

ACCORD SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL NON CADRE

Entre la Société SAFRAN POWER UNITS, représentée par M. Pierre-Emmanuel GOLL, Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives :

- C.F.E.-C.G.C. représentée par

Mme. Cécile SAINTE-MARIE
M. Rodolphe HEINTZMANN

- C.G.T. représentée par

M. Jean-Baptiste BERROTE-BORDENAVE
M. Marc MONTAL

D'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

PREAMBULE	4
TITRE 1 – CHAMP D’APPLICATION	5
TITRE 2 – DEFINITION ET REGLES RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL.....	5
TITRE 3 – MODALITES D’AMENAGEMENT ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	6
ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES.....	6
ARTICLE 2 : REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	6
TITRE 4 – TRAVAIL EN JOURNEE	7
ARTICLE 3 : HORAIRES COLLECTIFS DE TRAVAIL.....	7
ARTICLE 4 : CONTROLE DES HEURES EFFECTUEES	9
ARTICLE 5 : LES HEURES SUPPLEMENTAIRES	9
TITRE 5 – TRAVAIL EN EQUIPE 2X7	11
ARTICLE 6 : ORGANISATION DU TRAVAIL EN EQUIPE 2X7.....	11
ARTICLE 7 : INDEMNISATION DU TRAVAIL EN EQUIPE 2X7	12
TITRE 6 – TRAVAIL EN EQUIPE 3X7	13
ARTICLE 8 : ORGANISATION DU TRAVAIL EN EQUIPE 3X7.....	13
ARTICLE 9 : INDEMNISATION DU TRAVAIL EN EQUIPE 3X7	14
ARTICLE 10 : SURVEILLANCE MEDICALE	15
ARTICLE 11 : ROLE DU CSE.....	15
ARTICLE 12 : REPRISE D’UN POSTE EN HORAIRE 2X7 OU DE JOUR.....	16
ARTICLE 13 : JOURS FERIÉS / CONGES	16
TITRE 7 – TRAVAIL DE NUIT	17
ARTICLE 14 : DEFINITION DU TRAVAIL DE NUIT	17
ARTICLE 15 : RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT	17
ARTICLE 16 : INDEMNISATION DU TRAVAIL DE NUIT.....	18
ARTICLE 17 : SURVEILLANCE MEDICALE	19
ARTICLE 18 : ROLE DU CSE.....	19
ARTICLE 19 : REPRISE D’UN POSTE EN HORAIRE D’EQUIPE OU DE JOUR.....	19
ARTICLE 20 : JOURS FERIÉS / CONGES	19
TITRE 8 – EQUIPE DE SUPPLEANCE SAMEDI-DIMANCHE.....	20
ARTICLE 21 : ORGANISATION DU TRAVAIL EN EQUIPE DE SUPPLEANCE	20
ARTICLE 22 : INDEMNISATION DU TRAVAIL EN EQUIPE DE SUPPLEANCE.....	21

TITRE 9 – MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL	22
ARTICLE 23 : PERIODE DE DECOMPTE DE L’HORAIRE ET DUREE DU TRAVAIL	22
ARTICLE 24 : ORGANISATION DE LA MODULATION	22
ARTICLE 25 : REMUNERATION	24
ARTICLE 26 : ACTIVITE PARTIELLE	24
TITRE 10 – TEMPS PARTIEL	24
ARTICLE 27 : ORGANISATION DU TEMPS PARTIEL	24
TITRE 11 – EMPLOI.....	26
TITRE 12 – DISPOSITIONS FINALES.....	26
ARTICLE 28 – PRISE D'EFFET ET DUREE DE L'ACCORD	26
ARTICLE 29 – REVISION ET DENONCIATION	26
ARTICLE 30 – COMMISSION DE SUIVI	26
ARTICLE 31 - PUBLICITE ET DEPOT DE L’ACCORD	27

PREAMBULE

Les accords en vigueur régissant la durée et l'organisation du temps de travail au sein de Safran Power Units ont été négociés et conclus au début des années 2000 dans le contexte de la réduction de la durée du travail et des lois dites « Aubry », très différent de celui dans lequel évolue l'entreprise depuis plusieurs années.

Afin de s'adapter à ce nouveau contexte, il était nécessaire d'engager un dialogue avec les partenaires sociaux afin de faire évoluer nos dispositifs existants, dans un objectif multiple :

- Optimiser notre façon de travailler et favoriser ainsi notre efficacité collective et transverse au regard de nos enjeux opérationnels ;
- Sécuriser certaines mesures découlant de pratiques et d'usages appliqués depuis plusieurs années, sans harmonisation au sein de l'entreprise ;
- Offrir plus de flexibilité au sein de nos différentes organisations ;
- Créer un nouveau lien social entre les parties prenantes.

Les parties se sont réunies au cours de plusieurs réunions de négociation et ont convenu de définir de nouvelles modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail harmonisées au sein de l'entreprise dans le présent accord.

A compter de sa date d'entrée en vigueur, cet accord se substitue dans son intégralité à l'ensemble des dispositions de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel non-cadre signé le 31 janvier 2001 et de ses deux avenants, ainsi qu'à l'accord relatif à l'organisation du travail de nuit du 6 février 2008.

Il se substitue également à tout usage ou toute pratique applicable aux salariés de l'entreprise ayant le même objet.

TITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés non cadres de l'entreprise.

TITRE 2 – DEFINITION ET REGLES RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

Temps de travail effectif

L'article L.3121-1 du Code du travail définit le temps de travail effectif comme étant 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".

En conséquence, le temps de travail effectif doit être distingué du temps de présence, que celui-ci soit rémunéré ou non.

Temps de présence

Le temps de présence inclut, en plus du temps de travail effectif, 5 minutes par jour dénommées « prise de poste » correspondant au temps entre le pointage, le passage aux vestiaires (habillage, déshabillage) et la prise de poste (arrivée, départ). Ce temps est indemnisé.

Temps de pause

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives. Cette disposition est d'ordre public.

Durées maximales de travail

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, il est rappelé que :

- La durée quotidienne légale de travail effectif ne doit pas dépasser la durée maximale de 10 heures par jour ;
- La durée hebdomadaire légale de travail effectif ne doit pas dépasser 48 heures sur une même semaine, et 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Temps de repos quotidien et hebdomadaire

Le temps de repos se définit comme un temps au cours duquel le salarié n'est pas sur son lieu de travail et n'est pas soumis aux instructions de l'employeur, c'est-à-dire qu'il peut vaquer librement à ses occupations.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, tout salarié bénéficie d'un temps de repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives entre deux postes de travail et d'un temps de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives, sauf dérogations légales ou conventionnelles.

Temps d'activités personnelles

Si des arrêts pour activités personnelles ont lieu pendant le temps de travail, ces arrêts seront badgés et défalqués du temps de travail effectif (ex : arrêts pour se rendre à titre personnel à des permanences mutuelle, logement...). Une courte pause, par exemple à l'occasion de la prise d'une boisson à l'un des distributeurs prévus à cet effet dans l'entreprise, n'est pas considérée comme une activité personnelle devant être badgée et défalquée du temps de travail.

