Accord Cadre sur l'Amélioration de l'Organisation et la Durée du Travail, la Formation et l'Emploi.

ENTRE :

La Société PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A. désignée ci-après comme l'Entreprise, représentée par Monsieur Jean-Louis SILVANT, Directeur Industriel et Relations Humaines ;

D'une part

ET

Les organisations syndicales représentées par les Délégués Syndicaux Centraux, dûment mandatés :

CFDT	représentée par	M. BOTTAZZI
CFE-CGC	représentée par	M. BEVILACQUA
CFTC	représentée par	M. BANTZE
CGT	représentée par	M. DALL'O
CGT-FO	représentée par	M. SEFTEN
CAT	représentée par	M. COMPAIN
CSL	représentée par	M. GIMET

D'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIV

P.B. U
J.G.
B.C.
B.U.
A.J. JLS

SOMMAIRE

Préambule

Chapitre 1 : Champ et date d'application

Chapitre 2 : La réduction du temps de travail

- 2.1 Durée effective du travail
- 2.2 Définition des pauses
- 2.3 Autres temps assimilés à du temps de travail effectif
- 2.4 Le contingent des heures supplémentaires
- 2.5 Le paiement des heures supplémentaires
- 2.6 Les maxima quotidiens et hebdomadaires
- 2.7 Temps de repos entre deux séances de travail
- 2.8 Réduction du temps de travail et contrepartie salariale
 - 2.8.1 Rémunérations de base
 - 2.8.2 Primes d'inconvénient d'horaires et de conditions de travail

Chapitre 3 : Aménagements du temps de travail sur la semaine ou dans le cadre d'un cycle de plusieurs semaines

- 3.1 Répartition du travail sur 3, 4, 5 ou 6 jours
- 3.2 Organisation en « journée » ou en 2, 3 équipes ou plus
- 3.3 L'aménagement du temps de travail dans le cadre d'un cycle
- 3.4 Les horaires réduits de fin de semaine (VSD/ SDL/ SD)
- 3.5 Le travail de nuit et le travail en continu
 - 3.5.1 Le travail de nuit
 - 3.5.2 Le travail en continu

Chapitre 4 : Le calcul du temps de travail dans le cadre annuel ou pluriannuel

- 4.1 Le principe de l'annualisation
- 4.2 Les principes de fonctionnement du compte personnel
 - 4.2.1 Le compte courant
 - 4.2.1.a. La partie collective
 - 4.2.1.b. La partie individuelle

B
2
J.G
BC
BU
AS
JCS

- 4.2.2 La réserve individuelle
- 4.2.2.a. La partie collective
- 4.2.2.b. La partie individuelle
- 4.2.3 Examen de la réserve individuelle
- 4.2.4 Fermeture des comptes
- 4.2.5 Les limites basses des aménagements : le chômage partiel

Chapitre 5 : L'application de la réduction du temps de travail pour les salariés en journée

Chapitre 6 : Les aménagements individuels concertés

- 6.1 Le droit individuel à la formation professionnelle
- 6.2 Les principes de fonctionnement du compte Personnel formation
- 6.3 Le travail à temps partiel

Chapitre 7 : Le temps de travail de certaines catégories de personnel

- 7.1 Le personnel d'encadrement
- 7.2 Le forfait cadre

Chapitre 8 : Amélioration de l'adéquation entre le personnel et les postes de travail

- 8.1 Dispositif réalisant plus rapidement l'adéquation entre le personnel et les postes
- 8.2 L'emploi

Chapitre 9 : Entrée en vigueur et mesures transitoires

- 9.1 Négociations d'établissements et mesures transitoires
- 9.2 La Commission Centrale de Suivi
- 9.3 Dispositions finales

R.B. ce

J.G

Bc

BV

AS JCS

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.

13
2
.G
3c
BU
AS JLS

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 plates-formes 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.

P.B
CC
J.G
B.C
BV
AS JLS

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.

RB a

J.G

BC

TU

AS

JL

CHAPITRE 1 : CHAMP ET DATE D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés des établissements de PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES S.A, dont la liste figure en annexe 1.

Les dispositions du chapitre 7 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, sera mise en place dans les six mois qui suivront la signature de cet accord.

CHAPITRE 2 : LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

2.1 Durée effective du travail

La nouvelle réglementation, et en particulier l'article L 212-4 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 le présent accord. Cet horaire de travail s'entend du temps de travail effectif.

P.B
J.G
Bc
BU
AS
cc
JWS

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.

2.2 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 prévoient 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 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.

2.3 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 du présent accord, l'ensemble des absences indemnisées ainsi que les temps de formation, hors dispositif prévu au chapitre 6, 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.

P.B
I.G
B.C
B.V
A.S
cl
JLS

2.4 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.

2.5 Le paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires donneront lieu aux majorations légales.

2.6 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 9.2.

2.7 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.

