

STATUTS DU PERSONNEL
S O M M A I R E

	<u>Pages</u>
TITRE I - REMUNERATIONS	
Chapitre I - Règles générales	1
Chapitre II - Primes d'ancienneté	2
Chapitre III - Primes à périodicité annuelle	2
Chapitre III Bis - Application de l'accord national métallurgie du 3/01/2002 sur le travail de nuit	3 3
Chapitre IV - Rémunération annuelle minimale société	3
Chapitre V - Prime de vacances	3 et 4
TITRE II - CONGES	
Chapitre I - Règles générales	4
Chapitre II - Congés d'ancienneté	4 et 5
Chapitre III - Congés de fractionnement	5
Chapitre IV - Evénements familiaux	5 et 6
TITRE III - PRIMES ET INDEMNITES NON DIRECTEMENT LIEES A L'EXECUTION DU TRAVAIL	
Chapitre I - Evénements survenant pendant la vie professionnelle	7 à 10
Chapitre II - Départ à la retraite	10 et 11
TITRE IV - AIDE AU LOGEMENT	
Chapitre I - Règles générales	11 et 12
Chapitre II - Prêts de la société pour le logement	12 et 13
TITRE V - TEMPS DE TRAVAIL	
Chapitre I - Règles générales	13 et 14
Chapitre II - Heures spéciales	14
Chapitre III - Aménagements d'horaires	14 à 16
Chapitre IV - Prise de congés payés	16 et 17
Chapitre V - Dispositions particulières pour les agents en préretraite progressive	17 et 18
Chapitre VI - Dispositions particulières pour les agents de 50 ans et plus dont le temps de travail aura été réduit de 1/5ème	18
TITRE VI - REGIMES DE PREVOYANCE	
Chapitre I - Règles générales	18
Chapitre II - Maladie	19
Chapitre III - Invalidité	20
Chapitre IV - Décès	20 à 22
TITRE VII - FRAIS DE SANTE - MUTUELLE SOCIETE	22
TITRE VIII - REGIMES DE RETRAITE	
Chapitre I - Cadres et assimilés	23 et 24
Chapitre II - Extension au titre de l'article 36	24
Chapitre III - Ouvriers et ATAM	24
Chapitre IV - Régimes supplémentaires de retraite	24 et 25
TITRE IX - MESURES PARTICULIERES D'ADAPTATION ET DE TRANSITION	
Chapitre I - Dispositions applicables à tous les établissements	25 et 26
Chapitre II - Dispositions particulières aux établissements de VP et HE	26 à 29
Chapitre III - Dispositions particulières à l'établissement d'ANNECY	29 et 30
ANNEXE "CLASSIFICATIONS"	

ANNEXE "TAUX DE COTISATIONS RETRAITE/PREVOYANCE"

ACCORDS D'ENTREPRISE SUR LE STATUT DU PERSONNEL

La Direction Générale d'ALCAN RHENALU,

Les Organisations Syndicales soussignées,

Dans le cadre de la négociation engagée sur les conventions et accords d'entreprise conformément aux dispositions de l'Article L.132-8 du code du travail,

Conscients de la nécessité de mettre en place un certain nombre de règles communes indispensables pour la gestion de l'entreprise et propres, par le développement social qu'elles impliquent, à concourir à sa compétitivité,

Ont convenu depuis 1984 de dispositions qui se substituent aux règles et usages précédemment en vigueur au sein de la société et ne se cumuleront pas avec celles, de même nature, qui résulteraient de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, applicables à ladite société.

TITRE I - REMUNERATIONS

CHAPITRE I - REGLES GENERALES

Article 1 - La rémunération des ouvriers et des ATAM comprend :

- des éléments à périodicité mensuelle versés suivant la structure de la rémunération propre à chaque établissement et les dispositions de la convention collective de la métallurgie applicable localement ;
- un 13ème mois égal au salaire mensuel de base majoré de la prime d'ancienneté.

Article 2 - La rémunération des cadres et des ATAM RHENALU est annuelle. Elle est versée en 12 mensualités.

Article 3 - Les mesures transitoires et d'adaptation qui seraient nécessaires sont exposées au titre VIII du présent accord.

CHAPITRE II - PRIMES D'ANCIENNETE

Article 4 - Les primes d'ancienneté suivent les règles de la convention collective applicable localement.

Les pratiques dérogatoires existant dans certains établissements sont maintenues.

