

ACCORD D'ENTREPRISE
SUR LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

REUNION PARITAIRE DU 25 FEVRIER 1982

Entre :

- la Direction Générale de CEGEDUR, d'une part,
- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

I - LA REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL

11 - Réduction de la durée effective du travail à CEGEDUR

- 111 - A compter du 1er mars 1982, le temps de présence hebdomadaire moyen est ramené de 40 h à 39 h.
- 112 - A compter du 1er janvier 1983, le temps de présence hebdomadaire moyen sera ramené de 39 h à 38 h 30 minutes.

A cette date du 1er janvier 1983, l'horaire de présence de principe sera de 38 h 30, correspondant à un temps de travail effectif minimum (hors l'arrêt d'une demi-heure pour casse-croûte par poste) de :

- * 38 h 30 minutes pour le personnel en journée normale ;
- * 36 h pour le personnel posté en 2 x 8 et 3 x 8.

12 - Compensation pécuniaire

- 121 - La réduction d'horaire prévue au paragraphe 111 donne lieu au maintien du salaire correspondant du 31 janvier 1982, à l'exclusion des nouvelles majorations instituées par l'ordonnance du 16 janvier 1982 pour la quarantième heure.

La compensation pécuniaire du passage du forfait horaire mensuel de 174 h, correspondant à 40 h par semaine, à un forfait mensuel de 169,58 h, correspondant à 39 h par semaine, est faite au niveau de la rémunération mensualisée.

.../

17
OC
H
D

122 - Pour la réduction d'horaire prévue au paragraphe 112, la compensation pécuniaire du passage du forfait horaire mensuel de 169,58 h, correspondant à 39 h par semaine, à un forfait horaire mensuel de 167,41 h, correspondant à 38 h 30 par semaine, sera faite à 80 % au niveau de la rémunération mensualisée.

Mais, afin que cette réduction d'horaire n'entraîne pas de diminution de rémunération au niveau du salaire mensualisé, il ne sera pas opéré d'abattements sur le salaire mensualisé 169,58 h au 1er janvier 1983. La non compensation partielle consistera à diminuer la première augmentation générale de 1983 de 0,25 %.

La situation des ingénieurs et cadres, dont les contraintes d'horaire sont particulières et dont la périodicité des augmentations d'appointements est spécifique, sera examinée cas par cas en fin d'année, au regard de leur contrainte d'horaire effective.

13 - Modalités

131 - Modalités générales

* Au 1er mars 1982

La réduction d'horaire de 40 h à 39 h entre effectivement en vigueur le 1er mars 1982, selon les modalités définies aux paragraphes 132 et 133.

N.B. - La majoration pour horaire supplémentaire liée à la quarantième heure et due à la réduction de l'horaire légal en février est, à titre exceptionnel et de par la volonté commune des parties, réputée comme payée par l'attribution d'une demi-journée (4 heures) de repos à prendre au cours du premier semestre, à l'initiative du personnel, avec l'accord de l'encadrement.

Bien que le forfait mensuel horaire et la paie de février ne soient pas modifiés par la réduction de l'horaire légal, l'attribution d'une demi-journée revient donc, en fait, à une application au 1er février de la réduction d'horaire prévue au paragraphe 111.

Au 1er janvier 1983

La réduction d'horaire de 39 h à 38 h 30 entrera en vigueur au 1er janvier 1983.

L'horaire hebdomadaire excédentaire effectué au-delà de 39 h, ou à partir du 1er janvier 1983 de 38 h 30 minutes pour permettre la réduction d'horaire sous forme de jour de repos (paragraphe 132 et 133) ne donne pas lieu à paiement de majorations pour heures supplémentaires.

Les jours de repos résultant du présent paragraphe 13 ne peuvent être accolés au congé principal, sauf si ceux-ci sont collectivement affectés à des ponts.

Les Directions d'établissement s'assureront que le temps de travail, tel qu'il résulte du présent accord, soit effectivement accompli.

132 - Personnel en journée

Au 1er mars 1982 et au 1er janvier 1983

- Les réductions d'horaire prévues aux paragraphes 111 et 112 sont réalisées par une réduction journalière du travail.

. Au 1er mars 1982, la réduction journalière du travail sera de 12 minutes (correspondant à 1 heure par semaine).

