

ACCORD RELATIF A L'EVOLUTION DE L'ORGANISATION DES EQUIPES DE PRODUCTION DE FIN DE SEMAINE

Entre,

D'une part,

La Société TRIXELL, dont le Siège Social est situé 460 rue du pommarin 38430 MOIRANS, représentée par Madame Marine SAINT-JALMES Directrice des Ressources Humaines,

Et,

D'autre part,

Les Organisations Syndicales représentatives signataires :

La CFDT, Sylvain PONS – Délégué Syndical

La CFE-CGC, Véronique BRIGAND – Déléguée Syndicale

La CGT, Guillaume MOLLIER-SABET – Délégué Syndical

Il a été convenu ce qui suit :

Gas
Mr 1 de Sl

SOMMAIRE

Préambule	3
ARTICLE 1 – Champ d'application	5
ARTICLE 2 – Arrêt des équipes de fin de semaine	5
ARTICLE 3 – Durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition	5
ARTICLE 4 – Rémunération.....	6
Article 4.1 - Salaire de base	6
Article 4.2 – Autres éléments de rémunération	6
Article 4.3 – Indemnité compensatrice dégressive	6
Article 4.4 – Prime exceptionnelle	7
ARTICLE 5 – Méthodologie d'affectation en semaine ou en week-end jour sur l'atelier scintillateur et conditions de la mobilité professionnelle.....	7
Article 5.1– Affectation des Ouvriers	7
Article 5.2 – Affectation des Techniciens et Agents de Maîtrise	9
ARTICLE 6 – Intégration et Formation.....	9
Article 6.1 – Intégration	9
Article 6.2 – Formation	10
ARTICLE 7 – Contreparties et mesures de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle	10
Article 7.1 – Remboursement de frais supplémentaires	10
Article 7.2 – Frais de déménagement	11
Article 7.3 – Passage en temps partiel.....	11
Article 7.4 – Priorité de retour en week-end	11
ARTICLE 8 – Information du salarié	11
ARTICLE 9 – Conséquences du choix du salarié	12
Article 9.1 – Conséquences de l'acceptation sur le contrat de travail	12
Article 9.2 – Conséquences du refus sur le contrat de travail.....	12
Article 9.3 – Abonnement du CPF.....	12
ARTICLE 10 – Conséquences sur les dispositions conventionnelles	12
ARTICLE 11 – Suivi de l'accord	12
ARTICLE 12 – Dispositions finales	13
Article 12.1 – Entrée en vigueur et durée de l'accord	13
Article 12.2 – Révision.....	13
Article 12.3 – Dénonciation	13
Article 12.4 – Formalités de dépôt et de publicité	13

Préambule

A l'origine, en 2005, les équipes de fin de semaine dites « équipes week-end » ont été créées pour optimiser les investissements majeurs pour la fabrication des scintillateurs dans un contexte de très forte croissance. La croissance qui a suivi, supérieure à 20% par an, et les temps de fabrication longs de l'époque, nous ont amené par la suite à travailler en 7 jours sur 7 sur les autres ateliers.

Le contexte de compétitivité accrue nous conduit en 2020 à réévaluer notre organisation industrielle. Aujourd'hui les temps de fabrication sont beaucoup plus courts et l'importance des échanges entre les équipes de support et d'industrialisation est très forte de par la vitesse d'innovation apportée à l'évolution de nos produits. Par ailleurs, les investissements de production se sont stabilisés et resteront modérés même en croissance, sauf dans les ateliers scintillateurs.

L'analyse des flux, des temps de gammes, de la capacité des équipements, des coûts et du plan de charge démontre que l'organisation de production la plus adaptée aujourd'hui et demain est celle d'une activité rassemblée sur 3 équipes semaine (matin, après-midi, nuit) pour l'ensemble des ateliers, sauf pour le scintillateur. L'analyse montre en effet qu'il est nécessaire de conserver une activité en week-end jour au scintillateur.