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et est calculée en fonction du salaire minimum hiérarchique de l'emploi occupé, aux taux respectifs de :

3% après 3 ans d'ancienneté ;	10% après 10 ans d'ancienneté ;
4% après 4 ans d'ancienneté ;	11% après 11 ans d'ancienneté ;
5% après 5 ans d'ancienneté ;	12% après 12 ans d'ancienneté ;
6% après 6 ans d'ancienneté ;	13% après 13 ans d'ancienneté ;
7% après 7 ans d'ancienneté ;	14% après 14 ans d'ancienneté ;
8% après 8 ans d'ancienneté ;	15% après 15 ans d'ancienneté ;
9% après 9 ans d'ancienneté ;	15,40% après 16 ans d'ancienneté.

En cas de mutation entre établissements de ALCAN RHENALU, une comparaison sera effectuée entre les montants de prime d'ancienneté résultant de l'application des règles en vigueur au sein de chaque établissement concerné.

La perte financière éventuelle sera intégrée dans le salaire de base.

CHAPITRE III - PRIMES A PERIODICITE ANNUELLE

Article 5 - La rémunération annuelle des ouvriers et des ATAM comprend un 13ème mois égal au total du salaire de base et de la prime d'ancienneté.

Le 13ème mois est versé à raison de 50 % en juin et 50 % en novembre sur la base de la rémunération du mois en cours.

Article 6 - Le 13ème mois des ouvriers et des ATAM est versé proportionnellement au temps de présence au cours de l'année civile.

Les périodes d'absences donnant lieu à maintien total ou partiel de la rémunération par la société n'entraînent pas d'abattement sur la prime annuelle.

Celle-ci cesse d'être due après un an d'absence continue.

CHAPITRE III BIS - APPLICATION A PECHINEY RHENALU DE L'ACCORD NATIONAL METALLURGIE DU 3 JANVIER 2002 SUR LE TRAVAIL DE NUIT

« Les personnels dont l'horaire de référence est inférieur à l'horaire de journée (21 postes, équipe de week-end ou les personnels concernés par l'article 39 ci-dessous) répondent aux dispositions de l'accord national métallurgie du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit en matière de repos attribué par référence à l'horaire de journée.

Entre un an et dix d'ancienneté, les membres du personnel affectés à un horaire 3 x 8 - 15 postes ou assimilé et qui travaillent au moins 320 heures de nuit par année, bénéficient d'un jour de congé supplémentaire par an pendant le temps où ils seront affectés à ce type d'horaires. Cette disposition intègre le repos compensateur de 20 minutes par semaine de nuit effectuée prévu par l'accord national métallurgie du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit. »

CHAPITRE IV - REMUNERATION ANNUELLE MINIMALE SOCIETE

Article 7 - Tout salarié de la société, exerçant son activité dans des conditions normales, à plein temps, et dans le cadre de l'horaire en usage dans l'entreprise, bénéficie après un an de présence, d'une garantie d'une rémunération annuelle minimale. Cette rémunération annuelle minimale est de 19 000 euros à partir de l'année 2010.

Article 8 - La rémunération annuelle minimale est appréciée en tenant compte des éléments de rémunération suivants :

- salaire de qualification x 13
- ou appointements de qualification x 13.

CHAPITRE V - PRIME DE VACANCES

Article 9 - Il est créé à compter de 2007 et pour les années à venir, une prime statutaire dite « Prime de vacances ». Cette disposition sera intégrée à l'accord existant relatif au statut du personnel.

Les bénéficiaires de cette prime sont tous les salariés relevant des classifications « ouvriers », « administratifs-techniciens » et « agents de maîtrise » de la Société, sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps complet ou partiel, en formation en alternance.

Le montant de la prime est de 140 Euros.

Cette prime est versée chaque année, à l'occasion de la paie du mois de juin proportionnellement au temps de présence constaté le 1^{er} juin sur les 12 mois précédents.

Les périodes d'absence donnant lieu à maintien total ou partiel de la rémunération par la Société n'entraînent pas d'abattement.

Le montant de la prime est uniforme quel que soit le temps de travail ou le régime horaire des bénéficiaires.

Celle-ci cesse d'être due après un an d'absence continue.

TITRE II - CONGES

CHAPITRE I - REGLES GENERALES

Article 9 - Chaque salarié bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée est fixée à 2,5 jours ouvrables 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 entier immédiatement supérieur.