Temps de trajet

Le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

TITRE 3 – MODALITES D'AMENAGEMENT ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 1 : Dispositions générales

La durée hebdomadaire de référence est fixée à 35 heures soit 151,67 heures mensuelles à partir du 1er janvier 2023.

Le salaire de base du précédent dispositif étant sur une base de 156 heures mensuelles, le salaire sera maintenu lors de l'application de la nouvelle durée hebdomadaire indemnisée de 35 heures.

La durée hebdomadaire de travail affichée est de 37 heures et 30 minutes, permettant ainsi d'acquérir des jours de réduction du temps de travail (RTT), à l'exception des travailleurs de nuit, des travailleurs en équipe et des équipes de suppléance.

La durée annuelle de travail effectif est fixée à 1590 heures. Elle résulte d'un nombre de jours travaillés dans l'année de 212 jours multiplié par un horaire journalier de travail de 7,5H (soit 7 heures et 30 minutes). Ces 212 jours s'entendent pour une année complète de travail, compte non tenu des jours de congés conventionnels.

Cette organisation s'opère dans le cadre d'un fonctionnement du lundi au vendredi sauf situation particulière pouvant nécessiter de travailler le samedi.

Article 2 : Réduction du Temps de Travail

Le nombre de jours de RTT varie selon les années en fonction du nombre de jours de l'année considérée, des repos hebdomadaires, du nombre de congés payés (en jours ouvrés) et du positionnement des jours fériés (selon qu'ils tombent ou non sur un jour ouvré). Il est calculé chaque début d'année par la Direction des Ressources Humaines.

Sur l'ensemble des jours de RTT attribués chaque année, 50% d'entre eux peuvent être posés par la Direction des Ressources Humaines sur des dates déterminées préalablement. Priorité sera donnée aux ponts et périodes de fermeture de l'entreprise, le reliquat pouvant être posé par la Direction en fonction de l'adaptation

charge/capacité. Dans le cas où ce reliquat ne serait pas utilisé par la Direction au 31 décembre de l'année N, il serait reversé dans le compteur RTT du salarié à utiliser au plus tard au 31 mars N+1.

Les 50% restant sont posés à la discrétion des salariés. Si le résultat du calcul du nombre de jours à la discrétion des salariés n'est pas un nombre entier, ce nombre sera arrondi à l'entier immédiatement supérieur.

Les jours de RTT peuvent être pris par journée ou demi-journée, sur une période de référence allant du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N.

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, le nombre de jours de RTT attribués est établi au prorata temporis.

TITRE 4 – TRAVAIL EN JOURNEE

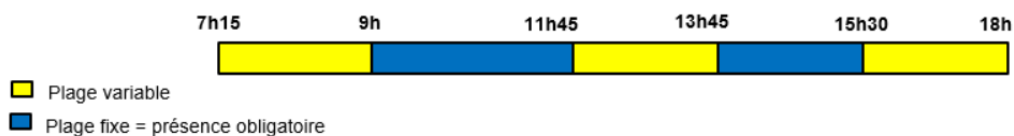
Article 3 : Horaires collectifs de travail

3.1 Principe de fonctionnement

Le dispositif d'horaire variable permet aux salariés d'organiser leur temps de travail en faisant varier quotidiennement leurs heures d'arrivée et de départ à l'intérieur de plages variables.

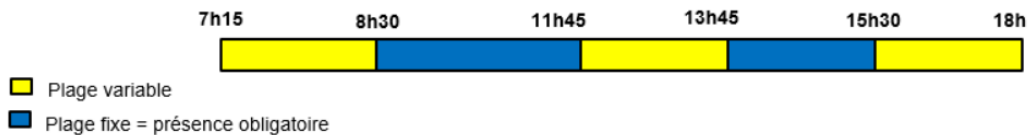
La journée de travail pour le personnel à la journée est organisée comme suit :

- Pour les secteurs tertiaires :



- Une plage variable du matin (7h15 – 9h), située en amont de la plage fixe et à l'intérieur de laquelle les arrivées sont libres
- Une plage fixe du matin (9h – 11h45) pendant laquelle tout le personnel affecté à cet horaire doit être présent
- Une plage variable du midi (11h45 – 13h45) pour le temps du déjeuner. La pause déjeuner est de 30 minutes minimum et 2 heures maximum
- Une plage fixe de l'après-midi (13h45 – 15h30) pendant laquelle tout le personnel affecté à cet horaire doit être présent
- Une plage variable du soir (15h30 – 18h), située en aval de la plage fixe et à l'intérieur de laquelle les départs sont libres

- Pour les secteurs de production et support de production :



- Une plage variable du matin (7h15 – 8h30), située en amont de la plage fixe et à l'intérieur de laquelle les arrivées sont libres
- Une plage fixe du matin (9h – 11h45) pendant laquelle tout le personnel affecté à cet horaire doit être présent
- Une plage variable du midi (11h45 – 13h45) pour le temps du déjeuner. La pause déjeuner est de 30 minutes minimum et 2 heures maximum
- Une plage fixe de l'après-midi (13h45 – 15h30) pendant laquelle tout le personnel affecté à cet horaire doit être présent
- Une plage variable du soir (15h30 – 18h), située en aval de la plage fixe et à l'intérieur de laquelle les départs sont libres

La répartition des services par secteur sera réalisée selon un réglementaire horaire avec avis consultatif du CSE.

3.2 Alimentation et utilisation du compteur crédit/débit dans le cadre de l'horaire variable

Dans le cadre de l'horaire variable, les heures effectuées au-delà ou en deçà de l'horaire de référence sont cumulées et gérées sous forme de crédit ou de débit dans un compteur, dénommé compteur crédit/débit salarié. En aucun cas ces heures ne seront considérées comme des heures supplémentaires.

Le compteur individuel de crédit/débit pourra enregistrer jusqu'à moins 7,5h de débit d'heures et jusqu'à plus 7,5h de crédit d'heures :

- Lorsque le compteur atteint +7,5h, les heures effectuées au-delà sont écrêtées ;
- Lorsque le compteur atteint -7,5h, les heures effectuées en deçà sont considérées comme des absences non autorisées et feront l'objet d'une retenue en paie le mois considéré.

Les compteurs de crédit/débit du salarié sont reportés d'une année sur l'autre si le compteur est positif ou négatif en fin de période. Dans le cas du départ du salarié de l'entreprise, le compteur devra présenter un solde nul. A défaut celui-ci sera compensé lors du solde de tout compte.

Le salarié peut utiliser ce compteur d'heures pour s'absenter de la manière suivante :

- Absence d'une journée ou demi-journée : demande d'absence à effectuer dans l'outil de gestion des temps à minima 48H avant. Cette absence devra faire l'objet d'une validation par le manager dans l'outil. Cette absence ne peut pas être accolée à la période de congés payés principaux.
- Absence inférieure à la demi-journée : demande d'absence en heures en concertation avec son responsable hiérarchique, à saisir au plus tard au moment du départ dans l'outil de gestion des

temps. Si l'absence entraîne un dysfonctionnement opérationnel, le responsable hiérarchique peut demander au collaborateur de reporter son départ.

