

CLEMESSY S.A.

ACCORD

D'ENTREPRISE

DRH/JBO/MS/PS - 19.07.89

*EE*  
*LE* MBa

## S O M M A I R E

<u>TRONC COMMUN</u>	Pages
Préambule	1
I. <u>CLAUSES ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES</u>	
Article 1 : parties signataires	2
Article 2 : clauses juridiques	3
Article 3 : rattachement à la Convention Collective	3
Article 4 : principe du non-cumul des avantages	3
Article 5 : commission d'interprétation	3
Article 6 : situation conflictuelle	4
II. <u>QUALIFICATION ET REMUNERATION</u>	
Article 7 : définition de la rémunération	5
Article 8 : rémunération mensuelle garantie	5
Article 9 : définition du gain de base	5
Article 10 : règles de classification	5-6
Article 11 : règles de rémunération	6
Article 12 : positionnement dans la plage de salaires	6-8
Article 13 : les promotions	8
Article 14 : l'information aux instances représentatives	8
Article 15 : indemnités d'emploi	8

.../...

III. AVANTAGES "ENTREPRISES"

Article 16 : A) congés pour évènements familiaux B) congés pour ancienneté	9 10	<i>cf Prosper</i>
Article 17 : jours fériés Alsace/Lorraine	11	
Article 18 : aménagement d'horaire le jour de la rentrée scolaire	11	
Article 19 : jours fériés correspondant à un samedi	11	
Article 20 : complément maladie et accident	12	
Article 21 : absences maladies non déclarées à la sécurité sociale	12-13	
Article 22 : absences pour consultation médicale	13	
Article 23 : prime de vacances et de fin d'année	13-14	
Article 24 : prime de mariage	14	
Article 25 : service national	14	
Article 26 : temps de pause casse-croûte	14	
Article 27 : travail en équipes successives	14-15	
Article 28 : travaux exceptionnels	15-16	
Article 29 : indemnités de départ des invalides	16	
Article 30 : vêtements de travail et chaussures de sécurité	16	
Article 31 : accord de mobilité	16-22	

*cf accord GPEC / 2008*IV. RELATIONS SOCIALES - CONVENTION RELATIVE A L'EXERCICE DE LA DELEGATION

Article 32 : Institutions Représentatives du Personnel	<del>23-32</del>	<i>cf document annexé "Article 32 - 1997"</i>
--	------------------	---

V. COUVERTURE SOCIALE

Article 33 : couverture sociale	33
Article 34 : régimes de prévoyance	33

.../...

	Pages
Article 35 : retraite complémentaire	33
Article 36 : personnel détaché à l'étranger	33-34
Article 37 : cures thermales	34-36
Article 38 : intégration des salariés en situation précaire	37-38
Article 39 : composition du Comité Central d'Entreprise	39-40
Article 40 : fonctionnement et financement des C.E. et C.C.E.	

~~40-44~~  
*cf document annexé*  
*"Article 40" -> 1957*

.../...

TABLE DES MATIERES ALPHABETIQUE  
 \*\*\*\*\*

	Articles	Pages
ABSENCES MALADIE NON DECLAREES A LA SECURITE SOCIALE	21	12
ABSENCE POUR CONSULTATION MEDICALE	22	13
AMENAGEMENT D'HORAIRE LE JOUR DE LA RENTREE SCOLAIRE	18	11
CLASSIFICATION	10	5
COMPLEMENT MALADIE ET ACCIDENT	20	12
COMPOSITION DU CCE	38	39
CONGES POUR ANCIENNETE	16 B	10
CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX	16 A	9
CONVENTION COLLECTIVE	3	3
COUVERTURE SOCIALE	33	33
CURES THERMALES	36	34
FONCTIONNEMENT ET FINANCEMENT CE / CCE	40	40
GAIN DE BASE (définition)	9	5
INTERESSEMENT		51
I R P (Instances Représentatives du Personnel)	32	23
INDEMNITES D'EMPLOI	15	8
INDEMNITES DE DEPART DES INVALIDES	29	16
INFORMATIONS AUX INSTANCES REPRESENTATIVES	14	8
INTEGRATION DES SALARIES EN SITUATION PRECAIRE	38	37
JOURS FERIES	17	11
JOURS FERIES CORRESPONDANT A UN SAMEDI	19	11
MOBILITE	31	16
PERSONNEL DETACHE A L'ETRANGER	36	33

.../...

	Articles	Pages
PLAGE DE SALAIRES	11	6
PRIME DE FIN D'ANNEE	23	13
PRIME DE MARIAGE	24	14
PRIME DE PERFORMANCE		50
PRIME DE VACANCES	23	13
PROMOTIONS	13	8
R.M.G (rémunération mensuelle garantie)	8	5
REGIMES DE PREVOYANCE	33	33
REMUNERATION (définition)	7	5
REPARTITION DE LA SUBVENTION AFFECTEE AUX ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES	41	42
RETRAITE COMPLEMENTAIRE	34	33
SERVICE NATIONALE	25	14
SEUIL D'ADAPTATION AU POSTE	12	6
TEMPS DE PAUSE CASSE CROUTE	26	14
TRAVAIL DU DIMANCHE ET JOURS FERIES	28	15
TRAVAIL DU SAMEDI APRES MIDI	28	15
TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES	27	14
TRAVAUX DE NUIT	28	15
TRAVAUX EXCEPTIONNELS	28	15
TREIZIEME MOIS	23	13
VETEMENTS DE TRAVAIL ET CHAUSSURES DE SECURITE	30	16
ZONE "TRAVAUX DE SPECIALISTES"	12	8
ZONE D'ACCES (rémunération)	12	7
ZONE DE PERFORMANCE (rémunération)	12	7

.../...

**SOMMAIRE DES TABLEAUX**

=====

1.	Délégation	45 à 45.2
2.	Régime de Prévoyance	46
3.	Retraite complémentaire	47
4.	Raison sociale et adresses des établissements concernés par l'application du présent accord	48 à 48.3

PREAMBULE

- Rappel des principes gouvernant les relations dans la Société

Par la signature du présent Accord d'Entreprise, la Direction réaffirme sa volonté du maintien d'une politique contractuelle avec les représentants du Personnel ; politique basée sur la reconnaissance du rôle respectif de chacun des partenaires, en particulier dans le domaine social.

Le dialogue et la concertation doivent être les sources permanentes d'un progrès social pour autant qu'il corresponde à un développement parallèle de l'entreprise, la priorité étant son corollaire.

Le principe contractuel consiste à s'adapter en permanence à un environnement économique et social devant tenir compte des contraintes extérieures à la vie de l'entreprise.

Le dialogue et la concertation consistent à la fois :

- . à échanger entre partenaires sur les différentes hypothèses possibles pour tenir compte de chacun des avis, la décision finale revenant, en tout état de cause, à la Direction,
- . à fournir les éléments suffisants d'information aux partenaires pour permettre un échange constructif.

Enfin, seule l'efficacité économique de l'entreprise permettra à chacun de maintenir son emploi, de le développer et de s'épanouir dans les meilleures conditions possibles.

Les parties conviennent que l'état d'esprit de l'ensemble du personnel qui se confortera encore à travers cet accord, y contribuera largement.

- Le présent accord est structuré selon les dispositions suivantes :
  - . modalités applicables à l'ensemble du personnel de la Société, quel que soit son statut ou son affectation,
  - . modalités particulières regroupées sous forme d'avenants au tronc commun, et tenant compte
    - des statuts différents ou des spécificités liés aux populations,
    - de la diversité des activités représentatives des différents secteurs.

.../...

I - CLAUSES ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUESARTICLE 1 : parties signataires

Le présent accord signé par

- La Direction de la Société CLEMESSY, représentée par M. Jean-Paul MARBACHER, Président du Directoire,

d'une part,

- les organisations syndicales, représentées par les Délégués Syndicaux Centraux

M. Daniel BRUCHLEN	-	C.F.D.T.
M. Raymond PFLIEGER	-	C.F.E - C.G.C
M. Michel ESTEVEZ	-	C.G.T.

d'autre part,

est conclu dans le cadre de l'article L 132.3 du Code du Travail relatif aux accords d'entreprise ou d'établissement.

Les modalités de publicité sont conformes aux dispositions du décret du 1er juillet 1983.

Le présent accord est établi en 10 exemplaires et déposé comme suit :

- 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail du Haut-Rhin, (ainsi que la liste des établissements concernés en 3 exemplaires, liste figurant en annexe 5),
- 1 exemplaire au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Mulhouse,
- 1 exemplaire au Secrétaire du Comité Central d'Entreprise,
- 1 exemplaire aux parties signataires.

L'ensemble des délégués du personnel et délégués syndicaux de l'Entreprise recevront copie de la présente convention.

En outre, un exemplaire sera mis à la disposition du personnel dans chaque agence.

.../...

*SB*  
*MBA*

ARTICLE 2 : clauses juridiques

Le présent accord annule et remplace les accords précédents.