Article 10 - 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.

Article 11 - 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 du code du travail.

CHAPITRE II - CONGES D'ANCIENNETE

Article 12 - Les conditions pour l'ouverture des droits à congés d'ancienneté s'apprécient chaque année au 1er juin, à la fin de la période de référence servant à déterminer la durée du congé principal.

Sauf accord exprès de l'employeur, ces congés ne peuvent être accolés au congé principal.

Article 13 - Les ingénieurs et cadres et les ATAM de coefficient hiérarchique au moins égal à 335 (niveau V 2ème échelon de la classification UIMM) bénéficient de :

- 2 jours ouvrables à partir de 30 ans d'âge et 1 an d'ancienneté,
- 4 jours ouvrables à partir de 35 ans d'âge et 2 ans d'ancienneté,
- 5 jours ouvrables à partir de 25 ans d'ancienneté

Article 14 - Les ouvriers et les ATAM jusqu'au coefficient 305 inclus (niveau V 1er échelon de la classification UIMM) bénéficient de :

- 1 jour ouvrable à partir de 10 ans d'ancienneté,
- 2 jours ouvrables à partir de 15 ans d'ancienneté,
- 4 jours ouvrables à partir de 20 ans d'ancienneté,
- 5 jours ouvrables à partir de 25 ans d'ancienneté.

CHAPITRE III - CONGES DE FRACTIONNEMENT

Article 15 - Conformément aux dispositions de l'article L.223-8 du code du travail, le congé principal peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

Dans la mesure où le fractionnement est à l'initiative de l'employeur, des congés de fractionnement seront attribués au salarié selon les modalités suivantes :

Si le solde de congés payés restant à l'issue de la période de prise de congés (hors 5ème semaine) est au moins égal à 6 jours ouvrables, il est attribué d'office 2 jours de fractionnement.

Si ce solde est inférieur à 6 jours ouvrables, il est accordé d'office 1 jour de fractionnement.

Les établissements mettront en place, si nécessaire, une grille de lecture permettant la traduction de la notion de jours ouvrables en jours ouvrés en fonction de certains régimes de travail et, obligatoirement, une procédure écrite permettant d'identifier l'origine de la demande de fractionnement.

Les dispositions qui précèdent sont applicables sur les congés à prendre à partir du 1/06/97.

CHAPITRE IV - EVENEMENTS FAMILIAUX

Article 16 - Après la fin de leur période d'essai, les agents de la société pourront, à l'occasion de certains événements familiaux, bénéficier d'absences payées dans les conditions suivantes :

<u>Mariage</u> :	Agent	1 semaine
	Enfant	2 jours ouvrables
	Frère/Soeur	1 jour ouvrable

<u>Décès</u> :	Conjoint	1 semaine
	Père/Mère	3 jours ouvrables
	Enfant	3 jours ouvrables
	Beaux-Parents	2 jours ouvrables
	Gendre/Belle-Fille	2 jours ouvrables
	Grands-Parents	2 jours ouvrables
	Arrières Grande-Parents	2 jours ouvrables
	Frère/Soeur	2 jours ouvrables
	Petits Enfants	2 jours ouvrables
	Beau-Frère/Belle-Soeur	2 jours ouvrables.

Lorsque l'événement se produit à plus de 100 kilomètres du domicile, un jour ouvrable supplémentaire est accordé pour les délais de route.

Lorsque l'événement se produit à plus de 500 km du domicile, le nombre de jours ouvrables supplémentaires accordés pour les délais de route est de deux.

Les jours d'absence payés pour événements familiaux accordés à l'occasion d'un décès, tombant dans une période de congés payés, ne seront pas décomptés sur ces jours de congés.

Prise en considération du Pacte Civil de Solidarité :

Après la fin de leur période d'essai, les agents de la société pourront bénéficier dans le cadre de leur PACS :

- lors de la conclusion du PACS : 2 jours d'absence et une prime d'un montant égal à celle octroyée pour le mariage de l'agent. (dans la limite d'un PACS tous les 5 ans et sous réserve qu'il ne soit pas conclu avec le même partenaire)

Pour le cas où un mariage serait ensuite célébré entre les deux partenaires d'un PACS, les droits à verser (jours d'absence et prime) le seront en déduction de ceux déjà perçus, et cela quelle que soit la date de survenance du mariage après le PACS.

