

**ACCORD CLEMESSY S.A.
SUR L'AMENAGEMENT
ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

S O M M A I R E

1. PREAMBULE
2. EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES
3. PRINCIPES D'ORGANISATION ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
4. DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF
5. PRINCIPES DE REMUNERATION
6. TEMPS PARTIEL
7. LES CADRES
 - Cadres dirigeants
 - Cadres en forfait – jour
 - Cadres en décompte horaire
 - Contrôle et modalités de suivi
 - Charge de travail et amplitude
 - Choix du mode de décompte du temps de travail
 - Principe de réversibilité du mode de décompte du temps de travail
8. MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL
9. EMPLOI
10. FORMATION
11. ASTREINTES
12. COMPTE-EPARGNE-TEMPS
13. MODALITES D'APPLICATION
14. DISPOSITIONS FINALES

<p style="text-align: center;">ACCORD CLEMESSY S.A. SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL</p>
--

1) Préambule

Le présent accord a pour objectif de promouvoir un cadre d'application de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, relative à la réduction négociée du temps de travail, d'en préciser les conséquences en terme de ressources, de maintien et de création d'emploi, d'évolution des conditions de travail, de politique volontaire de formations qualifiantes, s'adossant à l'évolution des organisations du travail afin de permettre aux composantes actuelles et futures du Groupe CLEMESSY de progresser, tant dans le domaine social que dans le domaine économique.

Les parties conviennent que les dispositions de cet accord doivent tracer un cadre de mesures générales concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail et constituent le « standard minimum » permettant à chaque entité habilitée à négocier (sociétés filiales ou établissements) de les mettre en œuvre localement de façon cohérente, tout en tenant compte de ses contraintes et de ses spécificités.

Les parties soussignées affirment leur intention de se donner des références communes, en opérant éventuellement, par étapes (Compte-Epargne-Temps, astreintes, ...).

Les parties affirment leur volonté de parvenir à une réduction effective du temps de travail, tout en préservant l'emploi et les recrutements nécessaires, ainsi que les grands équilibres économiques, qui permettent d'inscrire cet accord dans un projet économique et social global.

La nécessité de maîtriser les coûts pour améliorer la compétitivité est la meilleure garantie de pouvoir agir sur l'emploi dans les conditions les plus propices, car c'est essentiellement la croissance économique, les actions conduites par l'entreprise pour améliorer ses performances qui permettent la création d'emploi, et l'amélioration des conditions de vie professionnelle et personnelle des salariés. C'est dans ce cadre que les parties affirment l'importance de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La volonté des parties signataires est de trouver le meilleur lieu de convergence entre les ressources et les objectifs du Groupe, les garanties collectives et les attentes individuelles du personnel, sans craindre l'innovation sociale et l'expérimentation, en fondant leurs échanges sur le dialogue.

Les dispositions du présent accord et des accords subséquents doivent préserver et renforcer le rôle majeur de la formation, considérée comme un investissement important pour le salarié et pour l'entreprise.

Le présent accord constitue le texte de référence pour les filiales de CLEMESSY SA. Leurs accords doivent s'inscrire dans ce cadre.

2) Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

L'employeur s'engage à maintenir l'égalité des hommes et des femmes face aux possibilités d'accéder aux différents emplois au sein de Clemessy SA et de ses filiales.

En aucune manière, l'accès à un emploi ou à une promotion ne peut être motivé par l'appartenance du candidat à l'un ou l'autre sexe.

De même, l'employeur ne pourra prendre aucune mesure en matière notamment de rémunération, formation, mutation ou classification fondée en considération du sexe du salarié.

Les salariés à fonction et responsabilités égales ont la même rémunération et classification quel que soit leur sexe.

Toutefois, lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, dans les cas autorisés par la loi, ces dispositions ne s'appliquent pas.

Elles ne font pas obstacle aux dispositions protectrices de la maternité.

En cas de manquement à un de ces principes constaté par l'une des parties, celles-ci conviennent de se réunir afin de trouver des solutions équitables.

