

ACCORD CLEMESSY
ETABLISSEMENT DE MULHOUSE
SUR L'AMENAGEMENT
ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

sm ARTTMULP 

SOMMAIRE

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. ORGANISATION DES 35 HEURES (fonctionnement hors périodes modulées)
7. PERSONNEL NON CADRE
 - 7.1 Modulation du temps de travail
 - 7.2 Fonctionnement pendant les périodes modulées
 - 7.2.1 Les périodes hautes
 - 7.2.2 Les périodes basses
 - 7.2.3 L'examen du compte courant temps en fin d'année
 - 7.2.4 Cas de période de modulation inférieure à l'année
 - 7.2.5 Absences
8. PERSONNEL DE NIVEAU V
9. PERSONNEL CADRE
 - 9.1 Forfait – jour
 - 9.2 Décompte horaire
 - 9.3 Contrôle et modalités de suivi
 - 9.4 Charge de travail et amplitude
 - 9.5 Choix du mode de décompte du temps de travail
 - 9.6 Principe de réversibilité du mode de décompte du temps de travail
10. PERSONNEL A TEMPS PARTIEL
11. EMPLOI
12. FORMATION
13. COMMISSION DE SUIVI
14. DISPOSITIONS FINALES

SM/la 



**ACCORD CLEMESSY
ETABLISSEMENT DE MULHOUSE
SUR L'AMENAGEMENT
ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

1) Préambule

Le présent accord, tout en s'inscrivant dans l'esprit de l'accord du 23/10/00 en apporte les précisions nécessaires à son application sur l'établissement de Mulhouse, mais n'a pas vocation à se substituer à lui. Il a pour objectif de définir un cadre d'application de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, relative à la réduction négociée du temps de travail et 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.

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 applicables au sein de l'établissement de MULHOUSE, de les mettre en œuvre localement de façon cohérente, tout en tenant compte des contraintes clients, des spécificités et du standard minimal que représente l'accord cadre.

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.

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 constatés 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 soit par la réduction de l'horaire hebdomadaire de travail, soit par l'attribution de jours de repos (JRTT), calculés sur la période de référence, qui seront comptabilisés dans un compteur spécifique. De même, il est prévu dans cet accord diverses formes d'organisation du travail, telles qu'horaires cycliques (exemple : alternance de semaines de 4 et 5 jours avec 35 heures en moyenne), modulation du temps de travail, travail en équipes successives, permettant une meilleure performance économique de nos équipes.

Les parties signataires affirment leur conviction que cet accord, en s'inscrivant dans un projet social global, doit 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.

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 (analyse en commission de suivi)
- . les visites médicales obligatoires,
- . les temps d'intervention en cours d'astreinte,

J m 16 *PF*

- . 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 d'H.S.

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 (par exception, cette absence se rajoute au temps de travail effectif pour le seul calcul des éventuelles majorations pour heures supplémentaires),
- . les jours de réduction du temps de travail (JRTT),
- . 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

Conformément à l'accord cadre, 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 constituent 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 ou à des horaires cycliques.

6) Organisation des 35 heures (fonctionnement hors périodes modulées)

L'horaire de l'établissement de MULHOUSE est ramené à 35 heures en moyenne.

Toutefois, la Direction réaffirme la nécessité d'organiser l'ouverture de l'établissement du lundi matin au vendredi soir, tout en permettant le maintien d'une organisation individuelle sur 4,5 jours. Cette disposition n'exclue bien entendu pas le travail exceptionnel en dehors des horaires d'ouverture de l'Etablissement.

Hors période de modulation, les modes d'organisation retenus sont notamment les suivants :

- 35 heures sur 4 jours ½
- 35 heures sur 5 jours en privilégiant le volontariat
- Cycle de 5 jours / 4 jours (70 h sur 2 semaines, soit 35 h en moyenne par semaine)
- Organisation du temps de travail pouvant répondre aux contraintes induites par le client
- Organisation pouvant favoriser des semaines de 4 jours sous réserve qu'elle réponde à une nécessité favorisant notamment des gains de productivité. Cette forme d'organisation ne pourra être mise en œuvre qu'avec l'accord exprès de la hiérarchie et du chef d'établissement.

Hors période modulée, les heures effectuées au-delà de 35 h sont des heures supplémentaires.

jm

Ces heures supplémentaires sont, au choix du salarié, soit payées mensuellement, soit compensées en repos, avec les majorations y afférentes. Elles ne sont pas comptabilisées dans le CCT.