Les jours suivants seront également accordés (absences payées), après la fin de leur période d'essai, aux agents de la société :

- à l'occasion du décès du partenaire : 1 semaine d'absence
- à l'occasion du décès des enfants du partenaire : 3 jours ouvrables
- à l'occasion du décès des parents du partenaire : 2 jours ouvrables
- à l'occasion du décès du gendre ou belle-fille du Partenaire : 2 jours ouvrables
- à l'occasion du décès d'un frère ou sœur du partenaire : 2 jours ouvrables

Enfants malades - Après la fin de leur période d'essai, les agents de la société pourront bénéficier d'un congé rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 12 ans dont ils assument la charge au sens de l'article L.513-1 du Code de la Sécurité Sociale.

La durée de ce congé est au maximum de 4 jours par an par enfant concerné.

<p style="text-align: center;">TITRE III - PRIMES ET INDEMNITES NON DIRECTEMENT LIEES A L'EXECUTION DU TRAVAIL</p>

**CHAPITRE I - EVENEMENTS SURVENANT PENDANT LA VIE
PROFESSIONNELLE**

Section 1 : médailles d'honneur du travail

Article 17 - Les membres du personnel de la société recevront, à l'occasion de l'obtention de Diplôme relatif aux médailles du travail et délivré par l'administration compétente, une gratification égale à :

1 531 euros pour 20 ans d'ancienneté,
2 150 euros pour 30 ans d'ancienneté,
2 976 euros pour 35 ans d'ancienneté,
4 031 euros pour 40 ans d'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie en fonction de l'ancienneté Groupe à laquelle s'ajoute, dans la limite maximum de deux ans, la durée du service national et les périodes de mobilisation, quelle que soit leur date d'accomplissement.

Ces gratifications ne sauraient se cumuler avec d'autres, de même nature, obtenues dans une autre société du Groupe.

Selon les directives de l'URSSAF, la partie de ces gratifications supérieure au salaire de base mensuel, des agents à qui elles sont attribuées, sont soumises à cotisations. La part salariale de ces cotisations sera prise en charge par la société.

Depuis 2007, le barème des gratifications est le suivant :

Ancienneté	Montant en €	Ancienneté	Montant en €
avant 20 ans	néant	32	1 180,40
20 ans	1 506	33	1 770,60
21	212,50	34	2 360,80
22	425	35 ans	2 951
23	637,50	36	801,20
24	850	37	1 602,40
25	1 062,50	38	2 403,60
26	1 275	39	3 204,80
27	1 487,50	40 ans	4 006
28	1 700	41	801,20
29	1 912,50	42	1 602,40
30 ans	2 125	43	2 403,60
31	590,20	44	3 204,80

Les mutilés du travail frappés d'une incapacité de 100%, bénéficieront des mêmes dispositions avec les réserves complémentaires suivantes :

- inaptitude totale reconnue par le Médecin du travail
- justification de l'attribution du diplôme de « Grande Médaille d'Or ».

Article 17bis - Dispositions particulières

- 1- Lorsqu'un salarié décide de faire valoir ses droits à pension de retraite à taux plein (y compris dans le cadre des retraites anticipées définies par la loi dite « Loi Fillon », il recevra une gratification d'ancienneté, celle-ci étant basée sur le barème de gratifications versées à l'occasion des médailles d'honneur du travail :
 - sous réserve d'une ancienneté Groupe d'au moins 20 ans,
 - évaluée par proratisation sur la base de la gratification (M) immédiatement supérieure,
 - soumise aux cotisations sociales en vigueur et à impôts.
- 2- Les années complètes au-delà de 40 ans d'ancienneté, et pour lesquelles la remise d'un diplôme de médaille d'honneur du travail n'existe pas, donneront lieu au versement d'une gratification d'ancienneté exceptionnelle, dont le montant par année est égal au montant qui serait versé au cours de l'exercice, dans le cadre d'un départ à 36 ans révolus d'ancienneté.

Section 2 : invalidité

Les salariés reconnus « invalides de 2ème ou 3ème catégorie », bénéficieront à l'occasion de leur départ de la Société d'une prime calculée selon le barème de gratification des Médailles d'Honneur du Travail, sous réserve des conditions suivantes :

- Ancienneté Groupe minimale d'au moins 20 ans,
- La prime est évaluée par proratisation sur la base de la gratification (M) immédiatement supérieure,
- La prime est soumise aux cotisations sociales en vigueur et à impôts
- Départ à l'initiative d l'employeur en raison d'une inaptitude totale reconnue par le Médecin du Travail.