Il s'applique le lendemain de la signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le cas échéant, les propositions de modifications doivent être notifiées par la partie demanderesse aux autres parties, le 1er décembre de chaque année pour être examinées au cours de l'année civile suivante.

Les modalités et les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L 132-8 du Code du Travail.

Sa reconduction éventuelle fera l'objet de négociations spécifiques portant sur tout ou partie de son contenu.

Il est convenu cependant entre les parties que des modifications partielles assimilables à des mises à jour peuvent valablement modifier celles-ci et s'appliquer immédiatement après aval des parties concernées.

Elles feront partie du présent accord, lors des avenants qui seront signés ultérieurement.

ARTICLE 3 : rattachement à la Convention Collective

Sous réserve du particularisme "Déplacement monteurs", qui sera traité par ailleurs, l'entreprise confirme son attachement à la Convention Collective des Métaux du Haut-Rhin qui reste fondamentalement la base du statut collectif de l'ensemble de l'entreprise, quelles que soient les implantations de l'ensemble de la Société CLEMESSY S.A., sur le territoire français.

ARTICLE 4 : principe du non-cumul des avantages

Les avantages prévus par le présent accord ne se cumulent pas avec les avantages légaux, existant ou intervenant ultérieurement sauf lorsque ce cumul est expressément prévu.

ARTICLE 5 : commission d'interprétation

Les différents nés de l'interprétation du présent accord seront soumis à une commission composée

- de représentants des membres signataires,
- de représentants de la Direction en nombre égal.

.../...

EF  
B, MR

Au cas où une interprétation commune ne pourrait être trouvée, dans un délai d'un mois qui suit la première réunion de cette commission, l'avis de l'Inspection du Travail du siège sera sollicité, chaque partie se réservant le droit de faire appel, en cas de persistance du désaccord, à la juridiction compétente.

ARTICLE 6 : situation conflictuelle

En cas de conflit limité ou généralisé pour des différends d'ordre général ou particulier, les parties contractantes s'engagent à recourir de façon permanente au dialogue, dans le but d'éviter au maximum tout dysfonctionnement de l'activité.

54

.../...

SB

## II - QUALIFICATION ET REMUNERATION

### ARTICLE 7 : définition de la rémunération

Outre le salaire, la rémunération peut notamment comprendre

- la prime d'ancienneté,
- les majorations pour heures supplémentaires,
- les majorations du dimanche, des jours fériés, de nuit,... etc,
- les primes de vacances et de fin d'année
- les primes de fonction, de mission, de responsabilité,
- les primes individuelles,
- les indemnités d'emploi.

### ARTICLE 8 : la rémunération mensuelle garantie

- La rémunération mensuelle garantie du personnel non cadre et son évolution sont définies par la Convention Collective de l'Industrie des Métaux du Haut-Rhin.
- La rémunération mensuelle garantie du personnel cadre et son évolution sont définies par la Convention Collective Nationale Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie.

### ARTICLE 9 : définition du gain de base

Le gain de base de chaque membre du personnel est déterminé en fonction de l'emploi qui lui est attribué dans l'entreprise et de sa performance dans cet emploi.

La notion de performance est rattachée à l'évolution du gain de base dans les plages de la grille de salaires (entre le mini et le maxi).

### ARTICLE 10 : règles de classification

- Pour l'ensemble des non-cadres, l'évaluation des postes se fait en référence au procès-verbal de l'accord de classification du 7 juin 1977 (voir annexe 1 - page 54 à 55).

.../...

34  
 JB  
 MR

Les critères pris en compte sont le type d'activité, l'autonomie, la responsabilité, les connaissances requises. Ceci se concrétise dans la structure des fonctions des non-cadres.

- Pour l'ensemble des cadres, l'évaluation des postes se fait en référence à la structure des fonctions cadres.

#### ARTICLE 11 : règles de rémunération

La rémunération est fonction de la performance individuelle.

En fonction de l'évolution de cette performance, le salarié voit sa position évoluer dans la plage des salaires.

Toute promotion individuelle sera d'un minimum de 3 %.  
Les cas particuliers inférieurs à ce montant ne peuvent se concevoir que dans des situations exceptionnelles de réajustements, mises à niveau, mutations...

#### ARTICLE 12 : positionnement dans la plage de salaires

- Principes d'organisation de la plage de salaires

La structure salariale mise en place comprend, pour chaque coefficient, un seuil d'adaptation, 4 zones (accès, performance 1, performance 2, travaux de spécialistes) : la première et la dernière des positions étant respectivement le mini et le maxi du coefficient.

L'ensemble de cette structure correspond aux règles suivantes :

- . le seuil d'adaptation est réservé à la période d'adaptation au poste de travail nécessaire à une personne n'ayant pas l'expérience d'un métier donné (jeunes professionnels, nouveaux embauchés parfois...) pour satisfaire aux exigences minimales normales de ce poste. Le temps nécessaire à cette adaptation peut être estimé entre 3 et 6 mois.
- . le mini de la rémunération correspond à la position de début de fonction des salariés confirmés (après adaptation au poste de travail).
- . le maxi de la rémunération correspond à la réalisation de prestations exceptionnelles par rapport aux exigences de la classification du coefficient considéré.

.../...

- . La plage de salaire permet au responsable de moduler la rémunération et sa progression en fonction des performances obtenues par le titulaire dans son poste.
- La progression de la rémunération dans la grille de salaires
- . Seuil d'adaptation au poste

Il est prévu pour les jeunes professionnels, afin de leur permettre d'adapter leurs connaissances scolaires aux exigences du métier.

La durée d'occupation du seuil d'adaptation est, au maximum de 6 mois, sauf pour la population des coefficients 145 - 155 où elle est de 3 mois maximum.

- . Zone d'accès

La zone d'accès est prévue pour les personnes capables de satisfaire aux exigences normales du poste, mais ayant besoin d'une assistance importante en cas de difficultés par rapport à ces exigences.

- . Zone de performance

La zone de performance implique la capacité de tenir le poste dans sa totalité, ce qui implique non seulement le savoir, mais aussi le savoir-faire qui sont nécessaires pour atteindre cette efficacité à 100 %.

Ceci est vrai dès le début de la zone de performance. Le positionnement en zone de performance nécessite une bonne expérience professionnelle approfondie.

L'occupation progressive des zones de performance se fait en fonction de la capacité que le titulaire a, d'apporter une dimension, un poids plus important que ceux qui ressortent de la définition de fonction standard de ce poste.

Ceci est particulièrement vrai à partir du médian de la grille.

.../...

*Handwritten initials and signature*

. Zone "travaux de spécialistes"

Elle est prévue pour les situations où le titulaire a, par son expérience et les résultats, fourni un travail que peu de gens du poste donné peuvent faire. Cette zone permet, par ailleurs, d'offrir aux personnes se trouvant en fin de carrière une possibilité d'évolution de la rémunération si celle-ci répond aux performances requises.

ARTICLE 13 : les promotions

Elles ont lieu chaque exercice. Elles sont décidées par la ligne hiérarchique, en collaboration avec le Service du Personnel.

Tout salarié qui n'a pas bénéficié d'une promotion pendant deux années doit être reçu par son responsable hiérarchique pour faire le point de sa situation de carrière.

ARTICLE 14 : l'information aux instances représentatives

Les représentants du personnel reçoivent régulièrement les informations statistiques qui sont liées aux situations de promotion et de classification dans l'entreprise ou l'établissement.

ARTICLE 15 : indemnités d'emploi

- L'entreprise assure le versement des primes liées à des conditions particulières de travail, selon les niveaux en vigueur dans l'entreprise à la date de conclusion du présent accord, en fonction des spécificités catégorielles ou sectorielles.
- Ces primes ne sont valables qu'autant que la condition particulière de travail existe et s'annulent donc dès que les conditions ne sont plus remplies.
- Leurs taux sont revus une fois par an, dans le dernier trimestre de l'année civile, pour application pour l'année civile suivante.

.../...

## III- AVANTAGES "ENTREPRISE"

cf PROSPER

ARTICLE 16 : A) Congés pour événements familiaux

S'inspirant des dispositions prévues par la Convention Collective, les absences spécifiques correspondant à des événements familiaux doivent obligatoirement avoir lieu au moment de l'événement (sauf pendant la période de congés, où le report est toléré suivant des modalités définies en accord avec la hiérarchie).

Elles n'entraînent aucune réduction de rémunération.

Elles sont autorisées dans les cas suivants :

	<sup>A.C</sup> <u>Sans condition d'ancienneté</u>	<u>Après six mois d'ancienneté</u>
- Mariage du salarié (même si mariage).	1 semaine	idem ✓
- Mariage d'un enfant	1 jour	2 jours ✓
- Naissance d'un enfant	3 jours	idem ✓
- Communion solennelle ou confirmation	/	1 jour
- Décès du conjoint	3 jours	idem
- <del>Décès enfants, parents, beaux-parents, grand-parents (du salarié)</del>	2 jours	idem
- Décès frère ou soeur	1 jour	idem
- Déménagement (par période de 12 mois)	1 jour	1 jour
	avec changement d'adresse 2 jours	
- Noces d'argent du salarié		1 jour
- Noces d'or du salarié		3 jours
- 30ème anniversaire d'entrée dans la Société		2 jours
- 40ème anniversaire d'entrée dans la Société		3 Jours

Ces deux dernières absences peuvent être prises à l'occasion de l'événement. Il en est de même pour les congés d'ancienneté prévus par la Convention Collective.

