

ACCORD SUR LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL à TRIXELL

Préambule

Article 1 CHAMP D'APPLICATION

Article 2 DISPOSITIONS APPLICABLES AUX INGENIEURS ET CADRES

2.1 Forfait annuel en jours

- 2.1.1 Modalités de Réduction du Temps de Travail
- 2.1.2 Modalités de décompte des jours
- 2.1.3 Maîtrise du Temps de Travail

2.2 Forfait Annuel en heures

- 2.2.1 Modalités de réduction du Temps de Travail
- 2.2.2 Modalités de décompte des heures
- 2.2.3 Maîtrise du temps de travail

2.3 Forfait annuel en jours réduit

- 2.3.1 Procédure
- 2.3.2 Mesure de raccordement

Article 3 DISPOSITIONS APPLICABLES AUX MENSUELS

- 3.1 Durée collective du travail
- 3.2 Définition du temps de travail effectif
- 3.3 Modalités de réduction et d'organisation du temps de travail
- 3.4 Modalités de prise des jours de RTT
- 3.5 Heures supplémentaires

Article 4 DISPOSITIONS COMMUNES A TOUS LES SALARIES COMPRIS DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

- 4.1 Plage d'ouverture de l'établissement
- 4.2 Règles de prévenance réciproque pour la prise de jours d'absence
- 4.3 Période de référence pour l'acquisition et la prise des jours de RTT
- 4.4 Gestion des années ayant plus de 225 jours potentiellement travaillés et une durée annuelle prévisionnelle supérieur à 1575h.
- 4.5 Compte Epargne Temps
- 4.6 Incidences des absences sur l'acquisition des jours de RTT
- 4.7 Incidences des absences conventionnelles sur le décompte d'heures
- 4.8 Temps de déplacement

Article 5 TEMPS PARTIEL

- 5.1 Réduction du Temps de Travail effectif dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein
- 5.2 Passage à temps complet
- 5.3 Maintien du temps de travail

Article 6 REMUNERATION

Article 7 EMPLOI

Article 8 FORMATION

Article 9 EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES / FEMMES

Article 10 COMMISSION PARITAIRE D'APPLICATION

Article 11 DISPOSITIONS FINALES

Article 12 DUREE DE L'ACCORD, REVISION, DENONCIATION

Article 13 DEPOT

Entre :

TRIXELL, Société par Actions Simplifiées au capital de 50.000.000 F dont le Siège Social est situé à :

MOIRANS – ZI Centr'Alp – 38430 MOIRANS

représentée par Monsieur Jean CHABBAL, Directeur Général, agissant par délégation du Président Directeur Général,

d'une part,

et :

les Organisations Syndicales désignées ci-après :

la CFDT, représentée par : M.CHANCRIN

la CFE-CGC, représentée par : D.ALVIN

la CGT, représentée par : M.DOREL

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, de l'accord collectif de branche UIMM et de ses avenants étendu par arrêté du 31 mars 2000 et de l'accord collectif d'entreprise relatif aux principes d'application des mesures de réduction du temps de travail dans le Groupe Thomson-CSF signé le 5 juillet 2000.

Article 1. – Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés de la Société TRIXELL à l'exclusion :

- des personnels expatriés pendant la durée de leur mission,
- des cadres dirigeants. A ce titre, il est convenu que, au regard de l'organisation de TRIXELL, chaque Ingénieur et Cadre IIC qui est membre du CODIR ou expert Groupe se voit confier des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps, est habilité à prendre des décisions de façon largement autonome et perçoit une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés, et de ce fait, a la qualité de cadre dirigeant.

Article 2. - Dispositions applicables aux Ingénieurs et Cadres

Les parties signataires reconnaissent que, compte tenu des activités, de l'organisation et des modes de travail existant dans l'entreprise, les cadres ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier et du service et, ont une durée de travail

qui ne peut être prédéterminée compte tenu de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Les salariés concernés par cette définition bénéficient d'une réduction effective de leur durée du travail par le biais de conventions de forfait annuelles établies sur une base horaire ou en jours.

Les Cadres IIIB se verront proposer une convention de forfait annuel en jours, les cadres I, II, IIIA une convention de forfait annuel en heures.