3) Principes d'organisation et de réduction du temps de travail

Les parties signataires affirment leur volonté de mettre en œuvre des actions significatives d'aménagement et de réduction effective du temps de travail, dans le cadre de l'application de la loi précitée et dans les conditions précisées ci-après, pour parvenir à un horaire de base égal à 35 h. de travail par semaine, en moyenne.

La réduction du temps de travail pourra se traduire en jours de repos, calculés sur la période de référence, selon les modalités à convenir dans les accords subséquents qui seront négociés en aval, dans les entités du champ d'application du présent accord.

De même, les accords subséquents pourront prévoir diverses formes d'organisation du travail, telles qu'horaires réduits de fin de semaine, travail en équipes successives, etc... permettant une meilleure performance économique de nos équipes.

Le présent accord traduit la volonté d'adapter la durée et l'organisation du temps de travail aux évolutions législatives, dans un esprit constructif et réaliste.

Les parties signataires affirment leur conviction que ces accords, en s'inscrivant dans un projet social global, doivent rechercher le meilleur équilibre entre les aspirations du personnel en termes de qualité de vie professionnelle et personnelle, et les contraintes économiques qui pèsent sur l'organisation de l'entreprise.

Les accords subséquents doivent concerner en un seul texte, toutes les catégories de personnel, quelles que soient les conventions collectives applicables et les classifications de ces personnels, sans que ceci fasse obstacle à ce que certaines dispositions soient réservées à une ou plusieurs catégories de salariés.

Si des situations particulières le justifient, il pourra être prévu une période transitoire pour l'application progressive des dispositions convenues, par exemple le temps nécessaire à l'élaboration d'un avenant CET.

Les dispositions originales des accords locaux ou subséquents qui ne sont pas en contradiction avec le présent dispositif subsistent indépendamment de celui-ci.

4) Définition du temps de travail effectif

La définition du temps de travail effectif applicable dans l'entreprise est celle de la nouvelle réglementation, telle que précisée par l'article L- 212-4 du Code du Travail.

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 à des occupations personnelles.

Pour l'appréciation des durées maximales de travail et pour le calcul des heures supplémentaires, sont considérées notamment comme temps de travail les périodes suivantes :

- . les heures effectives de temps de travail,
- . les pauses assimilées à du travail effectif, (listées, dans toute la mesure du possible, dans les accords subséquents),
- . les visites médicales obligatoires,
- . les temps d'intervention en cours d'astreinte,
- . la mise à disposition et le temps d'attente durant l'horaire normal de travail,
- . les heures supplémentaires résultant d'un travail commandé et pour lesquelles la hiérarchie a exprimé une demande explicite donnant lieu, dans toute la mesure du possible, à un écrit,
- . les temps de transport effectués à l'intérieur de l'horaire de travail,
- . les temps de transport d'un chantier à l'autre, à l'intérieur de l'horaire de travail,
- . les déplacements professionnels, si ceux-ci se déroulent à l'intérieur de l'horaire de travail,
- . les heures de délégation conformément aux crédits d'heures attribués par le Code du Travail et les conventions d'entreprise,
- . les temps de réunions préparatoires et plénières des instances représentatives du personnel (Comité de Groupe, CCE, CE, DP, CHSCT, négociations annuelles obligatoires, ...).
- . les heures don du sang (par exception à la règle, cette absence est assimilée à du temps de travail effectif).

Les périodes suivantes ne sont pas considérées, au sens du Code du Travail, comme des périodes de travail effectif, bien qu'elles puissent être rémunérées et prises en compte, éventuellement, pour le calcul de l'ancienneté, des droits qui y sont attachés, et pour le calcul des congés payés.

Lorsque ces périodes sont rémunérées, elles ne déclenchent pas les majorations pour heures supplémentaires et n'affectent pas le contingent de ces heures.

