

**ACCORD**

**RELATIF**

**A L'AMENAGEMENT NEGOCIE DE LA DUREE ET DE  
L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

**ENTRE :**

**GIAT INDUSTRIES**, Société Anonyme au capital de 60 000 000 euros dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Versailles, sous le numéro B 352 751 143,

**NEXTER SYSTEMS**, Société Anonyme au capital de 100 000 005 euros, dont le siège social est situé à Roanne et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 379 706 344,

**NEXTER MUNITIONS**, Société Anonyme au capital de 50 000 010 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 339 946 469,

**NEXTER MECHANICS**, Société Anonyme au capital de 3 000 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 439 551 110,

**NEXTER ELECTRONICS**, Société Anonyme au capital de 3 000 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 439 568 700,

**NBC-SYS**, Société par Actions Simplifiée au capital de 3 000 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 439 570 417,

Pris en leurs établissements et représentées par **Monsieur Jean-Christophe Benetti** en qualité de Directeur des Ressources Humaines du Groupe, ayant pouvoir aux fins de la présente,

Ci-après dénommée « *les sociétés* »

**d'une part,**

**ET :**

Les organisations syndicales représentatives

- **Le syndicat CFDT** représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Daniel Coutaudier,
- **Le syndicat CFE-CGC** représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Christian Molinery,
- **Le syndicat CFTC** représenté par son délégué syndical central d'UES, Mme Christine Fèvre Debizet,
- **Le syndicat CGT** représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Jean-Pierre Brat,
- **Le syndicat FO** représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Hervé Duverger,

**d'autre part,**

**IL EST CONVENU CE QUI SUIT :**

HD

de

chFD en

## PREAMBULE

La filialisation des activités cœur de métier de la société Giat Industries SA a entraîné, en application de l'article L. 2261-14 du Code du travail, la nécessité d'entamer les discussions entre la Direction des sociétés nouvellement créées et les organisations syndicales afin d'élaborer, à l'issue du délai de survie des accords applicables (1<sup>er</sup> septembre 2008) au sein de Giat industries SA, de nouveaux accords applicables au personnel transféré au sein des sociétés Nexter Systems, Nexter Munitions, Nexter Mechanics, Nexter Electronics et Nbc-Sys.

Le présent accord s'inscrit dans cette démarche.

Les accords applicables au sein de la société Giat Industries ayant également été dénoncés, le présent accord a pour objectif d'aménager conventionnellement la durée et l'organisation du travail au sein de Nexter Systems, Nexter Munitions, Nexter Mechanics, Nexter Electronics, Nbc-Sys et Giat Industries.

La démarche de l'aménagement négocié de la durée et de l'organisation du temps de travail proposée par les sociétés s'inscrit directement dans le cadrage effectué lors de la réunion du 9 octobre 2007 et des réunions suivantes, à savoir, permettre :

- d'augmenter la durée d'ouverture afin d'améliorer la permanence du service vis-à-vis des clients,
- de synchroniser la présence au travail des salariés cadres et des salariés mensuels pour une meilleure efficacité de l'ingénierie simultanée,
- de gérer des à coups de type « Stop and Go » pour permettre une réactivité aux aléas des projets et de la production,
- une flexibilité pour des adaptations conjoncturelles en modérant le recours aux ressources extérieures.
- d'améliorer la compétitivité des diverses entités du groupe afin de conforter sa stratégie de développement international.

Les mesures exposées dans le présent accord constituent un ensemble de dispositions applicables aux établissements des sociétés signataires.

La durée du travail est faite par attribution sur l'année de jours de repos versés au titre de la réduction du temps de travail.

Outre les dispositions prévues en application du présent accord, les sociétés pourront être amenées à appliquer d'autres dispositions issues des différents accords de branche de la Métallurgie (région parisienne/Ingénieurs et Cadres) pour les nécessités de son fonctionnement. Ce qui n'est pas régi par le présent accord est régi par la convention collective pour les thèmes évoqués dans cet accord

### SOMMAIRE :

TITRE I -	DISPOSITIONS GENERALES
TITRE II -	LA DUREE DU TRAVAIL
TITRE III -	L'ORGANISATION DU TRAVAIL
TITRE IV -	LES CONGES
TITRE V -	DISPOSITIONS RELATIVES AU COMPTE EPARGNE TEMPS
TITRE VI -	ENTREE EN VIGUEUR – APPLICATION
ANNEXES	

HD

D

ehf

ca



## TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

### Article 1 - Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le cadre des lois relatives à la réduction du temps de travail n° 98-461 du 13 juin 1998 et n° 2000-37 du 19 janvier 2000. Il s'appuie également sur l'accord national du 3 mars 2006 portant avenant de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié portant sur l'organisation du travail dans la Métallurgie et sur l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la Métallurgie.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés signataires.

Les salariés mis à disposition d'entreprises extérieures ou d'administrations bénéficient de dispositions similaires en ce qui concerne la rémunération et les durées annuelles du travail.

Le personnel expatrié qui est, par nature, soumis à des dispositions particulières susceptibles de varier d'un pays à l'autre, n'est pas soumis à la durée du travail proposée ci-après pendant le temps de son expatriation.

La durée du travail exposée ci-après, lui sera en revanche applicable au terme de l'expatriation.

### Article 2 - Cadres dirigeants

Il s'agit des cadres supérieurs ainsi que des cadres en position III C.