Section 3 : Mariage / Pacs - Décès

Article 18 - Dès la fin de sa période d'essai, tout agent de la société recevra, à l'occasion de son mariage, ou de son PACS aux conditions prévues à l'article 16, une prime de 935 euros à compter du 1er janvier 2009.

Article 19 - En cas de décès d'un membre du personnel, les héritiers personnes physiques recevront, à titre de participation aux frais d'obsèques qu'ils auront engagés, une somme égale à 2 700 euros à compter du 1er janvier 2009.

Section 4 : mutation dans un autre établissement

Article 20 - En cas de mutation pour raisons professionnelles dans un autre établissement de la société, et lorsque cette mutation entraînera le transfert du domicile familial, la société prendra en charge :

- **Les frais de déménagement et de garde meubles**

Les frais de déménagement et de garde meubles seront pris en charge directement par l'établissement ALCAN RHENALU d'accueil, sous réserve d'un accord préalable sur leur montant après présentation de 3 devis.

- **Le congé de déménagement**

Un congé rémunéré de déménagement de 3 jours ouvrés sera accordé au salarié

- **Le voyage de reconnaissance**

Un voyage de reconnaissance avec le conjoint, d'une durée de 2 jours sera pris en charge par la société.

- **Les frais d'agence**

Les frais d'agence immobilière, éventuellement engagés par le salarié avec l'accord de la société pour la recherche d'un logement en location seront remboursés au salarié.

- **Les frais de double résidence**

ALCAN RHENALU prendra à sa charge les frais dits « de double résidence » occasionnés par les délais de déménagement et d'installation de la famille.

Cette prise en charge est limitée à 3 mois.

Si la mutation impose au salarié, notamment pour des raisons familiales, d'avoir une double résidence, ALCAN RHENALU s'engage à prendre en charge, pendant une durée limitée à 3 mois, un aller retour tous les 15 jours sur la base d'un voyage en 2^e classe SNCF pour le retour au domicile familial.

- **Une indemnité de réinstallation**

A compter du 1^{er} janvier 2005, le montant de l'indemnité de réinstallation s'élève à :

- | | |
|--|-------------|
| - pour un salarié marié ou vivant en concubinage ou PACS | 1 975 euros |
| - pour un célibataire, veuf(ve), divorcé(e) | 1 640 euros |

Un complément de 270 € par enfant à charge s'ajoutera aux sommes ci-dessus.

Article 21 - Cessation d'activité

Les salariés qui auront, au cours de leur carrière professionnelle dans la société, ou le Groupe, fait l'objet d'une mutation géographique, bénéficieront lors de leur cessation définitive d'activité de la prise en charge des frais de déménagement occasionnés par leur retour dans une des régions du territoire français métropolitain.

CHAPITRE II - DEPART A LA RETRAITE

Article 22 - Tout agent de la société prenant volontairement sa retraite entre 60 et 65 ans ou mis à la retraite par l'entreprise à l'âge limite prévue par la convention collective (actuellement 65 ans), reçoit une allocation de fin de carrière qui tient compte :

- de la rémunération mensuelle moyenne normale des 12 derniers mois précédant le départ ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois d'activité. La rémunération s'entend (base + ancienneté + primes mensualisées) majorée de l'incidence des primes à périodicité annuelle ;
- de l'ancienneté, exprimée en années, et en fraction d'années s'il y a lieu.

L'indemnité (I) sera calculée en fonction de la rémunération mensuelle de référence (R) et de l'ancienneté (A) définies aux articles 23 et 24.

Article 23 - L'indemnité de départ à la retraite des agents jusqu'au coefficient hiérarchique 255 inclus (niveau IV, 1er échelon de la classification U.I.M.M.) est égale à 1/5ème de mois de rémunération par année de présence, augmentée de 1/10ème de mois par année au-delà de la 15ème et majorée de 180 euros par année d'ancienneté au delà de la 14ème.

L'indemnité de départ à la retraite est donc égale à :

$$I = R \times \left(\frac{A}{5} + \frac{A-15}{10} \right) + (A - 14) \times 180 \text{ euros.}$$

Article 24 - L'indemnité de départ à la retraite des Ingénieurs et Cadres, des A.T.A.M. RHENALU et des agents de coefficient 270 et plus, est égale à 1/3 de mois de rémunération par année de présence, augmenté de 1/10ème de mois par année au-delà de la 15ème.