Une organisation mobilisée sur 3 équipes au lieu de 5 apportera un fonctionnement plus efficace collectivement et très réactif face à une compétition très forte.

En conséquence, dans l'objectif de préserver l'emploi et d'accompagner au mieux le changement de vie des salariés, les Organisations Syndicales et la Direction se sont rencontrées lors des réunions en date des 6/02/20, 13/02/20, 20/02/20, 27/02/20, 5/03/20, 12/03/20 et 30/04/2020 afin de conclure un accord de performance collective en vertu de l'article L. 2254-2 afin de réaménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, la rémunération et les conditions de mobilité professionnelle des salariés jusqu'alors affectés en équipes de Week-End et de prévoir les mesures d'accompagnements qui découlent de ce changement, et préserver ainsi leur emploi.

Au cours de ces réunions, la CGT a indiqué sa position dans les termes suivants :

« A l'origine, en 2005, la Direction a décidé de créer les équipes de suppléance afin d'augmenter la rentabilité des investissements réalisés. En effet, plutôt que d'investir dans de nouveaux outils industriels, elle avait préféré intensifier l'exploitation de la force de travail des salariés afin de maximiser le profit. C'est dans ce cadre que des salariés ont travaillé dans le cadre d'horaires atypiques qui sont reconnus néfastes pour la vie sociale et la santé. Au cours des années les augmentations de productivité réalisées par le progrès technique et l'intensification du travail ont abouti à des temps de cycle beaucoup plus courts. La Direction a donc décidé d'arrêter les équipes week-end nonobstant les impacts pour la vie sociale de salariés qui ont organisé leurs vies autour de ces horaires atypiques. »

La Direction a indiqué qu'elle contestait les propos de la CGT.

3 GNS
Mmr b SP

Malgré cette différence dans l'analyse du contexte, la Direction et les trois Organisations Syndicales représentatives, CDFT, CFE-CGC et CGT ont décidé de négocier les mesures de cet accord de performance collective.

Ainsi, compte tenu des nécessités liées au bon fonctionnement de l'entreprise et en vue de préserver l'emploi, le présent accord fixe l'arrêt de la production industrielle en fin de semaine nuit (vendredi/samedi/dimanche) et en fin de semaine jour (samedi / dimanche), à l'exception de l'atelier scintillateur travaillant en week-end jour. Par conséquent, le présent accord prévoit les modalités de réaffectation du personnel concerné en équipes de semaine et définit :

- La méthodologie de réaffectation des salariés et conditions de la mobilité professionnelle ;
- Les contreparties mises en place afin de concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- Les modalités d'information des salariés concernés ;
- Le cas échéant, les conséquences de leur refus.

L'évolution de cette organisation a fait l'objet d'une information auprès du Comité Social Economique en date du 13 décembre 2019 et d'une consultation en date du 28 février 2020.

ARTICLE 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés de la société TRIXELL, dont le temps de travail est, au jour de la signature de l'accord, aménagé en équipes de fin de semaine de jour et de nuit en application des accords suivants:

- Accord sur la mise en place du travail en fin de semaine de jour du 4 février 2005
- Accord sur la mise en place du travail en fin de semaine de nuit du 24 octobre 2005

ARTICLE 2 – Arrêt des équipes de fin de semaine

Dans ce contexte économique et commercial les parties s'accordent à mettre un terme aux ateliers de production travaillant en équipes de week-end, à l'exception de l'atelier scintillateur en week-end jour, le 31 décembre 2020.

Compte tenu des enjeux sociaux, la société mettra tout en œuvre pour préserver les emplois. Ainsi, le personnel affecté aux équipes de week-end se verra proposer un poste de même catégorie à celui jusqu'alors occupé, en semaine ou en week-end jour au sein de l'atelier scintillateur maintenu.

Ce changement d'organisation impacte la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, la structure de rémunération ainsi que la mobilité professionnelle des salariés concernés selon les modalités détaillées dans les dispositions suivantes.