.../...

JE

MBO

## B) Congés ancienneté

## a) Mensuels "non cadres"

Les congés d'ancienneté des mensuels sont fixés comme suit, au choix du mensuel :

- 1 jour de congé ou paiement d'un jour d'indemnité de congé après 10 ans de présence dans l'entreprise,
- 2 jours de congé ou paiement de 2 jours d'indemnité de congé après 15 ans de présence dans l'entreprise,
- 3 jours de congé ou paiement de 3 jours d'indemnité de congé après 20 ans de présence dans l'entreprise.

Lorsqu'ils sont effectivement pris les jours de congés d'ancienneté ne doivent pas être accolés au congé principal et doivent se situer en dehors de la période de congés.

En outre, les mensuels bénéficient :

- d'une indemnité correspondant à un jour de congé supplémentaire après 25 ans de service,
- d'une indemnité correspondant à 2 jours de congé supplémentaire après 35 ans de service.

## b) Cadres

Le congé annuel principal est augmenté d'un congé supplémentaire d'au moins :

- 2 jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de 30 ans et ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise,
- 3 jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de 35 ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les conditions prévues à l'alinéa précédent s'apprécient à la date d'expiration de la période de référence pour la détermination du congé principal. Le congé supplémentaire visé à l'alinéa précédent ne pourra être accolé au congé principal qu'avec l'accord exprès de l'employeur.

.../...

ARTICLE 17 : jours fériés Alsace/Moselle

Les jours fériés locaux sont accordés à l'ensemble du personnel, à la condition que ceux-ci correspondent à des jours habituellement ouvrés.

Cela concerne le Vendredi Saint et le 26 décembre.

Le droit est, de ce fait, déterminé annuellement, et peut être affecté à des dates différentes pour les agences.

L'imputation est fonction de l'horaire affiché de chaque personne, A l'exception des établissements implantés dans les territoires du Haut-Rhin, Bas-Rhin et Moselle. Il est rappelé que le principe des jours fériés correspondant au 26.12 et au Vendredi Saint dans les départements précités doit être écrit et constant.

Exemple : l'établissement X fixe les jours fériés  
 . au 26 décembre  
 . à la Sainte-Barbe

Si les jours fériés correspondent à un samedi ou à un dimanche, les dispositions prises demeurent inchangées.

ARTICLE 18 : aménagement d'horaire le jour de la rentrée scolaire

Les mères de famille peuvent accompagner, dans la limite maximale d'une demi-journée, leurs enfants le jour de la rentrée scolaire, sous réserve du respect des conditions suivantes :

- âge limite de l'enfant : 8 ans
- établissements et classes concernés : écoles maternelles, cours préparatoires et élémentaires.

Les cas particuliers peuvent être aménagés spécifiquement, après aval de la hiérarchie.

ARTICLE 19 : jours fériés correspondant à un samedi

Il est convenu que, par dérogation aux textes existants, un jour de congés coïncidant avec un samedi férié n'ouvre droit à report d'une journée que s'il est l'aboutissement d'une semaine complète de congé, soit 38,50 heures.

Nota : cette disposition ne s'applique pas en cas de rappel dans la semaine considérée.

.../...

ARTICLE 20 : complément maladie et accident- Personnel mensuel

Les conditions d'indemnisation fixées par la Convention Collective (article 32 - Avenant Mensuels) s'appliquent dans leur intégralité, l'exception des délais de franchise correspondant à l'ancienneté dans l'entreprise.

Le délai d'un an prévu par la Convention Collective concernant le personnel horaire pour l'ouverture des droits est supprimé.

<u>Ancienneté</u>	<u>Plein traitement</u>	<u>1/2 traitement</u>
Entre 0 et 1 an	6 semaines	
Entre 1 et 3 ans	6 semaines	6 semaines
Entre 3 et 10 ans	3 mois	3 mois
Entre 10 et 20 ans	4 mois	4 mois
Plus de 20 ans	5 mois	5 mois

- Personnel cadre

Les dispositions conventionnellement prévues s'appliquent à l'exception de toute autre disposition.

ARTICLE 21 : Absences maladies non déclarées à la Sécurité Sociale. Absence du salarié

Il est toléré que chaque salarié puisse s'absenter dans la limite d'une journée par trimestre, en cas de maladie n'ayant pas fait l'objet d'une prescription médicale. Pour en bénéficier, le salarié devra prévenir sa hiérarchie, à défaut le correspondant SP, le jour même.

. Maladie d'un enfant

- Sur présentation d'un certificat médical, les mères et les pères de famille peuvent, en cas de maladie d'un enfant de moins de 12 ans, regrouper les journées trimestrielles prévues plus haut (dans la limite de la tolérance annuelle prévue).
- Les mères "Chefs de famille" peuvent bénéficier, en cas de maladie d'un enfant, et sur présentation d'un certificat médical, de jours supplémentaires d'absence selon le schéma suivant :

\* sans préjuger des dispositions exposées plus haut, + 3 jours complémentaires par an, lorsque l'enfant est âgé de moins de 6 ans.

.../...

27



M.Ba

\* + 2 jours complémentaires par an, lorsque l'enfant est âgé de moins de 12 ans.

- Les cas particuliers pourront être aménagés spécifiquement après aval de la hiérarchie.

ARTICLE 22 : absences pour consultation médicale

Lorsqu'un salarié est obligé de s'absenter pendant les heures de travail pour se rendre chez le médecin ou chez le dentiste, son salaire effectif sera maintenu dans la limite de 20 heures par an.

Ce droit pourra être étendu pour des cas particuliers, dûment justifiés, après avis du médecin de travail, et aval de la hiérarchie.

ARTICLE 23 : prime de vacances et de fin d'année (13ème mois)

La société garantit au personnel régi par la Convention Collective de la Métallurgie du Haut-Rhin une prime de fin d'année et une prime de vacances, dont le montant s'élève pour chacune à 50 % du salaire brut mensuel, au prorata des mois de présence dans l'entreprise.

Ces deux primes sont versées :

- . 1ère quinzaine de décembre pour la prime de fin d'année,
- . 1ère quinzaine de juin pour la prime de vacances,
- à toute personne effectivement présente dans l'entreprise au premier jour ouvrable de décembre pour la prime de fin d'année et de juin pour la prime de vacances,
- à toute personne ayant passé sa période d'essai avec succès, (pour les personnes en cours de période d'essai, le paiement sera différé jusqu'à la conclusion positive de la période d'essai),
- aux jeunes quittant l'entreprise pour effectuer leur service militaire,
- aux malades et accidentés du travail, dans la limite d'une année d'absence,
- au personnel prenant la retraite.

Pour bénéficier du paiement de l'intégralité de chacune de ces deux primes, il faut justifier de 6 mois de présence aux dates indiquées ci-dessus.

.../...

Si l'entrée dans l'entreprise a lieu après le 15 du mois, le premier sixième compte à partir du 1er du mois suivant.

Bases de calcul de la prime

La prime est calculée sur la base de l'horaire normal de l'entreprise et du salaire du mois de référence, c'est-à-dire du mois d'octobre pour la prime de fin d'année et du mois d'avril pour la prime de vacances plus prime d'ancienneté et prime de fonction éventuelles.

ARTICLE 24 : prime de mariage

Une prime individuelle de mariage est attribuée à tout membre du personnel ayant un an d'ancienneté (dans le cadre du premier mariage) *au regard de l'état civil.*  
Celle-ci est forfaitairement fixée à F. 300.-

ARTICLE 25 : service national

Les jeunes gens accomplissant leur service militaire et ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, recevront une prime de F. 80.- par mois de présence au corps.

ARTICLE 26 : temps de pause casse-croûte

Il est fixé à un quart d'heure par jour, pour l'ensemble du personnel affecté à la production (ateliers et chantiers).

Il ne rentre pas dans le temps effectif de travail et n'est dû qu'en contrepartie d'une présence effective dans l'entreprise.

En conséquence, les absences suivantes excluent tout paiement :

- maladie, AT, ATR ou maladie professionnelle,
- congés payés et jours fériés,
- absences payées de toute nature,
- demi-journée de congés, ou toute absence se situant le matin (à l'exception du retard).

ARTICLE 27 : travail en équipes successives

Les dispositions concernant les modalités spécifiques du travail en équipe sont régies par un avenant relatif à l'aménagement du temps de travail.

Nonobstant ce fait, il est accordé à chaque salarié, au titre de remboursement de frais, une prime de panier dont le montant est fixé conventionnellement ; cette prime obéissant aux règles fiscales et sociales quant à son montant.

.../...