L'indemnité de départ à la retraite est donc égale à :

$$I = R \times \left(\frac{A}{3} + \frac{A-15}{10} \right)$$

Article 24bis - Les salariés éligibles à la retraite anticipée « Loi Fillon », qui décideront de faire valoir leur droit à pension de vieillesse à compter du 1^{er} janvier 2004, percevront à la fin de leur contrat une allocation de fin de carrière calculée sur la base des articles 22, 23 et 24.

TITRE IV - AIDE AU LOGEMENT

CHAPITRE I - REGLES GENERALES

Article 25 - Une aide peut être accordée dans certaines conditions aux agents de la société qui construisent ou achètent leur résidence principale.

Cette aide peut prendre la forme d'un prêt direct de la société ou d'une utilisation des possibilités offertes par la législation sur la contribution obligatoire des employeurs à l'effort de construction.

Article 26 - Les interventions de la société se font dans la limite des crédits disponibles et, pour les prêts directs, d'un plafond de découvert fixé par la société.

Les prêts directs et les aides relatives à la contribution obligatoire des employeurs à l'effort de construction ne sont pas cumulables pour une même personne.

Les demandes de prêts directs sont soumises à l'appréciation des directions d'établissement, la décision finale étant prise par la direction des affaires sociales dans le cadre des orientations sociales de la société.

Article 27 - Les prêts de la société ne peuvent venir qu'en complément d'un financement principal assuré par les ressources propres de l'agent et par des emprunts contractés par ce dernier auprès d'organismes extérieurs à la société (banques, établissements financiers, caisses de retraite).

Les remboursements sont garantis par une assurance "Groupe" dont la prime est à la charge des emprunteurs. En cas de départ de la société, les sommes restant dues deviennent exigibles.

Article 28 - Les prêts de la société peuvent être accordés aux agents :

- qui comptent 3 ans au moins d'ancienneté à la date de leur demande ;
- qui n'ont pas bénéficié depuis 3 ans d'un prêt société, ou d'une aide relative à la contribution obligatoire des employeurs à l'effort de construction, pour une opération de même nature, de la part d'une société du Groupe pendant une période ayant donné lieu à validation des années d'ancienneté.

Par exception, l'attribution d'un deuxième prêt pourra être envisagée, en cas de mutation professionnelle entraînant changement de résidence et vente de l'habitation précédente.

En ce cas, le prêt en cours devra être simultanément remboursé.

CHAPITRE II - PRETS DE LA SOCIETE POUR LE LOGEMENT

Article 29 - Les prêts société peuvent atteindre 7 730 euros, auxquels s'ajoute un complément de 774 euros par enfant à charge, le total du prêt et du complément ne pouvant, en aucun cas, excéder 11 600 euros.

Ils ont une durée maximale de 10 ans et portent intérêts au taux de rémunération des placements sur le livret A de la Caisse d'Epargne majoré de 2 points.

Les remboursements se feront par mensualités constantes que les emprunteurs autorisent la société à prélever sur leur rémunération ainsi que la prime correspondant au contrat d'assurance Groupe couvrant les risques décès et invalidité.

Pour les agents de plus de 50 ans, des prêts d'une durée de 10 ans restent possibles si l'intéressé accepte que les sommes dues au moment de son départ en retraite ou en préretraite soient prélevées sur ses indemnités.

Ces prêts sont soumis aux conditions générales énumérées aux articles 25 à 28.

Article 30 - Tout agent de la société propriétaire ou locataire d'une résidence principale dans laquelle il envisage la réalisation de travaux d'extension de la surface habitable, de travaux d'entretien ou de réparation peut demander un prêt société de 8 000 euros maximum.

Les prêts de cette nature sont cumulables avec ceux qui sont, ou ont été, accordés par la société, directement ou par l'intermédiaire d'une aide relative à la contribution obligatoire des employeurs à l'effort de construction pour l'achat ou la construction de la résidence principale.

Ils ne peuvent pas couvrir plus de 50 % du montant total des travaux et sont consentis sur une durée de 5 ans avec intérêt égal au taux du livre A de la Caisse d'Epargne, majoré de 2 points.