- Les retards ou urgences imprévisibles dans la journée doivent faire l'objet d'une information immédiate au moment de l'événement et d'une régularisation dans les meilleurs délais dans l'outil de gestion des temps.

Article 4 : Contrôle des heures effectuées

Afin de suivre l'activité des salariés et de veiller au respect des durées maximales de travail ainsi qu'aux durées minimales de repos, le personnel badge 4 fois par jour correspondant à l'entrée et la sortie de chaque poste, ainsi qu'en début et fin de la pause déjeuner.

En cas d'oubli de pointage, le salarié devra veiller à régulariser sa situation sur l'outil de gestion des temps, dans le mois en cours, avec la validation de son responsable hiérarchique.

Article 5 : Les heures supplémentaires

5.1 Principe

Seules seront considérées comme des heures supplémentaires, les heures accomplies par les salariés à la demande expresse de l'employeur, au-delà de l'horaire hebdomadaire de travail de 37 heures et 30 minutes. Les heures supplémentaires pourront être demandées selon les besoins opérationnels, conformément aux règles légales en vigueur.

En ce qui concerne les heures supplémentaires à réaliser en semaine (du lundi au vendredi), les salariés concernés en seront informés au moins 48H à l'avance.

Les heures supplémentaires le samedi devront rester exceptionnelles et faire l'objet d'une présentation motivée par le Service demandeur à l'ensemble du personnel concerné.

Les explications présentées devront notamment justifier du besoin de faire appel à des heures supplémentaires le samedi, la nature de l'exigence opérationnelle nécessitant ce recours et le nombre de salariés potentiellement concernés.

Si le besoin de réaliser des heures supplémentaires sur le samedi est confirmé, il sera fait exclusivement appel au volontariat.

Les salariés concernés en seront informés le plus tôt possible, et au moins 1 semaine à l'avance. En cas d'urgence, ce délai pourra être exceptionnellement ramené à 48H sous réserve que l'urgence soit motivée par le service demandeur.

Par ailleurs, et afin d'assurer le bon suivi du nombre de volontaires à chaque samedi travaillé et s'assurer que ce dispositif de volontariat est efficient face aux enjeux opérationnels de la société, les directions concernées feront

le bilan des heures attendues et le nombre réel d'heures réalisées sur volontariat. Un suivi mensuel sera effectué et présenté en CSE.

Les heures effectuées le samedi seront indemnisées selon le barème des heures supplémentaires. De plus, il sera attribué une prime exceptionnelle de 100€ bruts pour une journée de travail le samedi (hors personnel en astreinte déjà indemnisé par un régime spécifique). Dans la mesure où un salarié a été mobilisé pour travailler un samedi et que cette journée n'est finalement pas travaillée à la demande du responsable hiérarchique, le salarié percevra une indemnisation de 50€ bruts.

Le travail le samedi fera également l'objet d'un remboursement des indemnités kilométriques en fonction de la distance aller/retour domicile-travail réellement effectuée, avec un plancher minimum de 20km aller/retour. Dès lors que la journée entière du samedi est travaillée, et afin de compenser l'absence de service de restauration collective le samedi, le salarié concerné bénéficie d'une indemnité de repas d'un montant de 12,37€ brut (au 1er janvier 2022).

Dans le cas où un salarié aurait engagé des frais de réservation sur la journée du samedi (réservation non modifiable et non remboursable), l'entreprise analysera la situation au cas par cas.

Si les fonctions et l'exercice des missions le permettent, le recours à l'astreinte devra être actionné. Par ailleurs, le recours au télétravail devra être privilégié pour le travail le samedi.

5.2 Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel des heures supplémentaires est fixé à 220 heures par année civile et par salarié en application des dispositions légales et conventionnelles.

Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de l'horaire hebdomadaire de 37 heures et 30 minutes sur demande expresse du responsable hiérarchique, à l'exception des heures supplémentaires accomplies dans le cadre de travaux urgents énumérés à l'article L.3132-4 du Code du travail.

Les heures supplémentaires récupérées ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires selon l'article L.3121-25.

5.3 Contreparties aux heures supplémentaires

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 25% pour les 8 premières heures et 50% pour les heures suivantes, selon les dispositions légales en vigueur.

Ces heures sont par principe payées. Cependant à la demande du salarié, il sera possible de récupérer les heures sous forme de repos, au lieu du paiement.

TITRE 5 – TRAVAIL EN EQUIPE 2x7

Article 6 : Organisation du travail en Equipe 2x7

Le travail en équipe 2x7 consiste à faire travailler sur une période donnée deux personnes successivement sur le même poste de travail. La polyvalence des opérateurs pourra conduire selon les besoins à ce qu'ils interviennent ponctuellement sur d'autres centres de charge.

6.1 Rythmes de travail

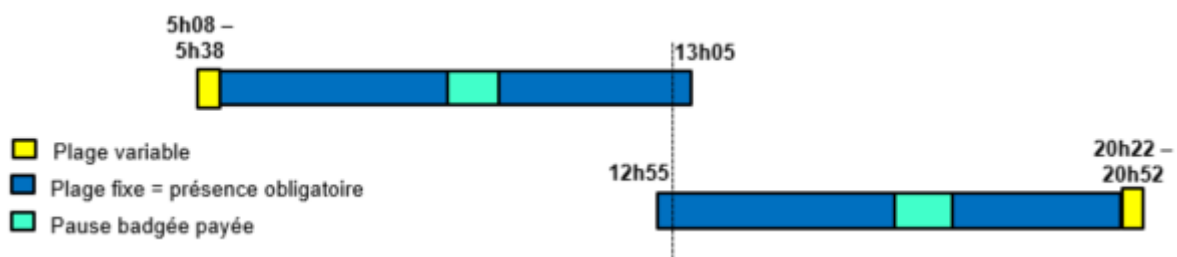
Le personnel en équipe 2x7 travaille selon une organisation en cycle de semaines en horaire du matin et du soir. Les parties conviennent que les rotations sont obligatoires et sur des semaines complètes. Cette rotation à la semaine pourra être modifiée de manière concertée au regard du souhait des collaborateurs, des impératifs de production et sous réserve du principe d'équité dans la répartition des cycles.

Les horaires du matin et du soir sont réalisés pendant 5 jours consécutifs du lundi au vendredi.

6.2 Horaires de travail de référence

Afin de libérer le même nombre de jours de RTT par an que le personnel à la journée et de tenir compte des contraintes spécifiques liées aux horaires d'équipe et à l'obligation de prendre une pause de 20 minutes consécutives, le temps de travail effectif réalisé par semaine est fixé à 36 heures et 25 minutes et le temps de présence est fixé à 38 heures et 30 minutes.

