un point d'application du dispositif congés (dispositions centrales et spécificités locales) est réalisé à partir du mois de février de chaque année et permet notamment d'examiner les taux de satisfaction des demandes de prise de congés individuels~~

*(accord congés 12 décembre 2003 chapitre II, et Accord congés du 13 décembre 2010, Chapitre VI)*

#### **Article 5 - Programmation indicative de la répartition de la durée du temps de travail**

Chaque établissement apportera, en sus de la définition du calendrier des congés et des éventuelles modifications des régimes horaires, un éclairage sur le programme annuel de production et ses fluctuations ainsi que sur la répartition de la durée du travail sur la période. Cette information sera donnée, lors de la négociation annuelle sur l'organisation du temps de travail **qui fait l'objet d'un accord spécifique.**

De plus, le programme indicatif de production sera précisé chaque mois lors de la réunion ordinaire des Comités d'Etablissement. Il en résultera la fixation du nombre et de la nature des séances de travail, en plus ou moins par rapport aux cycles normaux de travail ainsi que des modifications d'horaire. Ceux-ci seront précisés avec une vision d'un mois ferme et de deux mois prévisionnels. (*accord congés 12 décembre 2003 chapitre II*)

### **Article 6 – Délais de prévenance en cas de modification de programmation**

Lorsque l'entreprise est amenée à modifier le calendrier de travail du mois en cours, une information des instances représentatives du personnel compétentes et du personnel concerné doit être faite avec un délai minimum de 7 jours. Ce délai ne peut être réduit qu'en cas de circonstances exceptionnelles, telles que rupture d'approvisionnement, panne sérieuse de fluides, de machines ou de processus, travaux de sécurité, intempéries ou catastrophe naturelle.

Dans cette hypothèse, les mesures suivantes seront respectées :

- Séance supplémentaire programmée à moins de 7 jours :

Pour chaque séance supplémentaire collective supérieure à 3 heures, une prime de ~~10~~€ 12,30 € sera versée, si le délai de prévenance pour sa mise en œuvre est inférieur à 7 jours.

- Modification à la baisse du programme indicatif, à moins de 7 jours :

- Bien qu'imprévisibles par nature, certaines circonstances exceptionnelles évoquées ci-dessus, peuvent laisser le temps suffisant pour prévenir le personnel de l'annulation d'une séance de travail programmée.

Le délai de prévenance pour ces cas exceptionnels, est alors fixé à 16 heures. Il permettra à chaque salarié d'être informé de l'annulation de sa séance suivante avant de quitter son lieu de travail.

- Au terme de ces 16 heures, si l'information faite au personnel comportait encore des incertitudes quant au maintien ou non de l'activité, un dispositif complémentaire et connu (numéro vert, radio locale, ...) sera mis en place afin de rendre compte de la décision finale, laquelle ne pourra être énoncée moins de 4 heures avant le début de la séance en cause.

- Dans les autres cas de circonstances exceptionnelles, lorsque le lieu ou le moment de déclenchement de l'aléa affecte une activité concourant rapidement et directement au flux (ex : panne sur process montage, intempéries), le délai de prévenance de 16 heures peut ne pas être respecté.

Si le délai est compris entre 4 heures et 8 heures, le salarié sera dédommagé au titre de la perturbation causée, par le versement d'une prime de ~~10~~€ 12,30 €.

En deçà de 4 heures, la séance de travail sera maintenue et la Direction mettra en place des activités de remplacement (formation, 5S,...). (*Accord congé du 12 décembre 2003 article 3 Chapitre II et accord salarial du 16 mars 2012, article 10*)

## **Article 7 – Modalité de récupération des séances annulées pour « accidents, intempéries et force majeure »**

La loi prévoit la possibilité de récupération des heures perdues par suite d'interruption collective de travail résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure (article L.3122-27 du Code du travail).

Confrontés à ces situations dans de nombreux sites, entraînant parfois une accumulation de séances à récupérer et des modalités de rattrapage disparates, la Direction et les Organisations Syndicales ont souhaité définir un réglage commun à l'ensemble des sites.

### **Article 7.1 - Situations visées**

Conformément à la loi, la récupération s'inscrit dans les cas de causes accidentelles, d'intempéries ou de force majeure.

- Causes accidentelles : les cas visés concernent des situations exceptionnelles de l'entreprise, comme la rupture d'un cubilot en fonderie, la casse mécanique d'une presse, la casse d'une mécanisation en ligne de peinture, ferrage ou montage ...

Les arrêts de production dus à des pannes à caractère répétitif, révélant une fiabilité insuffisante, ne sont pas liés à une cause accidentelle.

- Intempéries : il s'agit d'intempéries subies par le site, comme le blocage du réseau de circulation par arrêté préfectoral ou un orage perturbant les automatismes de production ...

- Force majeure : il s'agit d'événements extérieurs au site, telles qu'une rupture d'alimentation en énergie ou la rupture d'approvisionnement pour lesquelles il n'y a pas de solution palliative.

### **Article 7.2 : Période de récupération**

Si l'interruption collective de travail intervient alors que des H- ont été programmées pour la période et annoncées (même en prévisionnel) au CE, le besoin de rattrapage n'existe pas. Il est alors procédé à une modification du calendrier des H- : les heures perdues deviennent définitivement des H-.

A l'inverse, si le besoin de rattrapage existe, les heures perdues seront récupérées. Afin d'éviter des rattrapages trop décalés dans le temps, le délai de récupération légal de 12 mois est ramené à 6 mois pour les récupérations d'heures perdues pour « accidents, intempéries et force majeure ». Les heures non récupérées au terme de ce délai seront qualifiées d'H-.

### **Article 7.3 : Limitation du nombre de séances récupérables**

Afin d'éviter un effet d'accumulation d'heures à récupérer, les parties conviennent de limiter à 4 par salarié et par année civile, le nombre de séances récupérées pour « accidents, intempéries et force majeure ». Pour les équipes qui, à la date de signature de l'accord, auraient plus de 4 séances à récupérer, les séances « en dépassement » (au-delà de 4) seront qualifiées en H- au 1<sup>er</sup> mars 2007.

Les horaires des séances de récupération seront aménagés localement pour tenir compte des horaires habituellement pratiqués pour les séances H+ (exemple : horaire du samedi). Les éventuels reliquats d'heures non récupérées seront traités en H-. (*accord du 28 février 2007, chapitre II*)

### **Article 8 - Les horaires réduits de fin de semaine (VSD/SDL/SD)**

En application des dispositions légales et conventionnelles, les accords locaux pourront instituer des horaires réduits de fin de semaine. Ils définiront la durée de travail applicable et les modalités d'organisation sur la semaine.

Ces cycles de travail devront permettre une utilisation optimale des équipements industriels et de services. Ils donneront lieu au paiement des majorations dues légalement et conventionnellement. Un cycle d'horaires réduits de fin de semaine a, de par la loi et les conventions, une durée inférieure à la limite des 35 heures. De ce fait, la baisse du temps de travail sera sans incidence sur la durée du travail des salariés suivant ce régime. Une compensation salariale sera attribuée aux salariés concernés à l'application de l'accord, pour tenir compte de la particularité de ce régime.

Cette compensation, équivalente à la réduction du temps de travail dont bénéficient les autres régimes, ~~sera~~ ~~a été~~ égale à 4,8% de leur taux de base horaire.

L'instauration de ce type de régime ne peut répondre qu'à des circonstances de production et de volumes rendant impératif le travail de fin de semaine.

Pour les régimes de fin de semaine dits « permanents », les régimes horaires intégreront une épargne hebdomadaire de 30 minutes pour permettre un crédit positif pour faire face à des suppressions de séance. Cette épargne est créée sans diminution de la rémunération mensuelle.

En fin d'année, si le solde des heures réellement travaillées excède la durée moyenne de l'horaire, les heures collectives excédentaires viendront créditer la réserve du salarié selon les modalités habituelles. (*accord 5 juillet 2005, article 5-2*)

### **Article 9 - Le travail de nuit et le travail en continu**

#### **Article 9.1- le travail de nuit**

Le travail de nuit est proposé prioritairement à du personnel volontaire. Les parties signataires du présent accord reconnaissent le libre accès au régime de travail de nuit pour le personnel féminin : il sera alors strictement volontaire. Les accords locaux interviendront pour définir les éventuelles modalités d'accès à ce régime de travail et les aménagements possibles.

#### **Article 9.2 le travail en continu**

Pour le travail en continu, pour lequel les horaires sont répartis de façon à assurer une utilisation maximale des équipements industriels et de services, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, l'annexe 3 de l'accord national professionnel du 23 février 1982 prévoit une limitation de la durée hebdomadaire du travail.

~~Une compensation salariale sera attribuée, à l'application de l'accord, aux salariés suivant les régimes visés en 3.5.1 et 3.5.2, qui ne bénéficient pas de la baisse d'heures, pour tenir compte de la particularité de ces régimes.~~

~~Cette compensation, équivalente à la réduction du temps de travail dont bénéficient les autres régimes, sera égale à 4,8% du taux de base horaire.~~

## **Article 10 – La nuit variable**

### **Article 10.1 - Les caractéristiques générales du temps partiel aménagé adapté à l'équilibre de la nuit variable**

Une équipe de nuit variable est basée sur des contrats de travail à temps partiel aménagé. Les articles suivants définissent les caractéristiques du temps partiel adapté à la nuit variable.

#### **Article 10.1.1- Salariés concernés**

Les salariés ouvriers et ETAM, sont affectés dans l'équipe de nuit variable sur la base du volontariat (signature d'un contrat de travail ou d'un avenant à temps partiel).

Cette signature de contrat de travail ou d'avenant sera précédée d'une information individualisée sur les horaires, la rémunération, les modalités de décompte des congés, l'impact retraite, ...

Ces contrats de travail à temps partiel sont proposés dans le cadre de cet horaire collectif à temps partiel.

Les équipes de fonctions d'appui, nécessaires à la réalisation de la production, accompagneront les équipes de production sur la même base horaire contractuelle. Cependant le site pourra être amené à faire travailler quelques équipes de fonction d'appui dans un horaire de nuit complet (cas par exemple de la maintenance, dont l'activité notamment la réalisation du préventif, nécessite l'arrêt des installations). Les précisions seront données par le site au moment de l'information et la consultation des instances représentatives du personnel.

#### **Article 10.1.2 - Période de référence**

La durée du travail s'apprécie sur une période de référence pouvant aller jusqu'à 12 mois (année glissante).

La période de référence standard pour une équipe de nuit variable est définie à 12 mois.

Elle est définie et s'applique de manière collective, de date à date. Elle peut donc être mise en œuvre « à cheval » sur 2 années civiles.

Comme décrit à l'article 11.1.2, l'initialisation d'une équipe de nuit variable nécessite l'information et la consultation des instances représentatives du personnel compétentes. La date de démarrage de la période de référence (concomitante à la date de démarrage de l'équipe de nuit variable) sera définie par l'établissement lors de cette information / consultation.

Selon les conditions et contraintes, la période de référence définie dans cet accord cadre peut être adaptée : l'établissement doit alors déterminer sa propre période de référence par le biais de la conclusion d'un avenant local.

### **Article 10.1.3 - Durée du travail et limite des heures complémentaires**

La durée du travail hebdomadaire moyenne s'apprécie à l'issue de la période de référence.  
La durée hebdomadaire de référence d'une équipe de nuit variable sera définie localement et ne pourra être inférieure à 22 heures.  
Le rythme de travail de référence pour une équipe de nuit variable sera sur 5 nuits.

Tout au long de la période de référence, le temps de travail hebdomadaire pourra varier :

- de zéro (semaine non travaillée) jusqu'aux limites maximales conventionnelles (40 heures) ;
- avec une durée plancher de 4 heures par séance travaillée (avec bénéfice de l'ICH).

La durée hebdomadaire de référence est établie par établissement lors de l'initialisation de la nuit variable, après information et consultation des instances représentatives du personnel compétentes.

Les heures complémentaires peuvent atteindre :

- au maximum 20% du volume horaire contractuel ;
- sans atteindre le temps de travail d'un salarié à temps plein (34 h 40 pour la nuit).