*ES*  
*MB*

Nota : il n'y a pas cumul entre une indemnité journalière de déplacement et une prime de panier (la plus favorable s'applique).

ARTICLE 28 : travaux exceptionnels

- Travaux de nuit

Dans la limite de 5 jours francs consécutifs ( et éventuellement le samedi et/ou le dimanche), le travail de nuit conserve son caractère exceptionnel et bénéficie du taux de majoration de 75 % entre 21 heures et 5 heures du matin (incluant, toutes autres majorations ; sauf dispositions plus favorables s'appliquant aux samedis, dimanches et jours fériés). Au-delà de cette limite, il est considéré comme équipe de nuit, affecté d'une majoration (entre 21 heures et 5 heures du matin) égale à 30 %.

- Travail du samedi après-midi

Effectué à titre exceptionnel, le travail du samedi après-midi à partir de 13 heures est affecté d'un coefficient de majoration égal à 75 % (incluant le cas échéant toutes autres majorations).

- Travail du dimanche et jours fériés

Il est admis par les parties que la vocation de l'entreprise peut conduire, en des circonstances exceptionnelles, à déroger au principe du repos dominical sous réserve du respect des règles d'information des CE/DP des secteurs concernés et de l'Inspection du Travail.

Cette dérogation s'applique également en cas de mise en oeuvre d'équipes de suppléance telles que celles-ci sont prévues à l'article 20 de l'Accord U.I.M.M.

En cas de travail exceptionnel, le dimanche ou un jour férié, les heures effectuées sont affectées d'un coefficient de majoration égal à 150 %.

Il est en outre prévu que les heures effectuées un dimanche soient récupérées la semaine suivante : ce temps de récupération sera assimilé à présence effective dans le décompte des heures supplémentaires de la semaine considérée.

.../...

Les modalités de décompte des heures supplémentaires éventuellement effectuées dans ce cadre, sont traitées uniquement par les avenants relatifs à l'aménagement du temps de travail.

ARTICLE 29 : indemnité de départ des invalides

Une indemnité de départ fixée à 50 % de l'indemnité de départ à la retraite conventionnellement prévue s'applique pour le personnel amené à quitter l'entreprise, pour invalidité, relevant de la deuxième ou troisième catégorie.

Le bénéfice de ladite indemnité n'est attribué qu'aux invalides de 50 ans. + -

ARTICLE 30 : vêtements de travail et chaussures de sécurité

L'entreprise fournit, chaque année, deux vêtements de travail et une paire de chaussures de sécurité au personnel travaillant sur chantiers, ou dans les unités de production.

Cette attribution fait l'objet d'une analyse précise en CHS/CT, concernant les modalités à retenir et le personnel concerné.

La gratuité des vêtements et chaussures est définitivement acquise après 6 mois d'ancienneté.

Le remboursement intégral est demandé en cas de départ avant 3 mois. Le remboursement partiel (la moitié de la valeur totale) est demandé en cas d'ancienneté comprise entre 3 et 6 mois.

ARTICLE 31 : Accord de mobilité

*cf Accord GPEC 2008*

a) Le développement économique, les mutations technologiques, l'évolution des structures, les offres internes d'emploi peuvent entraîner des mutations du personnel.

Afin de faciliter la mobilité du personnel, la Société et les Représentants du Personnel ont défini dans le présent accord la notion de mobilité et en ont précisé les modalités d'application.

Cependant, il convient de préciser que cet accord ne régit pas les situations exceptionnelles telles que le licenciement collectif pour motif économique.

.../...

CHAMP D'APPLICATION

La présente clause s'applique à l'ensemble du personnel CLEMESSY.

Cependant, en ce qui concerne les cas particuliers cités ci-après, le présent accord ne s'applique pas dans le cadre :

- d'une embauche sous contrat à durée indéterminée d'un salarié bénéficiant jusqu'alors d'un statut de salarié sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire :

dans ce cas l'entreprise prévoit des dispositions particulières dans son accord "intégration des salariés en situation précaire",

Il est bien évident, que si le salarié alors titulaire d'un contrat à durée indéterminée devait faire l'objet d'une mutation individuelle, l'entreprise appliquera alors les conditions prévues ci-après.

OBJETA) PROCEDURE DE MISE EN OEUVRE DE LA MOBILITE

Les conditions garanties et obligations du présent accord, sont applicables :

- aux mutations individuelles
  - . offre interne d'emploi,
  - . promotion du salarié,
  - . mutation sur demande du salarié,
  - . mutation sur demande de la hiérarchie dans le cadre de l'application des dispositions du contrat de travail.

- aux mutations collectives

consécutives à une décentralisation ou à une restructuration.

Lorsqu'un contexte économique difficile a nécessité une mutation collective dans un secteur spécifique, une priorité de retour sera prévue en cas d'assainissement de la situation permettant de réintégrer le personnel muté.

.../...

JE

MB9

Information des CE :

Les mouvements de personnel relatifs aux mutations seront communiqués régulièrement aux CE ; toutefois toute discrétion sera garantie aux intéressés.

B) DEFINITION ET DUREE DE LA MUTATION

On entend par mutation tout mouvement de personnel entre deux établissements de la Société.

Le caractère définitif de la mutation devra être déterminé clairement pour déclencher les conditions ci-après.

Toute mutation fera l'objet d'un avenant au contrat de travail de l'intéressé précisant la fonction, les éléments de qualification, ainsi que l'évolution possible ; toutefois, ces éléments ne sauraient constituer à priori un engagement, l'évolution étant largement fonction du niveau de performance.

C) PREPARATION DE LA MUTATION

Le Service du Personnel - garant du bon déroulement des opérations - vérifiera l'engagement préalable et non équivoque de la hiérarchie de l'unité de départ et de l'unité d'accueil.

Un voyage de reconnaissance dans la nouvelle région sera pris en charge par CLEMESY pour le salarié et sa famille après 2 semaines de présence au sein de la nouvelle Unité. La durée de prise en charge du voyage est fixée au maximum à 48 heures, dont 2 nuits, les délais de route non compris.

Les remboursements de frais comprendront le transport aller-retour, le restaurant et l'hôtel dont les fourchettes de montant seront fixées préalablement par l'unité d'accueil et communiquées à l'intéressé.

D) FORMATION

Le personnel muté pourra prétendre prioritairement aux actions de formation facilitant son intégration dans le nouveau poste.

.../...

Cet aspect spécifique sera systématiquement envisagé lors de la préparation de la mutation avec les hiérarchiques ; ceci afin de garantir l'enrichissement professionnel apporté par la mobilité.

E) PERIODE D'ADAPTATION

Le salarié se trouvera en situation d'adaptation pendant une période de 3 mois. Elle pourra être prolongée, avec l'accord du hiérarchique de l'Unité d'accueil, pour une durée au plus équivalente. Pendant cette période, prolongation comprise, le retour à l'Unité d'origine sera possible.

Le salarié bénéficiera pendant cette période de l'application des indemnités de Grand Déplacement et du remboursement d'un voyage 1ère classe aller-retour toutes les 2 semaines pour lui ou son conjoint.

En cas de non-adaptation dans le cadre d'une mutation sur demande de la hiérarchie ou consécutive à une restructuration, le retour à l'Unité d'origine n'étant pas possible, toutes les possibilités de reclassement seront examinées afin d'éviter, si possible, la rupture du contrat de travail.

F) DEMEMAGEMENT

Le Service Logistique et Approvisionnement recherchera les transporteurs et soumettra les devis au hiérarchique, pour accord sur l'un des chiffrages présentés.

Les frais de déménagement seront remboursés au salarié par CLEMESSY.

Toutefois, CLEMESSY pourra éventuellement avancer les fonds nécessaires.

En cas d'absence de frais de déménagement, CLEMESSY versera au salarié une somme forfaitaire en fonction de la situation.

G) MUTATION PENDANT LA PERIODE SCOLAIRE

Dans le cas où le salarié ne souhaite déménager qu'à la fin de l'année scolaire du fait de la scolarisation de ses enfants, les Indemnités de Grands Déplacements versées pendant la période d'adaptation prendront fin à la date prévue.

.../...

Néanmoins, l'Indemnité de Grand Déplacement, équivalente à la durée de la période d'adaptation, pourra être versée pendant une période plus longue, proportionnellement à la durée nouvelle convenue.

Exemple :

Période initiale d'adaptation fixée à 4 mois 1/2 =  
 L'indemnité mensuelle Indemnité de Grand Déplacement  
 $220 \times 25 = \text{F. } 5.500.-$  si le salarié choisit de ne  
 déménager qu'au bout de 7 mois, il lui sera versé  
 pendant 7 mois :  
 $5.500 \times 4,5 : 7 \text{ mois} = \text{F. } 3.536.-$  par mois.

H) FRAIS D'INSTALLATION

Seront pris en charge par l'entreprise.

1. Forfait

Un plafond de la Sécurité Sociale versé à la date d'emménagement destiné à couvrir les frais de déménagement du nouveau domicile.