Les horaires de travail pour le personnel en équipe sont organisés comme suit :



Pour des nécessités de passation de consignes, le personnel en 2x7 ne pourra utiliser l'horaire variable que lorsqu'il sera en début de vacation de l'équipe du matin, ou en fin de vacation de l'équipe du soir.

Ces horaires intègrent 5 minutes de prise de poste par jour ainsi qu'un temps de pause de 20 minutes consécutives par poste, qui sont indemnisées mais non décomptées comme temps de travail effectif.

Les modalités d'alimentation et d'utilisation du compteur crédit/débit dans le cadre de l'horaire variable sont identiques à celles prévues pour le personnel à la journée à l'article 3.2.

6.3 Délai de prévenance

Pour la mise en œuvre comme pour l'arrêt des équipes 2x7, les salariés concernés en seront informés le plus tôt possible, et au moins 2 semaines à l'avance.

6.4 Heures supplémentaires

Les règles concernant les heures supplémentaires sont identiques à celles prévues pour le personnel à la journée à l'article 5.

Article 7 : Indemnisation du travail en Equipe 2x7

Il existe deux catégories de personnel bénéficiant d'une prime d'équipe et d'une indemnité de panier conformément à la note interne sur les Modalités d'attribution de la prime d'équipe et de l'indemnité de panier du 22 décembre 2021 :

- Les équipiers temporaires
- Les équipiers permanents

A la date de signature du présent accord, la prime panier de jour est réévaluée à 6,10 € par jour travaillé en horaire d'équipe.

7.1 Equipier temporaire

Un équipier temporaire est une personne qui peut, pour des raisons d'organisation du travail, être amenée à passer d'un horaire de journée en horaire d'équipe pendant une période de courte ou moyenne durée.

Les jours travaillés en horaire d'équipe donnent lieu au paiement d'une prime d'équipe journalière et d'une indemnité de panier journalière.

7.2 Equipier permanent

Il s'agit d'un salarié dont le poste est organisé en cycle d'équipe sur une longue durée. Le passage d'équipe provisoire à équipe de longue durée s'effectue dès lors que 2 mois continus d'équipe ont été réalisés et si l'organisation du travail nécessite sa poursuite.

Chaque salarié qui est dans le dispositif d'équipe 2x7 permanent perçoit une prime d'équipe mensuelle et une indemnité de panier journalière.

7.3 Congés spécifiques

Il est accordé aux équipiers 2x7, visés par le présent accord, un congé spécifique lié au nombre de paniers de jour versés à partir de la date d'entrée en vigueur de l'accord :

- ✓ 1 jour de repos tous les 150 paniers de jour versés.

TITRE 6 – TRAVAIL EN EQUIPE 3x7

Article 8 : Organisation du travail en Equipe 3x7

Le travail en équipe 3x7 consiste à faire travailler sur une période donnée trois personnes successivement sur le même poste de travail au cours d'une même période de vingt-quatre heures. La polyvalence des opérateurs pourra conduire selon les besoins à ce qu'ils interviennent ponctuellement sur d'autres centres de charge.

8.1 Rythmes de travail

Le personnel en 3x7 travaille selon une organisation en cycle de semaines en horaire du matin, de semaines en horaire du soir et de semaines en horaire de nuit.

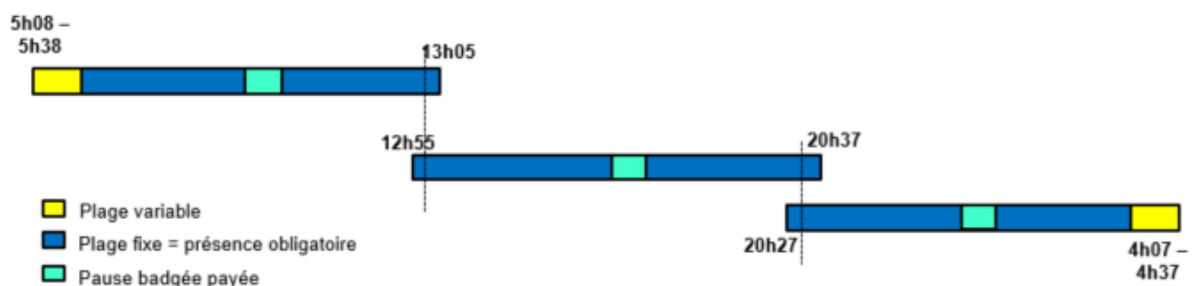
Les parties conviennent que les rotations sont obligatoires et sur des semaines complètes, soit entre 2 et 4 semaines de rotation ou de manière concertée au regard du souhait des collaborateurs et sous réserve du principe d'équité dans la répartition des cycles.

Les parties conviennent que le passage en équipe 3x7 s'entend pour une durée minimum de 2 mois. Un délai minimum d'un mois devra être respecté entre deux périodes de nuit.

8.2 Horaires de travail de référence

Le salarié effectuant l'horaire d'équipe en 3x7 bénéficie d'une réduction du temps de travail, portant ainsi sa durée hebdomadaire de travail à 30 heures pour les postes de nuit, et à 36 heures et 25 minutes pour les postes du matin et d'après-midi.

Les modalités d'application des horaires du personnel de nuit sont les suivantes :



Pour des nécessités de passation de consignes, le personnel en 3x7 ne pourra utiliser les modalités de l'horaire variable pratiqué pour le personnel en 2x7 que lorsqu'il sera en début de vacation en équipe du matin, ou en fin de vacation de l'équipe de nuit.

Ces horaires intègrent 5 minutes de prise de poste par jour ainsi qu'un temps de pause de 20 minutes consécutives par poste, qui sont indemnisées mais non décomptées comme temps de travail effectif.

Les modalités d'application d'alimentation et d'utilisation du compteur crédit/débit dans le cadre de l'horaire variable sont identiques à celles prévues pour le personnel à la journée à l'article 3.2.

8.3 Délai de prévenance

Pour la mise en œuvre du travail de nuit, les salariés concernés seront informés le plus tôt possible, et au moins 2 semaines à l'avance.

Concernant le personnel en équipe 3x7, il sera fait appel prioritairement et, dans toute la mesure du possible, au volontariat pour pourvoir les postes de nuit. Dans le cas où le volontariat serait insuffisant au regard des besoins exprimés par l'entreprise, il sera fait application du dispositif conventionnel de la Métallurgie en vigueur.

Dans tous les cas, il sera vérifié que l'affectation à un poste de nuit est compatible avec :

- les obligations familiales telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante,
- les responsabilités sociales,
- les possibilités de transport de l'intéressé.

Concernant le personnel féminin, la salariée enceinte ou ayant accouché bénéficiera d'une impossibilité d'affectation à un poste de nuit du début de sa grossesse jusqu'à la fin du sixième mois après la fin de son congé maternité.

8.4 Heures supplémentaires

Les règles concernant les heures supplémentaires sont identiques à celles prévues pour le personnel en équipe 2x7, l'équipier de nuit n'étant pas concerné par les heures supplémentaires.