Les heures complémentaires situées dans la limite de 10% de l'horaire contrat ne donnent pas lieu à majoration. Les heures complémentaires au-delà de cette limite donnent droit à une majoration de 25% (...).

### **Article 10.1.4 - Conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail**

Les conditions de prévenance des salariés affectés à l'équipe de nuit sont identiques à celles prévues dans l'accord cadre portant sur l'amélioration de l'organisation et la durée du travail, la formation et l'emploi du 4 mars 1999, et avenants suivants, ainsi qu'à l'accord du 12 décembre 2003 portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés.

Il est ainsi donné aux membres du CE et aux salariés affectés à une équipe de nuit variable :

- un prévisionnel indicatif sur le programme annuel de production et ses fluctuations, ainsi que sur la répartition de la durée du travail sur la période, au cours de la négociation annuelle sur l'organisation du temps de travail ;
- la précision du programme indicatif de production chaque mois lors de la réunion ordinaire des Comités d'Etablissement, avec une vision d'un mois ferme et de deux mois prévisionnels. Il sera précisé, sur cet horizon, le nombre de séances de travail et les horaires pour chaque semaine de l'équipe de nuit variable ;
- de même, les délais de prévenance en cas de suppression ou d'ajout de séances de travail collectives, sont celles définies à l'article 3 du chapitre II de l'accord du 12 décembre 2003 portant sur la durée effective, l'organisation du temps de travail et les congés.

Le calendrier de travail collectif fait l'objet d'un affichage sur les panneaux direction et d'une communication aux salariés au sein des équipes.

La nuit variable peut, occasionnellement, permettre le rattrapage partiel ou total de pertes de production liées à des aléas, par une modification des horaires de travail dans la semaine en cours, selon les modalités suivantes, découlant des standards allongement d'horaire dit « overtime » déjà élaborés dans les sites du Groupe :

- un délai de prévenance au début de la séance de nuit par une communication de la hiérarchie au personnel concerné, dans le cadre des rituels management ;
- dans la limite maximum hebdomadaire de 4 h 00 par rapport à l'horaire hebdomadaire initialement affiché ;
- dans la limite journalière de 1 h 30 ;
- dans le respect des limites maximales de durée de travail journalières et hebdomadaires.

L'allongement de l'horaire dans ces conditions n'est pas possible dans la nuit du vendredi au samedi, ou la veille d'un jour férié.

Une information des allongements éventuels réalisés au cours du mois est prévue au cours de la séance ordinaire du Comité d'Etablissement.

*(Accord relatif à l'emploi et la flexibilité dans les sites industriels du 11 octobre 2010, articles 1-1-1 à 1.1.4)*

## **CHAPITRE 4 : LE CALCUL DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE CADRE ANNUEL OU PLURIANNUEL**

### **Article 1 - Le principe de l'annualisation**

L'annualisation du temps de travail, sur l'année civile permet de faire varier l'horaire d'une semaine à l'autre sur l'ensemble de l'année. Le calendrier de travail sera défini chaque année dans le cadre de la négociation annuelle au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, pour tenir compte, notamment, des congés supplémentaires éventuels liés aux fêtes locales. Un exemple de décompte est reproduit en annexe 3.

Selon les établissements, les calendriers devront intégrer les organisations différentes des Usines Amont, Unités Terminales et des modes de fonctionnement de l'Amont Technico-Industriel.

L'entreprise pourra faire varier l'horaire collectif à la hausse pour faire face à une augmentation de la demande ou à la baisse, pour s'ajuster à des diminutions conjoncturelles des besoins.

L'annualisation permet également d'assurer un lissage des ressources des salariés.

L'annualisation d'autre part, doit permettre une réduction harmonieuse du temps de travail sur l'année, en coordonnant les impératifs de production et les prises de repos collectifs et individuels en fonction des opportunités du calendrier.

L'annualisation ne devra pas avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire de travail effectif à plus de 46 heures par semaine ou 42 heures sur une même période de 12 semaines.

Le principe de l'annualisation implique la mise en œuvre d'un suivi individualisé du temps de travail. Ce suivi applicable à l'ensemble des salariés se fera à partir d'un compte personnel.

Le temps de travail effectué au-delà de l'horaire prévu sera comptabilisé dans ce compte, dont le fonctionnement est précisé [article 2.1.1 de ce chapitre](#), de telle sorte que pour chaque salarié les temps travaillés chaque semaine au-delà et en deçà de l'horaire hebdomadaire moyen se compensent arithmétiquement sur la période d'annualisation.

Pour accompagner le principe d'annualisation, une prime d'un montant de 500 francs, ~~sera~~ [a été](#) versée à l'ensemble des ouvriers et ETAM à la fin du mois de la mise en application de l'accord.

## **Article 2 - Les principes de fonctionnement du compte personnel**

Ce compte fonctionnera selon les principes suivants :

L'alimentation ainsi que la consommation pourront se faire à titre individuel ou à titre collectif.

Le compte personnel distinguera une ligne de crédit dite de "compte courant" et une ligne de crédit dite de "réserve individuelle".

Le compte courant et la réserve individuelle distingueront une partie collective et une partie individuelle.

### **Article 2.1 - Le compte courant**

#### **Article 2.1.1 - la partie collective**

Les heures effectuées collectivement au-delà de l'horaire affiché viennent créditer la partie collective du compte courant.

Les heures effectuées pendant l'année au-delà et en deçà de l'horaire hebdomadaire moyen se neutralisent arithmétiquement.

~~Afin de permettre aux salariés de percevoir plus rapidement la rémunération correspondant aux heures individuelles ou collectives effectuées au-delà de l'horaire habituel de travail, les heures effectuées au-delà d'un seuil de 7 heures dans un mois civil, seront payées mensuellement.~~

Cette disposition sera ouverte à compter du 1<sup>er</sup> avril de chaque année.

Les salariés pourront, par dérogation, choisir sur demande le non-paiement de ces heures, dans le cadre des règles actuelles.

Le paiement anticipé ne modifie pas la nature des heures effectuées dans le cadre de la modulation (*accord 23 juin 2004 article 2 et accord 13 décembre 2007*)

~~Dans l'hypothèse où l'horaire moyen annuel de 35 heures de travail effectif est dépassé à l'issue de la période d'annualisation, les heures effectuées au-delà de cette moyenne seront transformées, majorées, en repos compensateur de remplacement.~~

Ce repos sera alors reporté dans la limite de 5 jours dans la partie collective de la "réserve individuelle" pour une utilisation décrite [en article 2.2.1](#).

Au-delà des 5 jours, ce repos sera versé dans la partie individuelle de la "réserve individuelle" décrite à [l'article 2.2.2](#).

### **Article 2.1.2 - la partie individuelle**

Les heures effectuées à titre individuel à la demande de la hiérarchie au-delà de l'horaire affiché, viennent créditer la partie individuelle du compte courant.

Le choix entre le repos et paiement pour les H+ individuelles sera rendu possible chaque mois, et non seulement en fin d'année, pour toutes les H+ individuelles, en volontariat et en horaire affiché. *(avenant du 13 décembre 2007, article 2)*

Dès que le temps acquis dans ce compteur est suffisant, chaque salarié peut prétendre au bénéfice d'un jour de repos équivalent.

Ce jour de repos pourra être pris en accord avec la hiérarchie dans la mesure où la limite de 10 % d'absents de personnel de l'équipe ou du groupe de travail n'est pas atteinte. Ce principe n'est valable que dans les secteurs de production.

Les jours non utilisés en repos à l'issue de la période d'annualisation y compris le repos compensateur légal, viendront créditer la partie individuelle de la "réserve individuelle".

### **Article 2.1.3 – Possibilité d'acompte au-delà de 35 heures cumulées dans l'année**

L'accord salarial 2000 avait introduit la possibilité d'acompte au-delà de 35 heures individuelles cumulées.

Cette possibilité est étendue au cumul de toutes les heures effectuées au-delà de l'horaire habituel de travail et épargnées dans les compteurs de la modulation. Le seuil de 35 heures cumulées est maintenu. *(accord du 23 juin 2004, article 3)*

## **Article 2.2 - La réserve individuelle**

### **Article 2.2.1 la partie collective**

La partie collective est créditée par les heures, transformées en repos compensateur de remplacement, effectuées collectivement au-delà de l'horaire légal dans le cadre de l'annualisation, dans la limite de 5 jours.

Cette partie collective, utilisable pour les périodes de faible activité en cas d'insuffisance du compte courant collectif, pourra faire l'objet d'un report pluriannuel. Elle sera plafonnée ~~à 15 jours.~~ **à 10 jours (70 heures)**. Au-delà de cette limite, l'excédent sera versé dans la partie individuelle de la réserve. Une limite basse de - 5 jours (- 35 heures) est également introduite pour la partie collective de la réserve individuelle.

Pour les salariés, cette mesure présente l'avantage, d'éviter une baisse de la rémunération en cas de solde négatif de la modulation jusqu'à - 5 jours.

Ce nouveau plancher permet également de limiter, voire d'éviter, le recours à l'aide publique de chômage partiel, l'entreprise assurant l'avance de la rémunération. *(accord 23 juin 2004, chapitre II)*

### **a) Mise en place du régime d'indemnisation des séances non travaillées en deçà de la limite basse de – 5 jours :**

En deçà de cette limite, les salariés sont aujourd'hui indemnisés à hauteur de 60 %, voire 65 %, au-delà de 150 heures de chômage (*accord du 9 décembre 1999 sur l'indemnisation du chômage partiel*).

- Du 6<sup>ème</sup> au 15<sup>ème</sup> jour non travaillé :

Paiement à 100 %, y compris toutes les primes afférentes au poste et à l'horaire, hors indemnités (ICH et transport).

Ces journées payées et non travaillées seront compensées par des séances supplémentaires au cours des deux années calendaires suivant l'année de modulation en cours, à hauteur de 40 %, soit jusqu'à – 4 jours (imputation dans la partie collective du compteur personnel des salariés concernés).

- Du 16<sup>ème</sup> au 25<sup>ème</sup> jour non travaillé :

Paiement à 100 %, y compris toutes les primes afférentes au poste et à l'horaire, hors indemnités (ICH et transport).

Ces journées payées et non travaillées seront compensées par des séances supplémentaires au cours des deux années calendaires suivant l'année de modulation en cours, à hauteur de 30 %, soit jusqu'à – 3 jours (imputation dans la partie collective du compteur personnel des salariés concernés).

### **b) Imputation des séances effectuées collectivement au-delà de la durée collective du travail**

La compensation des séances non travaillées s'effectuera par le travail de séances supplémentaires positionnées sur des samedis matin ou des jours de semaine habituellement non travaillés (hors jours fériés).

Les majorations attribuées actuellement pour la réalisation de ces séances supplémentaires (majoration du samedi et majorations pour heures supplémentaires) sont maintenues et resteront à la disposition des salariés selon les règles actuellement en vigueur (45 % + part primes + indemnités).

Les jours imputés sur la partie collective de la réserve individuelle, en application de l'article 1, qui ne feront pas l'objet d'une compensation par des séances supplémentaires lors des 2 années calendaires suivant l'année de modulation en cours, resteront acquis pour le salarié.

### **c) Ordre d'imputation des séances supplémentaires de compensation**

Les heures supplémentaires réalisées ultérieurement seront imputées :

- en premier lieu dans les compteurs et réserves collectifs prévus par l'accord du 4 mars 1999 et son avenant du 23 juin 2004, tant que ceux-ci restent négatifs ;

- en second lieu, dans les compteurs chômage annuels dans l'ordre chronologique de leur constitution.

#### **d) Situation des salariés quittant l'entreprise au cours des deux années**

En cas de départ de l'entreprise, la loi prévoit que le salarié perçoit une indemnité compensatrice correspondant au droit acquis dans le compte épargne temps à la date de la rupture.

Si au moment du départ le solde reste négatif, l'écart sera déduit du compte épargne temps. Aucune autre imputation sur des éléments salariaux ou indemnitaires ne sera possible pour solder l'éventuel reliquat de déficit.