P.B
CC
J.G
BC
BU
AS

JLS

2.8 Réduction du temps de travail et contrepartie salariale

L'objectif pour les partenaires sociaux est de permettre le maintien intégral des rémunérations actuelles après réduction du temps de travail. Ils conviennent 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.

2.8.1. Rémunérations de base

Il est 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 payés.

2.8.2. Primes d'inconvénient d'horaires et de conditions de travail

Les éléments variables de la rémunération, seront 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.

3.1 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.

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.

P.B
C
J.G
3C
BU
AS

JUB

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.

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

La réduction du temps de travail pourra 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, seront définies lors des négociations locales.

Ces régimes devront s'inspirer des régimes types décrits en annexe 2, avec les rémunérations qui en dépendent définies au niveau central.

3.2 Organisation en "Journée" ou en 2, 3 équipes ou plus

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

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

S'agissant des salariés travaillant en "journée", les accords définiront 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 pourront 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.

P.B
CC
J.G
BC
BU
AS

JL8

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".

3.3 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.

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.

3.4 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 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.

3.5 Le travail de nuit et le travail en continu

3.5.1 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.

3.5.2 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.

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

4.1 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 en 4.2.1a, 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 versée à l'ensemble des ouvriers et ETAM à la fin du mois de la mise en application de l'accord.

4.2 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.

4.2.1 Le compte courant

4.2.1.a. 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.

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 4.2.2.a.

Au-delà des 5 jours, ce repos sera versé dans la partie individuelle de la "réserve individuelle" décrite au 4.2.2.b.

4.2.1.b. 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.

Dès que le temps acquis dans ce compte 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".

4.2.2 La réserve individuelle

4.2.2.a. 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. Au-delà de cette limite, l'excédent sera versé dans la partie individuelle de la réserve.

4.2.2.b. 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 accord,
- 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 4.2.3.

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.

4.2.3 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,
- mariage de l'intéressé,
- 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,
- Etudes supérieures des enfants,
- Achat d'un véhicule neuf.

4.2.4 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.

4.2.5 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.

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.

CHAPITRE 5 : LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES SALARIES EN JOURNEES

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.

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.

CHAPITRE 6 : LES AMENAGEMENTS INDIVIDUELS CONCERTES

6.1 Le droit individuel à la formation professionnelle

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 terme 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.

6.3 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.

JLS

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 : LE TEMPS DE TRAVAIL DE CERTAINES CATEGORIES DE PERSONNEL

7.1 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, ainsi que pour certains salariés mensuels employés à des métiers très spécifiques incompatibles avec un suivi des horaires par l'employeur, il est institué un régime de forfait à horaire défini, ci-après décrit.

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.

7.2 Le forfait cadre

Les cadres classés IIIB et IIIC 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, les cadres IIIB et IIIC sont soumis à une convention de forfait sans référence horaire. Cette convention de forfait sans référence horaire pourra être appliquée à certains cadres position IIIA et II, par accord individuel, au vu des fonctions exercées et pour une durée limitée à la mission.

En contrepartie, ils bénéficieront des jours de congé et de formation, tels que décrits aux chapitres 5 et 6 du présent accord.

Pour les autres cadres, C, A1, A2, PI, PII et PIIIA, l'horaire de travail hebdomadaire est fixé à 38h30. Ils bénéficieront d'un forfait à horaire défini. Leur rémunération intégrera un certain volume d'heures supplémentaires.

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.

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 6 %.

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 dépasser 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 ETAM employés dans des métiers très spécifiques, pour lesquels les horaires collectifs de travail semblent mal adaptés. L'application de ces forfaits se fera, alors, au cas par cas, et donnera lieu aux ajustements qui s'imposeront en raison de l'évolution des missions.

Un avenant de forfait au contrat de travail sera proposé à l'ensemble du personnel visé au présent chapitre.

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 minimales, 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.

8.1 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.

P.B
U
J.G
BC
BU
AS

JLS

CHAPITRE 9 : 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.

9.2 La Commission Centrale de Suivi

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

Composée de 2 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 4.2.2 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.

Fait à PARIS, le

Pour les Organisations Syndicales

Pour la Direction,

CFDT

[Signature] sous réserve d'actes de
noté comme du 13 Février 1999
adressé à R. Sibvant
le 04 Mars 1999

CFE-CGC

[Signature]
26.02.1999.

CFTC

[Signature] 03/03/99

CGT

CGT-FO

[Signature] 03/03/99.

CAT

[Signature] 25/02/1999

CSL

[Signature] 12.03.99.

[Signature]
le 4/3/99.