Une priorité sera accordée pour les travaux d'économie d'énergie. Il en sera de même en ce qui concerne les travaux d'isolation acoustique pour le personnel travaillant en 3 x 8.

TITRE V - TEMPS DE TRAVAIL

CHAPITRE I - REGLES GENERALES

Article 31 - L'horaire théorique hebdomadaire de travail est actuellement de 38 h.30 dans tous les établissements de la société, à l'exception de ceux de VOREPPE et d'HERMILLON qui conservent leur horaire de 38 h.

Toutefois, des horaires particuliers existent dans certains établissements en fonction du régime de travail.

Article 32 - Conformément aux dispositions de l'article 9 de la convention collective nationale des cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, les dispositions légales relatives à la durée du travail s'appliquent aux ingénieurs et cadres.

Etant donné le rôle dévolu aux ingénieurs et cadres, il est fréquent que leurs heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide ; elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution.

Au cas où les fonctions d'un cadre l'appelleraient fréquemment à des travaux spéciaux de nuit ou de jour férié, ou bien entraîneraient régulièrement des dépassements individuels d'horaire, sa rémunération en tiendra compte.

Il en est de même, par assimilation, pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés de coefficient hiérarchique égal ou supérieur à 335.

Article 33 - En ce qui concerne les ATAM de coefficient 270 à 305, les dispositions de l'article 33 sont supprimées et remplacées par les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

CHAPITRE II - HEURES SPECIALES

Les dispositions du présent chapitre, soit les articles 34, 35, 36 et 37, sont supprimées et remplacées par l'accord relatif à la modernisation du système d'administration du personnel du 17 septembre 1991.

CHAPITRE III - AMENAGEMENT D'HORAIRES

Article 38.1

Tout salarié travaillant en service continu ou semi-continu, qui sera reclassé définitivement dans un emploi ne comportant plus de travail de nuit, à la suite d'une maladie grave, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, sur proposition du Médecin du Travail agissant dans le cadre des dispositions de l'article L. 241.10.1 du Code du Travail, et sous réserve qu'un emploi compatible avec le handicap soit disponible, bénéficiera d'un maintien partiel de son forfait lié à son activité postée antérieure.

Ce maintien se caractérisera par un complément de rémunération dont le montant sera calculé de la façon suivante :

- 2,5 % de l'ancien forfait par année de travail en régime continu ou semi-continu,
- ou le cas échéant 2,5 % de la différence entre les forfaits de l'ancien régime de travail et le nouveau régime de travail s'il y a lieu.

Dans tous les cas, le maintien de rémunération ne pourra excéder un plafond de 70 % de l'ancien forfait ou de la différence entre les forfaits des deux régimes de travail.

Article 38.2

Afin d'atténuer la perte de rémunération liée au changement de régime de travail, un dispositif de maintien dégressif de l'ancien forfait sera appliqué dès le premier mois suivant le reclassement sur les bases ci-après :

- pendant 2 mois, maintien à 100 % de l'ancien forfait (ou de la différence entre ancien et nouveau forfait s'il y a lieu),
- pendant les 2 mois suivants, maintien à 80 % de l'ancien forfait (ou de la différence entre ancien et nouveau forfait s'il y a lieu),
- pendant les 2 mois suivants, maintien à 60 % de l'ancien forfait (ou de la différence entre ancien et nouveau forfait s'il y a lieu),
- pendant les 2 mois suivants, maintien à 40 % de l'ancien forfait (ou de la différence entre ancien et nouveau forfait s'il y a lieu),
- pendant les 2 mois suivants, maintien à 20 % de l'ancien forfait (ou de la différence entre ancien et nouveau forfait s'il y a lieu).

Ce complément de rémunération dégressif sera interrompu dès que le pourcentage de maintien de l'ancien forfait tel que défini à l'article 38.1 deviendra plus favorable pour le salarié.

Article 38.3

Tout salarié travaillant en service continu ou semi-continu, âgé de 50 ans ou plus, et ayant au moins 15 années de travail posté dans l'entreprise (régime de travail comportant un travail de nuit) pourra à sa demande, dans la limite des postes disponibles, et en fonction des impératifs de production, être muté dans un emploi ou poste de travail ne comportant plus de travail de nuit.

L'intéressé bénéficiera dans ce cas d'un maintien de 70 % de la perte de ressources liée au changement de régime de travail.