Les Cadres position I, II, IIIA pourront opter pour une convention de forfait en jours.

Néanmoins pour les cadres position I nouvellement embauchés, ce choix ne pourra s'effectuer qu'après six mois de présence dans l'entreprise.

Le choix effectué par chaque ingénieur et cadre est réversible au 1^{er} Janvier de chaque années. L'ingénieur ou cadre qui souhaite modifier son choix en informe par courrier le Service des Ressources Humaines avant le 15 Décembre.

Quel que soit le choix du forfait, la mise en œuvre du présent accord ne peut être pour les ingénieurs et cadres une source de discrimination contraire aux prescriptions légales en vigueur, notamment en matière d'évolution de carrière.

2.1 – Forfait annuel en jours

2.1.1 Modalités de réduction du temps de travail

Les salariés concernés se verront proposer une convention de forfait de 210 jours de travail par an. La convention de forfait annuel en jours fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Ces conventions de forfait établies en jours s'entendent une fois déduits du nombre total des jours de l'année, les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux, les jours fériés, les jours de congés de fractionnement ou jours de congés de substitution à ces congés. Les éventuels congés conventionnels ne sont pas déduits à ce stade car ils ne constituent pas des jours de congés collectifs.

DA

MC

Les jours de Repos liées à la RTT seront pris à l'initiative des salariés, à l'exception de la prise de 5 jours (dans le cadre d'une année complète de travail) qui seront des jours fixés par la Direction dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Le nombre plafond de 210 jours de travail par an s'applique pour une année complète de travail et pour un droit complet aux congés payés ainsi que pour une prise complète des congés payés et jours de fractionnement. Il peut donc être dépassé sans qu'il y ait report sur l'année suivante du nombre de jours travaillés excédant 210 notamment dans les cas suivants :

- pas de droit complet à congés payés :

Pour les salariés qui intégreront l'entreprise en cours d'année, il sera établi une proratisation du nombre de jours de travail à effectuer sur l'année en cours selon la formule suivante (le résultat sera arrondi au chiffre entier inférieur) :

$$\frac{(210 + 25 + 2) \times \text{nombre de jours calendaires restant à courir} - \text{congés acquis}}{365 \text{ ou } 366}$$

- pas de prise de 5 semaines de congés payés et des 2 jours de fractionnement dans une année civile.

Le plafond peut aussi en sens inverse n'être pas atteint, par exemple en cas de prise de plus de 5 semaines de congés payés dans une année civile.

Le plafond de 210 jours ne pourra être dépassé qu'à titre exceptionnel, hormis les situations évoquées aux alinéa précédents. Dans ce cas, l'article L.215-15-3 III alinéa 3 s'applique : « lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par l'accord, après déduction, le cas échéant du nombre de jours affectés sur un CET et des congés payés reportés dans les conditions prévues à l'article L.223-9, le salarié doit bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris ».

Les cadres en forfait annuel jours ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L.212-1 et de l'article L.212-7 alinéa 2 du Code du Travail relatifs à la durée journalière et hebdomadaire de travail.

2.1.2. Modalités de décompte des jours

Pour les salariés relevant des conventions de forfait exprimées en jours, le décompte de la durée d'activité, c'est-à-dire des jours travaillés et non travaillés, sera organisé au moyen d'un système auto-déclaratif validé par la hiérarchie selon les modalités suivantes :

- les jours de congés payés, fractionnement, RTT, ancienneté et congés individuels conventionnels feront l'objet d'un bon d'autorisation d'absence validé par la hiérarchie.
- le travail un samedi, un dimanche ou un jour férié fera l'objet d'une autorisation préalable signée par la hiérarchie et le Service des Ressources Humaines.

2.1.3. Maîtrise du temps de travail

Les parties signataires conviennent que la hiérarchie, les salariés et la commission paritaire devront veiller à une répartition équilibrée entre la charge de travail des cadres pour assurer leurs fonctions et leurs objectifs, et les moyens dont ils disposent en termes d'organisation et de ressources. Le temps de travail devra être maîtrisé de telle sorte que la durée quotidienne maximum de celle-ci soit limitée à 10 heures. Un objectif spécifique de management sera fixé à chaque chef de service par son hiérarchique de niveau supérieur pour parvenir à ce résultat.