Les cadres dirigeants sont exclus de la réduction du temps de travail (RTT). Dans le cadre d'un avenant au contrat de travail portant convention de forfait tous horaires, il est inséré une clause obligatoire de forfait tous horaires pour les cadres dirigeants.

## TITRE II - LA DUREE DU TRAVAIL

### DISPOSITIONS GENERALES

#### Article 3 - Calcul de la durée du travail effectif

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-1 du Code du travail, la durée du travail effectif est « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles » : c'est la raison pour laquelle la pause « casse-croûte » n'est pas considérée comme du temps de travail effectif.

Par ailleurs, dans le strict respect de l'article L. 3121-3 du Code du travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage imposées par le règlement intérieur des établissements, et sous réserve de badgeage en tenue de travail, est estimé forfaitairement à dix minutes par jour et sera payé, conformément aux principes déjà en vigueur au sein de Giat Industries SA, au taux du salaire de base des intéressés (y compris la prime d'ancienneté pour les salariés relevant de la convention collective et les fonctionnaires détachés, ou la prime de rendement pour le personnel sous décret). Cette contrepartie financière correspond à l'une des deux possibilités envisagées dans l'article L. 3121-9 du Code du travail. Le temps consacré aux

opérations d'habillage et de déshabillage ne constitue pas du temps de travail effectif (cf. annexe 5).

#### Article 4 - Durée du travail

Hormis la situation spécifique des salariés postés en 3x8 ou en équipe de nuit permanente, dont il est question plus loin, deux grands types de durée annuelle du travail effectif existent dans la société :

- salariés travaillant selon l'horaire collectif (sauf 3x8) : **1607 H sur 218 jours,**
- ingénieurs & cadres au forfait en jours : **218 jours.**

En dehors de cas particuliers (tels que réponse à appel d'offres, surcroît occasionnel d'activité, entretien de machines, etc.) où le samedi peut être exceptionnellement travaillé par un nombre limité de personnes et à la demande expresse de la hiérarchie, le travail hebdomadaire s'effectue du lundi au vendredi (période constituant les cinq jours ouvrés de la semaine).

#### 4.1 - Personnel mensuel et cadre occupé selon l'horaire collectif

L'horaire collectif se décompose en trois types d'horaire :

- l'horaire normal
- l'horaire en travail posté
- l'horaire en équipe de nuit permanente

##### 4.1.1 - Salariés travaillant en horaire normal

Le personnel travaillant selon l'horaire normal (cf. annexes 1 et 3) comprend le personnel mensuel. Il comprend également les cadres des positions I et II de la convention collective de la métallurgie non concerné par le forfait en jours (cf. § 4.2. ci-après).

Le temps de travail annuel effectif du personnel occupé selon l'horaire normal est effectué en semaines de 36,85 heures chacune, selon les dispositions rappelées dans le tableau ci-dessous :

Nombre annuel de jours travaillés	Durée annuelle du travail effectif	Durée journalière du travail effectif	Nombre de jours de repos supplémentaires dus à la RTT
218	1 607 heures	7,37 heures	10



#### 4.1.2 - Salariés postés ou en équipe de nuit permanente

Le personnel posté ou de nuit bénéficie de 10 jours de repos.

Ainsi donc, le temps de travail annuel effectif des salariés travaillant en postes ou de nuit est effectué selon les modalités suivantes :

	2 postes	3 postes	Equipe de nuit permanente
Nombre annuel de jours travaillés	218	218	218
Durée annuelle du travail effectif	1 607 heures	1 584 heures	1 584 heures
Durée hebdomadaire du travail effectif	36,85 heures	36,30 heures	36,30 heures
Durée journalière de travail effectif	7,37 heures	7,26 heures	7,26 heures
Nombre de jours de repos	10	10	10

#### 4.2 - Ingénieurs et cadres au forfait en jours

Il s'agit des cadres des positions III A et au-dessus, voire des cadres des positions I et II, auxquels on applique les dispositions de l'article L. 3121-45 et suivants du Code du travail. Ces salariés doivent effectuer 218 jours par an ce qui libère 10 jours de repos dus à la RTT<sup>1</sup> en tenant compte des congés légaux, WE et jours fériés, (cf. annexe 2).

Dans le cadre d'un avenant au contrat de travail portant convention de forfait en jours pour les ingénieurs et cadres, il est inséré une clause de forfait en jours pour les cadres concernés.

Le passage à 218 jours est conditionné à la signature de cet avenant au contrat de travail.

La convention de forfait type est jointe en annexe 4.

#### 4.3 - Modalités de contrôle de présence des cadres

La présence des cadres fait l'objet d'une déclaration dont les modalités sont fixées par chaque établissement des sociétés du présent accord.

Les ingénieurs et cadres au forfait en jours bénéficieront d'un temps de repos quotidien et d'un temps de repos hebdomadaire selon les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Au cours de leur Entretien d'Activité et de Développement (EAD), seront évoquées l'organisation et la charge de travail ainsi que l'amplitude de leurs journées.

<sup>1</sup> RTT : Réduction du Temps de Travail

AD DC chFD cn

## **Article 5 – Compensation financière à l'augmentation de la durée du travail**

### **5.1 - Cadres – Forfait jours**

Le passage des cadres de 205 à 218 jours (ex-Giat), dans les conditions de l'article 4.2 du présent accord, est compensé intégralement sous la forme d'une augmentation du salaire de base de + 6,34 %.