Article 9 : Indemnisation du travail en Equipe 3x7

9.1 Rémunération et majoration

Le personnel en équipe 3x7 bénéficie d'une rémunération basée sur la même durée de travail que le personnel en équipe 2x7 et d'un même nombre de jours de RTT par an que l'ensemble du personnel. Il bénéficie d'une prime d'équipe et d'une indemnité de panier conformément à la note interne sur les Modalités d'attribution de la prime d'équipe et de l'indemnité de panier du 22 décembre 2021.

En plus de la rémunération, une majoration est payée pour chaque heure travaillée en horaire de nuit entre 21h00 et 6h00. Son montant est fixé à 50% du salaire horaire perçu par l'intéressé pendant cette période.

9.2 Congés spécifiques pour les travailleurs de nuit

Il est accordé aux équipiers 3x7 en nuit, visés par le présent accord, un congé spécifique lié au nombre de paniers de nuit :

- ✓ 1 jour de repos tous les 150 paniers de nuit versés.

Pour la comptabilisation du nombre de paniers ouvrant droit à ce congé spécifique, il sera tenu compte du nombre de paniers de nuits cumulés au titre du précédent accord sur le travail de nuit.

9.3 Sortie du dispositif

Selon les nécessités du service et d'organisation de l'activité, les salariés en équipe 3x7 peuvent être amenés à travailler en horaire d'équipe 2x7 ou à la journée. En cas de changement d'horaire à l'initiative de la Direction, les salariés concernés seront informés de ce changement le plus tôt possible, et au moins 2 semaines à l'avance.

Les modalités ci-dessous ont pour fondement la prise en compte des conséquences financières, à l'initiative de la Direction, d'un arrêt des nuits. Ces modalités concernent exclusivement les primes mentionnées à l'article 10.1 ci-dessus, à l'exclusion des autres modalités financières relatives au travail de nuit.

Les modalités ci-dessous sont appliquées à la condition qu'une période continue minimum de 2 mois en équipe 3x7 soit réalisée.

➤ **Passage de 3x7 en 2x7**

Maintien de la différence entre les primes respectives de ces 2 horaires à 100 %, à hauteur du nombre de mois travaillé en horaire de nuit dans la limite de 3 mois.

Le total des primes de nuit pris en compte pour les calculs ci-dessus correspondra à la moyenne des primes de nuit perçues au cours 3x7 mois précédant le changement dans la limite de 3 mois.

➤ **Passage de nuit à la journée**

Maintien de la prime de nuit à 100 %, à hauteur du nombre de mois travaillés en horaire d'équipe 3x7 dans la limite de 3 mois.

Le total des primes pris en compte pour les calculs ci-dessus correspondra à la moyenne des primes en équipe 3x7 perçues au cours des mois précédant le changement dans la limite de 3 mois.

Article 10 : Surveillance Médicale

Il est rappelé que ne peuvent être affectés à un poste de nuit que les salariés dont l'état de santé le permet. L'affectation à un poste de nuit est précédée d'un examen par le médecin du travail qui atteste de l'aptitude à l'affectation de nuit.

Une visite de contrôle a lieu une fois par an ou à tout moment à la demande du salarié.

Le médecin du travail est consulté sur les projets de mise en place et de modifications de l'organisation du travail de nuit.

Article 11 : Rôle du CSE

Le CSE est consulté sur les projets de mise en place et de modification de l'organisation du travail de nuit.

Article 12 : Reprise d'un poste en horaire 2x7 ou de jour

Le salarié occupant un poste de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste en horaire d'équipe 2x7 ou de jour bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

Cette clause sera particulièrement examinée pour les demandes émanant du personnel âgé de 50 ans et plus.

Elle sera également particulièrement examinée pour les demandes de salariés qui, pendant un minimum de 15 ans, auront suivi un horaire de nuit.

Article 13 : Jours fériés / congés

Les heures travaillées un jour férié, par l'équipe de nuit achevant son poste de travail commencé le jour précédent, sont rémunérées avec une majoration de 100 % en lieu et place de la majoration de 50 % prévue à l'article 10.1.

Il n'y a pas de prise de poste de nuit un jour férié. Il n'y a pas de prise de poste de nuit la veille du 1er mai.

Le personnel travaillant en équipe de nuit bénéficie du même nombre de jours fériés et de ponts que le personnel travaillant en horaire de jour.

La détermination des droits à congés s'effectue selon la réglementation en vigueur et est indépendante de l'horaire effectué.

Les modalités de prise de congés, en particulier en cas de prise d'une semaine complète de congés payés, ne peuvent avoir pour conséquence d'avantager ou de désavantager le personnel travaillant la nuit dans le cadre du présent accord. Ainsi une absence d'une semaine pour congés payés est comptabilisée dans tous les cas à hauteur de 5 jours de congés payés.

TITRE 7 – TRAVAIL DE NUIT

Article 14 : Définition du travail de nuit

Le travail de nuit est celui qui est effectué entre 21h00 et 6h00 du matin.

Est considéré comme travailleur de nuit, conformément au dispositif conventionnel de la Métallurgie en vigueur, le salarié qui :

- accomplit au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins trois heures de travail effectif de nuit. L'horaire de travail est alors habituel et se répète d'une semaine à l'autre
- ou qui effectue sur une période de 12 mois consécutifs au moins 320 heures de travail effectif de nuit.

Article 15 : Recours au travail de nuit

Le travail en poste de nuit consiste à effectuer des cycles complets en nuit. Il sera fait appel uniquement au volontariat pour pourvoir ce type de poste en nuit.

15.1 Rythmes de travail

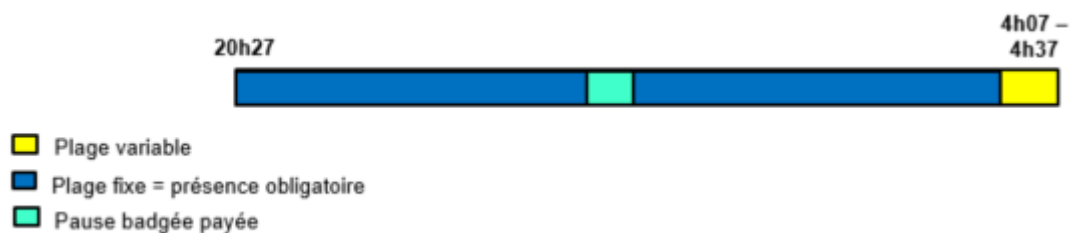
Les horaires de nuit sont réalisés pendant 4 nuits consécutives.

Les parties conviennent que le passage en horaire de nuit s'entend pour une durée minimum de 2 mois. Un délai minimum d'un mois devra être respecté entre deux périodes de nuit.

15.2 Horaires de travail de référence

Le salarié effectuant les horaires de nuit bénéficie d'une réduction du temps de travail, portant ainsi sa durée hebdomadaire de travail à 30 heures.