. Au 1er janvier 1983, la réduction journalière du travail sera de 6 minutes (correspondant à 1/2 heure par semaine).

- Cependant, il est admis que les établissements, dans le cadre de la procédure prévue au paragraphe 42, peuvent décider de réduire l'horaire au titre de la réduction de 1982, par l'attribution de jours de repos dans la limite maximum de 3 jours.

Les jours de repos éventuels au titre de la réduction de 1982 peuvent être affectés à des ponts. Dans ce cas, ils se substituent aux jours de pont déjà existants.

Dans la mesure où l'affectation des jours de repos sur des ponts s'avérerait inopportune pour la bonne marche de l'établissement, ces jours peuvent être pris individuellement, à l'initiative du personnel, avec l'accord de leur encadrement.

133 - Personnel posté

Pour le personnel posté, sous réserve des formes particulières existantes ou nouvelles d'organisation du temps de travail prévues au chapitre 3, la réduction d'horaire est bloquée sur 5 jours de repos, en 1982, pour ramener l'horaire de 40 h à 39 h par semaine en moyenne au 1er mars 1982.

En 1983, la réduction du temps de travail d'une heure est bloquée sur 6 jours, auxquels s'ajouteront 3 jours de repos pour ramener l'horaire de 39 h à 38 h 30 minutes au 1er janvier 1983.

Ces jours de repos sont pris individuellement selon un calendrier établi par les ateliers au niveau de chaque établissement.

Les Directeurs d'Etablissement, conformément à la procédure prévue au paragraphe 42, peuvent affecter, collectivement, un ou plusieurs jours de repos par an sur des ponts, dans la limite des jours de repos qui auront été affectés sur des ponts pour le personnel en journée.

II - LA GENERALISATION DES 5 SEMAINES DE CONGES PAYES ANNUELS

21 - Dispositions générales

Chaque salarié bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée est fixée à 2 jours ouvrables et demi par mois de travail effectif ou assimilé par la loi, ou les conventions collectives. Lorsque le nombre total de jours de congé n'est pas un nombre entier, celui-ci est arrondi au nombre de jours entiers immédiatement supérieur.

La durée de ce congé, l'indemnité afférente et les modalités de ce congé sont déterminées selon les règles fixées par le chapitre III du Titre II du Livre II du Code du Travail, sous réserve des dispositions suivantes.

Les jours de congé résultant de la généralisation de la 5ème semaine de congés payés ne peuvent être accolés au congé principal et n'ouvrent pas droit aux congés supplémentaires pour fractionnement institués par l'article L 223-8.

Ils seront accordés dans les mêmes conditions que les quatre semaines de congés payés.

RP
DC
4h
A

22 - Date d'entrée en vigueur

Pour les congés de 1982, le décompte des droits aux congés supplémentaires institués par les dispositions du paragraphe précédent porte sur l'ensemble de la période de référence 1er juin - 31 mai 1982.

Cette disposition permet au personnel qui remplit les conditions de disposer, dès cette année, du plein effet de la généralisation des 5 semaines de congés payés.

23 - Prise des congés supplémentaires résultant de la généralisation de la 5ème semaine

Ces jours peuvent être accordés collectivement ou individuellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant compte des souhaits des salariés dans toute la mesure compatible avec les besoins de l'entreprise.

Il appartient donc à chaque Direction d'établissement, conformément à la procédure prévue au paragraphe 42, de fixer les modalités et dates de prise de ces congés supplémentaires selon une des modalités figurant ci-après :

- Affectation, de tout ou partie, des jours supplémentaires à des ponts.
- Affectation des jours supplémentaires à une période de fermeture de l'établissement. Les parties conviennent que cette affectation peut s'effectuer en dehors de la période légale conventionnelle de prise des congés après information et consultation préalable du Comité d'établissement.
- Prise individuelle, à l'initiative du personnel, avec accord de l'encadrement.