Le passage des cadres de 210 à 218 jours (ex-Luchaire), dans les conditions de l'article 4.2 du présent accord, est compensé intégralement sous la forme d'une augmentation du salaire de base de + 3,81 %.

Le passage à 218 jours est conditionné à la signature d'un avenant au contrat de travail.

### **5.2 - Salariés à l'horaire collectif : Horaire normal et travail en équipes successives**

Le passage à 1607 heures prendra effet de manière automatique à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2008.

#### **5.2.1 – Salariés travaillant à l'horaire normal**

En conséquence, le passage des salariés à l'horaire normal de 1567 à 1607 heures est compensé intégralement sous la forme d'une augmentation du salaire de base de + 2,55 % majorée de 1 point soit au total 3,55%.

Le passage des salariés à l'horaire normal de 1597 à 1607 (ex-Luchaire) heures est compensé intégralement sous la forme d'une augmentation du salaire de base de + 0,63 % majorée de 1 point soit au total 1,63%.

#### **5.2.2 – Salariés travaillant en équipes successives ou équipe de nuit permanente**

*Pour l'ensemble des salariés exception faite des salariés de l'ex-Luchaire :*

Le passage des salariés travaillant en 2x8 de 1567 heures (base rémunération actuelle) à 1607 heures est compensé intégralement sous la forme d'une augmentation du salaire de base de + 2,55% majorée de 1 point soit au total 3,55%.

Toutefois, après prise en compte de l'impact du paiement de la pause dite « pause payée », conformément à l'article 20 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective de la Métallurgie de la région parisienne, l'augmentation effective du salaire est de 10,58%.

Le passage des salariés travaillant en 3x8 de 1567 heures (base rémunération actuelle) à 1584 heures est compensé intégralement sous la forme d'une augmentation du salaire de base de + 2,55 % majorée de 1 point soit au total 3,55%..

Toutefois, après prise en compte de l'impact du paiement de la pause dite « pause payée », conformément à l'article 20 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective de la Métallurgie de la région parisienne, l'augmentation effective du salaire est de 9,09%.



*Pour l'ensemble des salariés de l'ex-Luchaire :*

Le passage des salariés travaillant en 2x8 de 1597 heures (base rémunération actuelle) à 1607 heures est compensé intégralement sous la forme d'une augmentation du salaire de base de + 0,63% % majorée de 1 point soit au total 1,63%.

Toutefois, après prise en compte de l'impact du paiement de la pause dite « pause payée », conformément à l'article 20 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective de la Métallurgie de la région parisienne, l'augmentation effective du salaire est de 8,52 %.

Les salariés travaillant de nuit sont compensés intégralement sous la forme d'une augmentation du salaire de base de + 0,63% % majorée de 1 point soit au total 1,63%.

Toutefois, après prise en compte de l'impact du paiement de la pause dite « pause payée », conformément à l'article 20 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective de la Métallurgie de la région parisienne, l'augmentation effective du salaire est de 7,06 %.

Nb : les pourcentages d'augmentation liés aux compensations financières ci-dessous ne prennent pas en compte l'impact de l'ancienneté ni des primes afférentes au poste (prime d'équipe, prime de transport, prime de panier).

## **Article 6 - Recours aux heures supplémentaires**

### **6.1 - Principe**

Les heures supplémentaires se décomptent :

- à la semaine au-delà des durées hebdomadaires de travail effectif fixées par le présent accord,
- et, à l'exception des précédentes, sur une période annuelle dès lors que la durée du travail excède 1607 heures (1584 heures pour les salariés travaillant en trois postes).

Le recours aux heures supplémentaires doit être occasionnel et rester sans influence notable sur l'emploi.

Seules les heures effectuées à l'initiative de la hiérarchie sont considérées comme des heures supplémentaires, une attention particulière devant être portée aux salariés travaillant en horaire variable et dépassant leur crédit d'heures à la demande de la hiérarchie.

Conformément à l'article 6.1 de l'avenant du 29 janvier 2000 à l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, la société peut recourir aux heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail dans la limite d'un contingent de 220 heures par an et par salarié.

Conformément à l'article 10 du même avenant, la durée maximale hebdomadaire est de 48 heures sans pouvoir dépasser la moyenne de 42 heures sur 12 semaines consécutives (ou 44 heures sur cette même période pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente).

En raison de la spécificité de la semaine à 36,85 heures avec attribution sur l'année de jours de repos octroyés au titre de la réduction du temps de travail, un double décompte des heures supplémentaires doit être effectué :

- sur la semaine : toute heure effectuée au-dessus de 36,85 h est une heure supplémentaire ;
- sur quatre semaines ou à l'année : compte tenu de l'annualisation de l'attribution des JRTT, cette période est appréciée sur l'année. Par conséquent, toute heure effectuée au-dessus de 1607 heures est une heure supplémentaire.