NB

Dans tous les cas, les heures effectuées pour travail de nuit, de jour férié, de samedi après-midi et de dimanche donnent lieu dans les conditions légales, réglementaires et/ou conventionnelles, aux majorations prévues.

7) Le personnel Non Cadre

7.1 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'établissement se doit de mettre en place un système de modulation des horaires permettant de maîtriser l'ensemble de ses coûts.

Par ailleurs, ce mode d'organisation des horaires, tout en préservant l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle (modulation maîtrisée et encadrée) sera la réponse adaptée aux fluctuations de charges que nous imposent le marché et nos clients.

Les dispositions de la modulation s'appliquent de la même manière aux personnels intérimaires ou en CDD dès lors que la durée de leur contrat est au moins égale à 4 semaines.

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

La période de référence est annuelle ; elle court du 1 janvier au 31 décembre.

Pour la 1^{ère} année, exceptionnellement, elle court de la date de mise en œuvre de l'accord au 31 décembre.

Selon les spécificités des différentes activités de l'établissement, la modulation pourra être :

soit : Sur la base d'un temps de travail effectif moyen de 35 heures par semaine, l'horaire habituel sera de 35 heures. Des périodes de fluctuations pourront être planifiées en respectant les limites minimales et maximales **de 31 et 39 h** par semaine, au cours de l'année.

soit : Sur la base d'un temps de travail effectif moyen de 35 heures par semaine, l'horaire habituel sera de 35 heures. Des périodes de fluctuations pourront être planifiées en respectant les limites minimales et maximales **de 24 et 44 h** par semaine, au cours de l'année.

Dans ce cas (modulation avec limite 24 / 44 heures), le nombre de semaines modulables ne sera pas supérieur à **18**, périodes hautes et basses confondues.

Aucune programmation collective ne prévoira plus de 8 semaines consécutives à 44 heures. Dans le cadre de cette programmation, un même salarié ne se verra pas proposer plus de 6 semaines consécutives de modulation haute.

Les règles et usages en vigueur dans l'établissement en matière de programmation et de prise de congés payés restent maintenues, notamment en ce qui concerne les périodes de vacances scolaires.

Par dérogation au système de modulation 24/44 heures, la programmation pourra prévoir deux semaines à zéro, sur la base du volontariat, sous réserve que le solde de CCT le permette ou que dans la même période de référence soient prévues les périodes hautes de compensation.

Une programmation indicative, déterminée par activité, service ou catégorie professionnelle et fondée sur la base des informations prévisionnelles de charges, sera établie chaque année, et fera l'objet d'une consultation du Comité d'Etablissement.

Cette programmation sera portée à la connaissance du personnel concerné dans les meilleurs délais et en tout état de cause au moins 7 jours ouvrés avant sa mise en œuvre.

Cette programmation pourra être modifiée au cours de la période de référence en fonction d'événements nouveaux modifiant les prévisions de charge et pourra être individualisée.

Toute modification de la programmation fera l'objet d'une consultation du Comité d'Etablissement et d'une communication au personnel en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Par exception, le délai de prévenance de 7 jours ouvrés pourra être réduit à 2 jours calendaires dans les cas suivants :

- travaux urgents : mesures de sauvetage, prévention et réparations accidents survenus aux matériels, aux installations et aux bâtiments,
- sinistres clients ou Clemessy et intempéries exceptionnelles
- rupture d'approvisionnement importante et indépendante de Clemessy rendant toute activité impossible
- impossibilité pour le personnel d'accéder à son lieu de travail en raison de faits extérieurs et indépendants de la volonté de l'entreprise
- conditions de sécurité non garantie pour le personnel
- toute autre circonstance exceptionnelle affectant de façon importante la charge fera l'objet d'une consultation du CE

SM llc 

Toute modification de la programmation indicative dont le délai de prévenance est inférieur à 7 jours ouvrés et supérieur ou égal à 2 jours calendaires donnera lieu à un repos compensateur calculé selon la formule suivante :

nombre d'heures décalées dans la fourchette de modulation X 10 %*

Exemple :

Programmation prévue :	Nouvelle programmation :	Ecart :	Compensation
39 heures	31 heures	- 8 heures	8 X 10 %
31 heures	38 heures	+ 7 heures	7 X 10 %
39 heures	35 heures	- 4 heures	4 X 10 %

* : soit 31 h / 39 h, soit 24 h / 44 h

Personnel en grand déplacement :

Les limites de modulation telles que fixées ci-dessus ne s'appliquent pas au personnel en grand déplacement plus de trois mois par an.