24 - Congés supplémentaires mis en place à CEGEDUR

241 - Congés d'ancienneté

En plus des 5 semaines de congés payés légaux, les membres du personnel autres que ceux énumérés au paragraphe 242 continuent à bénéficier des jours supplémentaires pour ancienneté de CEGEDUR PECHINEY, soit :

1 jour ouvrable	à partir de	10 ans	d'ancienneté
2 jours ouvrables	"	15 ans	"
4 " "	"	20 ans	"

RP
OC
A

242 - Congés cadres

Les congés payés légaux de 5 semaines des ingénieurs et cadres continuent à être augmentés de :

- . 2 jours ouvrables pour l'ingénieur ou cadre âgé de 30 ans et ayant 1 an de présence ;
- . 4 jours ouvrables pour l'ingénieur ou cadre âgé de 35 ans et ayant 2 ans de présence.

Les ATAM de coefficient supérieur ou égal à 335 bénéficieront pour leurs congés des dispositions prévues par le présent paragraphe pour les ingénieurs et cadres.

243 - Congés 3 x 8

Les membres du personnel ayant travaillé pendant 10 ans selon l'horaire des 3 x 8 continuent à bénéficier d'un jour ouvrable de congé supplémentaire.

244 - Autres congés

- Les autres congés pour événements familiaux sont maintenus.
- Le Vendredi Saint et la Saint Etienne demeurent chômés et payés pour l'établissement de NEUF-BRISACH.
- La journée locale d'ISSOIRE et celle d'AUBAGNE restent également chômées et payées.
- Le jour de congé supplémentaire accordé l'année d'attribution de la médaille du travail est transformé en un jour de congé accordé chaque année à partir de l'année d'obtention de la médaille du travail (dès 25 ans d'ancienneté au titre de CEGEDUR PECHINEY).

Tous les congés, quels qu'ils soient, autres que ceux énumérés ci-dessus sont intégrés dans la généralisation des 5 semaines de congés payés.

Les jours de repos correspondant dans certains établissements au passage des outils en marche, bien qu'intégrés dans la 5ème semaine de congés payés, feront l'objet d'une compensation pécuniaire individuelle pour les agents qui passent effectivement les outils en marche.

Les dispositions du présent article ne sauraient avoir pour effet de priver un salarié d'une durée totale de congés et de repos supérieure, qui découlerait de l'ensemble des dispositions actuellement applicables au niveau de l'établissement.

Ces congés supplémentaires ne sont applicables que par référence à une durée légale de 30 jours ouvrables et n'ouvrent pas droit aux congés de fractionnement.

RP
JC
HA
AA

III - LES MODALITES PARTICULIERES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ET LES MESURES D'ASSOUPLEISSEMENT

- * Dans l'esprit de l'accord national interprofessionnel du 17 juillet 1981, de l'ordonnance du Gouvernement du 13 janvier 1982 et de l'accord UIMM du 23 février 1982, les parties conviennent que les établissements, pour maintenir et renforcer la compétitivité de l'entreprise, peuvent en tant que de besoin recourir à une ou plusieurs des modalités ou mesures figurant dans le présent chapitre dans le cadre de la procédure prévue au paragraphe 42.
- * En outre, le recours à une ou plusieurs des mesures d'assouplissement énumérées ci-après doit être précédé d'une double consultation :
- consultation des organisations syndicales ;
 - consultation du personnel concerné par l'application de ces mesures d'assouplissement.
- Les mesures d'assouplissement devant faire l'objet d'une consultation renforcée sont :
- la création de postes complémentaires par rotation de personnel à l'intérieur de l'équipe dans le cadre d'un cycle et, en particulier, la création d'une quatrième équipe permettant de travailler 18 postes ;
 - la création d'équipes supplémentaires pratiquant des horaires réduits en fin de semaine ;
 - la constitution d'équipes spéciales travaillant sur 5 jours du mardi au samedi.
- * Le recours à ces mesures d'assouplissement doit reposer sur des contraintes économiques, techniques ou financières et vise essentiellement à maintenir ou à accroître le temps d'utilisation de certains outils tout en conduisant à une réduction du temps de travail du personnel.

31 - Création de postes complémentaires par recours aux heures du contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, fixé à 94 h par an et par personne, a pour but de permettre aux établissements de répondre aux fluctuations du marché et de la production.

La mise en oeuvre de ce contingent fait l'objet d'une information à l'Inspecteur du Travail et au Comité d'établissement.

Les postes supplémentaires ainsi créés se situent en priorité le samedi matin.