*(Accord sur l'indemnisation des journées non travaillées en deçà de la limite basse de moins de 5 jours, 8 mars 2005)*

#### **e) Traitement paie mensuel du chômage partiel aidé par l'Etat**

Du fait des évolutions intervenues en 2009 sur les dispositifs légaux d'indemnisation du chômage partiel, et suite à la convention chômage partiel FNE avec l'Etat, le mode de traitement en paie du chômage pourra être engagé chaque mois, sans impact pour les salariés sur le maintien du paiement à 100% net des journées non travaillées.

*(Accord sur la formation professionnelle et l'indemnisation durant les périodes chômées du 10 avril 2009, article 2.6)*

#### **Article 2.2.2 - la partie individuelle**

La partie individuelle est créditée par :

- les heures dépassant la limite de 5 jours transformées en fin d'année en repos compensateur de remplacement. Ces heures ont été effectuées collectivement au-delà de l'horaire affiché dans le cadre de l'annualisation,
- les heures, effectuées à titre individuel et qui n'auraient pas été neutralisées en cours d'année par des repos,
- les jours de repos non consommés, y compris les jours acquis au titre du chapitre 5 et 6 du présent document,
- ~~les jours de congés acquis au titre du PIEC, et~~ les congés d'ancienneté, à l'initiative du salarié.

Les heures de cette partie individuelle restent à la disposition du salarié, qui, en accord avec la hiérarchie, pourra prétendre à des jours de repos équivalents dans la mesure où la limite de 10 % d'absents dans l'équipe ou le groupe de travail n'est pas atteinte. Ce principe n'est valable que dans les secteurs de production. ~~Au-delà de 5 jours et~~ jusqu'à 120 jours, les heures acquises par le salarié pourront être soit payées, à la valeur du salaire de chacun, soit capitalisées selon son choix.

Le paiement concerne uniquement les heures supplémentaires et complémentaires.

Cette partie de la réserve sera plafonnée à 120 jours. Au delà de cette limite, l'excédent sera traité dans les conditions prévues à l'article 2.2.3.

Pour les salariés âgés de plus de 50 ans, il est admis une dérogation à cette limite, afin de permettre une capitalisation plus importante destinée à favoriser une cessation anticipée d'activité. ~~décrite notamment à l'article 8.2 du présent accord.~~

Pour les ouvriers de fabrication, ainsi que pour les ouvriers hors fabrication travaillant en équipe, il est accordé deux jours de congés supplémentaires par an au titre de l'annualisation et des contraintes liées aux variations d'activité. Pour cette même catégorie, et à partir de 50 ans, il sera ajouté à ce congé un jour par an à 50, 51, 52 et à 53 ans, 2 jours par an à 54 et 55 ans, 3 jours par an à partir de 56 ans. Une majoration de 20% du solde du compte personnel sera effectuée lors de sa liquidation à l'occasion du départ à la retraite ou en préretraite.

Pour les ETAM et les cadres en équipes, il est accordé un jour de congé supplémentaire par an au titre de l'annualisation et des contraintes liées aux variations d'activité.

~~Les salariés qui le souhaitent pourront également alimenter leur "Compte Personnel Formation" décrit en 6.2 à partir des jours accumulés dans cette réserve.~~

~~Un dispositif transitoire instauré par les lois dites « TEPA » du 21 août 2007 et « pouvoir d'achat » du 8 février 2008, permettra aux salariés en équipe d'opter pour le dispositif de « rachat exceptionnel 2008 de jours de repos acquis au 31 décembre 2007 ». Ce dispositif consiste à demander, volontairement, le paiement de 6 journées (maximum) acquises et affectées avant cette date, sur un des compteurs existants. Les jours rachetés sont débités sur la réserve individuelle indemnisable.~~

~~Les salariés en équipe pourront également monétiser jusqu'à l'équivalent de 5 jours de repos (maximum) par an acquis à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, jusqu'au 31 décembre 2009. Le paiement de 5 jours (1 jour annualisation + 4 autres jours de repos) s'impute sur la réserve individuelle indemnisable ou le compte courant individuel.~~

~~Les heures versées dans le compte ou la réserve individuels ont déjà fait l'objet de majorations. Les jours de repos dits « d'annualisation » sont versés dans la RII au taux normal et indemnisés comme tels.~~

~~La réalisation et la monétisation d'heures supplémentaires peuvent contribuer au dépassement des limites hebdomadaires (35 heures) et annuelle (1.607 heures) de la durée du travail, avec en conséquence le bénéfice d'exonérations sociales et fiscales, selon les modalités prévues dans la loi « TEPA » (accord du 28 mars 2008, article 2)~~

### Article 2.2.3 Examen de la réserve individuelle

La réserve individuelle sera examinée à la fin de la période d'annualisation. Chaque salarié recevra un bulletin explicitant son acquisition, sa consommation et les droits consommables.

Les droits excédant le plafond de 120 jours seront systématiquement indemnisés à la valeur du salaire de chacun, à la date du paiement.

A titre exceptionnel, le salarié ou son ayant droit, pourra se faire payer complètement ou en partie les droits acquis, à la fois dans le compte courant ou dans la réserve, à la valeur du salaire à la date de paiement, dans les circonstances suivantes :

- achat de la résidence principale, **et gros travaux fiscalement déductibles**
- mariage ou PACS de l'intéressé,
- naissance d'un 3<sup>ème</sup> enfant, (accord 21 décembre 2005, article 2.1.5)
- difficultés financières particulières, (surendettement par exemple),
- cessation du contrat de travail,

- invalidité de l'intéressé ou du conjoint (2ème ou 3ème catégorie),
- décès de l'intéressé ou du conjoint,
- souscription au P.E.E.,
- Congé Individuel de Formation,
- études supérieures des enfants,
- achat d'un véhicule neuf.

#### **Article 2.2.4 Fermeture des comptes**

En cas de départ de l'entreprise un solde sera fait de l'ensemble des comptes et donnera, s'il y a lieu, au paiement ou à une régularisation.

#### **Article 2.2.5 Les limites basses des aménagements : le chômage partiel**

~~Les parties signataires du présent accord reconnaissent que les aménagements définis ci-dessus constituent des mécanismes qui limitent au maximum le recours au chômage partiel.~~

~~Dans le cas de situation économique défavorable, si le compte destiné à assurer le suivi de l'annualisation présente un débit supérieur à 5 jours, la demande de chômage partiel sera déclenchée. La demande d'indemnisation au titre du chômage partiel pourra donc intervenir avant le terme de la période d'annualisation en fonction de l'évolution prévisible de l'activité de l'établissement. Un examen trimestriel sera fait en vue de définir s'il y a lieu de déclencher la demande au titre du chômage partiel. Le solde de l'indemnisation restant éventuellement à devoir, sera régularisé chaque année ; aucun déficit de journée ne sera reporté dans le compte individuel pour l'année suivante.~~

~~Le personnel soumis aux risques du chômage partiel de nature conjoncturelle est limité à celui dont la mission est soumise directement aux variations de production. (accord 4 octobre 2006)~~

~~L'ensemble des règles relatives au paiement des heures supplémentaires et au déclenchement du chômage partiel sera susceptible d'être révisé dans le cas d'évolution de la réglementation en la matière. Les parties signataires conviennent, par ailleurs, de renégocier, avant fin décembre 1999, les pratiques et accords d'entreprise relatifs à l'indemnisation complémentaire du chômage partiel.~~

#### **Article 3 - Equilibre dans le recours aux H+ individuelles et aux H+ collectives**

Les parties sont convenues de rechercher un juste équilibre dans la nature collective ou individuelle des séances ou des allongements d'horaire au-delà du programme hebdomadaire défini.

Il est rappelé, en particulier, que des séances collectives du samedi (ou dimanche pour équipe de nuit ou autre journée dégagée par le cycle) permettent d'organiser des ponts décidés en concertation, de programmer des journées ou séances de rattrapage suite à des séances collectives annulées ou prévues d'être annulées, de faciliter des départs anticipés ou retours différés de congés annuels, ainsi que de programmer des séances supplémentaires (H+) pour répondre à la demande et à un besoin supplémentaire de volume. (Annexe 4)

- Sur l'année, il est précisé que chaque salarié ne pourra être sollicité plus de 11 séances H+ collectives (ou 77 heures, dans le cas d'allongement d'horaire).

- Chaque mois, à compter du mois d'avril de chaque année, le salarié ne pourra être sollicité plus d'une séance en H+ collectives (7 heures, dans le cas d'allongement d'horaire). Les autres séances en horaire affiché seront programmées en H+ individuelles.

Dans la mesure du possible, les établissements veilleront à ce que les séances supplémentaires de travail du samedi soient harmonieusement réparties, tant dans le calendrier qu'entre les équipes. (*accord du 13 décembre 2007, article 1*)

#### **Article 4 – Choix de la nature du congé par le salarié**

Actuellement, le salarié désirant prendre un congé individuel peut prendre un congé payé, un congé d'ancienneté ou un congé RTT individuel.

Il est réaffirmé qu'il n'existe pas d'ordre prioritaire de prise entre ces trois natures de congés. Par ailleurs, il existe une obligation légale, celle de solder ses droits à congés payés annuels au terme de la période de prise (31 mai de l'année).

Concernant les congés individuels RTT, l'ordre actuel de consommation consiste à débiter d'abord le compte courant individuel, puis la partie individuelle de la réserve consommable, puis la partie indemnisable.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004, l'ordre sera modifié comme suit :

- repos compensateur légal ;
- réserve consommable individuelle;
- compte courant individuel ;
- réserve indemnisable.

(*accord du 23 juin 2004, chapitre III*)

#### **Article 5 : Règles applicables aux salariés affectés en horaires de journée**

Les salariés en équipes successives faisant l'objet d'un passage en horaire de journée, pourront demander la transformation du solde de leurs compteurs collectifs en heures individuelles.

Ces demandes feront l'objet d'un examen individuel. Si cette mutation présente un caractère durable (deux ans de présence), cette demande sera acceptée, sauf situation de conjoncture défavorable. (*accord du 23 juin 2004, chapitre III*)

##### **Article 5.1 : Passage d'un horaire d'équipe en horaire de journée**

Lorsqu'un salarié en horaire d'équipe passe durablement en horaire de journée, les droits contenus dans sa réserve individuelle (réserve indemnisable et réserve consommable) sont transférés :

- dans la Réserve Permanente dans la limite de 10 jours ou 70 heures,
- dans le Compte Personnel pour le surplus de droits.

Cette opération est effectuée dès le passage en horaire de journée.

Les droits du Compte Personnel sont à l'initiative du salarié :

- utilisés au titre des cas de déblocage exceptionnels tels qu'ils sont définis dans l'article 2.1.5 de l'avenant à l'accord du 4 mars 1999 relatif à la prise effective des jours de congés RTT du 21 décembre 2005,
- consommés en congés,
- transférés dans la Réserve Permanente, dans la limite définie dans l'avenant à l'accord du 4 mars 1999 relatif à la prise effective des jours de congés RTT du 21 décembre 2005.

Le Compte Personnel est créé pour une durée limitée. Les jours ou heures qu'il contient sont obligatoirement indemnisés de la façon suivante :

- pas d'indemnisation l'année de passage en horaire de journée ni en A+1,
- 33% du solde constaté au 31 décembre de l'année A+1, payé en janvier A+2,
- 50% du solde constaté au 31 décembre de l'année A+2, payé en janvier A+3,
- 100% du solde constaté au 31 décembre de l'année A+3, payé en janvier A+4.

Ces dispositions concernent aussi les autres cas particuliers (retour de congé parental, retour d'expatriation...).

Les salariés atteignant l'âge de 52 ans voient, à leur date anniversaire, le solde de leur Compte Personnel transféré dans leur Réserve Permanente.