Si le logement est usagé, les frais de remise en état, dans un cadre raisonnable, viendraient s'ajouter au forfait ci-dessus.

Le niveau de participation de CLEMESY serait à définir en fonction des cas particuliers, avec la hiérarchie concernée qui aura constaté la nécessité d'une remise en état et le Direction du Personnel.

2. Sur justificatifs

- la commission d'Agence Immobilière
- le double loyer : prise en charge par CLEMESY du plus fort loyer pendant une durée à déterminer et ce, à compter de la date de mutation effective après période d'adaptation. La situation des salariés propriétaires, dans l'attente de la vente de leur ancien logement, sera examinée suivant le même principe,
- les frais de double assurance du logement jusqu'à la vente de l'ancien logement, et au maximum pendant 1 an,

.../...

34

JE

MBA

- le "différentiel loyer" dans la limite de F. 1 000.- par mois pendant la première année, la part du loyer à la charge du salarié ne devant pas être inférieur à 25 % de sa rémunération annuelle nette (base 13 mois). L'indemnité sera donc calculée à partir de ces 25 % ou de l'ancien loyer s'il était déjà supérieur aux 25 %.

#### I) PRIME DE MOBILITE

Lorsque l'éloignement est supérieur à 100 Km, (base carte MICHELIN) de l'établissement quitté, au nouvel établissement, CLEMESSY verse au salarié :

- une prime de mobilité égale à un plafond de la Sécurité Sociale à l'issue de la période d'adaptation.

#### J) CONGES SUPPLEMENTAIRES

Le collaborateur muté bénéficiera d'une journée supplémentaire de congé la première année suivant la mutation effective, s'il conserve de la parenté (parents, grands-parents du salarié) à son ancien domicile.

Pour effectuer le voyage, les frais de transport seront réglés sur la base du tarif SNCF 1ère classe.

#### K) DIVERS

L'entreprise s'efforcera dans la mesure du possible :

- . d'aider à la recherche d'un nouveau logement, (certificat de mutation),
- . de participer à la recherche d'établissements scolaires pour les enfants, et à la recherche d'emploi pour le conjoint,
- . de communiquer toutes les informations concernant les adresses des organismes publics et administratifs locales (EDF, Préfecture, PTT...) ainsi que la possibilité de loisirs dans la nouvelle région.

.../...

EY

*[Signature]*

MBa

L) PRET : EQUIPEMENT FAMILIAL

Le salarié, sur sa demande, pourra bénéficier d'un prêt dont le montant est fixé à F. 10 000.- remboursable en 24 mensualités de F. 500.-. Les intérêts seront calculés sur la base des taux pratiqués par la CAIRPSA pour des prêts d'équipement familial, soit 7 % sur les deux années.

M) DEPART DE L'ENTREPRISE

En cas de départ du salarié dans les 12 mois suivant la mutation effective (art. 28 CC.), après la fin de la période d'adaptation, CLEMESSY se réserve le droit de récupérer les sommes versées\* au prorata du temps de présence, sauf dans le cas d'une mutation sur demande de la hiérarchie et consécutive à une restructuration.

\* Les sommes versées prises en compte sont les suivantes : indemnités d'installation, déménagement, indemnité différentielle de loyer, prime de mobilité, frais d'agence, double loyer le cas échéant.

N) FIN DE CARRIERE

En fin de carrière, le salarié aura la possibilité de rejoindre sa région d'origine. Auquel cas, CLEMESSY prendra en charge les frais de déménagement.

EG

.../...

MB

MB

IV - COUVERTURE SOCIALE (voir tableaux n° 2 et n° 3  
page 48 et 49)

ARTICLE 33

L'entreprise assure les couvertures

- retraite complémentaire,
- prévoyance, décès,
- survie du foyer,

selon les dispositions en vigueur à la date de conclusion du présent accord.

ARTICLE 34 : régimes de prévoyance (Voir tableau n° 2 p.48)

ARTICLE 35 : retraite complémentaire (Voir tableau n° 3  
p.49)

ARTICLE 36 : personnel détaché à l'étranger

Garanties rapatriement de type EUROP ASSISTANCE ou  
MONDIAL ASSISTANCE

- En cas d'accidents ou de maladie
  - . Rapatriement, si nécessaire, par avion sanitaire ou autre moyen adéquat, APRES ACCORD du Service Médical d'Europ Assistance qui organise le rapatriement.
  - . En cas d'hospitalisation sur place pour une durée supérieure à 10 jours, mise à disposition d'un billet aller-retour (chemin de fer 1ère classe ou avion) à un membre de la famille (conjoint, père, mère, enfant, frère ou soeur) pour qu'il puisse se rendre au chevet du salarié hospitalisé.
  - . Remboursement des frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation jusqu'à concurrence de F. 25.000.- par personne.
- En cas d'ennuis mécaniques (si le véhicule est compris dans l'assurance)
  - . Expédition de pièces détachées si celles-ci ne peuvent être trouvées sur place (le prix des pièces est à rembourser ensuite à l'assurance).
  - . Remboursement des frais de remorquage du véhicule sur présentation de justificatif et jusqu'à concurrence de F. 400.- TTC.
  - . Rapatriement du véhicule si les réparations durent plus de cinq jours.

.../...

- Dans d'autres cas

- . Avance
- \* d'une caution pénale jusqu'à concurrence de F. 40.000.-
- \* des frais d'avocat jusqu'à F. 5.000.-
- . En cas de décès d'un membre de la famille (père, mère, conjoint, enfant, frère ou soeur résidant en France), mise à disposition d'un billet aller-retour SNCF 1ère classe ou d'avion pour permettre le retour au domicile ou au lieu d'inhumation.

Très important : ne pas engager des frais sans l'accord préalable de l'assurance, laquelle se réserve le droit de refuser toute prise en charge à posteriori si elle n'a pas été prévenue.

- Personnel jusqu'au coefficient 255 inclus

Titulaires d'un contrat "Export" : + couverture décès ou invalidité sous forme d'un capital

- . célibataire, veuf ou divorcé : 100 % rémunération annuelle métro. + 25 % par enfant à charge
- . marié : 150 % rémunération annuelle métro. + 25 % par enfant à charge

En cas de décès accidentel, doublement des capitaux énumérés ci-dessus.

ARTICLE 37 : Cures Thermales

La présente clause a pour but :

- de définir les droits et obligations des membres du personnel CLEMESY en matière de cures thermales,
- de rappeler les modalités d'indemnisation par la Sécurité Sociale des cures thermales.

I. OBJET

A. Cure de Caractère thérapeutique :

Lorsqu'une cure est prescrite consécutivement à une maladie, une maladie professionnelle ou à un accident du travail, et qu'elle fait ainsi partie du traitement médical, elle est, dans ce cas particulier, assimilée à une absence pour maladie.

.../...

Elle sera alors indemnisée comme telle, conformément aux dispositions légales et conventionnelles, dans les limites fixées par celles-ci.

B. Autres cures thermales :

La cure thermale n'est pas un congé de maladie, elle est considérée comme une suspension du contrat de travail sur prescription médicale.

A ce titre, elle entre dans la catégorie des absences autorisées. Il y a lieu, cependant, de distinguer deux cas :

1. Le certificat médical ne précise pas les dates de cure:

- . La cure est de droit, puisqu'il y a justificatif médical ; néanmoins celui-ci ne précisant pas de dates, il sera demandé à l'intéressé d'effectuer sa cure en dehors de la période d'été, soit du 1er octobre au 31 mai. Dans ce cas, le complément CLEMESSY sera versé en plus des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.
- . Dans le cas où le salarié souhaite néanmoins effectuer sa cure entre le 1er juin et le 30 septembre, la durée de celle-ci doit être imputée en congés payés et payée comme telle en plus des éventuelles indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

2. Le certificat médical fixe une date déterminée entre le 1er juin et le 30 septembre

- La cure est de droit, puisque médicalement justifiée.
- L'employeur ne peut s'opposer au départ du salarié aux dates fixées (\* cf. page 36).
- Il pourra néanmoins demandé au salarié d'imputer sa cure sur son droit à congés payés, auquel cas la durée de celle-ci sera payée comme telle en plus des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

.../...

ETJ  
 / mpa

En cas de refus de l'intéressé, la cure sera effectuée en absence autorisée n'ouvrant droit qu'aux indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Le salarié devra alors programmer ses congés payés en dehors de la période d'été. La prise de congés n'ouvrant alors pas droit aux jours supplémentaires de fractionnement.

Pour des raisons d'organisation des Services, la cure ne pourra précéder, ni suivre de moins de 6 semaines, une période de congés payés, sauf accord particulier du hiérarchique.

- (\*) Toutefois un contrôle du médecin conseil de la Sécurité Sociale pourra être demandé par l'employeur afin de s'assurer du caractère impératif des dates.

Délai de prévenance :

Au moins un mois avant le début de la cure, le salarié devra informer son hiérarchique de son départ prévu. Par ailleurs, il devra, conformément aux procédures applicables dans les Unités, communiquer sa date de départ en congés payés dans les délais prévus par cette procédure.