Dans le même esprit, les responsables hiérarchiques et leurs collaborateurs devront s'assurer périodiquement, et notamment lors de l'entretien annuel, du bon ajustement de ces moyens.

Ils évoqueront à cette occasion l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail des intéressés.

DA

ME

8/23

Dans le cas où il estimerait que la maîtrise du temps de travail telle que définie ci-dessus est insuffisamment prise en compte, chaque ingénieur et cadre pourra badger pendant une période de 2 mois afin de mieux faire prendre en compte ses demandes.

La Direction présentera à la commission paritaire un suivi de ces mesures et établira si besoin des propositions en vue de remédier aux lacunes qui pourraient être constatées. Le nom des salariés et les horaires des entrées et des sorties effectuées en dehors des plages d'ouverture du site seront communiqués à la commission paritaire.

2.2 - Forfait annuel en heures


2.2.1 Modalités de Réduction du Temps de Travail

La convention de forfait annuel en heures est de 1680 heures, desquelles se déduiront les congés conventionnels auxquels le salarié peut prétendre.

La convention de forfait annuel en heures fera l'objet d'un avenant au contrat de travail. Ce forfait annuel horaire sera réparti sur 210 jours de travail et inclura en moyenne 15 jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

Les jours de repos seront pris à l'initiative des salariés, à l'exception de la prise de 5 jours (dans le cadre d'une année complète de travail) qui seront planifiés annuellement, dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Les ingénieurs et cadres en forfait annuel en heures ont une durée du temps de travail journalier et hebdomadaire qui ne peut être prédéterminée. Toutefois, afin d'éviter des dérives trop importantes, les intéressés devront dans toute la mesure du possible s'organiser autour d'un objectif indicatif de 40 heures hebdomadaires. Cette durée ne constitue pas un horaire de référence mais un repère. Son dépassement pourra être compensé par l'attribution de 5 jours de repos maximum de façon à respecter en fin d'année le forfait annuel de 1680 heures.

DA 
H2 9/23

2.2.2 Modalités de décompte des heures

Pour comptabiliser le volume horaire annuel de 1680 heures, un décompte du temps de travail devra être assuré par un dispositif d'enregistrement par badgeage.

Le temps de repas fixé à 50 minutes est décompté du temps de travail.

2.2.3 Maîtrise du Temps de Travail

Afin d'assurer l'information de la hiérarchie et du salarié, un relevé mensuel des horaires sera établi par le Service des Ressources Humaines.

Le volume horaire annuel de 1680 heures constitue un forfait de durée du travail qui ne saurait être librement dépassé par le salarié et générer des jours de repos complémentaires autres que ceux mentionnés au paragraphe 2.2.1, ou une rémunération majorée. Dans ce cadre, la hiérarchie proposera si nécessaire des mesures permettant le respect des dispositions mentionnées ci-dessus.

De plus, les ingénieurs et cadres en convention de forfait horaire annuel devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en respectant les limites légales et conventionnelles relatives à la durée du travail :

- Durée quotidienne de travail maximum : 10 heures
- Durée hebdomadaire de travail maximum : 48 heures sur une semaine, 42 heures sur 12 semaines consécutives.
- Repos quotidien de 11 heures et hebdomadaire de 24 heures consécutives.

2.3 - Forfait Annuel en Jours réduit.

A leur demande, les cadres titulaires d'une convention en forfait en jours de droit commun (210 jours travaillés) pourront bénéficier d'un forfait en nombre de jours réduits de travail par rapport à celui indiqué ci-dessus et prévoyant une rémunération proportionnelle.

La rémunération des salariés bénéficiant d'un forfait en jours réduit sera lissée indépendamment du nombre de jours réellement travaillés au cours de chaque mois.

2.3.1 Procédure

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un forfait en jours réduit devra en faire la demande écrite au service du personnel et à sa hiérarchie au moins trois mois avant la date souhaitée de passage en forfait en jours réduit.

La Direction s'efforcera de lui donner satisfaction, dans la mesure où le forfait réduit est compatible avec l'exercice de la fonction de l'intéressé(e) et les impératifs de l'entreprise et/ou du service.