Dans ce cas, il sera possible de mettre en place une modulation du temps de travail avec une amplitude de 0 à 45 heures permettant de faciliter des périodes de récupération (détente) plus longues.

Personnel de l'unité Distribution d'Energie

Compte tenu de la forte spécificité de l'activité Distribution d'énergie (travaux extérieurs intimement liés aux conditions météorologiques), les parties conviennent que la forme d'aménagement du temps de travail la plus adaptée consiste à permettre une modulation des horaires différente de celle de l'Etablissement de Mulhouse. Afin de tenir compte des particularités liées à cette activité les parties conviennent de la négociation d'un avenant au présent texte.

7.2 Fonctionnement pendant les périodes modulées

7.2.1. Les périodes hautes

Au cours des semaines modulées en période haute, les heures effectuées au-delà de 35 heures mais dans la limite de la variabilisation programmée, sont comptabilisées dans un compte courant temps (CCT). Elles permettront l'organisation de semaines modulées en période basse.

Les heures effectuées au-delà de la modulation programmée sont, au choix du salarié, soit payées mensuellement, soit compensées en repos, avec les majorations y afférentes et ne sont pas comptabilisées dans le CCT.

J.M. H. P.S.

7.2.2 Les périodes basses

Au cours des semaines modulées en période basse, les heures effectuées en-deça de 35 heures sont comptabilisées dans le CCT en négatif.

Les heures effectuées au-delà de la modulation programmée suivent les règles suivantes :

- modulation 31/39 heures : jusqu'à 35 heures, comptabilisation dans le CCT en négatif, et paiement avec majoration pour celles qui excèderaient 35 heures,
- modulation 24/44 heures : comptabilisation dans le CCT des 4 premières heures qui dépasseraient la programmation et indemnisation avec majoration des heures excédant ces 4 premières heures. Par ailleurs, dans le cas où la modification des horaires amène à travailler une journée ou partie de journée supplémentaire, les heures considérées sont également indemnisées avec la majoration.

7.2.3 L'examen du compte courant temps en fin d'année

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

Le solde positif sera rémunéré ou récupéré avec le taux de majoration en vigueur.

Toute heure effectuée au-delà du contingent légal en vigueur, selon le système de modulation retenu, ouvrira droit à un repos compensateur de 100%.

Le CCT éventuellement négatif est remis à zéro en fin de période.

Le temps de travail effectif de l'année considérée, se calcule 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 2001, 1575h

7.2.4 Cas de période de modulation inférieure à l'année

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.

7.2.5 Absences

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.

8) Le personnel de niveau V

Outre l'organisation des 35 h telle que prévue au § 6 et les systèmes de modulation tels que définis au § 7, la hiérarchie peut être amenée à proposer au personnel de niveau V, une forme d'organisation différente du temps de travail, à savoir :

- soit, le forfait / Jour :

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 leur fonction, 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, concomitamment, pour le personnel concerné, du passage au statut Cadre, au sens de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie.

- soit, 37 h hebdomadaires / 12 jours de RTT :

Ce mode d'organisation permet d'effectuer la réduction du temps de travail par une réduction de l'horaire hebdomadaire et l'octroi de jours de RTT.

Les jours d'absence pour RTT seront à prendre pour 5 jours à l'initiative du salarié, pour 7 jours à l'initiative de l'employeur.

Dans tous les cas, les jours de RTT seront pris en respectant un délai réciproque de prévenance minimal de 7 jours calendaires.

Dans ce mode d'organisation ne sont considérées comme heures supplémentaires que les seules heures effectivement travaillées au-delà de 37 heures.

Par exception, la hiérarchie pourra élargir ce mode d'organisation à d'autres salariés, sous réserve qu'il favorise l'homogénéité d'une entité de travail.

9) Le personnel cadre

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

Cette réduction nécessite une adaptation des modes de travail individuels et collectifs et une réflexion sur la répartition des activités de chacun.

9.1 Forfait – jour :

Conformément à l'accord cadre, l'ensemble des cadres de l'établissement pourra se voir proposer au travers d'un avenant à leur contrat de travail, un forfait en jours qui ne pourra être supérieur à 212 jours de travail 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 (JRTP) sans augmenter les durées journalières effectives actuellement constatées.

Dans le cadre du forfait – jour, toute journée 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.