Ces périodes sont, notamment :

- . les temps de repas,
- . les jours fériés légaux ou locaux ainsi que les fêtes patronales déjà en usage à la signature du présent accord,
- . les temps de trajet pour se rendre de son domicile ou de son lieu d'hébergement au lieu de travail,
- . les temps de trajet pour se rendre de son lieu de travail à son domicile ou à son hébergement,
- . les temps d'habillage, de déshabillage, de douche, sauf dispositions législatives ou conventionnelles contraires,
- . les temps de trajet nécessaires pour accéder au poste de travail dans les sites sécurisés et/ou étendus, sauf dispositions locales plus favorables,
- . les astreintes sans intervention,
- . les heures effectuées au-delà de l'horaire normal lorsqu'elles n'ont pas été commandées par la hiérarchie, ni justifiées,
- . les déplacements professionnels, si ceux-ci se déroulent hors de l'horaire de travail,
- . les congés et absences : congés payés annuels légaux et/ou conventionnels, maternité ou adoption, congés pour événements familiaux, grève, heures utilisées à la recherche d'emploi en cours de préavis,
- . le repos compensateur obligatoire ou de remplacement,
- . les jours de réduction du temps de travail (JR TT),
- . les heures « mercredi des neiges »,
- . les heures consultation prénatale et nourrisson,
- . les heures d'absences exceptionnellement payées,
- . les congés examen,
- . les heures « rentrée scolaire »,
- . les périodes militaires,
- . les heures « médecin/dentiste ».

Pour les cadres, le temps de trajet pour se rendre en mission fait partie intégrante de la fonction.

5) Principes de rémunération

L'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail conventionnels s'accompagnent du maintien global du revenu brut individuel.

Les parties conviennent que les nouveaux embauchés bénéficieront également du principe de l'égalité de traitement.

Ces dispositions constituant un effort considérable de l'entreprise, mais, conscientes des difficultés que pourrait entraîner pour le personnel une adaptation proportionnelle des rémunérations à la durée effective du temps de travail, les parties conviennent que les rémunérations seront maintenues par adaptation du taux horaire ou du salaire de base antérieur, au nouvel horaire.

Ce dispositif repose sur un recours possible à une modulation des horaires.

Les parties signataires conviennent de l'importance fondamentale des actions de progrès.

Ces dispositions seront reprises dans les accords subséquents et se substitueront aux accords ou usages locaux préexistants et non compatibles.

6) Temps partiel

Parmi les diverses formes d'organisation du temps de travail, le temps partiel a été choisi par de nombreux salariés. Ces personnes travaillent souvent déjà moins de 35 h. effectives, en moyenne, par semaine.

Cependant, les parties soussignées conviennent qu'elles bénéficient d'une réduction du temps de travail au même titre que les salariés à temps plein.

Les personnes à temps partiel disposent d'un contrat individuel qui précise leurs conditions de ressources et les modalités d'exercice de leur activité pour une durée inscrite au dit contrat. Ces personnes se verront proposer une réduction de leur durée du travail proportionnelle à la réduction du temps de travail bénéficiant aux salariés à temps plein, à situation initiale identique et suivant les mêmes régimes de travail.

Cette réduction sera compensée dans les mêmes conditions que celles pratiquées pour les salariés à temps plein.

En accord avec leur hiérarchie, ces personnes pourront choisir de conserver leur horaire de travail à temps partiel. Dans ce cas, leur rémunération sera adaptée proportionnellement, conformément aux dispositions applicables par ailleurs.

Le personnel à temps partiel qui souhaiterait revenir à un temps plein à cette occasion, en informera sa hiérarchie. Une analyse de la situation permettra à celle-ci de statuer dans les meilleurs délais.

Le travail à temps partiel demeure un recours possible pour tout salarié à temps plein, de même que le retour à temps complet pour tout salarié à temps partiel, sous réserve de l'accord de sa hiérarchie, selon les procédures en vigueur à ce jour, dans la Société, et les dispositions de l'article L.212-4-9 du Code du Travail.

Les salariés demandant la modification de la durée de leur horaire, en feront la demande auprès de la hiérarchie, par courrier recommandé AR ou remis en main propre. La hiérarchie répondra dans les meilleurs délais, et en tout état de cause, au plus tard dans les délais prévus par l'article L.212-4-9 du Code du Travail.