Les titulaires de convention de forfait en jours réduits devront affecter des jours non travaillés pendant les jours de fermeture collective décidés par l'entreprise.

Les dispositions du présent accord sur le forfait annuel en jours relatives notamment aux modalités d'organisation des jours de repos et aux modalités de décompte des jours travaillés s'appliquent aux salariés bénéficiant du forfait en jours réduit.

2.3.2 Mesure de raccordement

Les Ingénieurs et Cadres actuellement titulaires d'un contrat de travail à temps partiel pourront à leur demande explicite transformer celui-ci en forfait en jours réduit. La rémunération y afférent sera calculée prorata temporis par rapport à une durée de 210 jours équivalents à un temps plein.

Article 3. - Dispositions applicables aux Mensuels

3.1 – Durée collective du travail

La durée collective de travail des mensuels est fixée à 35 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année et en tout état de cause à 1575 heures par an maximum,

DA

MC

desquelles se déduiront les congés individuels conventionnels (ancienneté...) auxquels chaque salarié peut prétendre.

Le décompte du temps de travail devra être assuré par un dispositif d'enregistrement par badgeage.

3.2 – Définition du temps de travail effectif

La durée du travail effectif se définit comme « 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 ses occupations ».

A ce titre, certains temps passés dans l'entreprise ne peuvent être considérés comme du temps de travail effectif, notamment le temps de repas.

Il n'en est pas de même des temps d'habillage / déshabillage liés au travail en Salle Blanche qui, par usage, ont été et resteront, dans le cadre du présent accord, assimilés à du temps de travail effectif.

Les temps de pause, seront assimilés à du temps de travail effectif. Ces temps de pause sont limités à un quart d'heure par jour, hormis pour le personnel d'équipe en horaires décalés qui bénéficie d'une pause conventionnelle.

3.3. – Modalités de réduction et d'organisation du temps de travail

La réduction du temps de travail de l'ensemble des mensuels est organisée par l'attribution de journées ou demi-journées.

| | |
|---|------------------|
| Le nombre de jours travaillés dans l'année est actuellement en moyenne de : | 365 |
| - Nombre de samedis et dimanches : | 104 |
| - Nombre de congés payés légaux (en jours ouvrés) : | 25 |
| - Nombre de jours fériés (en jours ouvrés) : | 9 |
| - Jours de fractionnement | 2 |
| TOTAL | 225 jours |

Les éventuels jours conventionnels ne sont pas déduits à ce stade car ils ne constituent pas des jours de congés collectifs.

Les mensuels bénéficieront de 15 jours de RTT pour une année complète de travail (225 jours) soit 210 jours travaillés.

Ces jours de RTT correspondent à un horaire hebdomadaire moyen de 37h30 minutes (1575 Heures = 42 semaines travaillées).

L'horaire de travail hebdomadaire de TRIXELL étant maintenu à 38H30', un solde annuel de 42 heures (5 jours et demi par an ou 11 demi-journées) doit être réparti sur 42 semaines travaillées, pour aboutir à 1575 heures annuelles correspondant à une moyenne hebdomadaire de 35 Heures.

- **Horaire Variable**

Le personnel ayant opté pour l'horaire variable pourra récupérer le solde des 42 heures annuelles par les dispositions de l'accord en vigueur à TRIXELL.

Cette mesure ne concerne pas le personnel travaillant en horaires décalés.

- **Horaires Décalés**

L'horaire de travail est maintenu à 38h30 minutes hebdomadaires.

La récupération du solde de 42 heures annuelles (5,5 jours) s'effectuera individuellement par la prise de 5 journées complètes et une demi-journée complémentaire.

- **Horaires Fixes**

La récupération du solde de 42 heures annuelles (5,5 jours) s'effectuera individuellement soit par la prise de 5 jours et une demi-journée, soit par la prise de 11 demi-journées à répartir sur l'année.

Les modalités ci-dessus sont définies pour une année complète de travail. En cas d'entrée ou de sortie des effectifs en cours d'année, le nombre de jours de RTT est déterminé prorata temporis.

