

Confidentiel (*)**ACCORD SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
DANS LE CADRE DES 35 HEURES****PREAMBULE**

Le souci de construire un équilibre entre les besoins économiques de l'Entreprise et les souhaits des salariés est un objectif constant de CFSA.

La Société a également la volonté constante de développer l'activité et l'emploi quand cela est rendu possible par les conditions économiques.

L'activité de CFSA a toujours été soumise à des variations cycliques, parfois très marquées, qui n'ont pas été sans effet sur le niveau d'emploi et sur nos résultats. Ces résultats ont souvent été de nature à faire douter sérieusement nos Dirigeants quant à nos capacités à surmonter les difficultés auxquelles nous étions confrontés.

Les efforts importants fournis par l'ensemble du personnel, et les compromis trouvés avec les partenaires sociaux ont permis de renforcer la confiance de nos clients et de nos actionnaires. Ce climat de confiance retrouvé doit nous permettre d'aborder positivement le nouveau "challenge" que constitue l'application de la loi sur la Réduction du Temps de Travail.

L'objet de cet accord, partagé avec les partenaires sociaux, est de transformer la Réduction du Temps de Travail imposée par la loi en une véritable "opportunité de progrès" pour CFSA. Trouver en effet un nouvel équilibre entre plus de flexibilité dans l'organisation du travail pour l'Entreprise et plus de temps libre pour les salariés devrait permettre à CFSA de répondre mieux et avant les concurrents aux attentes des clients de demain.

Les articles du présent projet d'accord discuté et négocié avec les partenaires sociaux, matérialisent un cadre de nature à permettre le respect de l'équilibre entre maintien de la compétitivité et intérêts du personnel. À l'intérieur de ce cadre, et dans les limites définies dans le présent projet d'accord et ses annexes, chaque service ou secteur d'activité de l'Entreprise pourra déterminer des modalités d'application pratiques compatibles avec leurs spécificités propres. Parvenir à finaliser cet équilibre est la meilleure garantie que nous puissions donner à nos clients et à nos actionnaires de mieux les satisfaire dans un monde sans cesse en évolution, et de ce fait assurer notre propre avenir et la pérennité de l'emploi.

() Ce document est à usage interne et ne peut être diffusé à l'extérieur sans l'accord des Ressources Humaines*

ER

MP

ARTICLE 1 : OBJET

Le présent accord a pour objet de réorganiser le temps de travail conformément à la Loi n° 984861 du 13 juin 1998, et aux indications contenues dans l'avant projet de la seconde loi émise le 24 juin 1999, en portant la durée hebdomadaire du travail à 35 heures et en se dotant de la flexibilité d'organisation nécessaire au maintien de la compétitivité de l'entreprise.

Les dispositions énoncées ci-après s'appuient en tout ou partie sur les accords de branches applicables aux entreprises de la Métallurgie.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

L'accord d'entreprise est applicable à l'ensemble des salariés de CFSA, sous réserve des dispositions particulières propres à l'encadrement et aux salariés détachés à l'étranger.

ARTICLE 3 : ECHEANCIER DE MISE EN OEUVRE DE L'ARTT

La réduction du temps de travail se fera à partir du 1er janvier 2000. Le passage aux 35h s'accompagnera d'un réaménagement du temps de travail qui prend en compte à la fois les besoins et les spécificités des principaux secteurs d'activité de l'entreprise et les aspirations du personnel.

En conséquence, les parties signataires sont convenues d'effectuer la RTT sous la forme d'une attribution de jours de repos supplémentaires et, suivant les horaires, d'une réduction du temps de travail journalier.

Dans le but de permettre la réalisation de cet effort, sans pénaliser la compétitivité de l'entreprise, le présent accord s'accompagnera des mesures d'accompagnement développées ci-après.

3.1. Avant la mise en application d'un accord

L'ensemble de l'entreprise continuera à travailler selon les horaires pratiqués aujourd'hui, qu'il s'agisse du personnel de production ou des services supports et administratifs.

Après signature du présent accord, le temps sera mis à profit pour finaliser l'organisation dans chaque secteur et adapter les outils de gestion nécessaires.

(*) Ce document est à usage interne et ne peut être diffusé à l'extérieur sans l'accord des Ressources Humaines

3.2. Après la mise en application de l'accord, le 1er janvier 2000

L'ensemble du personnel de l'entreprise, hormis certains niveaux d'encadrement, bénéficiera du fait de l'attribution de jours de repos complémentaires, d'une réduction à 35 heures de la semaine de travail.