Toutefois, par extension de l'article L 212-6, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent de 94 h fixé par le présent article donnent lieu à un repos compensateur obligatoire dont le montant est égal à 50 % de ces heures supplémentaires.

RP DC
H.A.

32 - Le maintien des postes existants et la création de postes complémentaires par rotation du personnel à l'intérieur de l'équipe

- Pour le travail posté en 2 x 8 ou 3 x 8, le nombre de postes machine travaillés actuellement est, sauf cas exceptionnel, maintenu.
- Le nombre de postes machine travaillés peut être augmenté, si cela s'avère nécessaire. Le personnel concerné par une telle mesure bénéficie des majorations attachées éventuellement aux jours où seront effectués ces postes supplémentaires.
- Dans le cas où l'horaire de travail est établi dans le cadre d'un cycle régulier, les majorations d'heures supplémentaires s'appliquent sur la base de la durée moyenne hebdomadaire de ce cycle.
- Le personnel appelé à travailler plusieurs samedis, dans le cadre d'un cycle, voit son horaire ramené à 39 h en moyenne par le jeu de jours de repos qui sont, en principe, établis selon un calendrier d'atelier. Ces jours peuvent, éventuellement, être groupés par 2 ou 3 pour être accolés à un week-end.

N.B.-

1 - Lorsque le besoin en postes supplémentaires justifie un travail régulier en 18 postes, il peut être créé une quatrième équipe s'ajoutant aux trois équipes travaillant en 3 x 8 selon les modalités suivantes :

- La création d'une 4ème équipe en 3 x 8 permet de travailler sur 18 postes selon un cycle qui pourrait être, par exemple :

1ère semaine : 48 h	ou encore 1ère semaine : 48 h
2ème semaine : 48 h	2ème semaine : 48 h
3ème semaine : 48 h	3ème semaine : 24 h
4ème semaine : repos	4ème semaine : 24 h

Les 2 cycles ci-dessus conduisent à un horaire moyen de 36 h de temps de présence ce qui, pour porter l'horaire de présence à 38 h 30 en moyenne, nécessite la gestion de 15 jours de "remonte".

- La rémunération du personnel suivant ce régime particulier est au moins égale à celle qu'il aurait pu percevoir en suivant le régime normal de l'établissement. Il perçoit l'ensemble des majorations liées au cycle de travail et notamment les majorations liées au travail du samedi.
- Les modalités particulières de ce régime seront examinées au niveau des établissements dans le cadre de la procédure prévue au deuxième alinéa du chapitre 3 et et du paragraphe 42.

- 2 - Le cas des services entretien fera l'objet de mesures particulières dans chaque établissement pour tenir compte de l'éventuel accroissement réel de leurs contraintes par rapport à la situation actuelle.
- 3 - Les formes de travail déjà existantes, autres que le 2 x 8 ou le 3 x 8, et conduisant à travailler le samedi ou le dimanche feront l'objet, si nécessaire, d'adaptations particulières au niveau de chaque établissement dans la mesure où elles n'auraient pu être traitées dans le présent chapitre.
- 4 - Pour permettre le maintien ou la création de postes supplémentaires, il est fait appel en priorité et chaque fois que possible au personnel disponible dans d'autres équipes.

33 - La création d'équipes supplémentaires pratiquant des horaires réduits de fin de semaine

- Les équipes pratiquant des horaires réduits de fin de semaine sont formées de volontaires recrutés au sein de l'établissement ou spécialement embauchés à cet effet.
- Les horaires réduits spéciaux de fin de semaine sont répartis sur 2 jours, 2 jours et demi ou 3 jours. L'horaire de principe de ces équipes est de 24 h, sans que le temps de travail effectif puisse être inférieur à 22 h 30.
- Les éléments principaux de la rémunération de chaque salarié de ces équipes sont majorés d'au moins 50 % par rapport à la rémunération due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'établissement.
- Une réduction d'horaire très importante étant acquise au personnel pratiquant des horaires réduits de fin de semaine, aucune autre mesure de réduction n'est envisagée, même en cas de diminution de l'horaire légal en-dessous de 39 h ou de diminution de l'horaire effectif au-delà du présent protocole.
- Les modalités particulières de ce régime seront examinées au niveau des établissements dans le cadre de la procédure prévue au deuxième alinéa du chapitre 3 et du paragraphe 42.