3.4 – Modalités de prise des jours de RTT

Pour une année complète de travail à 225 jours, 10 jours de RTT seront pris à l'initiative des salariés, selon les règles définies dans l'article 4-2, et 5 jours seront planifiés annuellement dans le cadre de la NAO.

3.5 – Heures supplémentaires

Le recours aux heures supplémentaires devra être exceptionnel et en tout état de cause limité à 130 heures par an.

Les heures supplémentaires doivent être accomplies à la demande écrite et préalable de l'employeur en cas de surcharge urgente et ponctuelle. Sont considérées comme heures supplémentaires et rémunérées et/ou compensées conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, les heures excédant 35 heures en moyenne sur l'année et en tout état de cause 1575 heures par an et, dans le cadre de la semaine les heures effectuées au delà de 38h½ de l'horaire hebdomadaire de référence pour l'année en cours.

A la demande individuelle d'un salarié auprès du service des Ressources Humaines les heures supplémentaires pourront être récupérées ou payées.

Les jours d'absence indemnisés, compris à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

Le repos est pris selon les modalités définies ci-après pour le repos compensateur de remplacement attaché aux heures supplémentaires et à leurs majorations.



DA

Me 14/23



Ces repos compensateurs de remplacement seront pris par journées dans les 6 mois suivant la date à laquelle le salarié a acquis un crédit de repos permettant la prise d'une journée de repos. Les dates de ces repos seront fixées en fonction des besoins du service et en tenant compte dans la mesure du possible des desiderata du salarié.

Les heures supplémentaires et les majorations ou bonifications y afférents dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Article 4. - Dispositions communes à tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord

4.1 – Plage d'ouverture de l'établissement

La plage d'ouverture ne devra pas être supérieure à 12 heures. La plage d'ouverture du site s'étend de 7h00 à 19h00 du lundi au vendredi. Cette disposition ne concerne pas le personnel occupé selon un horaire d'équipe.

Toute présence de salariés (à l'exception des cas prévus comme les salariés en horaires décalés, les salariés intervenant suite à une astreinte...) dans les locaux de l'établissement en dehors de la plage d'ouverture ne sera autorisée que par dérogation validée par le service des Ressources Humaines, sur demande du responsable de service.

4.2 – Règles de prévenance réciproque pour la prise de jours d'absence

Compte tenu des nécessités d'organisation du travail dans l'entreprise, les parties conviennent que des règles de prévenance réciproques seront nécessaires.

Afin d'assurer un planning prévisionnel des activités, les jours d'absences à l'initiative du salarié (congrés payés, RTT, récupération de crédit d'heures) hors fermetures collectives, seront pris selon les règles suivantes :

- Absence d'une ½ journée : *délai de prévenance minimum de 2 jours (sans objet pour les I/C).*
- Absence d'une journée : *délai de prévenance minimum d'une semaine*
- Absence de 2 journées : *délai de prévenance minimum de 2 semaines*
- Absence de 3 journées : *délai de prévenance minimum de 3 semaines*
- Absence de 4 à 10 journées : *délai de prévenance minimum d'un mois*
- Absence supérieure à 10 journées : *délai de prévenance minimum de deux mois*

Le responsable hiérarchique organise avec chacune de ses équipes le planning des absences par une programmation sur 3 mois glissants et le valide en fonction des contraintes de service.

Les 5 jours de RTT à l'initiative de la Direction seront planifiés annuellement, dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire.

4.3 – Période de référence pour l'acquisition et la prise des jours de RTT

La période de référence s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours.

4.4 – Gestion des années ayant plus de 225 jours potentiellement travaillés et une durée annuelle prévisionnelle supérieure à 1 575 heures

Le tableau ci-après indique le nombre de jours potentiellement travaillés couvrant la période 2000 – 2010 :

| Année | Nombre de jours potentiellement travaillés | Année | Nombre de jours potentiellement travaillés |
|-------|--|-------|--|
| 2001 | 225 | 2006 | 224 |
| 2002 | 224 | 2007 | 225 |
| 2003 | 224 | 2008 | 225 |
| 2004 | 228 | 2009 | 225 |
| 2005 | 226 | 2010 | 227 |

[Signature]

Si les aléas du calendrier conduisent à une durée du travail supérieure à 210 jours et à une durée annuelle prévisionnelle supérieure à 1 575 heures, les heures seront récupérées. Les modalités de la récupération feront l'objet de la négociation annuelle obligatoire.