HD de chFD en



## 6.2 - Décompte pour les salariés soumis à l'horaire normal

Les heures supplémentaires pour ces salariés se décomptent comme suit :

- à la semaine, au-delà de 36,85 heures
- à l'année, au-delà de 1607 heures

## 6.3 - Décompte pour les salariés en travail posté ou de nuit

Les heures supplémentaires pour ces salariés se décomptent comme suit :

Pour les salariés travaillant en deux postes :

- à la semaine, au-delà de 36,85 heures
- à l'année, au-delà de 1607 heures

Pour les salariés travaillant en trois postes :

- à la semaine, au-delà de 36,30 heures
- à l'année, au-delà de 1584 heures

Pour les salariés travaillant en équipe de nuit permanente :

- à la semaine, au-delà de 36,30 heures
- à l'année, au-delà de 1584 heures

## Article 7 - Paiement des heures supplémentaires

Le régime de rémunération des heures supplémentaires est fixé comme suit :

Type d'horaire	Déclenchement des heures supplémentaires de travail effectif	Nature de la rémunération des heures supplémentaires *
Horaire normal	37,85 <sup>ème</sup> heure	Argent ou repos compensateur de remplacement
Horaire en 2 postes	37,85 <sup>ème</sup> heure	Argent ou repos compensateur de remplacement
Horaire en 3 postes	37,30 <sup>ème</sup> heure	Argent ou repos compensateur de remplacement
Horaire équipe de nuit permanente	37,30 <sup>ème</sup> heure	Argent ou repos compensateur de remplacement

\* Le principe est le paiement des heures supplémentaires. Néanmoins, le salarié a la possibilité de demander le remplacement de ce paiement par l'attribution d'un repos compensateur en tout ou partie. Ce repos compensateur est accordé, sauf nécessité de service motivée ou impératifs liés à la charge de l'établissement.

*TH*

*HD de chfd en*

Les huit premières heures sont majorées au taux légal (soit, à ce jour, de 25 %).  
Celles au-delà des huit premières heures sont majorées au taux légal (soit, à ce jour, de 50 %).

#### Article 8 - Repos compensateur obligatoire

Les heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire de :

- 50 % pour les heures comprises dans le contingent légal annuel de 220 heures et effectuées au-delà de 41 heures par semaine,
- 100 % pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent légal annuel de 220 heures par an.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-28 du Code du travail, le repos compensateur obligatoire peut être pris selon deux formules, la journée entière ou la demi-journée (soit 3,68 heures), à la convenance du salarié, en dehors d'une période définie par voie réglementaire.

Ce repos compensateur est obligatoirement pris dans les six mois qui suivent l'ouverture du droit. Il ne doit pas être payé en argent sauf en cas de départ du salarié de l'entreprise avant épuisement de son droit à repos compensateur obligatoire.

#### Article 9 - Modalités de prise de la réduction du temps de travail

Le temps dégagé par la réduction de la durée du travail est capitalisé et pris par journées entières selon le dispositif ci-après :

	Salariés à l'horaire collectif	Cadres au forfait en jours
Jours à disposition du salarié	5	5
Jours à disposition de l'employeur	5	5
<b>Total général</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Les salariés bénéficient de 10 jours de repos versés au titre de la réduction du temps de travail en contrepartie de la durée annuelle de travail négociée.

La totalité de ces jours sera acquise sous réserve que le salarié effectue intégralement sa durée annuelle de travail effectif. Le résultat sera arrondi à l'unité supérieure pour les absences maladie.

Handwritten initials and marks: HD, Fe, chf, ca

## DISPOSITIONS SPECIFIQUES OU CATEGORIELLES

### Article 10 - Temps partiel

Les salariés à temps partiel sont ceux dont la durée du travail est inférieure à la durée légale.

Le travail à temps partiel, autorisé par l'employeur, s'exerce conformément aux dispositions fixées par le Code du travail. Un salarié ayant été autorisé par le directeur d'établissement à travailler à temps partiel doit pratiquer une des durées du travail fixées par le présent accord.

Le temps partiel est un pourcentage de la durée conventionnelle du travail.

Au sein des sociétés, trois types de temps partiels (50 %, 80 % et 90 %) peuvent être choisis par les salariés sous réserve de l'accord de leur hiérarchie.

La rémunération des salariés à temps partiel est augmentée des mêmes pourcentages que ceux accordés aux salariés à temps plein au moment de la signature de leur nouvel avenant.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel ne peuvent pas bénéficier de jours de repos octroyés au titre de la Réduction du Temps de Travail. En effet, les jours de repos versés au titre de la RTT ont pour objet d'abaisser la durée annuelle de travail à 1607 h pour les salariés à temps plein. Or, la durée de travail des salariés à temps partiel est par définition inférieure à la durée légale ou conventionnelle de travail.

Cependant, dans un souci d'harmonisation et d'équité sociale dans le traitement des salariés à temps plein et celui, spécifique, des salariés à temps partiel, il est attribué des jours de repos dont le nombre est fonction de leur durée du travail.

Ces jours de repos sont répartis de la manière suivante :

- 50 % à la disposition du salarié arrondi à l'unité supérieure
- 50 % à la disposition de l'employeur.

	50 %	80 %	90 %
Durée annuelle de travail effectif	803,5 H	1285,6 H	1446,3 H
Nombre de jours travaillés par an (en moyenne)	109	174	196
Durée journalière	7,37 H	7,37 H	7,37 H
Attribution de jours de repos Base 7,37 H	5	8	9

Pour les salariés bénéficiant d'un temps partiel de 90 % de la durée légale du travail, les modalités d'exécution du temps partiel peuvent faire l'objet d'adaptations particulières concertées en fonction, d'une part, des impératifs de l'activité de l'établissement et, d'autre part, de la situation du salarié.

ND

de chFD

cn



### **Article 11 - Rémunération du temps partiel**

La rémunération accordée est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification égale, occupe un emploi équivalent à temps plein sauf dans le cas d'un temps partiel à 80 % pour lequel elle est alors de 6/7<sup>ème</sup> d'un temps plein.