7) Les cadres

Comme l'ensemble des salariés, les cadres doivent bénéficier d'une réduction effective de leur temps de travail.

Les objectifs définis ci-après seront atteints par une adaptation des modes de travail individuels et collectifs, et par une réflexion sur la répartition des activités de chacun et les responsabilités pour trouver les solutions pragmatiques qui conviennent.

Cadres dirigeants (COMEX / COMOP) : ils ne sont pas soumis à la réglementation sur le temps de travail.

Cadres en forfait – jour :

Il s'agit de cadres dont la nature de la mission ou l'étendue des responsabilités d'encadrement supposent une autonomie personnelle dans l'organisation du travail et une autodétermination des temps de présence, incompatibles avec la notion d'assujettissement strict à un horaire collectif.

Les parties soussignées conviennent qu'en raison de la nature et de l'organisation de l'activité de l'entreprise, l'ensemble des cadres peut répondre à ces critères.

En conséquence, ces cadres se verront proposer au travers d'un avenant à leur contrat de travail, un forfait en jours qui ne pourra être supérieur à 212 jours par an (hors congés statutaires et de fractionnement).

L'objectif visé consiste à traduire la réduction du temps de travail du personnel Cadre en l'octroi de jours de réduction du temps de travail (JRTT) sans augmenter les durées journalières effectives actuellement constatées.

Ce mode d'organisation pourra être proposé au personnel non-cadre de niveau V, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

Dans ce cas, et avec son accord, ce mode d'organisation du temps de travail sera assorti, pour le personnel concerné, du passage au statut Cadre, au sens des Conventions Collectives de Branches.

Pour les sociétés ou établissements où il est d'usage d'organiser l'activité sur 4,5 jours, et sous réserve d'assurer les permanences nécessaires, les parties conviennent de maintenir ces usages.

Dans le cadre du forfait – jour, toute journée calendaire travaillée sera décomptée comme telle dans le forfait annuel, quelle que soit la durée effectivement travaillée au cours de cette journée.

De même, toute absence ne peut être décomptée que par journée entière, quels que soient le mode d'organisation du travail au cours de la semaine et le jour d'absence au cours de cette même semaine.

Cadres en décompte horaire :

Les cadres qui, pour des raisons de convenance personnelle ou inhérentes à leur fonction, opteraient pour le forfait en heures, bénéficieront d'un décompte horaire de leur temps de présence.

Une organisation du temps de travail sera mise en place de manière à respecter un horaire moyen de 35 heures sur l'année. La limite haute de modulation n'excèdera pas 44 heures. Cette organisation facilitera l'octroi de jours, voire de semaines de repos.

Sous condition de double volontariat de l'intéressé et de sa hiérarchie, ces modalités s'appliqueront également au personnel des plus hautes qualifications du statut des ETAM (Conventions Métallurgie : niveau V – Bâtiment : à compter du coefficient 720).

Hors organisation du temps de travail évoquée ci-dessus, les autres modalités applicables aux non-cadres, s'appliqueront également à ces catégories de personnel.

Contrôle et modalités de suivi :

Le contrôle des temps pour les personnels des catégories ci-dessus sera assuré par un système auto-déclaratif sur un document signé conjointement par l'intéressé et son supérieur hiérarchique.

Ce document comportera également la mention et la qualification des jours de repos, en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Dans le seul but de contrôler le respect des repos quotidiens et hebdomadaires obligatoires, cette déclaration comportera les heures d'arrivée et de départ de l'entreprise. Elle est tenue à disposition des délégués du personnel.

Les jours d'absence pour RTT sont pris à l'initiative du salarié, sous réserve de prévenir sa hiérarchie au moins sept jours avant.

Charge de travail et amplitude :

Le salarié ayant conclu une convention de forfait définie en jours bénéficie chaque année d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé ainsi que 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, dans les limites légales.