ARTICLE 4 : MODALITE D'ORGANISATION DES HORAIRES

(les temps ci-après et sur l'ensemble du projet d'accord sont exprimés en heures et centièmes d'heure)

Qu'il s'agisse du personnel de production ou de bureau, tel que défini ci-dessous à l'art. 4.1. et 4.2., le passage de 38h50 à 35h hebdomadaires, correspondra à une réduction maximum de 9% du temps de travail pour le personnel en horaires jour et bureaux, et concernera tout le personnel dont l'horaire de travail est supérieur à 35h hebdomadaires à la date de mise en oeuvre de l'accord.

4.1. Cas du personnel de production et services supports liés directement à la production

Il s'agit du personnel, ouvrier, administratif-technicien et cadre, jusqu'à la position II de la Convention Collective, qui travaille dans les ateliers de Grenoble et d'Echirolles, dans les bureaux de fabrication et éventuellement dans les bureaux administratifs si la fonction le nécessite.

Afin de mieux répondre aux attentes des clients, aux variations de volume liées à la saisonnalité des ventes, ou à d'autres phénomènes récurrents tels que les périodes de forts départs en congés, le personnel de production et les services supports qui lui sont rattachés travailleront suivant un concept fondé sur une semaine normalement travaillée de 5 jours, à raison de :

- Horaire jour : 7h50 par jour, soit 37h50 par semaine,
- Horaire soir et nuit / 7h50, sauf le vendredi, où le temps de travail sera réduit d'une heure, ce qui ramènera à 36H50 le temps de travail effectif par semaine.

Ce dépassement de 2h50 pour l'horaire jour et de 1h50 pour les horaires soir et nuit au-delà des 35h, étant intégralement compensé par des jours de repos, ne sera pas qualifié d'heures supplémentaires. En conséquence, aucune majoration pour H.S. ne sera exigible à ce titre à compter du 1er janvier 2000.

En compensation, la réduction du temps de travail à 35h hebdomadaires s'effectuera par l'attribution de 15 jours de repos supplémentaires pour l'horaire jour et de 9 jours pour les horaires soir et nuit.

(*) Ce document est à usage interne et ne peut être diffusé à l'extérieur sans l'accord des Ressources Humaines

ER MP

Dans la mesure où l'activité le nécessite et suivant les horaires pratiqués en semaine, les équipes de suppléance de fin de semaine assureront le fonctionnement des équipements clés sur le samedi et le dimanche comme aujourd'hui. L'accord d'entreprise en place sera maintenu.

Les jours RTT ne pourront être pris dans les périodes déjà fortement sollicitées pour la prise de congé (juillet, août). Comme pour les congés payés, ces jours feront l'objet d'une planification tenant compte d'un absentéisme moyen compatible avec les impératifs de production.

4.2. Cas du personnel employé, administratif/technicien et Cadre jusqu'à la position II de la Convention Collective autres que ceux mentionnés ci-dessus

la réduction du temps de travail se fera suivant le même principe que celui énoncé ci-dessus pour le personnel de production, les modalités de travail du samedi s'appliquant également. La durée hebdomadaire du travail sera ramenée à 36h50.

Cette réorganisation, qui intègre la diminution du temps de travail, doit permettre à CFSA de continuer à assurer, sans interruption, une activité et une présence vis à vis des clients, qu'ils soient internes ou externes, du lundi au vendredi inclus.

Pour ces catégories professionnelles, la RTT se traduira par 9 jours de repos supplémentaires et 2 heures de travail en moins, chaque semaine travaillée.

Afin de permettre au personnel concerné par ces horaires de bénéficier au mieux de l'effet de la RTT sur leur vie privée, ces jours seront pris suivant un planning géré en concertation avec la hiérarchie de chaque service.

4.3. Cas du personnel Cadre, position III de la Convention Collective et au-dessus (1)

la réduction du temps de travail effectif s'appréciera sur la base de la mission exclusive de toute référence d'horaire hebdomadaire. En contrepartie, **un forfait de 6 jours de repos supplémentaires** sera accordé à ce personnel d'encadrement pour prendre en compte la spécificité de ce type de contrat.

(1) Ce paragraphe pourra être revu si nécessaire pour prendre en compte l'évolution de la législation au travers de la 2ème Loi Aubry, tel que prévu à l'article 19 du présent projet.

() Ce document est à usage interne et ne peut être diffusé à l'extérieur sans l'accord des Ressources Humaines*