Les modalités d'application des horaires du personnel de nuit sont les suivantes :



Pour des nécessités de passation de consignes, le personnel de nuit ne pourra utiliser les modalités de l'horaire variable que lorsqu'il sera en fin de vacation de l'équipe de nuit.

Ces horaires intègrent 5 minutes de prise de poste par jour ainsi qu'un temps de pause de 20 minutes consécutives par poste, qui sont indemnisées mais non décomptées comme temps de travail effectif.

Les modalités d'application d'alimentation et d'utilisation du compteur crédit/débit dans le cadre de l'horaire variable sont identiques à celles prévues pour le personnel à la journée à l'article 3.2.

15.3 Délai de prévenance

Pour la mise en œuvre du travail de nuit, les salariés concernés seront informés le plus tôt possible, et au moins 2 semaines à l'avance. Il sera fait appel uniquement au volontariat pour pourvoir ce type de poste en nuit.

15.4 Heures supplémentaires

L'équipier de nuit n'est pas concerné par les heures supplémentaires.

Article 16 : Indemnisation du travail de nuit

16.1 Rémunération et majoration

Le personnel de nuit bénéficie d'une rémunération basée sur la même durée de travail que le personnel en équipe 2x7 et d'un même nombre de jours de RTT par an que l'ensemble du personnel.

Il bénéficie d'une prime spécifique de nuit, conformément à la note interne sur les Modalités d'attribution de la prime d'équipe et de l'indemnité de panier du 22 décembre 2021, au titre de chaque semaine complète travaillée en horaire de nuit.

En plus de la rémunération, une majoration est payée pour chaque heure travaillée en horaire de nuit entre 21h00 et 6h00. Son montant est fixé à 50% du salaire horaire perçu par l'intéressé pendant cette période.

16.2 Congés spécifiques pour les travailleurs de nuit

Il est accordé aux travailleurs de nuit, visés par le présent accord, un congé spécifique lié au nombre de paniers de nuit :

- ✓ 1 jour de repos tous les 150 paniers de nuit versés.

Pour la comptabilisation du nombre de paniers ouvrant droit à ce congé spécifique, il sera tenu compte du nombre de paniers de nuits cumulés au titre du précédent accord sur le travail de nuit.

16.3 Sortie du dispositif

Selon les nécessités du service et d'organisation de l'activité, les salariés de nuit peuvent être amenés à travailler en horaire d'équipe ou à la journée. En cas de changement d'horaire à l'initiative de la Direction, les salariés concernés seront informés de ce changement le plus tôt possible, et au moins 2 semaines à l'avance.

Les modalités ci-dessous ont pour fondement la prise en compte des conséquences financières, à l'initiative de la Direction, d'un arrêt des nuits. Ces modalités concernent exclusivement les primes mentionnées à l'article 10.1 ci-dessus, à l'exclusion des autres modalités financières relatives au travail de nuit.

Les modalités ci-dessous sont appliquées à la condition qu'une période continue minimum de 2 mois en nuit soit réalisée.

➤ **Passage de nuit en 2x7**

Maintien de la différence entre les primes respectives de ces 2 horaires à 100 %, à hauteur du nombre de mois travaillé en horaire de nuit dans la limite de 3 mois.

Le total des primes de nuit pris en compte pour les calculs ci-dessus correspondra à la moyenne des primes de nuit perçues au cours des mois précédant le changement dans la limite de 3 mois.

➤ **Passage de nuit à la journée**

Maintien de la prime de nuit à 100 %, à hauteur du nombre de mois travaillés en horaire de nuit dans la limite de 3 mois.

Le total des primes de nuit pris en compte pour les calculs ci-dessus correspondra à la moyenne des primes de nuit perçues au cours des mois précédant le changement dans la limite de 3 mois.

Article 17 : Surveillance Médicale

Il est rappelé que ne peuvent être affectés à un poste de nuit que les salariés dont l'état de santé le permet. L'affectation à un poste de nuit est précédée d'un examen par le médecin du travail qui atteste de l'aptitude à l'affectation de nuit.

Une visite de contrôle a lieu une fois par an ou à tout moment à la demande du salarié.

Le médecin du travail est consulté sur les projets de mise en place et de modifications de l'organisation du travail de nuit.

Article 18 : Rôle du CSE

Le CSE est consulté sur les projets de mise en place et de modification de l'organisation du travail de nuit.

Article 19 : Reprise d'un poste en horaire d'équipe ou de jour

Le salarié occupant un poste de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste en horaire d'équipe ou de jour bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

Cette clause sera particulièrement examinée pour les demandes émanant du personnel âgé de 50 ans et plus.

Elle sera également particulièrement examinée pour les demandes de salariés qui, pendant un minimum de 15 ans, auront suivi un horaire de nuit.

Article 20 : Jours fériés / congés

Les heures travaillées un jour férié, par un équipier de nuit achevant son poste de travail commencé le jour précédent, sont rémunérées avec une majoration de 100 % en lieu et place de la majoration de 50 % prévue à l'article 10.1.

Il n'y a pas de prise de poste de nuit un jour férié. Il n'y a pas de prise de poste de nuit la veille du 1er mai.

Le personnel travaillant en poste de nuit bénéficie du même nombre de jours fériés et de ponts que le personnel travaillant en horaire de jour.

La détermination des droits à congés s'effectue selon la réglementation en vigueur et est indépendante de l'horaire effectué.

Les modalités de prise de congés, en particulier en cas de prise d'une semaine complète de congés payés, ne peuvent avoir pour conséquence d'avantager ou de désavantager le personnel travaillant la nuit dans le cadre du présent accord. Ainsi une absence d'une semaine pour congés payés est comptabilisée dans tous les cas à hauteur de 5 jours de congés payés.

TITRE 8 – EQUIPE DE SUPPLEANCE SAMEDI-DIMANCHE

Article 21 : Organisation du travail en équipe de suppléance

21.1 Principe

Pour assurer une continuité de production, les employeurs du secteur industriel peuvent avoir recours au dispositif de l'équipe de suppléance selon l'article L. 3132-16 du Code du travail.

Le rôle de l'équipe de suppléance est de remplacer les salariés de l'équipe de semaine, le samedi et le dimanche, pendant leurs jours de repos ou congés collectifs, qu'il s'agisse du jour de repos hebdomadaire, des jours fériés, des congés annuels ou des jours de réduction du temps de travail (RTT) pris collectivement.

Il sera fait appel uniquement au volontariat pour pourvoir les postes d'équipe de suppléance. Le passage en équipe de suppléance fera l'objet d'un avenant au contrat de travail qui mentionnera la date de début et la date de fin.

21.2 Temps de travail

La durée du travail hebdomadaire est aménagée en deux fractions de 12 heures intégrant chacune deux pauses de 30 minutes payées.