Choix du mode de décompte du temps de travail :

Les parties conviennent du libre arbitre des salariés cadres dans le choix de leur mode de décompte du temps de travail : décompte jours ou décompte en heures.

Principe de réversibilité du mode de décompte du temps de travail :

Le cadre qui aura opté pour un mode de décompte de son temps de travail, pourra le modifier. Toutefois pour des raisons de gestion administrative cette réversibilité ne pourra s'opérer qu'en début de période annuelle, sauf cas particulier.

8) Modulation du temps de travail

Dans un environnement de réduction du temps de travail avec maintien intégral de la rémunération générant une augmentation des charges, l'entreprise se doit de mettre en place un système de modulation des horaires permettant de maîtriser ses coûts de production. Par ailleurs, ce mode d'organisation des horaires, tout en préservant l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle (modulation encadrée) sera la réponse adaptée aux fluctuations de charges que nous imposent le marché et nos clients.

Les dispositions ci-dessous s'appliquent également aux personnels intérimaires ou en CDD dès lors que la durée de leur contrat est au moins égale à 4 semaines.

Les accords subséquents détermineront les conditions de modulation des horaires en application de l'alinéa 5 du § 3, à partir des principes énoncés ci-dessous.

Les motifs de modulation des horaires (variations prévisibles d'activité, exigences techniques, intérêts économiques, ...) feront l'objet d'une consultation du CE compétent.

Sur la base d'un temps de travail effectif moyen de 35 h. par semaine, l'horaire réellement pratiqué pourra varier entre les limites minimales et maximales de 24 et 44 h. par semaine.

Des négociations locales permettront de déterminer le nombre de semaines modulables, entre zéro et dix huit semaines. A défaut d'accord, treize semaines au maximum seront modulées.

Par dérogation aux principes ci-dessus, la programmation indicative pourra prévoir deux semaines à zéro, sur la base du volontariat, sous réserve que le solde du compte-courant-temps (CCT) mentionné sur la feuille de paye, le permette, ou que, dans la même programmation, soient prévues les semaines hautes de compensation.

Ces limites ne s'appliquent pas aux personnels en grand déplacement plus de trois mois par an.

Sous réserve du strict volontariat du salarié, et pour les personnels affectés à des tâches soumises à des cycles de variation excédant les limites fixées à l'alinéa 5 ci-dessus, le nombre de semaines modulées, pourra être supérieur à ces limites. Dans les mêmes conditions, la limite basse de modulation peut être ramenée à zéro.

Chaque année, la Direction établira une programmation indicative fondée sur la base des informations prévisionnelles de charges.

Les semaines modulées feront l'objet d'une programmation indicative, et les calendriers seront communiqués, après information du CE, aux personnels intéressés et aux hiérarchies, dans les meilleurs délais et, en tout état de cause, au moins sept jours avant mise en œuvre, sauf exception définie dans les accords subséquents.

Au cours des semaines modulées, les heures effectuées au-delà de 35 h. mais dans la limite de la variabilisation programmée, sont comptabilisées dans un compte-courant-temps.

Elles donnent lieu, dans les conditions légales, réglementaires et/ou conventionnelles, aux majorations prévues, éventuellement, pour travail de nuit, de jour férié, de dimanche...etc.

Les heures effectuées au-delà de la modulation programmée, mais dans la limite haute de modulation possible soit 44 h., sont, au choix du salarié, soit payées mensuellement, soit compensées en repos, avec les majorations y afférentes.

Au cours des semaines modulées, les heures effectives en deçà de 35 h sont comptabilisées dans un compte-courant-temps.

Les heures supplémentaires effectuées dans les périodes non modulées sont, au choix du salarié, soit payées mensuellement, soit compensées en repos, avec les majorations y afférentes.

Il en est de même pour les heures qui seraient effectuées exceptionnellement au-delà de la limite haute de modulation.

Les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 h. permettent l'organisation de semaines modulées en période basse, par journées entières, dans la limite de 24 h. de travail effectif hebdomadaire maintenu.