### **Article 12 - Durée des avenants et conditions de passage à temps partiel**

Les avenants des contrats de travail à temps partiel sont conclus pour une durée de deux ou trois ans.

Ils pourront être reconduits sous réserve que la hiérarchie en soit d'accord.

Tout salarié demandant un passage à temps partiel doit le formuler par écrit au moins trois mois avant la date d'effet souhaitée. La hiérarchie doit faire une réponse dans un délai de deux mois et la motiver en cas de refus.

Les demandes de retour à temps plein (notamment s'il y a changement dans la situation familiale, mutation, etc.) avant le terme fixé dans l'avenant devront être présentées par écrit et motivées. La réponse de l'entreprise doit intervenir dans un délai d'un mois.

## **TITRE III - L'ORGANISATION DU TRAVAIL**

### **Article 13 - Horaires variables applicables aux salariés soumis à l'horaire normal**

Le principe de l'horaire variable est retenu au sein de l'entreprise. La gestion des flux de production et la mise aux normes des niveaux de stock étant des priorités absolues, la variabilité des horaires est préparée et fixée dans le cadre des ateliers et des bureaux de chaque établissement selon les orientations suivantes :

- 1 - équilibre des plages fixes du matin et de l'après-midi,
- 2 - prépondérance de la somme des plages fixes par rapport à celle des plages variables,
- 3 - limitation à 2 heures le midi avec neutralisation de 45 minutes par jour pour le repas,
- 4 - prise en compte de la dépendance réciproque entre les salariés pratiquant l'horaire variable.
- 5 - l'horaire variable n'a pas vocation à générer de la capitalisation d'horaire. En fin de semaine, le compteur de débit / crédit est autorisé à hauteur de - 1 h / + 1 h sans possibilité de cumul sur la semaine suivante sous réserve des dispositions à ce jour en vigueur et non dénoncées liées aux transferts d'activités entre les établissements de St Chamond et de Roanne ou de celles mises en œuvre dans certains établissements pour gérer des situations individuelles particulières

L'aménagement du temps de travail est organisé au sein de chaque société et établissement afin de répondre au mieux aux contraintes techniques et organisationnelles liées à leurs activités dans le respect des principes généraux indiqués dans le présent accord.

HD

DC

CFD

CR

#### **Article 14 - Organisation du temps de travail posté ou de nuit**

Le travail posté ou de nuit est retenu pour assurer la compétitivité et la rentabilité de l'outil de production ou, à l'occasion, pour faire face aux surcroûts d'activité.

L'adéquation de la charge instantanée et des capacités des installations clés peut conduire au choix d'un horaire en trois postes. Celui-ci a, dans la majorité des cas, un caractère exceptionnel et concerne des secteurs particuliers d'atelier.

Les horaires de travail posté et de nuit sont aménagés au sein des établissements les pratiquant, au regard des contraintes d'ordre technico-économique et organisationnel, ou d'aléas techniques.

Il convient d'ajouter au temps de travail effectif, une pause quotidienne de 20 minutes ou deux pauses de 10 minutes (selon l'aménagement du temps de travail envisagé par les sociétés et leurs établissements), soit une heure 40 minutes hebdomadaire, rémunérée mais non constitutive et non assimilée à du temps de travail effectif.

La durée effective comprend l'activité au poste de travail et les temps passés aux opérations réglementaires correspondantes.

Les plages horaires de travail posté sont fixes.

Le recouvrement des équipes pour le passage de consigne peut être autorisé par les établissements.

Les astreintes particulières sont également traitées localement sur la base de principes communs à toute la société et pourront faire l'objet d'un accord spécifique au niveau de l'UES.

#### **Article 15 - Organisation du temps de travail des ingénieurs et cadres**

Elle est réglée dans le cadre des accords nationaux de la métallurgie applicables à cette catégorie de personnel.

Les ingénieurs et cadres organisent leur emploi du temps au mieux de l'efficacité de leur service et n'ont pas à en rendre compte par un système de pointage de leurs horaires de travail. La forfaitisation de leur rémunération implique que celle-ci soit indépendante de la durée du travail.

Ne bénéficiant pas des repos compensateurs, ils peuvent bénéficier selon les circonstances de repos supplémentaires liés à certaines missions à l'étranger.

Les astreintes particulières sont également traitées localement sur la base de principes communs à toute la société et pourront faire l'objet d'un accord spécifique au niveau de l'UES.

#### **Article 16 - Organisation du travail et formation professionnelle continue**

Les actions de formation se déroulent pendant le temps de travail. Néanmoins si elles se déroulaient en dehors du temps de travail, en particulier au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF) ou des périodes de professionnalisation, elles seraient traitées conformément aux dispositions définies aux articles 10, 23 et 25 de l'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et l'Accompagnement par la Formation tout au long de la vie professionnelle signé le 19 décembre 2007.

*WS*

*HD*

*de*

*chFD*

*ca*



## Article 17 – Mise en place du Chèque Emploi Service Universel (CESU)

Les bénéficiaires du CESU sont les salariés ayant au moins un enfant à charge ou une personne fiscalement à charge, le montant du CESU étant fonction du nombre d'enfant et de personnes fiscalement à charge.