*(Accord du 28 juillet 2010 relatif à la création d'un compte personnel à l'usage des salariés en équipe qui passent en horaire de journée, Article 1).*

## **CHAPITRE 5 : LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES SALARIES EN JOURNEE**

### **Article 1- Dispositions concernant les jours RTT**

#### **Article 1.1 - Acquisition des jours RTT**

Les salariés en "journées" ou ceux pour lesquels, en raison des impératifs de production, l'horaire de travail est maintenu au niveau actuel de 38 heures et 30 minutes, se verront attribuer des jours non travaillés au titre de la réduction du temps de travail.

Pour ces salariés, le nombre de jours alloués correspond à la différence sur l'année d'un horaire réduit à 35 heures de travail effectif par rapport à un horaire maintenu à 38 h 30 ; ce dernier horaire incluant la pause définie en 2.2.

Les parties conviennent que cette différence permet de dégager, en année pleine, 11 jours non travaillés pour un contrat de travail à temps complet : en pratique le calcul sera rédigé en heures.

Ce nombre de 11 jours n'est pas susceptible d'être modifié, chaque année, par les aléas du calendrier.

Leur utilisation devra être conforme aux dispositions du présent accord. ~~Ces jours seront versés au fur et à mesure de l'accomplissement des jours travaillés dans la partie individuelle du compte courant de l'intéressé, dans la limite définie ci-après.~~

Ces onze jours seront laissés à la libre disposition des salariés. Chaque année, à l'occasion de la négociation obligatoire sur l'aménagement et la durée du travail, les partenaires sociaux pourront convenir d'affecter trois jours au maximum à un positionnement collectif, notamment pour la réalisation de ponts. Dans le cas où la hiérarchie est amenée à programmer des séances supplémentaires collectives, les dispositions de l'annualisation sont applicables.

### **Article 1.2 Prise des jours RTT**

Afin de faciliter une prise régulière des jours RTT, ceux-ci seront pris de façon étalée dans l'année. Ils seront positionnés à l'initiative du salarié, sous réserve de l'accord de la hiérarchie. Ils seront, par exemple, pris à raison d'un jour par mois, rendant ainsi compatible l'absence avec l'activité professionnelle. Les salariés auront la possibilité de regrouper deux ou trois jours pour un pont et/ou jusqu'à 5 jours une fois par an, pour une semaine entière de congés.

Dans le cas spécifique de la maternité, ces jours pourront être accolés au congé légal maternité.

### **Article 1.3 Mesures concernant les jours non consommés**

Malgré cette incitation pour une prise étalée dans l'année, des jours RTT peuvent ne pas être consommés.

Ces jours seront placés dans une réserve, qui ne pourra excéder une limite de 15 jours pour les salariés âgés de moins de 52 ans. Pour les salariés âgés de 52 ans et plus, cette réserve n'est pas plafonnée et les règles prévues dans l'accord permettant de cumuler des journées pour des aménagements de fin de carrière ne sont pas modifiées. (*accord 21 décembre 2005, chapitre II*)

~~Pour les jours de repos acquis et affectés avant le 31 décembre 2007, un salarié peut également, à sa demande, se faire indemniser jusqu'à 2 jours RTT. (non plus maintenant)~~

Le volume d'heures ou de jours attribués au titre de la réduction du temps de travail est susceptible d'être réduit pour tenir compte des périodes d'absence individuelle non rémunérées ou, plus largement, de périodes non assimilées à du temps de travail effectif. Dans le cadre de l'annualisation, la réduction du temps de travail effectif ne s'applique que par rapport aux temps travaillés ou assimilés. Ce principe s'applique à l'ensemble des salariés.

~~Pour les exercices 2008 et 2009, les parties conviennent de la possibilité pour les salariés de monétiser jusqu'à l'équivalent de 5 jours de repos (maximum) par an, acquis sur l'année.~~

~~• Pour les ouvriers et les Etam en horaire de journée, la monétisation de jours RTT acquis dans l'année peut contribuer au dépassement de la limite annuelle de 1.607 heures avec majoration des heures supplémentaires en dépassement et bénéficie, dans ce cas, d'exonérations sociales et fiscales, selon les modalités prévues dans la loi «TEPA».~~

~~▪ Pour les cadres en forfait jours, la monétisation correspond à la renonciation à des jours, de RTT, conformément à la loi et aux accords en vigueur. Elle peut contribuer au dépassement de la limite annuelle de 218 jours, avec bénéfice dans ce cas d'exonérations sociales et fiscales, selon les modalités prévues dans la loi « TEPA ». (accord du 28 mars 2008, article 2)~~

~~Ainsi, l'ensemble des 11 jours seront pris, soit transférés dans la réserve évoquée ci-dessus, soit indemnisés à hauteur de 5 jours, et donc entièrement consommés avant le 31 mars de l'année N+1.~~

#### **Article 1.4 - Fonctionnement de la réserve permanente**

La Réserve Permanente permet une utilisation ultérieure des jours non consommés. Elle sera gérée en jours pour les cadres et en heures pour les ouvriers et les Etam.

Dans le cas où la limite de 15 jours serait atteinte, une alerte sera communiquée au salarié. Cette alerte lui demandera de positionner des jours de congés dans les trois mois afin que la réserve ne dépasse pas 15 jours. Temporairement, et à condition que la prise de ces congés soit programmée, la limite maxi pourra être dépassée sans pouvoir excéder 20 jours. (accord du 21 décembre 2005)

Dans cette situation, et en cas de refus express de la hiérarchie notifié par écrit, et en l'absence d'accord du salarié sur une éventuelle contre proposition de la hiérarchie, les jours RTT refusés feront l'objet d'une indemnisation. Celle-ci ne sera pas prise en compte au titre des plafonds d'indemnisation des présentes dispositions.

En outre, les autres conditions d'utilisation de la Réserve Permanente des salariés de plus de 52 ans restent identiques aux conditions d'utilisation du Compte Personnel telles que prévues dans l'accord.

Le dispositif instauré dans l'accord du 4 mars 1999 et modifié dans celui du 28 mars 2008 relatif à la monétisation de jours de repos non consommés des personnels en horaire de journée est reconduit.

Ainsi, il sera possible de monétiser jusqu'à l'équivalent de 5 jours de repos de la réserve permanente (maximum) par an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010. (Procès-verbal de désaccord relatif aux négociations salariales du 23 février 2010, Article 3)

#### **Article 1.5 - Mesures exceptionnelles de déblocage**

Les mesures exceptionnelles de déblocage telles que prévues à l'article 2.2.3 chapitre IV de cette **synthèse** seront étendues à la Réserve Permanente. (accord du 21 décembre 2005)

#### **Article 1.6- Suivi dans les établissements**

Dans chaque établissement, un point sera réalisé avec les instances représentatives (CE, commissions ...) sur l'utilisation des jours de congés, les niveaux d'indemnisation, l'état des réserves ... en indiquant les éventuelles difficultés rencontrées dans les secteurs. (accord du 21 décembre 2005)

## **Article 2 - Dispositions concernant les jours d'ancienneté**

### **Article 2.1 - Acquisition des jours de congés d'ancienneté**

Les règles d'acquisition des droits à congés d'ancienneté ont été harmonisées par les accords de convergence de 1998. Le barème est rappelé en annexe 4.

Les jours de congés d'ancienneté au titre d'une année sont acquis au 31 mai, mais peuvent être consommés par anticipation dès le 1<sup>er</sup> janvier.

### **Article 2.2 - Prise des congés d'ancienneté**

Conformément aux accords de convergence, les journées de congés d'ancienneté peuvent être accolées à des jours fériés ou à titre exceptionnel aux congés principaux ou de cinquième semaine, après autorisation expresse de la hiérarchie et avec un délai de prévenance minimum de un mois.

De même, les congés d'ancienneté peuvent être pris les jours habituellement travaillés par les intéressés dans la mesure où le total des absences du service n'excède pas 10 % de l'effectif et si les nécessités du service ou de la production le permettent (sauf accord local plus favorable).

### **Article 2.3 - Jours d'ancienneté non consommés**

~~Chaque année calendaire, le salarié pourra, à sa demande, se faire indemniser jusqu'à 2 jours d'ancienneté (ou 3 jours, sous réserve de disposer de 4 jours de droits annuels), ou plus si la convention collective le permet.~~

Les jours de congés d'ancienneté non consommés ou non indemnisés au 31 mai de l'année suivant leur acquisition, seront placés dans la Réserve Permanente, dans le cadre des règles et limites décrites ci-dessus.

## **Article 3 - Gestion des dépassements d'activité**

### **Article 3.1 - Dépassements d'activité en jours des cadres**

Ces dépassements d'activité seront transférés dans la Réserve Permanente au titre du mois de leur réalisation en respectant les seuils limites de celle-ci ci dessus.

Ils pourront également être indemnisés à la demande du salarié, sans prise en compte au titre des plafonds d'indemnisation des présentes dispositions.

### **Article 3.2 - Dépassements d'activité en heures, majorations samedi ou 6<sup>ème</sup> séance et heures de voyage des Etam et ouvriers en horaire de journée**

Pour les dépassements d'activité en heures, majorations samedi ou 6<sup>ème</sup> séance et heures de voyage des Etam et ouvriers en horaire de journée, les H+ restent comptabilisées dans un compteur distinct dans le cadre de la modulation. ~~Le solde de ce compteur H+, au 31 décembre de chaque année, est payé avec majorations légales en cas de dépassement de la durée annuelle du travail.~~

Les majorations du samedi ou de la 6<sup>ème</sup> séance, les heures de voyage seront indemnisées au titre du mois de leur réalisation. Cette indemnisation ne sera pas prise en compte au titre des plafonds d'indemnisation du présent relevé de conclusions.

Ces dépassements d'activité, majorations ou heures de voyage pourront, sur demande expresse du salarié, être consommés en congés. (*accord du 21 décembre 2005, article 2*)

#### **~~Article 4 – Dispositions visant à diminuer le niveau des réserves actuelles~~**

##### **~~Article 4.1 : Situation des salariés en horaire de journée au 1<sup>er</sup> janvier 2006 :~~**

~~Les salariés en horaire de journée ont acquis depuis 1999 des droits à congés dans leur Compte Personnel. Ce Compte Personnel des salariés en journée n'est plus alimenté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006.~~

~~Afin de permettre un rattachement sur 4 ans du Compte Personnel vers la Réserve Permanente, un dispositif transitoire et progressif est mis en œuvre.~~

~~L'objectif est d'amener à 0 sur 4 ans, le niveau du Compte Personnel des salariés en journée âgés de moins de 52 ans, tel qu'il est constaté le 1<sup>er</sup> janvier 2006.~~

~~Les jours consommables du Compte Personnel constatés au 1<sup>er</sup> janvier 2006 seront transférés dans la Réserve Permanente dans la limite de 10 jours.~~

~~Les jours indemnisables du Compte Personnel constatés au 1<sup>er</sup> janvier 2006 et le surplus de jours consommables non transférés dans la Réserve Permanente feront l'objet du traitement suivant :~~

~~– à l'initiative du salarié, utilisés au titre des cas de déblocage exceptionnels tels qu'ils ont été rappelés à l'article 2.2.3 du présent relevé de conclusions,~~

~~– à l'initiative du salarié, consommés en congés,~~

~~– à l'initiative du salarié, transférés dans la Réserve Permanente jusqu'au 31 décembre 2009.~~

~~– et obligatoirement indemnisés de la façon suivante :~~

~~1— 25% du solde constaté au 30 septembre 2006, payé en novembre~~

~~2— 33% du solde constaté au 30 avril 2007, payé en juin~~

~~3— 50% du solde constaté au 30 avril 2008, payé en juin~~

~~4— 100% du solde constaté au 30 avril 2009, payé en juin~~

~~Les salariés dont le niveau du compte personnel excéderont 40 jours, après le transfert de la réserve permanente prévu ci-dessus, bénéficieront d'un étalement de l'indemnisation sur 5 ans.~~

~~1. — 20% du solde constaté au 30 septembre 2006, payé en novembre~~

~~2. — 25% du solde constaté au 30 avril 2007, payé en juin~~

~~3. — 33% du solde constaté au 30 avril 2008, payé en juin~~

~~4. — 50% du solde constaté au 30 avril 2009, payé en juin~~

~~5. — 100% du solde constaté au 30 avril 2010, payé en juin~~

~~Ces seuils ne s'appliqueront pas aux salariés consommant plus du quart de leur réserve dans l'année. Les comptes personnels des salariés en journée disparaîtront le 1<sup>er</sup> février 2010.~~