Pour les services 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 cet usage.

9.2 Décompte horaire :

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

Aménagement de l'horaire hebdomadaire : 35 h par semaine sur 4,5 j ou sur 5 j ainsi que les organisations prévues au § 6.

Une organisation du temps de travail pourra éventuellement être mise en place à la demande de la hiérarchie, de manière à respecter un horaire moyen de 35 heures sur l'année. La limite haute de modulation n'excèdera pas 44 heures. Les heures effectuées au-delà de 35 h pourront être récupérées en journées de repos.

9.3 Contrôle et modalités de suivi :

Le contrôle des temps pour le personnel cadre en forfait jour et cadre en décompte horaire 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.

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

9.4 Charge de travail et amplitude :

Dans le cadre de l'entretien annuel, le salarié ayant conclu une convention de forfait définie en jours évoquera avec son supérieur hiérarchique, l'organisation, la charge de travail ainsi que l'amplitude des journées d'activité.

Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition du temps du travail des intéressés, dans les limites légales, et permettre un repos minimum de 12 heures consécutives entre deux journées de travail.

9.5 Choix du mode de décompte du temps de travail :

Les parties conviennent que les salariés cadres choisiront librement leur mode de décompte du temps de travail : décompte jours ou décompte en heures.

9.6 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 (mutation géographique, mobilité professionnelle ...).

10) Le personnel à 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.

Conformément à l'accord cadre, 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.

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.

Sauf cas particulier, les salariés à temps partiel ne sont pas soumis à la modulation.

11) Emploi

Les parties conviennent de la nécessité, au travers du présent accord, de contribuer à la création d'une partie des 140 emplois prévus par l'accord du 23/10/00.

Les créations d'emplois réalisées par l'établissement de MULHOUSE et s'inscrivant dans les 140 créations d'emplois prévues au niveau de l'entreprise par l'Accord Cadre du 23/10/00 seront suivies au niveau de l'établissement lors des réunions mensuelles du CE.

Elles seront consolidées au niveau de l'entreprise sur une période de 12 mois à compter du passage effectif à 35 h.

Par ailleurs il sera effectué un suivi périodique de l'embauche des jeunes ingénieurs. Une attention particulière sera apportée à la situation des intérimaires de longue durée.

12) Formation

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.

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 parties : le salarié concerné et sa hiérarchie.

Le C.E. sera informé des actions de formation où le co-investissement aura été mis en œuvre.

13) Commission de suivi

Les parties conviennent de la création d'une commission paritaire, ayant pour rôle le suivi de la mise en œuvre de l'accord et de ses difficultés d'application et d'interprétation. Cette commission sera composée d'un maximum de 3 membres par organisation syndicale signataire. Elle se réunira au cours de l'année 2001 autant que besoin et au moins une fois par an au-delà.

Cette commission ne se substitue en rien au Comité d'Etablissement. Ce dernier remplira l'ensemble des prérogatives que lui confère la législation en matière d'aménagement du temps de travail.

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, à l'exception de l'accord cadre dont elles constituent les modalités d'application.

sm // 

Le présent accord ne prendra effet qu'après consultation du Comité d'Etablissement et du CHS/CT et sa signature. Pour des raisons de cohérence et de faisabilité technique il entrera en vigueur après la signature de l'ensemble des accords d'établissement de CLEMESSY SA, et en tout état de cause au plus tard le 01/03/2001. L'objectif des parties reste, dans toute la mesure du possible, une application au 01/02/2001

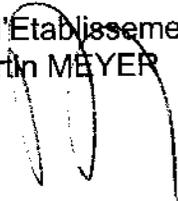
Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord, dont un exemplaire original est remis à chacune des parties signataires, sera déposé en 5 exemplaires à la DDTEFP du Haut-Rhin et 1 exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes de Mulhouse.

Fait à Mulhouse, le 12 janvier 2001

Pour la Direction,

Le chef d'Etablissement de Mulhouse
Jean Martin MEYER

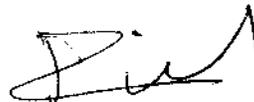


Pour les Organisations Syndicales,

Pour la C.F.D.T. :
Le délégué syndical d'Etablissement
de Mulhouse
Dolorès VENTOROSI



Pour la C.F.E.-C.G.C. :
Le délégué syndical d'Etablissement
de Mulhouse
Roland SPINDLER



Pour la C.G.T. :
Le délégué syndical d'Etablissement
de Mulhouse
Michel NGO