Le chèque emploi service universel est un moyen de paiement qui sert à rémunérer les services à la personne tels que :

- Garde d'enfant à domicile et hors du domicile (crèche, halte garderie, assistante maternelle agréée, etc...),
- Soutien scolaire,
- Assistances aux personnes dépendantes.

L'employeur, compte tenu de l'augmentation du temps de travail et pour l'accompagner, participe au financement du CESU à hauteur de 80 %. La partie financée par le salarié bénéficie d'avantages fiscaux selon les dispositions légales en vigueur.

Les modalités de mise en œuvre du CESU figurent en annexe 6.

## TITRE IV – LES CONGES

### Article 18 - Les congés payés

Le point de départ de la période d'acquisition des droits à congés est fixé au 1<sup>er</sup> juin de chaque année.

Cinq semaines sont attribuées au titre des congés payés, soit 25 jours ouvrés obligatoires.

Ces cinq semaines sont attribuées de la façon suivante :

- Deux semaines sont fixées pendant la fermeture d'été et une semaine est accolée à ces deux semaines avant ou après.

- La 4<sup>ème</sup> semaine est prise durant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de la même année. Les dates de prise effective des congés sont fixées avec l'accord de l'employeur en fonction des impératifs de l'activité et dans la mesure où aucune fermeture d'établissement ou entité, en plus de celle de l'été, n'est prévue ou rendue nécessaire.

L'employeur pourra autoriser le salarié à prendre cette 4<sup>ème</sup> semaine de congés payés en dehors de la période légale de prise des congés. Dans cette hypothèse, il ne sera pas octroyé de congés payés supplémentaires au titre du fractionnement du congé principal ( 4<sup>ème</sup> semaine) et de la prise de ces jours en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

- La 5<sup>ème</sup> semaine est à libre disposition du salarié.

Les jours de congés payés peuvent être pris par demi-journée dans la limite de 5 jours de congés payés.

### Article 19 - Les journées de repos acquises au titre de la réduction du temps de travail

Dix journées sont attribuées, à raison de cinq journées à la disposition de l'employeur et cinq journées à celle du salarié.

*Thir*

*HD de chFD cn*



Cinq jours à la disposition de l'employeur sont posés pour couvrir la fermeture annuelle d'hiver sous réserve des impératifs de l'activité.

Ces jours de repos ne peuvent être pris qu'en journée complète et sont octroyés pour la période de référence identique aux congés payés, soit du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai.

#### Article 20 – Les congés d'ancienneté

En raison de l'ancienneté, le personnel mensuel a droit à un congé supplémentaire égal à :

- un jour après cinq ans,
- deux jours après dix ans
- trois jours après quinze ans
- quatre jours après vingt ans
- cinq jours après vingt-cinq ans

Les ingénieurs et cadres des positions I, II et III ont droit, selon le décompte le plus favorable aux congés d'ancienneté définis pour les mensuels ou conformément à l'article 14 de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie, aux congés d'ancienneté suivants :

- deux jours pour un cadre âgé de 30 ans et ayant un an d'ancienneté dans les sociétés
- trois jours pour un cadre âgé de 35 ans et ayant deux ans d'ancienneté dans les sociétés.

#### Article 21 - Congés exceptionnels pour évènements familiaux

Des congés exceptionnels sont accordés, sur justification, à l'occasion des évènements suivants :

Mariage du salarié	5 j
Mariage d'un enfant	2 j
Décès du conjoint, concubin	3 j
Décès d'un enfant	3 j
Décès du père, mère	3 j
Décès de la belle-mère, beau-père	1 j
Décès sœur, frère	1 j
Décès d'un petit-enfant	1 j
Décès d'un grand-parent	1 j
Naissance / adoption enfant	3 j

Lorsque les cas de décès ou de maladie grave, tels qu'ils sont définis ci-dessus, interviennent au cours d'une période de congés payés, ceux-ci sont suspendus pendant la durée du congé exceptionnel, à charge au salarié de fournir les justificatifs nécessaires.

Tous ces jours de congés n'entraînent aucune réduction de la rémunération, et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel et ne sont pas décomptés comme congés payés.

#### Article 22 – Congé pour soigner un enfant malade

Il est accordé aux salariés, sur présentation d'un certificat médical, un congé pour soigner un enfant malade. Pendant ce congé, les salariés perçoivent leur rémunération pendant au maximum 10 jours par année civile (et par foyer dans le cas où les deux conjoints travaillent au sein des sociétés susmentionnées), sous condition que le certificat médical atteste que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante et que celui-ci soit âgé de moins de 16 ans.

HD De chFO cn

Le congé pour enfant malade peut être pris par journée ou demi-journée.

Les sociétés se réservent la possibilité d'effectuer un contrôle administratif.

### Article 23 – Autres congés

Des congés exceptionnels rémunérés sont accordés, sur production de pièces justificatives, dans les cas suivants :

- Don du sang :..... 0,5 jour sauf campagne organisée sur l'établissement
- Plasmaphérèse..... 1 jour
- Don de moelle osseuse ..... durée de l'intervention (selon certificat médical),
- Sapeurs pompiers bénévoles :
  - . Intervention pendant la séance de travail : rémunérée pour sa durée,
  - . Intervention inférieure à 4 heures pendant la nuit : 0,5 jour,
  - . Intervention supérieure à 4 heures pendant la nuit : 1 jour

Tous ces jours de congés n'entraînent aucune réduction de la rémunération, et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel et ne sont pas décomptés comme congés payés.