Annexe 1

Etablissements PCA qui entrent dans le champ d'application de l'accord sur l'amélioration de l'organisation et la durée du travail, la formation et l'emploi :

Etablissement PCA de Sochaux
Etablissement PCA de Mulhouse
Etablissement PCA de Poissy
Etablissement PCA d'Aulnay
Etablissement PCA de Rennes la Janais
Etablissement PCA du Siège de Neuilly et ses annexes
Etablissement PCA de la Grande Armée et ses annexes
Etablissement PCA de La Garenne
Etablissement PCA de Vélizy
Etablissement PCA de la Ferté-Vidame
Etablissement PCA Bessoncourt
Etablissement PCA Vélizy Sport
Etablissement PCA Manhattan
Etablissement PCA Valenciennes
Etablissement PCA de Dijon
Etablissement PCA de Vesoul
Etablissement PCA de Saint-Etienne
Etablissement PCA de Trémery
Etablissement PCA de Metz-Borny
Etablissement PCA d'Asnières
Etablissement PCA de Meudon
Etablissement PCA de Caen
Etablissement PCA de Saint-Ouen
Etablissement PCA de Charleville
Etablissement PCA de Sept-Fons
Etablissement PCA de Villers-la-Montagne
Etablissement PCA de Rennes-Barre-Thomas
Etablissement PCA de Cergy
Etablissement PCA de Melun-Sénart

P.B.

A

J.G

BC

BU

AS

JRS

Annexe 2

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 soir 5x7h		A	A	A	A	A				
	4x8h45'+5x7h	matin 8h45' soir 5x7h		B	B	B	B	B				
	5x7h+4x8h45'	matin 5x7h soir 4x8h45'		W	A	A	A	A	W	W		
				B	B	B	B	B				
				A	A	A	A	A				
				B	B	B	B	W	W	W		
	6x7h10'+3x9h	matin 6x7h10' soir 3x9h		A	A	A	A	A	A			
				B	B	B	W	W	W			
	4x8h45'+ 5x7h +SDL	matin 4x8h45' +SDL soir 5x7h		W	A	A	A	A	W	W		
			B	B	B	B	B					
	4x8h45"	matin 4x8h45'+VSD soir 4x8h45'+VSD		A	A	A	A	W	W	W		
			B	B	B	B	W	W	W			
	4x8h45'	matin 4x8h45'+SDL soir 4x8h45'+SDL		W	A	A	A	A	W	W		
			W	B	B	B	B	W	W			

P.B. ce
J.G
BC
BU
AS JCS?

Annexe 2

3 équipes	4x8h45' sur 6j.	6x8h45' x 2		<table border="1"> <tr><td>A</td><td>A</td><td>B</td><td>B</td><td>A</td><td>A</td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>B</td><td>B</td></tr> </table>	A	A	B	B	A	A	C	C	C	C	B	B								
	A	A	B	B	A	A																		
	C	C	C	C	B	B																		
	3x7h	matin 5x7h soir 5x7h nuit 5x7h		<table border="1"> <tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td></tr> <tr><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td></tr> </table>	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C					
	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')	<table border="1"> <tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td></tr> <tr><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td></tr> </table>	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C								
A	A	A	A																					
B	B	B	B																					
C	C	C	C																					
4x8h45'+5x7h+SDL+nuit	matin 4x8h45' + SDL soir 4x7h +1x7h58' nuit 4x6h38' + 1x7h30'	(lundi soir 7h58') (vendredi nuit 7h30')	<table border="1"> <tr><td>W</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>W</td><td>W</td></tr> <tr><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td></td><td></td></tr> </table>	W	A	A	A	A	W	W	B	B	B	B	B			C	C	C	C	C		
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		<table border="1"> <tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>W</td><td>W</td></tr> <tr><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td></td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>W</td></tr> </table>	A	A	A	A	W	W	B	B	B	B	B		C	C	C	C	C	W			
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'		<table border="1"> <tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>W</td><td></td></tr> <tr><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>W</td><td></td><td>W</td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td></td><td></td><td>C</td></tr> </table>	A	A	A	A	A	W		B	B	B	B	W		W	C	C	C	C			C
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'		<table border="1"> <tr><td>W</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td></tr> <tr><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>W</td><td>W</td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td></td></tr> </table>	W	A	A	A	A	A	B	B	B	B	W	W	C	C	C	C	C				
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'		<table border="1"> <tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td></tr> <tr><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>W</td><td>W</td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td></td></tr> </table>	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	W	W	C	C	C	C	C				
A	A	A	A	A	A																			
B	B	B	B	W	W																			
C	C	C	C	C																				
4 équipes	6x7h47'x3			<table border="1"> <tr><td>A</td><td>A</td><td>D</td><td>D</td><td>B</td><td>B</td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td><td>A</td><td>A</td><td>D</td><td>D</td></tr> <tr><td>B</td><td>B</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td></td></tr> </table>	A	A	D	D	B	B	C	C	A	A	D	D	B	B	C	C	C			
A	A	D	D	B	B																			
C	C	A	A	D	D																			
B	B	C	C	C																				

P.B ce
 J.G
 BC
 BU
 AS
 JCB

Annexe 3

Définition de l'horaire individuel de référence :

365 jours

- 104 jours de week-end
- 25 jours de congés annuels ouvrés
- 1^{er} mai
- 7 jours fériés

228 jours travaillés.

P.B. cc

J. G

Bc

BU JUS

AS