C) Indemnisation par la Sécurité Sociale

Le versement d'indemnités journalières par la Sécurité Sociale est soumis à la conditions suivante :

==> total des ressources mensuelles du foyer (assuré + conjoint + personnes à charge) INFÉRIEUR au plafond mensuel de la Sécurité Sociale majoré de 50 % pour le conjoint et pour chacune des personnes à charge.

Exemple : un couple avec 2 enfants  
ressources mensuelles = F. 13.000.-  
Plafond sécurité Sociale applicable :  
F. 10.540.- (au 01.07.89)  
majoré de 150 % soit F. 26.350.-

==> prise en charge des indemnités journalières par la Sécurité Sociale.

247

.../...

*[Signature]*  
MBA

ARTICLE 38 : Intégration des salariés en situation précaire

La présente clause a pour but de stabiliser l'emploi des salariés ayant une situation précaire au sein de l'entreprise, en analysant leur candidature avant de procéder à tout recrutement à l'extérieur, dans la mesure où le profil du poste comme celui du salarié sont concordants.

Il est rappelé que le non-respect de certaines dispositions relatives au contrat à durée déterminée et au contrat de travail temporaire, entraînerait la requalification en contrat à durée indéterminée.

1. DEFINITION DE LA NOTION DE SITUATION PRECAIRE

La notion de situation précaire recouvre :

- l'ensemble des contrats à durée déterminée,
- les contrats établis avec des entreprises de travail temporaire,
- les contrats à durée indéterminée établis pour une durée de chantier.

2. PROCEDURE D'ANALYSE

L'entreprise prend en considération les candidatures des salariés qui le souhaitent, de toute spécialisation répondant aux critères ci-après définis ;

2.1 Analyse des postes à pourvoir

L'entreprise s'engage à analyser les candidatures des salariés en situation précaire :

- lorsqu'elle établit le plan de recrutement en début d'exercice,
- lorsque des demandes ponctuelles d'embauche sont formulées ; ex : ouverture d'un grand chantier.

en rapprochant les demandes, de la banque de données des salariés en situation précaire.

.../...

## 2.2 Analyse des candidatures

### a) Conditions de présence

L'entreprise analyse les candidatures des salariés ayant effectué, durant les deux années précédant la création ou la vacance d'un poste, différentes missions :

- d'une durée de deux ans pour les salariés sous contrat à durée déterminée,
- d'une durée de 16 mois ou 2 500 heures pour les intérimaires.

### b) Sélection des candidats

Le candidat suivra la procédure d'embauche classique appliquée à tout recrutement interne ou externe.

## 2.3 Embauche

En cas de proposition d'embauche, le contrat de travail sera un contrat de travail à durée indéterminée.

Toutefois, le salarié embauché dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ne bénéficiera de l'indemnité de fin de contrat.

Par contre, pour le salarié qui accepte un poste dans les conditions prévues à l'alinéa précédent, l'entreprise :

- versera une indemnité de grand déplacement pendant une durée de six semaines,
- remboursera les frais de déménagement.

.../...

ARTICLE 39 : Composition du Comité Central d'Entreprise

La présente clause a pour objet, conformément aux dispositions de l'Article L 435-4 du Code du Travail, de déterminer le nombre de Comités d'Etablissements représentés au Comité Central d'Entreprise, le nombre de siège à pourvoir et la répartition de ceux-ci entre les différents Comités d'Etablissements.

Article 1 : Comités d'Etablissements représentés au Comité Central d'Entreprise

Tous les Comités d'Etablissements régulièrement élus à la date de la signature du présent accord seront représentés au Comité Central d'Entreprise.

Article 2 : Nombre de sièges

Le nombre de représentants des Comités d'Etablissements au Comité Central d'Entreprise est fixé à 19 titulaires et 19 suppléants.

Principe de base : Chaque Comité d'Etablissement doit disposer de la représentativité en terme de capacité de vote.

La répartition des sièges s'effectuera comme suit :

COMITES D'ETABLISSEMENTS	TITULAIRES	SUPPLEANTS
Mulhouse	5 dont 1 cadre	7 dont 1 cadre
Lorraine	2	2
Strasbourg	2	2
Rhône-Alpes	2	2
Paris	1	2
Colmar/Epinal	1	1
Nord	1	1
Le Mans	1	1
Rennes	1	1
Rethel	1	
Valognes	1	
Méditerranée	1	X
	19	19

.../...

24

*JG*  
*MBA*

Article 3 : Durée des mandats

La durée du mandat d'un représentant au Comité Central d'Entreprise est de 2 ans par assimilation avec la durée de son mandat de membre du Comité d'Etablissement.

Article 4 : Remplacement d'un représentant absent

En cas d'empêchement de la part d'un représentant titulaire de participer à une réunion du Comité Central d'Entreprise, celui-ci donne mandat au suppléant de l'établissement de son choix pour pourvoir à son remplacement.

Les représentants suppléants ne sont pas remplacés en cas d'impossibilité de leur part.

ARTICLE 40 : Fonctionnement et financement des CE et CCE

La présente clause a pour objet, conformément aux dispositions de l'Article L 434.8 du Code du Travail, de déterminer le financement destiné au fonctionnement des CE et du CCE.

A. PRINCIPE

La société CLEMESSY s'engage à verser au CCE, en sus du 0,75 % destiné au financement des activités sociales et culturelles, une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale destinée aux CE et au CCE.

La circulaire ministérielle du 06.05.83 permet à la société de déduire de cette subvention les sommes et moyens dont bénéficient déjà les CE et le CCE pour leur fonctionnement.

B. CONTENU

Conformément aux textes en vigueur, sont considérés comme faisant partie de la subvention de fonctionnement, les éléments suivants :

1) Salaires

- Le salaire du secrétaire permanent du CE Mulhouse et du CCE pour l'équivalent de 120 H/mois (ce chiffre pourra être révisé après analyse annuelle, compte tenu des mandats et des crédits de délégation du secrétaire en exercice).

.../...

EQ

*[Signature]*

MB9

- Les salaires du personnel administratif des CE - CCE, pour la part versée au titre du fonctionnement des institutions précitées.

## 2) Frais de réunion

- Les frais de réunions ordinaires mensuelles et exceptionnelles des différents CE.
- Les frais de réunions ordinaires et exceptionnelles du CCE à raison de deux réunions annuelles.

Sont exclus de la prise en charge par le 0,2 % les frais découlant de réunions supplémentaires ou extraordinaires à l'initiative de la Direction.

En règle générale, il est convenu, afin d'éviter le dysfonctionnement des CE pour des raisons budgétaires, que les dates de réunion sont négociées dans les CE.

En cas de double mandat (CE - DP) et de réunion se tenant le même jour, les frais de déplacement sont pris en charge par la Direction (et non sur le 0,2 %).

## 3) Frais de communication

- \* Frais de téléphone :  
Les frais de communication de deux lignes pour le CE de Mulhouse et le CCE, ces deux lignes étant mises gratuitement à disposition par la société (abonnement + installation).
- \* Frais d'affranchissement :  
Ces frais sont pris en charge par les CE/CCE à l'exclusion de tout courrier relevant normalement des obligations employeur en particulier les convocations et les documents préparatoires éventuels remis par la direction.  
(Une approche forfaitaire mensuelle du coût sera réalisé pour déduction de la facture aux CE et CCE).

## 4) Missions et déplacements

Dans le cadre de sa fonction, le secrétaire du CCE effectue des déplacements pour lesquels il pourra se faire assister par le trésorier ou par le personnel administratif. Il pourra en outre donner mandat à tout membre du CCE pour l'accomplissement des missions de son ressort.

.../...

5) Frais généraux divers

Sous ce chapitre, entrent notamment, les fournitures de bureau, l'entretien des machines, la documentation, les amortissements, la formation économique des titulaires des CE, l'assistance d'un expert à la demande des CE, etc...

6) Forfait délégation

Les comités qui le souhaitent, pourront reprendre à leur compte la pratique de l'ancien "Accord sur l'exercice de la délégation", et, par voie de conséquence, maintenir un système d'indemnisation forfaitaire pour les élus des CE.

Pour la gestion des éléments précités, le CCE donne mandat au secrétaire du CCE, pour négocier avec la direction les modalités d'imputation et de contrôle des dépenses passant par le canal des services internes à l'entreprise.

C. VERSEMENTS

Les versements sont effectués par tranche trimestrielle le 1er jour de chaque trimestre dans le cadre de l'exercice CLEMESSY à l'ordre du trésorier du CCE.

La répartition de la subvention fonctionnement fait l'objet de négociations annuelles entre les CE et le CCE.

Les résultats de ces négociations seront consignés lors de la première réunion de CCE de l'exercice CLEMESSY.

Partant du principe que le 0,2 % représente un plancher, une analyse annuelle des différents postes de frais sera réalisée par le CCE et discutée le cas échéant avec la direction.