ARTICLE 3 – Durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition

Les salariés affectés en semaine sont soumis aux dispositions de l'accord portant sur la réduction du temps de travail du 10 janvier 2001 ou tout accord qui s'y substituerait.

En application de cet accord, la durée hebdomadaire retenue est portée à 38h30. Considérant l'octroi de jours de RTT, la durée hebdomadaire est de 35 heures/semaine en moyenne sur l'année et le volume annuel d'heure est fixé à 1575 heures par an.

Ces salariés peuvent, par ailleurs, être affectés en « horaire décalé » selon les dispositions de l'accord du 28 octobre 1999 et de ses avenants ou tout accord qui s'y substituerait.

Les salariés affectés à l'atelier scintillateur en week-end jour sont soumis aux dispositions de l'accord portant sur les équipes de fin de semaine travaillant de jour du 4 février 2005 ou tout accord qui s'y substituerait. Ils maintiennent à ce titre une durée du travail de 24 heures par semaine.

ARTICLE 4 – Rémunération

Article 4.1 – Salaire de base

Pour les salariés concernés par le changement d'organisation le salaire de base (taux horaire) reste inchangé.

En conséquence, pour les salariés affectés en horaires de semaine, le salaire est calculé selon les principes de la mensualisation, à savoir sur la base de 151,67¹ heures pour un temps plein.

Article 4.2 – Autres éléments de rémunération

Selon le mode d'organisation du temps de travail auquel les salariés seront affectés, ceux-ci bénéficieront des primes associées telles que définies dans les accords en vigueur. En tout état de cause, les salariés ne pourront plus se prévaloir - au titre de leur affectation et de l'exécution de leur contrat en horaire de semaine - des dispositifs de rémunération, frais professionnels, temps de repos rémunérés, contreparties aux sujétions particulières et toutes autres indemnités associées à l'organisation en équipes de week-end antérieure.

Article 4.3 – Indemnité compensatrice dégressive

Dans le cas où la rémunération globale (salaire de base + autres éléments de rémunération) issue de la nouvelle organisation serait inférieure à la rémunération globale précédente, un système de compensation dégressif sera mis en place, selon les dispositions décrites ci-après.

Il sera versé une indemnité compensatrice dégressive correspondant à la différence entre la rémunération globale moyenne perçue au titre du travail le week-end au cours des 12 derniers mois et la rémunération théorique perçue au titre de la nouvelle affectation.

La rémunération globale moyenne perçue au titre du travail en week-end comprend :

- Le salaire de base et la prime d'ancienneté, (base 24h² ou 32h³),
- L'allocation annuelle (base 24h ou 32h),
- Les majorations spécifiques liées au travail de week-end jour (55%) ou week-end nuit (65%),
- La prime d'incommodité,
- La prime panier pour les horaires de nuit
- Les heures de remonte prévues dans les accords, soit 8h de remonte mensuelle pour l'ensemble des équipiers,
- 4h de remonte hebdomadaire pour les Managers de Production et les Supports techniques de week-end jour ou 2h de remonte pour les Techniciens en week-end nuit.

¹ (52 semaines x 35 heures) / 12 mois = 151,67 h / mois

² Contrat 24h pour les équipiers de week-end jour et les équipiers de la catégorie ouvriers en week-end nuit

³ Contrat 32h pour les techniciens et agents de maîtrise en week-end nuit

6 GMS
Mmr B SP

- Les heures complémentaires réalisées dans le cadre du travail des jours fériés ou de fermetures en semaine, sur la référence de 8 jours par an (calcul effectué sur la moyenne des jours travaillés lors des trois dernières années).

La prime scintillateur et la prime salle blanche seront prises en compte dans la rémunération moyenne en cas de changement d'affectation dans un atelier non éligible à ces primes.

En cas d'arrêt de travail au cours des 12 derniers mois, la société reconstituera la rémunération.