Les congés suivants sont régis conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur :

- Congé maternité. En outre, pour chacune des deux premières visites de grossesse obligatoires (c'est-à-dire avant le 3<sup>ème</sup> mois et au 6<sup>ème</sup> mois), un crédit de 0,5 jours est accordé sur présentation d'un justificatif.
- Congé paternité
- Congé d'adoption
- Congé parental d'éducation ou période d'activité à temps partiel pour élever un enfant
- Congés non rémunérés pour convenance personnelle tels que :
  - création d'entreprise
  - congé sabbatique
  - congé mutualiste
- Congé de formation de cadres et animateurs de jeunesse
- Congé de solidarité internationale

## TITRE V – DISPOSITIONS RELATIVES AU COMPTE EPARGNE TEMPS

### Article 24 – Disposition relative au compte épargne temps

Un accord spécifique relatif aux modalités de fonctionnement du compte épargne-temps sera négocié.

Néanmoins, dans le cadre des négociations relatives à la durée et l'aménagement du temps de travail, les parties souhaitent rappeler deux des dispositions concernant le compte épargne-temps :



- Les parties conviennent que deux jours supplémentaires seront versés au 31 mai de chaque année par l'employeur sur les comptes épargne-temps des salariés en contrat à durée indéterminée, à temps plein comme à temps partiel.

- En outre, l'utilisation en temps des congés payés (principaux et ancienneté) affectés au compte épargne-temps dans la limite de 5 jours par an à compter des droits acquis du 1er juin 2007 au 31 mai 2008 est également prévu.

## TITRE VI – ENTREE EN VIGUEUR ET APPLICATION

### Article 25 - Substitution aux accords et usages antérieurs

Les parties signataires ont convenu que l'ensemble des dispositions du présent accord se substitue aux clauses des accords et usages antérieurs dénoncés portant sur l'un des domaines traités dans le présent accord.

### Article 26 - Entrée en vigueur et durée - Dépôt

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 2221-1 et suivants du Code du travail pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions énoncées aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2008 après consultation des instances représentatives du personnel.

Toute nouvelle mesure législative ou conventionnelle ayant un effet significatif sur une ou plusieurs dispositions du présent accord entraînerait une rencontre entre la Direction et les organisations syndicales représentatives, à l'initiative de la partie la plus diligente, afin d'examiner les conséquences éventuelles qu'il conviendrait d'en tirer.

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes compétents.

### Article 27 - Prévention des difficultés d'interprétation

Sans préjudice des prérogatives des instances représentatives du personnel, il est institué une commission dont la vocation est d'étudier les problèmes d'interprétation qui pourraient se poser. Elle est composée de membres de la Direction et de deux représentants par organisation syndicale signataire.

Elle se réunira sur demande motivée d'un des membres signataires du présent accord.

HD

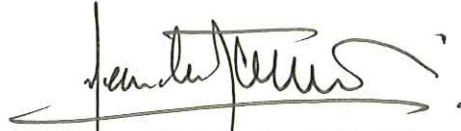
de

chFD

cn



Pour la direction des sociétés signataires,



Jean-Christophe BENETTI  
Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales,

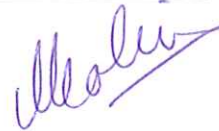
Pour la CFDT,



Daniel COUTAUDIER

*avec des réserves (voir lettre jointe).*

Pour la CFE-CGC,



Christian MOLINERY

Pour la CFTC,



Christine FEVRE DEBIZET

Pour la CGT,

Jean-Pierre BRAT

Pour FO,



Hervé DUVERGER

Fait à Versailles, le 23 juillet 2008

## Annexe 1

### Durée annuelle du travail effectif (Hors congés d'ancienneté de 3,5 jours en moyenne)

#### PERSONNEL SOUMIS A L'HORAIRE NORMAL

Nombre de jours dans l'année <sup>2</sup>	365
Samedis et dimanches (52 x 2)	104
Jours fériés (nombre moyen) <sup>2</sup>	8
Congés payés ouvrés	25
<i>Total de jours disponibles<sup>2</sup></i>	<i>228</i>
- Durée du travail journalière	7,37 h
- Durée annuelle sur 228 jours (7,37 x 228)	1680,36 h
<b><i>Durée annuelle du travail effectif</i></b>	<b><i>1607 h</i></b>

#### Nombre de jours octroyés au titre de la réduction du temps de travail :

Durée annuelle sur 228 jours	1680,36 h
-	
Durée annuelle du travail effectif	<u>1607,00 h</u>
<b>Total</b>	<b>73,36 h</b>
<b>Soit un nombre de JRTT<sup>3</sup> égal à</b>	<b>10</b>

***La durée annuelle de travail effectif de 1607 h est ainsi répartie sur 218 jours (228-10)***

Compte tenu du fait que le nombre de jours fériés varie chaque année, le nombre de Jours octroyés au titre de la Réduction du Temps de Travail, qui ne peut être inférieur à 10, sera recalculé lors des négociations annuelles obligatoires.

<sup>2</sup> Ces éléments sont des données variables d'une année sur l'autre.