34 - Autres mesures ou modalités

- Recherche, au niveau des établissements, des modalités permettant le travail des machines sans arrêt sur l'ensemble du poste et notamment pendant le casse-croûte, chaque fois que cela s'avère possible. Dans ce cas, le temps de casse-croûte est assimilé à un temps de travail effectif (la définition du temps de travail effectif et les assimilations au temps de travail effectif sont celles de l'article 13 de l'accord national métallurgie du 23 février 1982).
- Constitution d'équipes spéciales travaillant sur 5 jours du mardi au samedi. Le personnel de ces équipes bénéficie des majorations actuelles liées au travail du samedi.
- Les journées chômées, dites de "pont" peuvent être récupérées a posteriori ou par anticipation. Les heures de récupération ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires.

M P
DC
H
H

IV - DISPOSITIONS FINALES

41 - Sous réserve des dispositions particulières à CEGEDUR et prévues par le présent accord, les autres règles concernant les sujets traités relèvent des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles et, en particulier, de l'accord national UIMM sur la durée du travail du 23 février 1982.

42 - Le présent accord sur l'aménagement du temps de travail forme un tout indissociable et est applicable intégralement dès sa signature, sous réserve de l'article 29 de l'accord national du 23 février 1982, sans qu'il soit besoin de le confirmer par un accord au niveau de l'établissement. Cependant, sa mise en oeuvre pratique par les Directions d'Etablissement doit être précédée d'un examen avec les sections syndicales d'établissement concernant essentiellement les modalités particulières d'aménagement du temps de travail et les mesures d'assouplissement retenues au niveau de l'établissement. En outre, certaines mesures d'assouplissement font l'objet de la procédure spéciale prévue à l'alinéa 2 du chapitre 3.

Ces rencontres au niveau des établissements portent en particulier sur les points suivants :

- l'établissement d'une programmation indicative des temps de travail et de leur répartition, compte tenu notamment des congés payés, des jours fériés, des "ponts" éventuels, de la modulation de l'horaire, etc ;

- les modalités d'utilisation du contingent d'heures supplémentaires, en vérifiant la réalité de la réduction de l'horaire normal de travail ;

- l'utilisation des mesures tendant à améliorer le fonctionnement des installations, notamment la mise en oeuvre de nouvelles formes d'organisation du travail ;

- les répercussions des éléments qui précèdent sur la situation et l'évolution de l'emploi et les répercussions des différentes mesures sur les coûts de production.

Le comité d'établissement est régulièrement tenu informé de la mise en oeuvre des mesures concernant la durée du travail.

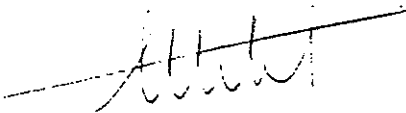
La programmation indicative pourra faire l'objet en cours d'année des adaptations nécessitées par l'évolution de la situation, après consultation du comité d'établissement, ainsi que des délégués syndicaux, en veillant à ce que les salariés bénéficient d'un délai leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

L'application en cours d'année des mesures relatives à la durée du travail se fait conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.


Il sera, au niveau de l'établissement, établi un bilan annuel des temps de travail hebdomadaire et annuel, de l'utilisation des équipements, de l'incidence de ces facteurs sur l'emploi, ainsi que sur les coûts. Ce bilan sera examiné paritairement pour l'année écoulée avant la négociation annuelle au niveau de la Société et avant la rencontre au niveau de chaque établissement prévue par le présent paragraphe. La synthèse de ce bilan sera présentée lors de la négociation au niveau Société.

43 - Le présent accord, établi en vertu des articles L 132-1 et suivants du Code du Travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi dans les conditions prévues par l'article L 132-8 du Code du Travail.

- La Direction Générale de CEGEDUR PECHINEY


- La C.F.D.T.

M. ARLET


- La C.F.T.C.

P. REY


- La C.G.C.

A. CHAFFRAIX


- La C.G.T.

D. CARTAYRADE

- La C.G.T.-F.O.

R. BRANCHEREAU

JF. POZZAN