La rémunération théorique au titre de la nouvelle affectation en semaine comprend :

- Le salaire de référence et la prime d'ancienneté, (base 35h), l'allocation annuelle (base 35h),
- En cas d'affectation en horaire décalé, la prime d'équipe, la prime d'incommodité et les majorations associées à ces horaires, ou toutes autres primes de sujétions qui s'y substitueraient en application des accords en vigueur.
- En cas d'affectation sur un horaire de nuit, la prime panier.

L'indemnité compensatrice dégressive est versée durant les 24 mois qui suivent la date d'affectation en semaine à hauteur de :

Mois 1	Mois 2	Mois 3	Mois 4	Mois 5	Mois 6	Mois 7	Mois 8	Mois 9	Mois 10	Mois 11	Mois 12
100%	100%	100%	100%	100%	100%	75%	75%	75%	75%	75%	75%
Mois 13	Mois 14	Mois 15	Mois 16	Mois 17	Mois 18	Mois 19	Mois 20	Mois 21	Mois 22	Mois 23	Mois 24
50%	50%	50%	50%	50%	50%	25%	25%	25%	25%	25%	25%

L'indemnité compensatrice dégressive sera calculée au mois le mois en fonction de l'horaire applicable au salarié.

Le versement de l'indemnité compensatrice dégressive sera suspendu en cas de retour en horaires de week-end.

Article 4.4 – Prime exceptionnelle

Il est convenu de verser à l'ensemble des équipiers de week-end affectés en horaire de semaine une prime exceptionnelle forfaitaire de 1500 € brut sur la paie de janvier 2021 (versée en février).

ARTICLE 5 – Méthodologie d'affectation en semaine ou en week-end jour sur l'atelier scintillateur et conditions de la mobilité professionnelle

Article 5.1– Affectation des Ouvriers

Il est rappelé que la Direction des Ressources Humaines a préalablement rencontré chaque salarié des équipes de week-end travaillant de jour et de nuit, afin qu'ils puissent exprimer leurs

mmr⁷ b SP

souhaits d'affectation en terme d'horaire et de poste, selon les besoins communiqués au préalable.

Ces nouvelles affectations pourront conduire à une mobilité professionnelle sur les postes suivants :

- postes d'opérateurs en production
- postes d'opérateurs en logistique

L'affectation s'effectue selon une méthodologie en trois temps :

Etape 1 : affectation des ouvriers pour l'atelier scintillateur en week-end jour

Etape 2 : affectation des ouvriers actuellement en week-end nuit

Etape 3 : affectation des ouvriers actuellement en week-end jour

ETAPE 1 – Affectation des ouvriers pour l'atelier scintillateur en week-end jour

Il est convenu d'affecter sur ces postes les ouvriers exerçant une compétence au scintillateur actuellement en week-end jour ou en week-end nuit, par ordre de priorité établie selon l'ancienneté en horaire de week-end à Trixell (période d'intérim comprise).

ETAPE 2 – Affectation des ouvriers travaillant actuellement en week-end nuit

Les parties reconnaissent la particularité du travail de nuit et ses effets sur la santé ainsi que sur l'organisation personnelle. Ainsi l'étape 2 consiste à affecter les salariés travaillant actuellement en week-end nuit et n'ayant pas déjà eu une affectation au travers de l'étape 1.

Les parties s'attachent ainsi à affecter en premier lieu ces salariés sur leurs souhaits exprimés, selon les besoins disponibles.

S'il existe plus de demandes sur un horaire que de besoins disponibles, l'affectation sera établie par ordre de priorité selon l'ancienneté en horaire de nuit (*week-end nuit et semaine nuit*).

ETAPE 3 – Affectation des ouvriers travaillant en week-end jour

L'étape 3 consiste à affecter les salariés travaillant actuellement en week-end jour et n'ayant pas déjà eu une affectation au travers de l'étape 1.