4.5 – Compte Epargne Temps

Les dispositions relatives au Compte Epargne Temps feront l'objet d'un accord spécifique.

4.6 – Incidences des absences sur l'acquisition des jours de RTT

Les parties conviennent des dispositions particulières suivantes :

- les périodes d'arrêt de travail relatives à des congés de maternité ne conduisent pas à un abattement du nombre de jours de repos liés à la réduction du temps de travail.
- les périodes d'arrêts de travail pour maladie n'entraînent pas d'abattement du nombre de jours de repos lié à la réduction du temps de travail si ces arrêts sont inférieurs à deux mois.

En cas d'arrêts de travail supérieur à cette durée de deux mois, le nombre de jours de repos sera réduit de 1,25 par mois d'arrêt au-delà du second et ce nombre sera arrondi à l'entier inférieur.

- en cas d'accident du travail la période d'arrêt n'entraînant pas réduction du nombre de jours de repos dû à la réduction du temps de travail est porté à quatre mois.

4.7 – Incidences des absences conventionnelles sur le décompte d'heures

Chaque journée d'absence conventionnelle sera valorisée sur la base de l'horaire collectif de l'établissement pour une journée (7h70') dans le cas des mensuels et sur la base de 8 heures pour les forfaits annuels horaires.

DA

4.8 – Temps de déplacement

Les journées incluant un déplacement de plus de 50 kilomètres aller seront comptabilisées à 10h00 pour les forfaits annuels horaires.

Article 5. - Temps partiel

Sont désormais considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée du travail, calculée sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, est inférieure à la durée légale du travail.

Les dispositions du présent article ont pour objet de préciser certaines modalités d'adaptation des horaires à temps partiel existant dans l'entreprise à la nouvelle durée du travail.

Les salariés occupés à temps partiel à la date d'entrée en vigueur du présent accord peuvent opter pour l'une des formules suivantes qui sera formalisée par un avenant au contrat de travail.

5.1 - Réduction du temps de travail effectif dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein

Dans ce cas, les salariés à temps partiel se créent proportionnellement des droits à RTT.

Ils bénéficieront également du maintien de la rémunération de base actuelle, ancienneté comprise, prévu pour les salariés à temps plein.

Conformément aux dispositions légales, l'avenant au contrat de travail devra comporter une clause de modification de la répartition de la durée du travail permettant de modifier



HC 18/23

les jours travaillés en cas de jours de fermeture collective au titre de la RTT (si le salarié à temps partiel a épuisé son quota).

5.2. Passage à temps complet

Les salariés à temps partiel pourront demander de repasser à temps complet dans les trois premiers mois d'application de l'accord. Au-delà, le retour à temps complet s'effectuera dans le cadre de la priorité d'accès aux emplois à temps complet qui sont créés et pour lesquels ils remplissent les conditions de qualification.

Dans ce cas, la rémunération augmente proportionnellement et les dispositions retenues en matière de RTT pour les salariés à temps plein s'appliquent.

5.3. Maintien du temps du travail

En vertu du principe général d'égalité avec les salariés qui, à qualification égale, occupent un emploi à temps complet, la compensation salariale de la RTT bénéficiera aux salariés à temps partiel qui ne modifient pas leur durée de travail.

En conséquence, la rémunération de ces salariés évoluera de façon à ce qu'ils bénéficient du même taux horaire que les salariés de qualification égale occupant à temps complet un emploi équivalent.

Afin de résoudre le cas particulier où une journée de fermeture collective en RTT est fixée un jour où le salarié à temps partiel est censé travailler, chaque salarié à temps partiel pourra opter pour l'une des modalités suivantes :

- a) être en congé payé le jour de fermeture collective en RTT
- b) récupérer la journée de travail un autre jour



Article 6. - Rémunération

La réduction du temps de travail se fera avec maintien de la rémunération de base actuelle, ancienneté comprise.