#### ~~Article 4.2 – Salariés atteignant l'âge de 52 ans entre le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et le 31 décembre 2009~~

~~Les salariés atteignant l'âge de 52 ans entre le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et le 31 décembre 2009 verront, à leur date anniversaire, le solde de leur Compte Personnel transféré dans leur Réserve Permanente.~~

~~Bien entendu, les salariés de plus de 52 ans pourront se faire indemniser tout ou partie de la réserve permanente à leur demande. (accord du 21 décembre 2005, chapitre III)~~

#### ~~Article 4.3 – Rachat exceptionnel de jours de repos, acquis et affectés avant le 31 décembre 2007 (stock)~~

~~Les salariés pourront opter pour le dispositif de « rachat exceptionnel 2008 de jours de repos acquis au 31 décembre 2007 ». Ce dispositif consiste à demander, volontairement, le paiement de 6 journées (maximum) acquises et affectées avant cette date, sur un des compteurs existants.~~

~~Les journées ainsi « monétisées » s'imputent sur le dispositif de règlement obligatoire du compte personnel, pour le personnel en horaire de journée.~~

~~Le rachat de ces 6 jours maximum pourra bénéficier du régime social favorable attaché à la loi « pouvoir d'achat » (exonérations de charges sociales hors CSG et CRDS), sous réserve des dispositions légales et réglementaires en vigueur.~~

~~Dans le cadre de la loi « pouvoir d'achat », les jours de repos doivent être rémunérés au plus tard le 30 septembre 2008 et faire l'objet d'une demande de paiement du salarié avant le 31 juillet 2008. (accord 28 mars 2008, article 1)~~

~~En conséquence, les parties conviennent du processus suivant :~~

- ~~▪ Envoi d'un questionnaire nominatif, avec indication des droits acquis au 31 décembre 2007 et encore disponibles, fin avril 2008.~~
- ~~▪ Retour possible des demandes individuelles avant le 31 mai 2008.~~
- ~~▪ Paiement des droits avec la paie d'août 2008.~~

~~Les jours rachetés seront en priorité débités sur le compte personnel, puis sur la réserve permanente. Ils s'imputeront sur l'indemnisation automatique, qui doit s'effectuer avec la paie du mois de juin.~~

### **Article 4 - Passages entre horaire de journée et horaires d'équipe, et autres cas particuliers**

#### **Article 4.1 - Passage en horaire de journée après le 1er janvier 2006**

Après le 1er janvier 2006, les salariés en équipe passant en horaire de journée bénéficieront d'une Réserve Permanente et se verront appliquer les dispositions décrites ci-dessus.

Si le changement d'horaire a un caractère définitif, ou au plus tard au bout de deux ans (sauf mission particulière prédéfinie), les droits consommables acquis dans l'horaire d'équipe seront basculés dans la Réserve Permanente dans la limite des 15 jours ; le surplus des droits consommables et les droits indemnissables seront payés.

Ces dispositions concernent aussi les autres cas particuliers (retour de congé parental, retour d'expatriation ...).

#### **~~Article 4.4.2 – Passage d'horaire de journée à horaire d'équipe après le 1er janvier 2006~~**

~~Lorsqu'ils intégreront une activité qui relève d'un horaire d'équipe, ces salariés bénéficieront du régime appliqué pour ces horaires.~~

~~Leur Réserve Permanente sera transférée dans leur réserve individuelle indemnissable. (accord du 21 décembre 2005)~~

#### **Article 5 - Indemnisation des journées non travaillées pour les salariés en horaire de journée**

En 2005 et 2006, la situation économique et la baisse des volumes ont conduit à programmer des semaines entières non travaillées.

Dans un souci de solidarité et compte tenu des améliorations apportées au régime de modulation pluriannuelle par l'accord du 8 mars 2005, la direction a proposé d'appliquer pour les salariés en horaire de journée, le dispositif d'indemnisation et de compensation avec une dégressivité identique à celle prévue pour les personnels en équipe. Un cadrage sur le nombre de jours applicables a été également proposé.

##### **Article 5.1 – Champ d'application des dispositions**

Sont concernés par ces dispositions, les salariés, ouvriers, Etam et Cadres, en horaire de journée, travaillant dans un site de production, quelle que soit leur direction d'appartenance.

##### **Article 5.2 - Réglage sur le nombre de jours non travaillés pour les salariés en horaire de journée, en cas de chômage sur un site de production**

Si le chômage conjoncturel dans un site est programmé sous forme de jours isolés, les salariés en horaire de journée dont la mission n'est pas directement liée à la production ne sont pas concernés par cette mesure collective.

Si le chômage est organisé sous forme d'arrêt total de la production, sur au moins une semaine calendaire, les salariés en horaire de journée seront concernés par cette mesure une partie de la période, sur la base d'un jour sur deux en moyenne. Le positionnement des jours non travaillés, accolés à une période de repos hebdomadaire, à un pont ou à un jour férié, fera l'objet d'une information du Comité d'Etablissement dans les délais de prévenance habituels.

Ainsi, sur les cinq jours d'une semaine, deux ne seront pas travaillés et chômés. Les trois autres jours seront travaillés.

Ces derniers pourront être également pris sous forme de congés par les collaborateurs, sous le double accord du salarié et de l'entreprise.

Les salariés en mission ou en prêt appliquent les horaires du site où ils travaillent.

### **Article 5.3 Inclusion des personnels en horaire de journée dans un dispositif d'indemnisation et de compensation pluriannuelle**

Comme pour les salariés en horaire d'équipe, les journées non travaillées par les salariés en horaire de journée seront traitées dans un cadre pluriannuel, dans les conditions suivantes :

- Jusqu'au 5<sup>ème</sup> jour non travaillé : fonctionnement de la modulation. Paiement des jours à 100 %. Les H- ou J- sont compensés à 100 %.
- Du 6<sup>ème</sup> au 25<sup>ème</sup> jours non travaillés : application d'un dispositif complémentaire d'indemnisation :
  - Paiement des jours à 100 %.
  - Le salarié compense par 4 jours de travail maximum du 6<sup>ème</sup> au 15<sup>ème</sup> jours non travaillés, et par 3 jours de travail maximum du 16<sup>ème</sup> au 25<sup>ème</sup> jours non travaillés, au cours des 3 années calendaires suivantes.
- A partir du 26<sup>ème</sup> jour non travaillé, paiement des jours à 100 %. Aucune séance supplémentaire de compensation n'est demandée au salarié.

L'ensemble des H- et J- sont compensés ultérieurement dans le cadre de la modulation (selon le programme collectif suivi en Comité d'Etablissement), ou suivant les dispositions de l'article 4.

Ce régime permet de respecter l'équité sociale et de maintenir la rémunération des salariés à 100 % avec une compensation dégressive.

### **Article 5.4 - Possibilité de compensation des journées dues par des jours de congés**

Le salarié pourra, s'il le souhaite, compenser les journées dues, calculées après abattement, selon les modalités stipulées ci-dessus, par des jours de congés RTT ou d'ancienneté.

Les dispositions relatives à la prise effective des jours de congés RTT tel que prévues ci dessus, seront soumises à la compensation préalable des journées dues (H- ou compteurs chômage), exclusivement dans le cas où le salarié demande paiement de toute ou partie de ses jours.  
(accord 4 octobre 2006)

## ~~CHAPITRE 6 : LES AMENAGEMENTS INDIVIDUELS CONCERTES~~

### ~~6.1 Le droit individuel à la formation professionnelle (CF ACCORD SUR LA FORMATION)~~

~~Les parties signataires conviennent que la formation professionnelle constitue un investissement tant pour l'Entreprise que pour le salarié bénéficiaire. Elle participe à l'épanouissement des salariés. Prolongement naturel et indispensable des formations scolaires et universitaires, elle a pour objet essentiel d'adapter les salariés à leur emploi actuel, aux mutations technologiques et aux nouvelles conditions de travail qui en découlent, en développant leur capital de compétences. Point de convergence entre les besoins de l'entreprise et les désirs d'évolution des salariés, la formation professionnelle cherche en permanence à concilier l'adaptation du personnel aux emplois à venir, et ses légitimes aspirations en termes de qualification et de reconnaissance professionnelle.~~

~~Les évolutions techniques économiques et organisationnelles récentes accentuent encore cette tendance et rendent aujourd'hui nécessaire une réflexion renouvelée sur la formation. La réduction du temps de travail est l'occasion de redéfinir les responsabilités conjointes de l'entreprise et des salariés en matière de formation professionnelle. —~~

~~L'entreprise se doit de former son personnel afin d'en assurer "l'employabilité" à court terme, mais elle doit également anticiper au mieux l'évolution de ses besoins et de ses métiers à plus long terme.~~

~~Elle valorise les compétences de ses salariés en leur constituant un "capital de réaction" face à des changements à la fois connus, prévisibles ou imprévus.~~

~~— Dans le même temps, les salariés doivent prendre conscience que leur implication personnelle est un gage majeur d'efficacité de la formation : ils doivent devenir de réels acteurs de leur propre développement et y contribuer.~~

~~— C'est pourquoi les parties signataires conviennent de mettre en place un nouveau dispositif intégrant un "droit individuel" à la formation, que le salarié pourra utiliser, à son initiative, en accord avec sa hiérarchie pour le positionnement de l'absence dans le temps.~~

~~La hiérarchie doit être partie prenante dans cette nouvelle démarche, destinée à développer la gestion prévisionnelle des compétences. Pour cela, il est institué pour tous les salariés un "Compte Personnel Formation".~~

### ~~6.2 Les principes de fonctionnement du Compte Personnel Formation~~

~~Les parties signataires conviennent d'alimenter, chaque année, le compte personnel formation de la façon suivante :~~

~~— Pour le personnel Ingénieurs et Cadres, 4 des 11 jours résultant de la réduction du temps de travail.~~

~~— Pour le personnel ETAM et Ouvriers ne bénéficiant pas d'une baisse d'horaire en moyenne hebdomadaire, 3 des 11 jours résultant de la réduction du temps de travail.~~

~~A la fin de l'année d'acquisition, le salarié dispose d'une année pour utiliser son droit à formation.~~

~~A la fin de cette année d'utilisation potentielle, il déterminera alors librement l'affectation du solde de ses congés formation. Les jours ou heures restant en compte pourront au choix du salarié être versés en report sur le compte formation, ou versés sur la partie individuelle de la réserve individuelle de congés, ou payés.~~

~~Les jours de congés formation seront majorés d'une journée de congé formation pour le personnel ingénieurs et cadres qui aura accompli trois jours de formation et pour les ETAM et les Ouvriers définis ci-dessus, qui auront accomplis deux jours de formation.~~

~~Enfin pour les ouvriers qui bénéficient directement de la baisse horaire hebdomadaire un jour par an sera versé au "Compte Personnel Formation". Ces jours qui, en aucun cas ne perdent leur nature de jours de formation, sont capitalisables, dans la limite de 4 jours.~~

~~Pour les ETAM qui bénéficient directement de la baisse horaire hebdomadaire deux jours de formation par an seront versés au compte personnel formation. A la fin de l'année d'acquisition, les ETAM disposeront d'une année pour utiliser leur droit à formation.~~

~~Ils détermineront alors librement l'affectation du solde de leurs congés formation. Ceux-ci pourront, au choix du salarié, soit être versés en report sur le compte formation, soit versés sur la partie individuelle de la réserve individuelle de congés, soit payés.~~

~~Pour tous les salariés, les jours existant dans la réserve individuelle définie en 4.2.2.b pourront être mis à profit, à l'initiative du salarié, pour alimenter son "Compte Personnel Formation".~~

~~— Les droits figurant dans le "Compte Personnel Formation" pourront être capitalisés.~~

~~Le coût de la formation sera supporté par l'Entreprise.~~

~~— Les actions de formation visées par le présent accord sont celles mises en œuvre par l'Entreprise dans le cadre de son plan de formation, mais aussi celles qui figureront dans un catalogue défini conjointement entre les partenaires sociaux. Ces actions s'ajouteront au plan de formation, dont le niveau ne sera pas affecté par le présent accord.~~

~~Il est créé un Observatoire Paritaire de la formation qui se réunira au moins deux fois par an. Cet Observatoire Central aura pour mission de définir le catalogue additif au plan de formation, en prenant en compte les propositions des Commissions Formation des CE, et d'assurer le suivi du dispositif mis en place.~~

~~Les actions de formation d'adaptation ne figureront pas au catalogue.~~

~~La Commission Centrale de Suivi analysera les statistiques afférentes à l'utilisation de ces Comptes Personnels de Formation.~~

~~Les salariés âgés de plus de 50 ans qui le souhaitent pourront capitaliser les jours de formation afin de bénéficier d'une cessation anticipée d'activité. Dans cette hypothèse, la transformation du solde du Compte Personnel Formation, non consommé en congés, permettra d'anticiper le départ à la retraite du salarié, avec une majoration de 20 % des droits restants à la date de la liquidation.~~

Un accord relatif la formation tout au long de la vie professionnelle a été signé le 15 avril 2005. Ce dernier fait référence à la nouvelle loi sur la formation professionnelle complétée par les modalités négociées dans la branche Métallurgie.