ARTICLE 41 : Règles de répartition de la subvention affectée aux activités sociales et culturelles

A. PRINCIPE

Le montant de la contribution patronale est déterminé globalement au niveau de l'entreprise.

Pour mémoire : le comité central d'entreprise gère depuis plusieurs années des oeuvres communes qui doivent s'analyser en termes de frais fixes engageant tous les comités d'établissements et des activités communes renouvelées chaque année.

.../...

EG

LE

MRS

## B. RAPPORT COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

En fin d'exercice, le comité central d'entreprise présente son rapport aux comités d'établissements, comprenant :

- un bilan chiffré et une analyse
  - des ----> frais fixes
  - > activités communes menées au cours de l'exercice
- une proposition d'activités communes pour l'exercice à venir avec un chiffrage prévisionnel tenant compte entre autres aspects des sollicitations du personnel ou des comités d'établissements.

## C. DECISION DES COMITES D'ETABLISSEMENT

Chaque comité d'établissement décide individuellement de financer ou non les nouvelles activités communes présentées par le comité central d'entreprise.

En fonction de la volonté ou non des comités d'établissements de déléguer la gestion d'une partie de leur dotation au comité central d'entreprise au profit d'activités communes, un nouveau chiffrage éventuel des communes à y consacrer est réalisé.

## D. DOTATIONS AUX COMITES D'ETABLISSEMENT

- Déduction des charges financières résultant des frais fixes
- Dotation aux comités d'établissements désirant conserver une autonomie de gestion (nonobstant les frais fixes déjà engagés).(\*)
- Détermination du solde disponible
- Déduction du montant à consacrer aux activités communes
- Attribution (\*) de la dotation propre aux autres comités d'établissements, déduction faite des frais fixes engagés et de leur participation aux activités communes.

(\*) par synthèse pondérée entre masse salariale et effectif de chaque établissement.

.../...

*JE*

*MB9*

*247*

E. GESTION DES ATTRIBUTIONS

Bien que le comité central d'entreprise conserve son rôle de conseil, chaque comité d'établissement sera responsable de la gestion de son attribution propre.

Toute thésaurisation ou dépassement en fin d'exercice devra être analysé, justifié et devra toujours correspondre à un objectif précis.

Les sommes non utilisées ne répondant pas à ce principe pourront être réintégrées dans l'enveloppe globale et redistribuées selon des modalités décidées en comité central d'entreprise.

Fait en 10 exemplaires à MULHOUSE, le 19 juillet 1989

LE PRESIDENT DU DIRECTOIRE

Jean-Paul MARBACHER



LE DELEGUE SYNDICAL CENTRAL CFDT

Daniel BRUCHLEN



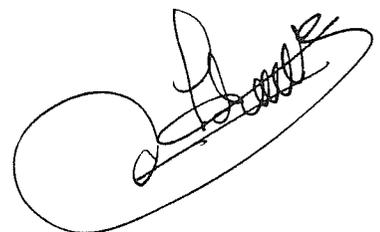
LE DELEGUE SYNDICAL CENTRAL CFE-CGC

Raymond PFLIEGER



LE DELEGUE SYNDICAL CENTRAL CGT

Michel ESTEVEZ




**SOMMAIRE DES TABLEAUX**

=====

1.	Délégation	45 à 45.2
2.	Régime de Prévoyance	46
3.	Retraite complémentaire	47
4.	Raison sociale et adresses des établissements concernés par l'application du présent accord	48 à 48.3

TABLEAU N° 1

## D E L E G A T I O N

=====

CATEGORIES	HEURES DE DELEGATION			IMPUTATION DES FRAIS DE DEPLACEMENT
	CREDIT D'HEURES PAR MOIS	IMPUTATION CREDIT	IMPUTATION HORS CREDIT	
DELEGUES DU PERSONNEL				
• TITULAIRES	15	Section "Relations sociales" de l'unité XX.50-51173/01,02,03	Heures passées en réunion avec l'employeur ou en réunion paritaires (commissions) XX.50-51173/10,20,30	Heures résultant de textes législatifs ou conventionnels : prise en compte par l'établissement (XX.50-51.173)
• SUPPLEANTS	5	(pour les délégués Mulhouse)	88.20-51173/10,20,30	MULHOUSE : 8820 - 51173
REPRESENTANTS AU CE				
• TITULAIRES	20	Section "Relations sociales" de l'unité XX.50-51172/01,02,03	Heures passées aux séances du Comité (séances plénières et commissions) XX.50-51172/10,20,30	Séance plénière du CE et commissions obligat. prise en compte par l'établiss. (XX.50-61.870)
• SUPPLEANTS	5	(pour les délégués Mulhouse)	88.20-51172/10,20,30	Commissions découlant de l'article 32 (C) Même raisonnement que pour les heures
REPRESENTANTS AU CCE				
• TITULAIRES	-	79.50/51170/01,02,03	IDEM + réunions préparatoires syndicales (matinées avant CCE) 79.50-51170/01,02,03	Prise en compte par la Société (79.50-51170/..) Base de remboursement : tarif SNCF 1ère classe. Lorsque ce moyen de transport ne peut être utilisé la note de frais devra être accompagnée d'une note explicative qui en précisera les raisons
• SUPPLEANTS	-	IDEM		
• TRESORIER CCE	10	Cas du Trésorier 88-20751170/01 79 50 51170/CJ		

TABLEAU N° 1 (suite)

CATEGORIES	HEURES DE DELEGATION			IMPUTATION DES FRAIS DE DEPLACEMENT
	CREDIT D'HEURES PAR MOIS	IMPUTATION CREDIT	IMPUTATION HORS CREDIT	
DELEGUES SYNDICAUX	10 (50 à 150 salariés 15 (150 à 500) 20 (> 500)	Section "Relations sociales" de l'unité XX.50-51171/01,02,03 88.20-51171/01,02,03 (pour Mulhouse)	Heures passées en réunion avec l'employeur ou en réunion paritaires (commissions) XX.50-51171/10,20,30  88.20-51171/10,20,30	Réunions mensu- elles avec la Direction : prise en compte par l'établis- sement (XX50 (51171/10,20,30
DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX	20	79.50-51170/01,02,03	Heures passées en réunion avec l'employeur  79.50-51170/10,20,30	Aucun frais de déplacement ne sont accordés de façon spécifique (cas de la délégation) - RU avec DIR 79.50-51170
REPRESENTANTS SYNDICAUX AU CE • ETABLISSEMENTS JUSQU'A 500 SALARIES  • ETABLISSEMENTS DE PLUS DE 500 SALARIES	-  20	Seul l'Etablissement de Mulhouse est concerné 88.20-51171/01,02,03	Heures passées aux séances du Comité (séances plénières et commissions) 88.20-51171/10,20,30	Séance plénière du CE pris en compte par l'établiss. (XX.50-51172/tr) Autres activités - Commissions (voir CE)
REPRESENTANTS SYNDICAUX AU CCE	-		Heures passées aux séances du CCE (séances plénières et commissions) Réunions prépara- toires syndicales - Matinée avant séance du CCE) 79.50-51170/10,20,30	Pris en compte par la Société 79.50-51170/10,20 ou 30  Voir modalités sous rubrique "Représentants au CCE"

CATEGORIES	HEURES DE DELEGATION			IMPUTATION DES FRAIS DE DEPLACEMENT
	CREDIT D'HEURES PAR MOIS	IMPUTATION CREDIT	IMPUTATION HORS CREDIT	
MEMBRES DU CHS	2H (1)	XX.50-51160/01,02,03	Heures passées aux séances du CHS et en missions données par le CHS XX50-51860/10 8820-51860/10	Pris en compte par l'établissement. XX.50-51160/ 10,20,30 ) pour RU ou 88.20-51160 10,20,30 ) commissions
	5H (2)	88.20-51160/01,02,03		
	10H (3)	pour Mulhouse		
	15H (4)			
	20H (5)			

- (1) de 50 à 100 salariés  
(2) de 100 à 300 salariés  
(3) de 300 à 500 salariés  
(4) de 500 à 1500 salariés  
(5) > à 1500 salariés

LEGENDE :

- 01 - 10 : CFDT  
02 - 20 : CFE - CGC  
03 - 30 : CGT

	ORGANISME	PERSONNEL CONCERNE	GARANTIES
COMPLEMENTAIRE MALADIE	CAIRPSA  CARPRECA CARPRECA	Coef. égal ou inf. à 255  Du Coeff.270 au coeff.305 DU Coeff.335 au coeff.365 + Cadres	Remboursements complémentaires à ceux de la Sécurité Sociale pour les frais pharmaceutiques, médicaux ou para-médicaux ainsi que les frais inhérents à l'hospitalisation. Paiement forfait maternité, allocation d'obsèques. Pour CARPRECA mêmes garanties + incapacité + invalidité
SURVIE FOYER	CAIRPSA/ CARPRECA	Tous : mariés, ainsi que célibataires, veufs ou divorcés ayant des enfants y compris personnes vivants en concubinage notoire	Rente conjoint et enfants complétant les allocations de reversion services par la Sécurité Sociale et les caisses de retraite complémentaire Allocations versées trimestriellement et revalorisables dans la limite de valeur du point AGIRC
DECES	GAN  CARPRECA	Coef. égal ou inf. à 255  Du coeff.270 au coeff.305 Du Coeff.335 au coeff.365 + Cadres	Capital décès (doublé en cas d'accident) de F 50 000,- + F 12 500,- par enfant à charge servi jusqu'à 65 ans puis minoration de 1/3 après le 65 <sup>e</sup> anniversaire, de 2/3 après le 70 <sup>e</sup> anniversaire, sans que cette réduction puisse excéder 80 %  Garantie calculée en fonction de la rémunération de base : total années civiles précédant le sinistre, de la situation de famille et du nombre de personnes à charge.