L'affectation est réalisée par ordre de priorité établie selon l'ancienneté en horaire de week-end, selon les souhaits exprimés, et ce, jusqu'à épuisement des besoins.

Dans le cadre de l'affectation sur un horaire de nuit, l'avis du médecin du travail sera demandé pour une aptitude au travail de nuit.

Principes généraux de la méthodologie :

L'ordre d'affectation s'applique lorsqu'il y a plus de demandes sur un horaire que de besoins disponibles.

Lorsque l'application de l'ordre d'affectation n'a pas permis d'affecter le salarié sur son premier souhait, son second souhait est pris en compte. De la même manière, si par application de l'ordre d'affectation, le salarié ne peut être affecté sur son second souhait, son troisième souhait est pris en compte.

Enfin, si le salarié, après application de ces dispositions d'ordre d'affectation, n'a pas pu être affecté sur l'un de ses souhaits, l'affectation sera réalisée selon les besoins, sur les postes restant vacants.

Cette affectation ne pourra pas conduire à contraindre un salarié à travailler de nuit.

Article 5.2 – Affectation des techniciens et agents de Maîtrise

Il est rappelé que la Direction a rencontré au préalable chaque techniciens et agents de Maîtrise travaillant en week-end afin qu'ils puissent exprimer leurs souhaits d'affectation en terme d'horaire et de poste, selon les besoins communiqués.

Les parties conviennent que compte tenu des compétences et responsabilités attendues, pour les postes de techniciens et agents de Maîtrise, il ne peut être réalisé une méthodologie d'affectation basée sur les principes décrits à l'article 5.1.

Aussi, l'affectation sur les postes tiendra compte d'une part des souhaits d'horaires et de postes des salariés, au regard des besoins communiqués par la Direction, et d'autre part d'entretiens de recrutement permettant de valider les compétences et aptitudes.

La Direction s'est engagée à ajuster les missions et les horaires de postes au regard des souhaits des salariés, dans la limite des contraintes de l'organisation industrielle.

L'affectation *in fine* des techniciens et agents de Maîtrise par la Direction ne pourra pas conduire à contraindre un salarié à travailler de nuit.

ARTICLE 6 – Intégration et Formation

Article 6.1 – Intégration

Pour les salariés de week-end concernés par une affectation en semaine, le premier jour travaillé en horaire semaine sera le lundi 4 janvier 2021. Dès connaissance des affectations, la Direction s'engage à étudier toute demande de passage anticipé en horaire semaine.

Entre la connaissance des affectations et l'arrivée effective en semaine, il sera proposé aux salariés de week-end, lors de leurs remontes, de rencontrer le nouveau manager ainsi que la nouvelle équipe.

Pour les opérateurs de production, et en cas d'affectation dans un atelier différent, il est rappelé, conformément à l'article 3.1 de l'accord du 6 décembre 2010 sur la Gestion des carrières des opérateurs de production en vigueur à Trixell, que le niveau de repères de compétences acquis est conservé durant 18 mois minimum.

Le recrutement sur les besoins de compétences définis pour 2020 par la Direction Industrielle et présenté en décembre 2019 en commission de suivi de l'accord précité, a été décalé et débutera à compter de la date de connaissance des affectations, afin de permettre aux équipiers de week-end de pouvoir se positionner lors de leur retour en semaine.

Article 6.2 – Formation

La Direction s'engage à mettre en œuvre les actions de formation nécessaires à la prise de poste liée aux nouvelles affectations, dans le cas d'un changement de poste.

La Direction s'engage à accepter toutes les demandes de VAE en lien avec l'expérience et la qualification des salariés, sous réserve de la validation du dossier par le rectorat ou l'organisme agréé selon le diplôme ou titre visé.

Les demandes de formation qualifiantes/diplômantes intervenant dans le cadre d'un changement de métier consécutif à l'affectation en semaine seront étudiées avec la commission anticipation/formation.