A l'issue de réunions d'échanges et de négociations, les parties signatures ont convenu dans un premier temps de définir les orientations générales de la formation professionnelle avec une prise en compte des enjeux, des objectifs et des priorités qu'elle engendre.

Mais également d'identifier les besoins de formation par le biais de différents outils tels que l'entretien annuel, le bilan professionnel ou encore le bilan de compétences.

Dans cet accord, il s'agissait de favoriser le développement de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation, de rappeler le contenu du plan de formation et de mettre en exergue les nouvelles dispositions relatives au droit individuel à la formation.

Enfin, la dernière partie de cet accord est consacré aux différents acteurs de la formation dans l'entreprise, que sont les salariés, l'encadrement, la fonction RH, les formateurs, les tuteurs, mais aussi les Instances représentatives du personnel.

## **CHAPITRE 6 : LE TEMPS DE TRAVAIL DE CERTAINES CATEGORIE DE PERSONNEL**

### **Article 1 - Le personnel d'encadrement**

En raison du niveau de responsabilité et de l'autonomie que les cadres possèdent dans l'organisation de leur travail, les parties signataires reconnaissent que le suivi individuel des horaires de travail des cadres est difficile et peu adapté. En effet, la notion de "temps de travail" n'est pas suffisante pour mesurer l'activité attachée à leur fonction ou à leur mission.

Les responsables en charge d'organiser le travail des cadres veilleront, à la mise en place de structures adaptées à une meilleure répartition des missions au sein des équipes, à l'intérieur de la période de travail et à limiter la fréquence et l'importance des déplacements. Ils veilleront en particulier à fixer les réunions de travail dans les horaires de journée de l'établissement.

Des mesures spécifiques doivent être mises en place selon la nature des fonctions et responsabilités qui sont confiées aux cadres. Dans cette optique, la référence à une mesure du temps exprimée en nombre de journées ou de demi-journées travaillées est plus adaptée en ce qui concerne le calcul de la durée du travail.

Il convient de distinguer les cadres soumis à un forfait sans référence horaire, et donc exclus de ce fait de la législation relative à la durée du travail, des cadres pour lesquels il n'est pas possible d'appliquer strictement l'horaire collectif de travail.

Pour ces derniers, il est institué deux types de forfaits, tels que prévus ~~à l'article L.212-15-3~~ **aux articles L3121-38 et suivants** du Code du Travail.

Pour certains mensuels employés à des métiers très spécifiques incompatibles avec un suivi des horaires par l'employeur, la possibilité sera offerte de bénéficier du forfait annuel en heures (ex : Style, Activités sport, Relations extérieures...). (*avenant 26 juin 2000*)

Les parties signataires conviennent que l'instauration de ces forfaits n'est que la formalisation d'une situation existante. De ce fait, elles reconnaissent que les rémunérations des salariés concernés intègrent déjà le volume d'heures supplémentaires pris en compte dans la détermination du forfait.

## **Article 2 - Les forfaits applicables**

Un avenant au contrat de travail formalisera le régime de forfait applicable à chaque cadre selon les dispositions suivantes :

### **Article 2.1 - Le forfait sans référence horaire**

Les cadres classés IIC dans la convention collective nationale du 13 mars 1972, sont exclus des dispositions relatives au suivi des horaires, ainsi qu'au décompte et au paiement des heures supplémentaires.

En raison de l'autonomie et de la capacité de délégation attachées à leur fonction, ainsi qu'au niveau de leurs rémunérations, comme, pour certains de l'autonomie résultant de leur grande expertise et de l'indépendance qui s'y attache dans la prise de décision, les cadres IIC adhèrent, par avenant individuel au contrat de travail, à une convention de forfait sans référence horaire. Cette convention de forfait sans référence horaire pourra être appliquée à certains cadres position IIB et IIIA, par accord individuel, au vu des fonctions exercées dans les conditions fixées par la loi et l'accord de branche.

En contrepartie, ils bénéficieront des jours de congé ~~et de formation~~, tels que décrits aux chapitres 5 ~~et 6~~ de l'accord

.

### **Article 2.2 - Les deux autres régimes de forfait**

La loi, dans le cadre de la réduction du temps de travail à 35 heures, fixe un montant de ~~1600~~ 1607 heures de travail effectif par année civile. Compte tenu de cette disposition d'une part, et de l'autonomie de cette catégorie d'autre part, il est institué deux types de forfaits tels que prévus à ~~l'article L.212-15-3~~ aux articles L3121-38 et suivants du Code du Travail.

L'application des deux types de forfaits s'effectuera de manière à permettre une cohérence au sein d'une même entité de travail, compte tenu de l'activité et du métier à partir des développements qui suivent.

L'adhésion individuelle au régime de forfait applicable à chaque cadre sera formalisée par un avenant individuel au contrat de travail selon les dispositions prévues dans le présent article. Pour le cadre qui n'adhérerait pas à l'avenant au contrat de travail qui lui sera proposé, les parties conviennent qu'il bénéficiera de la réduction du temps de travail dans le cadre d'un horaire défini, dans les conditions prévues par l'accord du 04 mars 1999.

### Article 2.2.1 - Le forfait en jours

La loi et les dispositions conventionnelles prévoient désormais le décompte en jours du temps de travail des cadres lorsque la durée du travail ne peut être prédéterminée quotidiennement. Le travail de ces cadres est évalué sur des prestations globales et des résultats, 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. Il est précisé que ce forfait jours s'inscrit dans le cadre annuel défini au présent chapitre.

En application de ces dispositions, il est institué un forfait en jours dont les modalités seront conformes aux articles 14.2 et 14.3 de l'accord du 29 janvier 2000 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, compte tenu des aménagements apportés dans le présent avenant concernant la population concernée (C, A1, A2, K92, PI, PII, PIIIA, PIIIB, PIIC), ainsi que le décompte des jours prévu au paragraphe 2.3.

Il sera applicable aux cadres non concernés par les articles 2.1 (sans référence horaire) et 2.2.b (forfait en heures) du présent avenant.

Lors des différents échanges, il est en effet apparu que de par la nature des activités, le forfait jours correspond principalement aux métiers de la conception, des études, du commerce et des fonctions supports compte tenu de la nature même de ces activités.

Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours non travaillés par celui-ci, au titre des repos hebdomadaires, des jours fériés, des jours de congés légaux et des jours de réduction d'horaire auxquels il peut prétendre, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder ~~217~~ 218 pour une année complète de travail. Il conviendra de déduire de ces ~~217~~ 218 jours, les jours tels que référencés à l'article 2.3 du présent accord.

La période de référence sera l'année civile.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels nationaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

Ainsi, ce forfait permettra de décompter les jours de repos hebdomadaires, les jours fériés, les jours de congés légaux, ainsi que 11 jours non travaillés au titre de la réduction du temps de travail tels que définis au chapitre 5. Ces droits sont acquis à raison d'un jour par mois (excepté pendant les périodes de congés annuels), utilisables suivant les modalités prévues par l'accord précité.

Les jours de congés principaux seront gérés dans le cadre de la gestion habituelle des congés.

Le personnel s'inscrivant dans le cadre du forfait jours pourra bénéficier des modalités du compte personnel prévues dans l'accord. Le plafond du forfait sera augmenté à concurrence du nombre de jours placés sur ce compte.

Le décompte des journées travaillées pourra s'effectuer par demi-journées.

Cependant, le personnel concerné étant autonome du fait des responsabilités exercées, il pourra gérer avec souplesse ses journées de travail en maîtrisant l'amplitude ainsi que les heures de début et de fin des journées pour mieux accomplir les missions et les adapter aux nécessités de l'activité du moment.

Le décompte en jours de la durée du travail des cadres ne modifie pas la prise de repos journaliers et hebdomadaires conformément à la législation en vigueur.

Au cours de l'entretien annuel, le point sera fait sur les missions demandées, les objectifs et l'amplitude des journées travaillées.

Le suivi des jours travaillés sera réalisé mensuellement au regard des bordereaux de congés, ainsi que des états visés par la hiérarchie pour les journées ou demi-journées supplémentaires travaillées les jours habituellement non ouvrés. Ainsi, chaque cadre disposera au mois le mois d'un état de sa situation personnelle.

### Article 2.2.2 - Le forfait en heures

L'horaire de travail hebdomadaire est fixé à 38h30. Les cadres concernés bénéficieront d'un forfait à horaire défini.

Leur rémunération intégrera un certain volume d'heures supplémentaires. En effet, la rémunération des salariés concernés par ce forfait intègre, dans la limite du contingent légal, un nombre moyen d'heures supplémentaires égal à 2h30 par semaine, afin d'établir la durée du travail à ~~1600 heures~~ 1607 heures au plus sur l'année.

L'entreprise s'assurera que ce nombre moyen d'heures supplémentaires, égal à moins de 6 % de la durée du travail du personnel d'encadrement, n'a pas pour effet de porter les rémunérations à un niveau inférieur à celui fixé par les minima hiérarchiques conventionnels, majorés des 15 %.

Il est rappelé que les cadres bénéficient d'un temps de pause de 1h45 minutes par semaine, comme l'ensemble des autres catégories de personnel, ainsi que de 11 jours non travaillés au titre de la réduction du temps de travail, équivalant à 1h45 minutes par semaine.

En conséquence, pour ces catégories de cadres, le forfait, en moyenne hebdomadaire, ne devra pas excéder 41 heures.

Le décompte du temps travaillé fera l'objet d'un suivi individuel par exception visé par la hiérarchie.

En cas de dépassement de ce seuil moyen de 41 heures, dans le cadre de l'annualisation, en accord avec la hiérarchie, les heures travaillées donneront lieu à versement dans le compte individuel.

Ce forfait à horaire défini pourra, sous certaines conditions, être appliqué à certains salariés mensuels employés dans des métiers très spécifiques, pour lesquels les horaires collectifs de travail semblent mal adaptés. L'application de ce forfait se fera, alors, au cas par cas, et donneront lieu aux ajustements qui s'imposeront en raison de l'évolution des missions.

Examinant les domaines d'application privilégiés du forfait en heures, les parties ont souligné qu'il était adapté à la situation des cadres lorsqu'ils accompagnent directement des salariés en horaire d'équipes y compris lorsqu'ils sont en charge des fonctions techniques.

Le suivi des heures travaillées sera réalisé mensuellement. Chaque cadre disposera au mois le mois d'un état de sa situation.

### **Article 2.3 – Déduction des jours de congés individuels**

Les cadres bénéficiant des deux types de forfait se verront appliquer les dispositions prévues par les accords en vigueur et conventions collectives territoriales concernant les jours d'ancienneté, les jours pour événements familiaux et les jours fériés locaux.