Le personnel en équipe de suppléance pourra utiliser les modalités de l'horaire variable tout en garantissant que la durée du travail ne dépasse pas 12 heures par jour. Les modalités d'application des horaires du personnel en équipe de suppléance sont les suivantes :



Pour le personnel intégrant le dispositif d'équipe de suppléance, le dernier jour de travail sera le mardi précédent la mise en équipe de suppléance.

Pour un retour en horaire de semaine, le premier jour de travail du salarié en horaire d'origine sera le jeudi suivant immédiatement la fin du régime des horaires de suppléance.

21.3 Délai de prévenance

Pour la mise en œuvre des équipes de suppléance, les salariés concernés en seront informés le plus tôt possible, et au moins 2 semaines à l'avance.

A la fin de la période en équipe de suppléance, les intéressés retrouveront leur poste ou un poste similaire et percevront une rémunération dans les conditions définies dans le contrat initial.

21.4 Congés et absences

Le décompte d'une journée d'absence (samedi ou dimanche) correspond à 2,5 jours ouvrés d'absences.

21.5 Accès à la formation

Les salariés en équipe de suppléance bénéficient, en matière de formation, des mêmes droits que les salariés travaillant en horaire de semaine. Ils feront l'objet d'un examen particulier par le service formation qui s'assurera que le salarié peut bénéficier des mêmes dispositions que le personnel en horaire de semaine.

Article 22 : Indemnisation du travail en équipe de suppléance

La rémunération applicable aux équipes de suppléance correspond à 24 heures payées 36 heures au titre de la majoration de 50% versées pour le travail de samedi-dimanche.

La majoration de 50% est exclusive de toute autre majoration conventionnelle existante et elle ne s'applique pas lorsque les salariés de fin de semaine sont amenés à remplacer les salariés de semaine.

Une indemnité de panier est versée aux salariés pour chaque poste de travail réalisé en équipe de suppléance, son montant est de 12,37€ brut.

Son principe et ses modalités de versement sont les mêmes que défini dans la note interne sur les Modalités d'attribution de la prime d'équipe et de l'indemnité de panier du 22 décembre 2021.

Pour les salariés en équipe de suppléance, le nombre de jours de Réduction du Temps de Travail (RTT) sera proratisé en fonction de la date d'entrée et de sortie dans le nouvel horaire.

En cas de présence exceptionnelle en semaine à la demande de la Direction (par exemple en raison des visites médicales, des formations..) le salarié peut choisir le paiement ou la récupération de ce temps.

TITRE 9 – MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Afin de répondre aux caractéristiques particulières de l'activité des différents services de l'entreprise qui connaissent des variations de charge suivant les semaines du mois ou les mois de l'année, un dispositif permettant un décompte de l'horaire de travail sur l'année, appelé modulation, est mis en place dans les conditions suivantes.

Article 23 : Période de décompte de l'horaire et durée du travail

Dans le cadre de cette organisation du temps de travail, l'horaire hebdomadaire des salariés concernés augmente ou diminue d'une semaine à l'autre, en fonction de la charge de travail, dans le cadre d'une période de 12 mois. Cette période débute le 1er janvier et se termine le 31 décembre de l'année N.

La modulation du temps de travail permet de compenser les heures de travail effectuées au-delà de la durée collective du travail de l'entreprise et les heures effectuées en deçà de cette durée, pour autant que la durée n'excède pas, au cours d'une période de douze mois consécutifs, un maximum de 1 590 heures de travail effectif pour un collaborateur à temps complet.

La durée annuelle du travail ainsi définie sera proratisée pour les salariés entrés ou sortis de l'entreprise en cours d'année.

Article 24 : Organisation de la modulation

Les variations de volume et de répartition de l'horaire de travail peuvent être collectives et/ou individuelles, en fonction des variations de la charge de travail des entités concernées par cette organisation du travail.

La modulation est gérée par deux compteurs de crédit/débit qui se répartissent comme suit :

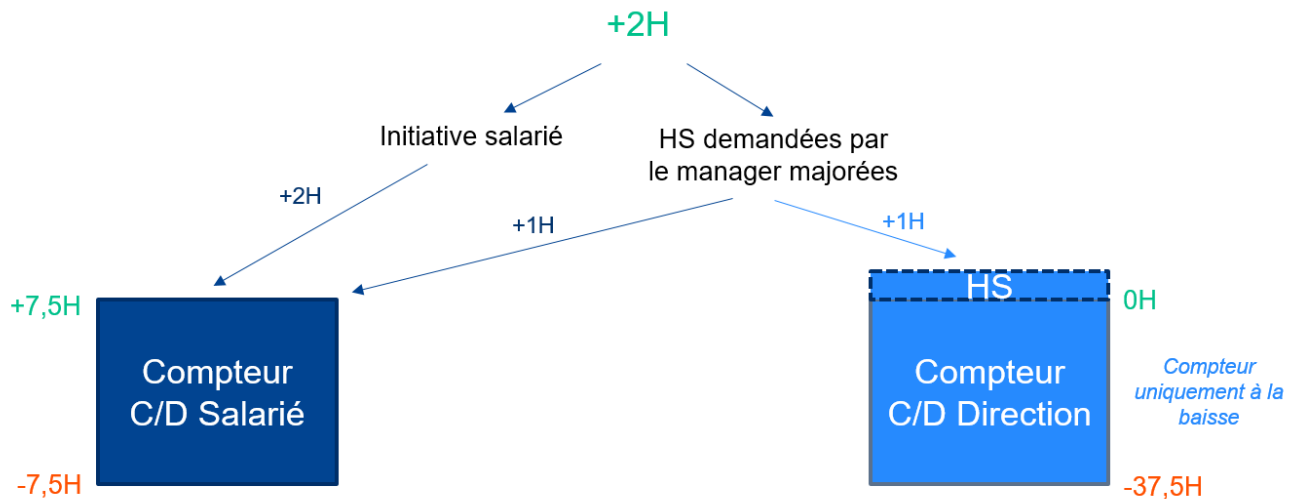
- **Compteur Salarié** : +/- 7,5H seront à la disposition du salarié ;
- **Compteur Direction** : 0H/-37,5H seront à la disposition de l'employeur (en cumulé sur l'année).

24.1 Fonctionnement des compteurs

Si des heures sont accomplies au-delà de la durée collective de travail, elles sont réparties dans les compteurs crédit/débit :

- Lorsque ce sont des **heures personnelles** à l'initiative du salarié dans le cadre du dispositif d'horaires variables, ces heures s'incrémentent dans le compteur crédit/débit du salarié au taux normal. Les modalités d'application d'alimentation et d'utilisation du compteur crédit/débit dans le cadre de l'horaire variable sont identiques à celles prévues pour le personnel à la journée à l'article 3.2.
- Lorsque ce sont des **heures supplémentaires** demandées par l'employeur, elles sont majorées et viennent alimenter à parts égales le compteur crédit/débit du salarié et le compteur crédit/débit direction (50%/50%). Lorsqu'un compteur a déjà atteint le maximum des bornes définies ci-dessus, les heures supplémentaires viendront alimenter l'autre compteur.
 - o Ainsi, les heures majorées envoyées dans le compteur du salarié seront des heures à récupérer,

- Les heures majorées envoyées dans le compteur direction seront immédiatement payées si le compteur n'est pas en débit ou permettront de réalimenter le compteur jusqu'à 0H pour un paiement des heures immédiates.
- Ci-dessous un exemple pour illustrer les deux compteurs :



A contrario, si le nombre d'heures effectuées est inférieur à la durée collective de travail, les heures sont imputées dans les compteurs crédit/débit correspondants :

- Lorsque ce sont des heures **à l'initiative du salarié** cela vient exclusivement imputer le compteur salarié.
- Lorsque ce sont des heures **à l'initiative de l'employeur** cela vient exclusivement imputer le compteur direction.