Le maintien de la rémunération est acquis en contrepartie des équilibres définis dans le présent accord en matière d'organisation et d'aménagement du temps de travail.
Les niveaux des salaires d'embauche seront maintenus.

Article 7. - Emploi

La Direction de l'entreprise s'engage à créer 6 emplois en contrat à durée indéterminée. Ces embauches permettront de renforcer les compétences nécessaires au fonctionnement de l'entreprise par des embauches directes en C.D.I.

Article 8. - Formation

Tous les salariés disposent d'un crédit « temps formation » dédié au développement de leurs compétences pour participer aux actions comprises dans le Répertoire des Formations de Développement des Compétences.

Ce crédit sera de 21 heures par an pour les salariés ayant un décompte horaire et de 3 jours par an pour ceux relevant des conventions de forfait définies en jours.


DA

Pour bénéficier de ce crédit, le salarié volontaire investira une partie de son temps libéré par la réduction du temps de travail dans la limite de 50 % du temps nécessaire à la formation.

L'initiative conjointe du salarié et de l'entreprise pour une formation du Répertoire des Formations de Développement des Compétences se concrétise par un entretien de développement de formation fait à la demande du salarié.

Le crédit « temps formation » peut se capitaliser sur 3 ans. Il s'annule au bout de 3 ans s'il n'est pas utilisé. Cette annulation s'effectue de manière glissante : l'année n provoque l'annulation du crédit de l'année n-3. Un bilan de l'utilisation de ce crédit sera fait annuellement en commission paritaire.

Article 9. - Egalité professionnelle Hommes/Femmes

La réduction du temps de travail ne devra pas porter atteinte à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes à expérience et qualification égales.

Article 10. - Commission paritaire d'application

1. Composition

Une commission de suivi sera mise en place.

Elle sera composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire et autant de représentants de la Direction.

DA

ME 21/23

2. Fonctionnement

La commission de suivi se réunira au minimum deux fois par an et, si nécessaire, à la demande de l'une des organisations syndicales y siégeant.

Elle prendra ses décisions à la majorité des deux tiers.

Elle aura pour vocation d'examiner les difficultés d'application de l'accord.

La commission de suivi formulera aussi des propositions sur la mise en place d'actions correctrices si nécessaire, après examen du bilan de la réduction du temps de travail, présenté par la Direction, comportant des données relatives à son incidence sur :


- le nombre et la nature des emplois créés ;
- l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;
- le travail à temps partiel ;
- la rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés ;
- la formation.

Le bilan sera communiqué aux organisations syndicales et à la Délégation Unique du Personnel.

Article 11. - Dispositions finales

Cet accord est conclu dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs et après information et consultation des instances représentatives du personnel.

Si l'évolution de la réglementation rendait non conforme à l'ordre public les dispositions prévues par le présent accord, les parties conviendront de suspendre l'application de l'accord, jusqu'à la conclusion d'un avenant de modification rétablissant cette conformité et préservant l'équilibre de l'accord.


DP

Article 12. - Durée de l'accord, révision, dénonciation

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 131-1 et suivants du Code du travail relatifs aux conventions et accords collectifs pour une durée indéterminée. Le présent accord entrera en vigueur à compter du 01.01.2001.

L'une ou l'autre des parties signataires pourra demander une révision de cet accord ou le dénoncer en tout ou partie avec un préavis de trois mois.

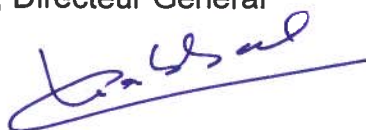
Article 13. - Dépôt

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera déposé, en cinq exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de l'Isère, en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Grenoble.

Fait à Moirans, en 10 exemplaires, le 10 Janvier 2001

Pour la Direction :

M. Jean CHABBAL, Directeur Général

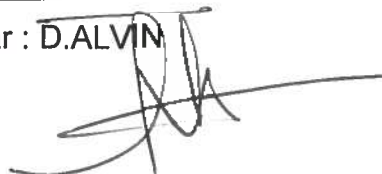


Pour les Organisations Syndicales :

la CFDT, représentée par : M. CHANCRIN



la CFE-CGC, représentée par : D. ALVIN



la CGT, représentée par : M. DOREL