## **Article 3 - Organisation du travail des cadres**

### **Article 3.1 : Organisation du travail**

La planification des congés et des jours travaillés s'inscrit dans le cadre général de l'organisation et de l'aménagement du temps de travail, en particulier des accords annuels sur le calendrier du temps de travail et des conditions de fixation des dates de congés par l'employeur. Dans ce cadre, une planification indicative doit être établie individuellement en début d'année, pour éviter tout report d'une année sur l'autre.

Les dates retenues, en particulier celles pour les congés d'été, pourront être modifiées moyennant le respect d'un délai de prévenance suffisant soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Pour les personnes dont l'organisation du travail s'inscrit dans le cadre du forfait en jours, un point formalisé sera fait sur la définition des missions demandées, les objectifs et l'amplitude des journées travaillées à l'occasion de l'entretien annuel. Une attention particulière sera portée sur la charge de travail et l'amplitude des journées d'activité de façon à ce qu'elles restent raisonnables et qu'elles assurent une bonne répartition dans le temps de travail de l'intéressé.

### **Article 3.2 - Gestion du temps**

Les cadres, au regard de la charge de travail, des nécessités du service, détermineront en liaison avec la hiérarchie les horaires de travail les mieux adaptés.

Les responsables veilleront à la mise en place de structures adaptées, à une meilleure répartition des missions au sein des équipes, à l'intérieur de la période de travail et à limiter la fréquence et l'importance des déplacements. Ils s'attacheront en particulier à fixer les réunions de travail dans les horaires de journée de l'établissement.

Une Charte relative à la gestion du temps de travail est établie par la Direction du Groupe. Elle comporte les meilleures pratiques à mettre en œuvre afin de maîtriser le temps de travail des ingénieurs et cadres.

Cette Charte constitue un engagement de la Direction et de la hiérarchie à appliquer les règles et à mener les actions nécessaires pour l'organisation et la maîtrise du temps de travail des cadres. Dans chaque Direction, les cadres seront associés à l'élaboration et à la mise en œuvre des plans d'action en tenant compte des particularités locales.

### **Article 3.3 – Cadres A1, A2, K92 et C**

Les Cadres ~~A2 et A1~~, K92, et les Cadres C (groupe clos), adhérant par signature de leur avenant au contrat de travail aux forfaits précités, bénéficient de l'ensemble des dispositions de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie. (*avenant 26 juin 2000, article 3*)

### **Article 4- Le travail à temps partiel**

Les modalités d'application du travail à temps partiel dans l'entreprise sont maintenues. La journée de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter plus d'une interruption d'activité par jour. La durée de celle-ci ne peut être supérieure à 2 heures.

Le nombre d'heures complémentaires que peut effectuer un salarié ne peut excéder 20 % de son horaire contractuel.

Dans l'hypothèse où le salarié à temps partiel serait amené à effectuer au moins deux heures complémentaires hebdomadaires pendant une même période de 12 semaines, l'horaire de base inscrit au contrat serait majoré automatiquement de la moyenne des horaires hebdomadaires réellement effectués durant cette période.

Le salarié sera informé de la modification, à laquelle il peut s'opposer, 7 jours avant que ne se termine la période de 12 semaines à l'origine de la modification.

Les salariés à temps partiel se verront proposer la réduction du temps de travail réduit à due proportion lorsque l'équipe ou le groupe de travail auxquels ils appartiennent, aura bénéficié de la réduction du temps de travail sous forme d'une baisse hebdomadaire ou pluri-hebdomadaire dans le cadre du cycle défini.

En revanche, les salariés à temps partiel, pour lesquels l'équipe ou le groupe de travail auxquels ils appartiennent a conservé un horaire supérieur à l'horaire légal, bénéficieront de la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos proportionnels à leur horaire contrat.

Enfin, à titre exceptionnel, le salarié pourra bénéficier, sur accord de la direction, du maintien de son horaire contrat à son niveau initial. Le bénéfice de la réduction du temps de travail lui sera alors accordé par une majoration proportionnelle de sa rémunération.

Les aménagements d'horaires à temps partiel seront définis au niveau des établissements.

## **CHAPITRE 7 : DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES AU PERSONNEL TEMPORAIRE**

L'activité automobile se caractérise par une forte variabilité de la demande, résultant des marchés comme des cycles de lancement et de vie des produits.

Toutes ces sources de variations entraînent d'importantes fluctuations dans la charge instantanée des sites, car le stockage des véhicules en période basse n'est pas envisageable.

Le calcul du temps de travail tel que défini dans l'accord initial du 4 mars 1999, constitue pour une

part, une solution permettant de répondre aux fluctuations des demandes de la clientèle.

Au-delà, le recours au travail temporaire permet également de faire face aux besoins temporaires d'activité. En effet, toutes les hausses d'activité ne peuvent être satisfaites par les seuls ajustements d'horaires. De plus, les principales fluctuations dans la charge des établissements se traduira par des ajustements d'équipes entières, entraînant des variations importantes d'effectifs.

Ainsi, le recours temporaire qui accompagne le dispositif de modulation du temps de travail est utilisé dans les situations suivantes :

- l'adaptation aux variations et aux à-coups de la demande ;
- les lancements des nouveaux produits ;
- la préparation des investissements industriels et les améliorations associées ;
- le remplacement des absences non prévues ou résultant d'une organisation du travail temporaire ;
- faire face à des événements industriels.

Les parties ont souhaité apporter des garanties sur l'utilisation des travailleurs temporaires.

### **Article 1- Les conditions d'emploi du personnel temporaire**

Vis-à-vis d'un travailleur temporaire, PCA s'engage à :

- lui garantir une sélection exempte de toute forme de discrimination ;
- lui proposer des missions définies dans la durée, avec un temps de présence maximal et continu de 18 mois (ex : une mission éventuellement renouvelée succédant à une première mission pour un autre recours) ;
- lui permettre d'exécuter d'autres missions dans un établissement du Groupe après une première mission ;
- veiller à sa sécurité et sa santé, en intégrant les mesures issues de la politique de Sécurité et Santé au Travail (SMST) ;
- l'accueillir et l'accompagner sur toute la durée de sa mission, en renforçant la sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail ;
- lui garantir des conditions d'emploi similaires à celles du personne inscrit, en leur offrant le bénéfice des modes de fonctionnement issues des démarches du SMST en particulier l'ergo-rotation et la polyvalence induite ;
- lui garantir la possibilité de prendre des congés annuels, en particulier au bout de 11 mois de présence ;
- lui garantir des conditions de vie au travail favorables ;

- lui assurer une formation et le faire participer aux améliorations. Les actions de formation des intérimaires sont renforcées pour assurer le développement de la polyvalence dans le champ couvert par son contrat de mission (au sein des écoles métiers, et aux postes de travail avec l'appui des titulaires et du moniteur), et mieux les sensibiliser à la sécurité au poste de travail ;
- lui donner une visibilité sur le terme de la mission et un accompagnement professionnel. Dans la mesure du possible, l'entreprise privilégiera les durées de missions les plus longues en fonction des prévisions d'activité.

*(Accord relatif à l'emploi et à la flexibilité dans les sites industriels, 11 octobre 2010, Chapitre II)*

## **Article 2 - Régime de modulation applicable aux travailleurs temporaires**

Afin d'appliquer à l'ensemble des salariés travaillant pour PCA -qu'ils soient en CDI, en CDD ou salarié d'une entreprise de travail temporaire- le même principe de décompte du temps de travail, ~~il est convenu d'appliquer la modulation du temps de travail aux travailleurs temporaires en mission chez PCA.~~ **un régime de modulation du temps de travail est appliqué, depuis début 2004, aux salariés des entreprises de travail temporaire en mission chez PCA.**

~~Lorsque les systèmes de gestion seront mis en place, un régime de modulation du temps de travail sera appliqué pour les salariés des entreprises de travail temporaire en mission chez PCA.~~

Le régime applicable pour les salariés des entreprises de travail temporaire ~~sera~~ **est** celui prévu par l'accord de branche du travail temporaire du 27 mars 2000.

Conformément à cet accord de branche, la modulation ne s'applique qu'aux contrats de mise à disposition d'une durée au moins égale à quatre semaines.

Lorsque la modulation du temps de travail s'applique, les heures supplémentaires sont décomptées à la fin de la période de référence.

### **Article 2.1 - Période de référence de la modulation**

~~La durée des contrats de mission étant, inférieure à la période de référence utilisée chez PCA -l'année civile- la modulation du temps de travail des travailleurs temporaires s'appréciera sur la durée du contrat de mission, renouvellement inclus, sans pour autant dépasser 11 mois.~~

**La durée des contrats de mission pouvant dorénavant aller jusqu'à 18 mois continus au maximum, la modulation du temps de travail des travailleurs temporaires s'appréciera sur l'année civile, ou sur la durée du contrat de mission si celle-ci est inférieure à l'année civile.**

Chaque travailleur temporaire se verra attribuer un compte, assurant la comptabilisation des heures effectuées au-delà et en-deçà de l'horaire hebdomadaire moyen prévu dans le contrat de mission.

Chaque travailleur temporaire recevra au moment de la conclusion de son contrat de mission, un calendrier de travail prévisionnel pour la durée de celui-ci, et correspondant à la programmation des horaires arrêtée à cette date.

Il sera prévenu, au même titre que les salariés de PCA et dans les mêmes délais, des modifications éventuelles du programme d'activité.

### **Article 2.2 - Rémunérations**

Le salarié ~~percevra~~ perçoit, tout au long de la mission, une rémunération correspondant à la durée du travail effectué.

Au terme de la période de modulation :

- en cas de solde positif, la régularisation de la rémunération est effectuée avec le versement des majorations éventuelles ;
- en cas de solde négatif, la rémunération est complétée à hauteur de la durée du travail convenue dans le contrat de mission, déduction faite de l'impact éventuel du chômage partiel reconnu.

### **Article 2.3 - Jours de repos pour les travailleurs temporaires en horaire de journée**

L'article 4 de l'accord de branche du 27 mars 2000 envisage la situation des travailleurs temporaires en horaire de journée.

Le principe retenu est celui de la prise des jours de repos acquis au cours de la mission. Toutefois, lorsque la durée et/ou les conditions d'exécution de la mission au sein de PCA n'ont pas permis la prise des temps de repos, le travailleur temporaire perçoit, à la fin de la mission, une indemnité compensatrice de jours de repos non pris. (*accord congé du 12 décembre 2003 article 3, accord relatif à l'emploi et à la flexibilité dans les sites industriels du 11 octobre 2010, chapitre II, article 2.6*)

## **CHAPITRE 8 : AMELIORATION DE L'ADEQUATION ENTRE LE PERSONNEL ET LES POSTES DE TRAVAIL**

Les parties signataires conviennent que les profondes évolutions des conditions de travail dans l'industrie automobile rendent aujourd'hui plus difficile l'adéquation des exigences physiques et intellectuelles des postes avec les aptitudes d'un personnel ayant passé de nombreuses années dans l'entreprise.

Les principales raisons qui expliquent ce phénomène sont :

- l'introduction de nouvelles technologies aussi bien au niveau des équipements des voitures qu'au niveau des moyens de fabrication,
- l'accroissement de la diversité même des produits fabriqués et le raccourcissement de leur durée de vie,
- la souplesse plus grande exigée pour l'appareil industriel.

Toutes les catégories de personnel sont touchées par l'introduction des nouvelles technologies qui ont bouleversé les moyens de fabrication en y intégrant beaucoup plus d'électronique et d'informatique.

Si ces évolutions -souvent- ont été bénéfiques sur le plan de la diminution des exigences physiques, elles impliquent un niveau de formation plus élevé car les installations sont infiniment plus complexes à conduire.

De fait, elles ne peuvent être confiées qu'à du personnel ayant un niveau de formation initiale proche ou équivalent au baccalauréat, ce qui dans nos ateliers est rarement le cas des ouvriers embauchés à des époques où le niveau de formation de la population active était plus faible qu'aujourd'hui.

Naturellement, il reste dans ces métiers des emplois requérant des qualifications moins élevées, mais généralement ces emplois demandent alors des capacités physiques que n'ont plus les personnes ayant passé de nombreuses années dans des postes équivalents.