<sup>3</sup> JRTT : Jours de Repos octroyés au titre de la Réduction du Temps de Travail

THE

HD De chFD ca



## Annexe 2

### Durée annuelle du travail effectif (Hors congés d'ancienneté de 3,5 jours en moyenne)

#### INGENIEURS & CADRES AU FORFAIT EN JOURS

Nombre de jours dans l'année <sup>4</sup>	365
Samedis et dimanches (52 x 2)	104
Jours fériés (nombre moyen) <sup>4</sup>	8
Congés payés ouvrés	25
<i>Total de jours disponibles<sup>4</sup></i>	228
<b>Total de jours travaillés</b>	<b>218</b>

#### Nombre de jours de repos octroyés au titre de la réduction du temps de travail :

Total de jours disponibles	228
Total de jours travaillés	<u>218</u>
<b>Nombre de jours de repos</b>	<b>10</b>

Compte tenu du fait que le nombre de jours fériés varie chaque année, le nombre de Jours de Repos octroyés au titre de la Réduction du Temps de Travail, qui ne peut être inférieur à 10, sera recalculé lors des négociations annuelles obligatoires.

<sup>4</sup> Ces éléments sont des données variables d'une année sur l'autre.

HD De chFD CN





## Annexe 4

### Modèle d'avenant au contrat de travail portant convention de forfait en jours pour les ingénieurs et cadres

Entre ..... (société concernée) représentée par M.....

et

Monsieur.....

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

En considération du poste occupé par M..... (prénom, nom, matricule) et en application des dispositions conventionnelles et de l'accord d'entreprise en vigueur relatif à l'aménagement négocié de la durée et de l'organisation du temps de travail qui les complète, M..... est rémunéré sur la base d'un forfait défini en fonction d'un nombre de jours de travail sur l'année.

Ainsi, la rémunération forfaitaire brute annuelle de M..... est de ..... euros pour 218 jours travaillés par an.

Les modalités de prise des jours de repos dus à la réduction du temps de travail sont celles fixées par l'accord d'entreprise précité.

Fait à ....., le.....

En deux exemplaires originaux,

M.....  
Signature précédée de la mention  
« lu et approuvé »

Société ...





## Annexe 5

### Décompte des heures supplémentaires : Eléments assimilés ou non à du temps de travail effectif

La durée du travail effectif qui sert de référence pour le calcul des heures supplémentaires est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (L. 3121-1 du Code du travail).

La distinction entre temps de travail effectif et temps éventuellement indemnisé en vertu d'un texte est nécessaire pour déterminer le nombre d'heures devant être payées, ou non, au taux majoré.

#### **1/ Temps indemnisés non constitutifs et non assimilés à du temps de travail effectif :**

- Temps d'habillage et de déshabillage,
- Temps de douches,
- Astreintes (concernant le temps de disponibilité et non le temps d'intervention qui est un temps de travail effectif),
- Congés maladie,
- Congés payés,
- Congés de maternité, de paternité ou d'adoption,
- Accidents du travail,
- Formation hors du temps de travail,
- Jours octroyés au titre de la réduction du temps de travail.

Ces temps n'ont donc pas à être pris en compte pour déterminer le déclenchement et le décompte des heures supplémentaires.

#### **2/ Temps assimilés à des jours de travail effectif :**

- Jours fériés,
- Repos compensateur obligatoire,
- Repos compensateur de remplacement,
- Heures de délégation des représentants du personnel
- Congés de formation syndicale

Ces jours doivent être pris en compte pour le calcul des droits du salarié à heures supplémentaires.

Par ailleurs, les heures de récupérations au sens de L. 3122-27 se plaçant au-delà de 35 h (ou 36,85 h cas des sociétés parties au présent accord) dans la semaine de récupération sont des heures de travail normales et donc payées comme telles.

*Handwritten signature*

*Handwritten initials*

*Handwritten initials: HD, J, chFD, cn*



## Annexe 6

### Modalités de mise en œuvre du Chèque Emploi Service Universel (CESU)

#### 1. Qu'est ce que le CESU?

Le chèque emploi service universel, est un moyen de paiement qui sert à rémunérer les services à la personne. Ce chèque est diffusé par les entreprises à leurs salariés. Il est préfinancé en tout ou partie par l'entreprise et/ou le comité d'entreprise, sur le modèle du titre restaurant. L'employeur finance une partie du chèque, tandis que le salarié prend en charge l'autre partie.

Les salariés bénéficient d'avantages fiscaux selon les dispositions légales en vigueur :

- 50% des sommes qu'ils versent au titre de leur participation au Cesu préfinancé sont déduites de leur impôt sur le revenu.
- Un crédit d'impôt de 50% leur est offert pour la garde d'enfants de moins de 6 ans à l'extérieur du domicile.
- Enfin, ils bénéficient d'un taux de TVA réduit à 5,5% s'ils font appel à une entreprise ou une association de services agréée.

#### 2. Mise en place du CESU (Chèque Emploi Service Universel)

La Direction propose les conditions d'attributions suivantes :

##### • Bénéficiaires du CESU

Les salariés ayant au moins un enfant à charge ou une personne fiscalement à charge, le montant du CESU étant fonction du nombre d'enfant et de personnes fiscalement à charge.

##### • Services concernés :

- Garde d'enfant à domicile et hors du domicile (crèche, halte garderie, assistante maternelle agréée, etc.),
- Soutien scolaire.
- Assistance aux personnes dépendantes ( personnes âgées à domicile, handicapés)

##### • Participation de l'entreprise au CESU à hauteur de 80% et plafonnée annuellement à :

- 300 € pour 1 enfant ou une personne à charge
- 400 € pour 2 enfants ou personnes à charge
- 500 € pour 3 enfants ou personnes à charge et plus .

H) De chFD CN