24.2 Utilisation du crédit d'heures à la disposition du salarié

Les modalités d'alimentation et d'utilisation du compteur crédit/débit dans le cadre de l'horaire variable sont identiques à celles prévues pour le personnel à la journée à l'article 3.2.

24.3 Utilisation du crédit d'heures à la disposition de l'employeur

Ce crédit d'heures peut être utilisé en cas de baisse ponctuelle de charge ou aléas de production, avec un délai de prévenance de 5 jours. Ce délai pourra être réduit en cas d'impérieuse nécessité liée à l'activité.

Ce crédit d'heures pourra être utilisé en journée, demi-journée ou heures.

L'utilisation du compteur peut amener à un débit dans la limite de -37,5H par an par salarié.

Dans le cas où le compteur de débit de l'employeur n'est pas nul au 31 décembre, cette valeur ne sera pas reportée sur le compteur de l'année N+1.

24.4 Information du salarié

Le salarié pourra consulter les deux compteurs de crédit/débit salarié et direction dans l'outil de gestion du temps.

Un bilan de la modulation sera partagé chaque trimestre avec le service des Ressources Humaines afin de s'assurer de sa bonne application.

Article 25 : Rémunération

25.1 Rémunération en cours de période

Afin d'assurer aux salariés une rémunération mensuelle régulière, indépendante de l'horaire réellement effectué, celle-ci est lissée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de 37 heures et 30 minutes pour les salariés à temps complet.

Les heures supplémentaires du compteur direction seront immédiatement payées, avec la majoration correspondante, si le compteur n'est pas en débit ou permettront de réalimenter le compteur jusqu'à 0H pour un paiement des heures immédiates.

En période dite de faible activité, les heures effectuées en-dessous de la durée collective de travail, ou de la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, n'ont pas la nature d'heures ouvrant droit à l'indemnisation prévue au titre de l'activité partielle.

Article 26 : Activité partielle

En cas de baisse d'activité en cours de période de modulation, l'employeur pourra, après consultation du Comité Social et Economique, interrompre le décompte annuel du temps de travail.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions prévues par le Code du travail, l'employeur adressera une demande d'application du régime d'activité partielle.

Le débit d'heures éventuel constaté au moment de l'interruption du décompte annuel serait alors gelé avant l'application des mesures de chômage partiel et récupéré ultérieurement lorsque la reprise de l'activité le permettrait et en tout état de cause probablement au-delà de la période initiale de modulation annuelle.

TITRE 10 – TEMPS PARTIEL

Article 27 : Organisation du temps partiel

27.1 Principe

Les salariés pourront demander, avec l'accord de leur responsable hiérarchique, une durée du contrat de travail inférieure à 37 heures et 30 minutes. La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée conformément au code du travail à 24 heures minimum par semaine.

Une demande écrite devra être adressée au service des Ressources Humaines au moins 3 mois avant la date souhaitée, et préciser la date envisagée de mise en œuvre, la durée et la répartition du travail souhaitée.

Une réponse devra être apportée par l'employeur dans un délai d'un mois suivant la réception de la demande.

En cas de refus, celui-ci devra être motivé. En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail devra formaliser les conditions retenues.

27.2 Rémunération

La rémunération des salariés qui passent à temps partiel est calculée au prorata du nouveau temps de travail contractuel.

27.3 Heures complémentaires

Les salariés à temps partiel pourront être amenés à effectuer des heures complémentaires à la demande de l'employeur.

Ces heures complémentaires pourront être effectuées dans la limite du tiers (1/3) de la durée contractuelle, sans pouvoir porter la durée hebdomadaire du travail accomplie au niveau de la durée du travail conventionnelle.

Les heures complémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de :

- 10% pour les heures comprises dans le dixième de la durée contractuelle ;
- 25% pour les heures comprises entre le dixième et le tiers de la durée contractuelle.

27.4 Egalité de traitement

Pour ces salariés à temps partiel, un prorata temporis des jours de RTT est effectuée en fonction de l'horaire contractuel pratiqué et en cas d'entrée et de sortie dans la société en cours d'année.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise.

TITRE 11 – EMPLOI

La Direction s'engage, sur l'année 2023, à embaucher 10 opérateurs en CDI au sein des ateliers de la Direction industrielle.

TITRE 12 – DISPOSITIONS FINALES

Article 28 – Prise d'effet et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toutes les mesures entrent en vigueur dès la signature du présent accord, à l'exception des mesures horaires nécessitant un développement de l'outil. Compte tenu du délai incompressible pour tenir compte des modifications du logiciel de gestion des temps, ces mesures horaires entreront en vigueur au cours du premier semestre 2023.

Article 29 – Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions suivantes :

- Chaque partie signataire ou adhérente peut, à tout moment, demander la révision de tout ou partie du présent accord, en adressant par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à chacune des autres parties à l'accord, un document exposant les motifs de sa demande, l'indication des dispositions à réviser et les nouvelles mesures proposées ;
- Dans un délai maximum d'un mois suivant la réception de ce courrier, les parties ouvrent une négociation en vue de la révision des dispositions de l'accord. En cas de signature d'un avenant de révision, les dispositions de l'avenant de révision se substitueront de plein droit, en tout ou partie, à celles de l'accord initial à la date expressément prévue, ou à défaut, à la date du jour suivant le dépôt de l'avenant, selon les dispositions du Code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 30 – Commission de suivi

Il est institué une commission paritaire de suivi de l'accord, composée de :

- Deux représentants par organisation syndicale signataire de l'accord,
- Deux représentants de la Direction

Cette commission se réunit annuellement pour faire le point sur l'application de cet accord.

Elle sera également réunie à la demande de l'une au moins des parties signataires, pour régler de façon concertée les modalités ou les difficultés d'application ou d'interprétation de cet accord.

Article 31 - Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé, à l'initiative de la Direction, auprès de la DDETS en version électronique, ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Toulouse par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Fait à Toulouse, le

Pour la Société,

M. Pierre-Emmanuel GOLL, Directeur des Ressources Humaines

Pour la C.F.E.-C.G.C.

Mme Cécile SAINTE-MARIE

M. Rodolphe HEINTZMANN

Pour la C.G.T.

M. Jean-Baptiste
BERROTE-BORDENAVE

M. Marc MONTAL