Un suivi sur l'ensemble de ces sujets sera réalisé avec la commission anticipation/formation.

ARTICLE 7 – Contreparties et mesures de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle

Article 7.1 – Remboursement de frais supplémentaires

Le passage du travail en équipe de week-end vers une équipe en semaine peut entraîner une nécessaire réorganisation de la vie personnelle et familiale.

Pour permettre aux salariés concernés d'aborder ce changement en toute sérénité, la Société prendra en charge les mesures suivantes :

- Les frais réels engendrés par le changement d'horaires liés aux enfants (les frais de cantine, les frais de garde d'enfants, les frais périscolaires, centre de loisirs ou encore de colonies) seront pris en charge sur justificatifs. Ces nouveaux frais devront être liés au changement d'horaire. Ce remboursement interviendra dans la limite de 200€ par mois et par enfant durant 1 an, à compter de la date d'affectation en semaine. Ce montant pourra être annualisé, correspondant ainsi à un maximum de 2400€ sur l'année et par enfant.
- La prime de transport dont bénéficient les salariés est maintenue dans la mesure où le salarié est affecté en horaire décalé. Elle sera déplafonnée durant 1 an, à compter de la date d'affectation en semaine. Elle sera non cumulable avec une prime ayant le même objet.

Dans le cadre de la mobilité professionnelle des salariés affectés en semaine, la Direction facilitera et priorisera les demandes d'avance sur salaire aux salariés qui en feraient la demande dans les 12 mois suivant la date d'affectation, et après avis de l'assistante sociale.

Article 7.2 – Frais de déménagement

Pour les salariés affectés sur un nouvel horaire en semaine impliquant un déménagement ultérieur à la nouvelle affectation, la société s'engage à prendre en charge les frais de déménagement, sur présentation de deux devis, si celui-ci permet de réduire la distance entre le domicile et le lieu de travail d'au moins 30kms. Pour bénéficier de cette mesure, le déménagement doit intervenir dans les 18 mois, à compter de la date d'affectation en semaine. Si au terme des 18 mois, le salarié est en mesure de justifier que son déménagement est prévu et organisé mais non encore effectif, les frais de déménagement pourront être pris en charge selon les mêmes conditions au moment dudit déménagement.

Article 7.3 – Passage en temps partiel

Le passage à des horaires en semaine entraînant une augmentation du temps de travail, la société s'engage à accepter, pour une durée temporaire, toutes demandes de passage à temps partiel dans les conditions suivantes :

- La demande peut intervenir à tout moment dès la connaissance de l'affectation.
- Le temps partiel est accepté pour une durée temporaire, au plus tard jusqu'au 31/08/2021.
- Ce temps partiel pourra être organisé sur des journées entières ou encore de manière atypique, c'est-à-dire, lissé sur l'ensemble de la semaine.
- Dans le cas d'une demande atypique, l'organisation du travail devra être validée par le manager et le Responsable de l'unité de production de la nouvelle équipe, pour tenir compte des besoins opérationnels.

Toute demande de renouvellement au-delà du 31/08/2021 sera ensuite étudiée dans les conditions habituellement applicables aux salariés de l'entreprise.

Article 7.4 – Priorité de retour en week-end

Si l'entreprise était amenée à recourir à nouveau au travail en week-end, la priorité serait accordée aux anciens équipiers de week-end qui souhaitent réintégrer ces horaires.

Dans ce cadre, les critères de retour seraient définis avec les Organisations Syndicales représentatives.

ARTICLE 8 – Information du salarié

La société informera les salariés concernés par lettre remise en main propre ou lettre recommandée avec accusé de réception :

- de la modification de sa durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, de sa structure de rémunération ainsi que sa mobilité professionnelle,
- de la date de prise d'effet de cette modification,
- du délai de réflexion et de son droit d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail du présent accord,
- du présent accord et notamment des mesures d'accompagnement.

Il sera également mentionné dans ce courrier les conséquences d'un refus sur le contrat de travail.