L'évolution même du produit automobile avec sa complexité croissante, l'extrême diversité de ses options et variantes nécessitent un haut niveau d'adaptation et d'assimilation de nouveaux concepts.

La diversité implique que le personnel de montage choisisse entre différentes pièces et équipements présentant parfois des différences minimes, qui nécessitent de très bonnes capacités de mémorisation et d'attention soutenue.

Enfin, l'extrême souplesse recherchée pour adapter les programmes de fabrication aux fluctuations de la demande exposées dans le préambule du présent accord, impose au personnel d'accroître sa polyvalence et de s'adapter rapidement aux variations de la programmation.

Ces facultés d'adaptation ne constituent pas les caractéristiques majeures de la population ayant le plus d'ancienneté.

L'entreprise s'efforcera par des études ergonomiques de trouver une meilleure adaptation entre les exigences requises pour tenir les postes de travail et les capacités du personnel. L'objectif visé à moyen terme consiste à trouver une adéquation satisfaisante entre les aptitudes du personnel et les postes de travail, grâce à une rationalisation plus poussée de la montabilité des voitures et par l'adaptation des postes.

### **Article 1 - Dispositif réalisant plus rapidement l'adéquation entre le personnel et les postes**

A court et moyen terme, l'entreprise est confrontée à un problème de distorsion importante entre les postes offerts et les capacités d'une partie du personnel. Les partenaires conviennent que cette difficulté ne peut aujourd'hui -et pour une certaine période- être levée qu'en mettant en place un dispositif pluriannuel permettant d'anticiper le départ de personnes ayant passé de nombreuses années dans notre industrie. Ces mesures devraient permettre de retrouver un certain équilibre démographique à l'horizon 2004/2005.

Les parties signataires considèrent qu'il est souhaitable de trouver, au niveau de la branche, un dispositif susceptible de répondre à ce besoin temporaire.

Compte tenu des évolutions fondamentales évoquées ci-dessus dans la conception et la fabrication des automobiles, et du contexte concurrentiel, elle doit compter sur un accompagnement par des dispositions que seul un accord de branche est susceptible de mettre en œuvre.

~~L'effet de ces mesures sur l'emploi combiné avec le dispositif du présent accord figurent au chapitre 8.2.~~

## 8.2 L'emploi

~~Le présent accord est conclu, dans les conditions juridiques en vigueur, sous la condition suspensive de la mise en place d'un accord professionnel permettant, pendant 5 ans de 1999 à 2003, la mise en congé de certains salariés en fin de carrière.~~

~~Sous cette condition, la branche automobile du Groupe embauchera en contrat à durée indéterminée, dès la première année, 5 600 personnes dont 3 000, du fait de la réduction du temps de travail. Pour les années suivantes, la branche automobile du Groupe embauchera un nombre de salariés au moins égal au tiers du nombre de salariés mis en congé chaque année en fonction de la situation de l'emploi du Groupe et des établissements, soit sur 4 années, 3 000 embauches.~~

## **CHAPITRE 9 : SUIVI DE L'ACCORD ENTREE EN VIGUEUR ET MESURES TRANSITOIRES**

### 9.1 Négociations d'établissement et mesures transitoires

~~Dans le mois qui suivra la signature du présent accord, chacun des établissements concernés devra établir avec ses organisations syndicales, un calendrier de réunions devant préciser les conditions d'applications locales du présent accord. Les Comités d'Etablissement seront consultés sur les dispositions arrêtées qui pourront prendre la forme d'avenants au présent accord. Ils concerneront essentiellement la définition de cycles particuliers de travail susceptibles de répondre aux exigences locales de production et de fonctionnement.~~

### **Article 1 - La Commission Centrale de Suivi**

Une Commission Centrale de Suivi, prévue au chapitre 1, est mise en place ~~dans les 6 mois qui suivront la signature du présent accord.~~ Elle se réunira ~~deux~~ une fois par an.

Composée de ~~2~~ 3 membres de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise, signataire du présent accord, et de représentants de la Direction, elle sera chargée :

- de faire le point des négociations locales,
- de recueillir les principales observations issues de l'application de l'accord cadre,
- de dresser le bilan des dispositions locales du présent accord avant leur entrée en vigueur,
- de proposer des modifications du contenu de l'accord pour intégrer les éventuels changements législatifs ou conventionnels à venir, comme les dispositions prévues dans les accords d'établissement.
- de dresser un bilan annuel de la réduction et de l'aménagement du temps de travail, de l'emploi, de l'annualisation et de la gestion des fins de carrières ~~sur les 5 premières années d'application du présent accord.~~
- d'analyser les statistiques concernant l'utilisation des réserves prévues à ~~l'article.2.2 du chapitre 4~~ et ~~du Compte Personnel Formation.~~

### ~~9.3 Dispositions finales~~

~~En cas d'évolution législative ou conventionnelle, les parties signataires conviennent d'appliquer ces nouvelles règles ou, si des modifications altèrent par trop l'économie et l'équilibre du présent accord, de se rencontrer afin de l'adapter aux dispositions légales.~~

~~Les dispositions du présent accord portent révision automatique des clauses contraires des accords collectifs antérieurs. Elles se substituent notamment aux accords et usages d'établissement portant sur l'organisation et la rémunération du temps de travail.~~

~~Les avantages prévus par le présent accord ou par l'ensemble des accords signés localement, ne pourront pas se cumuler avec ceux qui résulteraient de nouveaux textes légaux, de conventions collectives nationales ou régionales ou accords sur lesquels ils sont à valoir.~~

~~Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.~~

# Annexe 1

Tableau de régimes de travail types :

Nbre d'équipes	Type	Roulement (en temps de travail effectif)	Observations	Rotation								
				L	M	M	J	V	S	D		
1 équipe	5x7h	5x7h		A	A	A	A	A				
2 équipes ou 2 équipes plus une complémentaire	5x7h+5x7h	matin 5x7h		A	A	A	A	A				
		soir 5x7h		B	B	B	B	B				
	4x8h45'+5x7h	matin 8h45'		W	A	A	A	A	W	W		
		soir 5x7h		B	B	B	B	B				
	5x7h+4x8h45'	matin 5x7h		A	A	A	A	A				
		soir 4x8h45'		B	B	B	B	W	W	W		
	6x7h10'+3x9h	matin 6x7h10'		A	A	A	A	A	A			
		soir 3x9h		B	B	B	W	W	W			
4x8h45'+ 5x7h +SDL	matin 4x8h45' +SDL		W	A	A	A	A	W	W			
	soir 5x7h		B	B	B	B	B					
4x8h45"	matin 4x8h45'+VSD		A	A	A	A	W	W	W			
	soir 4x8h45'+VSD		B	B	B	B	W	W	W			
4x8h45'	matin 4x8h45'+SDL		W	A	A	A	A	W	W			
	soir 4x8h45'+SDL		W	B	B	B	B	W	W			

# Annexe 1bis

3 équipes	4x8h45' sur 6j.	6x8h45' x 2		A A B B A A C C C C B B
	3x7h	matin 5x7h soir 5x7h nuit 5x7h		A A A A A B B B B B C C C C C
	4x8h45' +5x7h+nuit	matin 4x8h45' soir 4x7h + 1x7h58' nuit 4x6h38' + 1x7h30'	(lundi soir 7h58') (vendredi nuit 7h30')	A A A A B B B B B C C C C C
	4x8h45'+5x7h+SDL+nuit	matin 4x8h45' + SDL soir 4x7h +1x7h58' nuit 4x6h38' + 1x7h30'	(lundi soir 7h58') (vendredi nuit 7h30')	W A A A A W W B B B B B C C C C C
	4x7h37'x3+VSD	matin 4x7h37'+VS soir 5x7h37' nuit 4x7h37'+1x5h59'+D		A A A A W W B B B B B C C C C C W
	5x7h+4x8h45'+ nuit + VSD	matin 4x7h+1x7h58' soir 4x8h45' nuit 4x6h38'+1x7h30'		A A A A A W B B B B W W C C C C C
	5x7+4x8h45'+ nuit + VSL	matin 4x7h+1x7h58' soir 4x8h45' nuit 4x6h38'+1x7h30'		W A A A A A B B B B W W C C C C C
	6x6h39'+4x8h23'+5x6h39'+ VSD	matin 5x6h39'+1x4h58' soir 4x8h23' nuit 5x6h39'		A A A A A A B B B B W W C C C C C W
4 équipes	6x7h47'x3			A A D D B B C C A A D D B B C C C A

## Annexe 2

Définition de l'horaire individuel de référence :

365 jours

- 104 jours de week-end
- 25 jours de congés annuels ouverts
- 1<sup>er</sup> mai
- 1 journée solidarité
- 7 jours fériés

---

229 jours travaillés.

## Annexe 3

L'ancienneté est appréciée au 31 mai de l'année de référence, il s'agit de l'ancienneté dans le groupe quel que soit le statut.

Au titre de leur ancienneté, les salariés de l'Entreprise, sans distinction de coefficient, bénéficieront de jours de congés supplémentaires dans la limite et conditions suivantes.

### Pour les ouvriers et ETAM

de 1 à 4 ans = 0 jour  
de 5 à 9 ans = 1 jour  
de 10 à 14 ans = 2 jours  
de 15 à 19 ans = 3 jours  
de 20 à 24 ans = 4 jours  
de 25 à 29 ans = 5 jours  
de 30 ans à plus = 6 jours

### Pour le personnel Cadres

1 année d'ancienneté et âgé de 30 ans au moins = 2 jours  
2 ans sans condition d'âge = 2 jours  
2 ans et âgé de 35 ans au moins = 4 jours  
5 ans sans condition d'âge = 4 jours  
10 ans sans condition d'âge = 5 jours  
20 ans sans condition d'âge = 6 jours

L'acquisition des jours de congés supplémentaires dus au titre de l'ancienneté s'applique aux salariés en temps partiel, sous la forme suivante :

Les salariés travaillant par demi-journée tous les jours, verront le nombre de jour auquel ils peuvent prétendre maintenu. La valeur de la rémunération d'une journée est réduite de moitié. Les salariés travaillant par journée entière (1 jour sur 2, 1 semaine sur 2...), verront le nombre de jours de congé d'ancienneté réduit en fonction du pourcentage d'activité. Le total des jours est arrondi à l'entier supérieur.

Lorsque deux conjoints travaillent dans l'entreprise, ils bénéficient l'un et l'autre du congé supplémentaire le plus long, même si la condition d'ancienneté n'est pas remplie par l'un d'eux. Pour le conjoint dont la condition d'ancienneté n'est pas remplie, le congé n'est rémunéré que dans la limite de ses droits.

**GESTION DES H+ COLLECTIVES**

Déversements annuels

De janvier à mars

D'avril à décembre

Janvier A+1

<b>Heures</b>
si chômage < 0
Si CHO = 0 et Heures <= 7h
Si CHO = 0 et Heures > 7h

non payées

CCC

non payées
non payées
<b>payées par défaut</b>
si choix salarié = épargne

CCC

RIC

Equipe :
RIL

<b>Majorations 25%</b>
------------------------

payées par défaut  
si choix salarié = épargne

CCH

**payées par défaut**  
si choix salarié = épargne

CCH

Journée :
<b>Paie par défaut</b>
REP

<b>Majorations 45%</b>
------------------------

payées par défaut  
si choix salarié = épargne

50% RCR  
REP

Equipe

**payées par défaut**  
si choix salarié = épargne

50% RCR  
REP

Equipe

RINI

Equipe

**GESTION DES H+ INDIVIDUELLES EN VOLONTARIAT et EN HORAIRES AFFICHE**

De janvier à décembre

<b>Heures</b>
---------------

**payées par défaut**  
si choix salarié = épargne

CCH

Equipe :
RIL

<b>Majorations 25%/50%</b>
----------------------------

**payées par défaut**  
si choix salarié = épargne

CCH

Journée :
<b>Paie par défaut</b>
REP

<b>Majorations 45%</b>
------------------------

**payées par défaut**  
si choix salarié = épargne

50% RCR  
REP

Equipe

RINI

Equipe