ARTICLE 42 : retraite complémentaire

ORGANISME	PERSONNEL CONCERNE	
CAIRPSA	Coeff.égal ou inf. à 255	Attribution de points calculée en fonction de la rémunération annuelle et du salaire de référence
CARPRECA	Du coeff. 270 au coeff. 305	Attribution de points (sur tranche B ou forfait) calculée de la façon suivante : <u>Cotisations contractuelles</u> : salaire de référence (fixé chaque année) (points s'ajoutant à ceux acquis au titre de la CAIRPSA)
CARPRECA	Du coeff. 335 au coeff. 365  + Cadres	Attribution de points (sur tranche B) calculée de la façon suivante : <u>Cotisations contractuelles</u> : salaire de référence (points s'ajoutant à ceux acquis au titre de la CAIRPSA)

TABLEAU N° 4

RAISON SOCIALE ET ADRESSES DES ETABLISSEMENTS  
 CONCERNES PAR L'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

ETABLISSEMENTS	UNITES RATTACHEES A L'ETABLISSEMENT	ADRESSES
MULHOUSE		18 rue de Thann 68200 MULHOUSE
		172 avenue A. Briand 68200 MULHOUSE
<u>REGION ALSACE FRANCE COMTE</u>		
AGENCE DE MULHOUSE		9 rue de Saint Amarin BP 2499 68057 MULHOUSE CEDEX
AUTOMOBILE		9 rue de Saint Amarin BP 2499 68057 MULHOUSE CEDEX
DIJON		73 rue Devosge 21000 DIJON
DISTRIBUTION DE L'ENERGIE		9 rue de Saint Amarin BP 2499 68057 MULHOUSE CEDEX
<u>Centres de Travaux et site</u>		
BESANCON		7 rue Just Becquet 25000 BESANCON
MONTBELIARD		6 rue Bataille 25200 MONTBELIARD
Site du CEA		Route de Léry - SALIVES 21580 GRANCEY LE CHATEAU
Site de PEUGEOT		Rue n° 10 - BP 51 25600 SOCHAUX
PALUEL		Hameau de Conteville 76450 PALUEL

.../...

TABLEAU N° 4 (suite)

ETABLISSEMENTS	UNITES RATTACHEES A L'ETABLISSEMENT	ADRESSES
COLMAR		5 rue Lavoisier - ZI Nord 68025 COLMAR CEDEX
EPINAL		Allée des Hêtres ZI de la Voivre 88000 EPINAL
STRASBOURG		Rue du Héron - BP 60 67302 SCHILTIGHEIM CEDEX
METZ		2 rue André Marie Ampère TECHNOPOLE 2000 57070 METZ
	<u>CENTRES DE TRAVAUX</u>	
	MONDELANGE	Route de Bousse - BP 56 57300 MONDELANGE
	SPICHEREN	24B route de Forbach SPICHEREN 57460 BEHREN LES FORBACH
MARSEILLE		5è avenue, 8è rue ZI VITROLLES - BP 111 13743 VITROLLES CEDEX
	<u>CENTRES DE TRAVAUX</u>	
	BAGNOLS SUR CEZE	Village des Entreprises de Codolet - BP 57 30200 BAGNOLS SUR CEZE
	MARTIGUES	5è Avenue, 8è rue ZI VITROLLES 13743 VITROLLES CEDEX
	NICE	Lot. Industriel de CARROS 1ère Avenue n° 3211 06516 CARROS CEDEX
RETHEL		59 rue JB Clément 08300 RETHEL

.../...

TABLEAU N° 4 (suite)

ETABLISSEMENTS	UNITES RATTACHEES A L'ETABLISSEMENT	ADRESSES
DUNKERQUE		3 route de Bergues BP 63 59412 COUDEKERQUE BRANCHE
	<u>CENTRE DE TRAVAUX</u>	
	ROUBAIX	23-25 bis bld du Cateau BP 545 59060 ROUBAIX CEDEX 01
	COMPIEGNE	ZAC de Mercières 4 rue Henri Adnot 60200 COMPIEGNE
	VALENCIENNES	Rue Elsa Triolet ZI n° 2 ROUVIGNIES - Batterie 200 59303 VALENCIENNES CEDEX
PARIS		Rue du 8 mai 1945 - BP 54 94472 BOISSY ST LEGER
	<u>CENTRE DE TRAVAUX ET SITES</u>	
	CERGY PONTOISE	ZI Les Béthunes - Rue des Compas ST OUEN L'AUMONE BP 9106 95073 CERGY PONTOISE
	CORBEIL	6 rue Panhard 91830 COUDRAY MONTCEAUX
	GIEN	Route de Paris 45500 GIEN
	ROUEN	1 à 9 rue Lavoisier BP 267 76305 SOTTEVILLE L/ROUEN
	CHATELLERAULT	1 rue Louis Blériot ZI 86100 CHATELLERAULT
	ORLEANS	8 rue des Cordeliers 45130 MEUNG SUR LOIRE
	SAINT MALO	42 rue la Ville es Cour Atelier n° 5 - Z.I. Sud 35400 SAINT MALO

.../...

TABLEAU N° 4 (suite)

ETABLISSEMENTS	UNITES RATTACHEES A L'ETABLISSEMENT	ADRESSES
LE MANS		18 rue Pierre Martin ZI Sud 72000 LE MANS
VALOGNES		Secteur Nord Z.I d'Huberville - BP 17 50700 VALOGNES
RENNES		19 rue des Landelles ZI Sud Est - BP 1534 35135 CHANTEPIE
LYON		61 route de Grenoble RN 6 BP 635 MANISSIEU 69840 SAINT PRIEST
	<u>AGENCE</u>	
	SAINT ETIENNE	28 rue du Vercors ZI LA Chauvetière 4200 SAINT ETIENNE
	<u>CENTRE DE TRAVAUX</u>	
	CLERMONT FERRAND	58 rue du Capricorne 63000 CLERMONT FERRAND
KOUROU		BP 807 - ZI 97388 KOUROU

LISTE DES ETABLISSEMENTS SOCIAUX

ETABLISSEMENT	ADRESSE	N° SIRET (SIRENE +NIC)	CODE NAF	Nom des Responsables
MULHOUSE	68200 MULHOUSE 18 rue de Thann	945 752 137 00212	333Z	MEYER Jean Martin
COLMAR	68000 COLMAR ZI NORD - 5 rue Lavoisier	945 752 137 00220	453A	MONZEIN Jean Marc
EPINAL	88000 EPINAL 18 rue Léo Valentin	945 752 137 00972	453A	COLNE Gérard
DIJON	21121 AHUY Porte de l'Ahuy 1	945 752 137 01392	453A	WIEDER Raymond
KOUROU	KOUROU - GUYANE Route Nationale	945 752 137 00642	453A	LUGAND Claude
LE MANS	72000 LE MANS ZI Sud - 18 rue Pierre Martin	945 752 137 00469	453A	RAILLARD Pierre Antoine
DUNKERQUE	59412 COUDEKERQUE BRANCHE CEDEX 3 rue de Bergues – BP 63	945 752 137 00691	333Z	BAYART Daniel
LYON	69500 BRON ZAC du Chêne - 22 rue 35ème Régiment d'Aviation	945 752 137 01145	453A	CASINI Serge
MEDITERRANEE	13500 MARTIGUES 28 RUE Louis Lépine	945 752 137 01384	453A	THYRION Philippe
METZ	57070 ST JULIEN 5 rue du Château - ZA Légère	945 752 137 01301	453A	MASSFELDER Romain
REIMS	51068 REIMS CEDEX 9 rue Clément Ader	945 752 137 00915	453A	BENINGER Daniel
RENNES	35510 CESSON SEVIGNE Forum Rocade 38 r du Bignon	945 752 137 00980	453A	GUEDON Philippe
ROUEN	76420 BIHOREL. Av. des Hauts Grigneux BP 53	945 752 137 01178	453A	DOUCET Gilbert
STRASBOURG	67300 SCHILTIGHEIM 4 rue du Héron	945 752 137 00238	453A	BEHR Norbert
COTENTIN	50447 BEAUMONT CEDEX ZI DE DIGULLEVILLE BP 714	945 752 137 01244	453A	PLESSIS Loïc