Il pourra être proposé en dehors de la modulation du temps de travail et avec accord du salarié, des semaines alternatives de 4 et 5 jours, dans la limite de 35 h. en moyenne sur ce cycle.

Les compteurs individuels donnent lieu à un examen annuel pour la détermination du reliquat d'heures supplémentaires à rémunérer ou à récupérer.

Les heures qui n'ont pas donné lieu à rémunération en cours d'année sont payées, en application des dispositions de droit commun (majorations, repos compensateurs, ...) quand elles excèdent la durée du temps de travail effectif de l'année considérée, calculée ainsi :

365 jours (ou 366)

moins les dimanches,
moins les samedis,
moins les jours fériés tombant un jour travaillé,
moins les congés payés

= x

$\frac{x \cdot 35}{5}$ = horaire annuel correspondant à 35 h en moyenne

soit, par exemple, pour l'année 2000, 1 568 Heures,
et pour l'année 2001, 1 575 Heures.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération et ses droits à repos compensateurs seront régularisés, sur la base de son temps réel de travail au cours de la période considérée, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures.

En cas d'absence individuelle indemnisée, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte, de façon à ce que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence.

9) Emploi

Les meilleures garanties que peut offrir l'entreprise à ses personnels, reposent sur la capacité de celle-ci à employer chacun d'entre eux. Cette capacité se fonde sur le développement de l'entreprise, sa place sur les marchés, sa compétitivité.

Par ailleurs, les personnels contribuent à préserver et développer l'emploi par leur adaptation continue aux exigences des évolutions de nos métiers.

La conjonction de ces éléments contribuera à conforter l'emploi, de même qu'une politique volontaire de formation (cf. § 10) afin d'assurer le maintien et le développement des compétences professionnelles des personnes.

Une politique de l'emploi adaptée aux évolutions économiques, des recrutements mesurés et un recours limité et maîtrisé à de la main d'œuvre temporaire et des prestations externes, constitueront les axes essentiels de l'action de l'entreprise dans ce domaine.

La politique de recrutement de l'entreprise a pour but d'assurer l'équilibre de la pyramide des âges, des compétences et des qualifications, sur des activités pérennes.

Les accords conclus au niveau des différentes entités détermineront les niveaux d'embauche probables au cours des années à venir.

Pour CLEMESSY SA, les plans de recrutement annuels des trois prochaines années, à niveau d'activité équivalent, prévoient 350 à 400 recrutements par an.

L'entreprise s'engage à créer 140 emplois qualifiés sur la période de douze mois à compter de la signature de l'accord portant sur l'ARTT.

La situation des intérimaires de longue durée fera l'objet d'une attention toute particulière.

Des négociations locales permettront la mise en œuvre précise de ce dispositif.

A partir de septembre 2000, CLEMESSY proposera un contrat d'apprentissage ou un contrat de qualification à 100 jeunes.

CLEMESSY s'engage enfin à embaucher 50 jeunes ingénieurs en trois ans.

Les parties signataires affirment leur attachement à une politique dynamique d'emploi des jeunes, en contrat d'apprentissage ou toute autre formule d'intégration. Cet effort sera maintenu et développé si les ressources et les besoins de l'entreprise le permettent.

Cette politique pourra être complétée par un recours éventuel, en fonction des besoins, aux mesures suivantes :

- PRP : les conventions de PRP permettent, selon les circonstances, d'intervenir sur un rééquilibrage de la pyramide des âges, de résoudre ponctuellement un problème de niveau d'emploi ou de répondre à des souhaits individuels, sans exclusion du personnel en place.
L'entreprise s'engage à recourir en priorité à des mesures de ce type, lorsqu'elles sont à même de résoudre les problèmes sus-évoqués.
Un dossier sera constitué en ce sens au cours du mois d'octobre 2000 et présenté à l'administration dans les meilleurs délais.

- ARPE : l'entreprise s'engage à étudier toute demande de départ en ARPE des personnes qui remplissent les conditions requises dans le cadre du dispositif actuellement applicable.
Si ce dispositif était renouvelé ou adapté au niveau interprofessionnel, l'engagement de l'entreprise serait réexaminé.