La date de première présentation de cette lettre fixera le point de départ du délai de réflexion d'un mois pour permettre au salarié de faire son choix.

ARTICLE 9 – Conséquences du choix du salarié

Article 9.1 – Conséquences de l'acceptation sur le contrat de travail

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, conformément aux dispositions de l'article L. 2254-2 du code du travail.

Article 9.2 – Conséquences du refus sur le contrat de travail

Les salariés concernés disposeront d'un délai d'un mois à compter de la date de réception de la notification individuelle précitée, pour faire connaître leur refus par écrit à l'employeur.

En l'absence de réponse adressée dans ce délai par tout moyen conférant date certaine, le salarié sera réputé avoir accepté l'application de l'accord à son contrat de travail.

En cas de refus, l'employeur disposera d'un délai de deux mois pour engager une procédure de licenciement pour cause réelle et sérieuse qui reposera sur un motif spécifique, en application de l'article L. 2254-2, V du code du travail.

Article 9.3 – Abondement du CPF

Le salarié qui refuse la modification de son contrat de travail au titre de la nouvelle organisation bénéficiera d'un abondement sur son compte personnel de formation (CPF) à hauteur de 3 000 euros conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 10 – Conséquences sur les dispositions conventionnelles

Les dispositions du présent accord se substituent à toutes autres dispositions conventionnelles portant sur le même objet (sauf dans le cas où elles en feraient une référence d'application).

Les accords de mise en place du travail de fin de semaine de jour du 4 février 2005 et de nuit du 24 octobre 2005 continueront de s'appliquer pour les salariés de l'atelier scintillateur travaillant en journée et en cas de nouveaux recours à l'horaire de week-end.

ARTICLE 11 – Suivi de l'accord

L'accord fera l'objet d'un suivi spécifique lié à sa mise en place dans le cadre d'une commission paritaire, composée d'au moins de deux représentants de la Direction (un

12 G-TIS
mm B SP

représentant de la Direction industrielle et un représentant de la DRH) et de deux représentants par Organisation Syndicale signataire du présent accord.

La commission se réunira une fois tous les mois dans les 6 mois suivants la signature de l'accord, puis une fois par trimestre sur les 18 mois suivants.

Elle pourra être saisie par l'un de ses membres (Direction ou Organisation syndicale signataire) et se réunira dans la semaine suivante.

Les membres s'engagent sur la confidentialité des échanges lors de ces réunions, notamment sur les informations individuelles. Un compte rendu sera validé par les membres et définira les informations pouvant être partagées en dehors de la commission.

Le suivi portera sur :

- l'évolution du niveau d'acceptation ou de refus de l'application au contrat de travail des salariés concernés de l'accord,
- la bonne application de l'accord et de ses mesures.

ARTICLE 12 – Dispositions finales

Article 12.1 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au plus tôt à compter de la date de signature.

Article 12.2 – Révision

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé à la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs Organisations Syndicales signataires de l'accord ou y ayant adhéré.

Il pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application, par accord entre les parties. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

Article 12.3 – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.

La dénonciation se fera dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Article 12.4 – Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera adressé à l'ensemble des Organisations Syndicales disposant d'une section syndicale.

Il donnera lieu à un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la

consommation, du travail et de l'emploi Île-de-France via la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Grenoble.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Moirans en 6 exemplaires originaux le 7 août 2020

Pour la Direction de TRIXELL, Marine SAINT-JALMES

A black ink signature, appearing to be 'MSJ', written in a cursive style.

Pour la CFDT, Sylvain PONS

A blue ink signature, appearing to be 'S. PONS', written in a cursive style.

Pour la CFE-CGC, Véronique BRIGAND

A black ink signature, appearing to be 'V. Brigand', written in a cursive style.

Pour la CGT, Guillaume MOLLIÉ-SABET

A blue ink signature, appearing to be 'G. Mollié-Sabet', written in a cursive style.