10) Formation

La formation est un vecteur essentiel de progrès collectif qui permet aux personnels d'augmenter leurs compétences opérationnelles favorisant leur évolution professionnelle, et à l'entreprise de faire face aux exigences de ses clients en terme de compétences offertes.

La formation contribue à maintenir ou conforter l'emploi. Les signataires affirment que la réduction du temps de travail ne doit pas se faire au détriment du temps de formation et que l'entreprise s'efforcera de maintenir ses efforts dans ce domaine.

La formation peut constituer un investissement partagé par l'entreprise et le salarié. Elle s'inscrit dans une démarche volontaire de ce dernier qui concilie les opportunités offertes par l'entreprise et ses aspirations en terme d'évolution professionnelle, garantissant son employabilité.

Elle est étroitement liée, notamment dans l'élaboration des plans, aux plans industriels.

En application des dispositions du Code du Travail et de la loi du 19 janvier 2000, certaines actions de formation pourront être entreprises dans le cadre d'un co-investissement, le salarié volontaire consacrant à sa formation une partie des jours de réduction du temps de travail, dans la limite du tiers de la durée totale de la formation.

Le co-investissement ne peut concerner que des formations permettant une évolution des compétences dont le bénéficiaire tire un profit personnel et, en aucun cas, des formations d'adaptation au poste de travail.

Le co-investissement concerne le temps de formation, mais non le coût de la dite formation. Il suppose le consentement de chacune des deux parties : le salarié concerné et sa hiérarchie. Les accords subséquents détermineront les conditions d'information du CE.

11) Astreintes

Un avenant définira et déterminera les modalités pratiques de mise en œuvre des astreintes : programmation, compensation, durée entre deux semaines d'astreinte, situations exceptionnelles, ...

12) Compte-Epargne-Temps

Un compte-épargne-temps, établi par avenant au présent accord, permettra de gérer, dans les conditions légales, des temps non utilisés annuellement, en vue, par exemple, de préparer un congé sabbatique, prévoir un dispositif de préretraite, etc...

En cas de mobilité au sein de sociétés relevant du champ d'application du présent accord, le CET sera transféré.

13) Modalités d'application

Les organisations syndicales signataires seront tenues informées, dans les meilleurs délais, des accords signés en aval de ce dispositif. Le contenu leur en sera communiqué.

14) Dispositions finales

Les parties signataires conviennent que le présent accord forme un tout indivisible, dont les dispositions constitueront, globalement, un ensemble plus favorable que celui existant à ce jour.

Ces dispositions se substituent aux clauses contraires des accords antérieurs, dont elles portent révision, et se substituent notamment aux accords et usages relatifs à la rémunération et à l'organisation du temps de travail.

Le présent accord est applicable dans les conditions de l'alinéa 2 du préambule, dès sa signature ; les accords subséquents devront être conclus dans les meilleurs délais.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Une commission d'application et de suivi rassemblera des représentants des organisations syndicales signataires, au nombre de 4 par organisation.

Elle se réunira au moins une fois par an, et dans un premier temps, trimestriellement.

Elle aura pour rôle de veiller à la mise en œuvre de l'accord conformément à la volonté des signataires, de donner son interprétation des dispositions qui poseraient problème en vue d'y apporter une solution.

Elle établira annuellement un bilan.

Le présent accord, dont un exemplaire original est remis à chacune des parties signataires, sera déposé en cinq exemplaires à la DDTEFP du Haut Rhin et un exemplaire au greffe du conseil des Prud'hommes de Mulhouse.

Fait à Mulhouse, le 23 octobre 2000

Pour la Direction,

Jean-François GIRARDOT



Pour les Organisations Syndicales,

Pour la C.F.D.T. : Eligio MACUBA



Pour la C.F.E.-C.G.C. : Roland SPINDLER



Pour la C.G.T. : Michel ESTEVEZ

Pour la C.G.T.-FO : Emmanuel SEIGNIER