Ce maintien sera égal :

- soit à 70 % de l'ancien forfait,
- soit à 70 % de la différence entre les forfaits des deux régimes de travail, et sera exprimé en pourcentage appliqué sur le salaire de base et la prime d'ancienneté.

Dans le cas où le nombre de reclassements excéderait le nombre de postes disponibles, priorité sera donnée aux salariés ayant l'ancienneté en travail posté la plus élevée.

Article 38.4

Les dispositions de l'article 38.2 seront applicables dans la limite des postes disponibles et en fonction des impératifs de production, aux personnes affectées d'une inaptitude médicale temporaire au travail de nuit, sous réserve des conditions suivantes :

- l'inaptitude au travail de nuit devra être constatée par le médecin du travail agissant dans le cadre des dispositions de l'article L 241-10-1 du Code du Travail,
- le salarié concerné devra avoir acquis une ancienneté d'au moins 20 ans dans la Société et avoir travaillé au moins 15 ans en régime continu ou semi-continu. Dans tous les cas, la situation d'inaptitude ne pourra excéder 10 mois.

Article 38.5

Dans toute la mesure des possibilités, les directions d'établissements apporteront une attention particulière à la nature du reclassement des salariés. Il sera veillé notamment à la meilleure adéquation possible entre les compétences actuelles et les profils des postes de reclassement, de façon à permettre à ces salariés de poursuivre une évolution de carrière accompagnant la progression de leurs compétences.

Article 38.6

Ce nouvel article 38 annule et remplace le texte précédent de l'accord du 12 septembre 1984. Il est applicable dès la signature du présent accord pour tous les reclassements réalisés postérieurement à la date de signature (*soit après le 31/01/2002*).

Article 39 - Les membres du personnel ayant travaillé pendant 10 ans en service continu ou semi-continu bénéficient d'un jour de congé supplémentaire par an.

CHAPITRE IV - PRISE DE CONGES PAYES

Article 39 bis complétant les articles 9, 10 et 11 du titre II relatif aux congés :

- Considérant qu'au terme des Articles D223-1 et suivants du Code du Travail, il incombe à l'employeur de donner chaque année le congé que d'autre part le salarié est tenu effectivement de prendre ;

- constatant les difficultés rencontrées de part et d'autre pour prendre ces congés dont le solde est trop important ;

les parties signataires réaffirment leur volonté pour qu'à l'avenir les congés soient pris dans les conditions édictées par la législation et s'entendent sur les dispositions suivantes :

- les reliquats de congés payés légaux (5 semaines) devront être pris pour le 31 mai 1997 au plus tard. Passé ce délai, les reliquats seront considérés comme ayant été pris et ne donneront pas lieu à rémunération supplémentaire.

- les Directions d'établissement prendront toutes mesures favorisant la concertation habituelle relative à l'organisation des congés, notamment, l'information des instances représentatives des salariés.

La mise en oeuvre des présentes dispositions ne devra pas entraîner un surcroît de travail pour le personnel.

Afin de répondre à d'éventuelles surcharges de travail momentanées et localisées, il pourra être fait appel au travail temporaire (intérim) ou à l'embauche sous contrat à durée déterminée.

En complément au dispositif et afin d'assurer sa pérennité, la Direction Générale autorisera les établissements qui en feront la demande à recourir à l'embauche sous forme de contrat à durée indéterminée.

A cette occasion, une attention particulière devra être apportée aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée et, plus particulièrement, à ceux concernés par un contrat d'apprentissage ou de qualification.

CHAPITRE V - DISPOSITIONS PARTICULIERES **POUR LES AGENTS EN PRETRETRAITE PROGRESSIVE**

Article 40 :

A l'occasion de la transformation de leur emploi à temps plein en mi-temps, les agents en préretraite progressive pourront se voir proposer de travailler à temps plein (sur la base d'une rémunération à mi-temps) pendant une période incompressible de 11 mois, y compris la prise de congés payés.

Cette période sera suivie obligatoirement d'une période de repos d'une durée minimale d'un mois. Elle donnera droit à une période compensatrice de repos de durée identique (rémunérée sur la base d'un mi-temps). Le salarié bénéficiera d'un abondement de la société d'une durée de 2 mois. Cet abondement sera versé sur le compte épargne temps existant ou ouvert à cet effet par le salarié.

Ce schéma d'organisation est reconductible une fois à l'issue de la période de repos minimale d'un mois ; cette reconduction ne donne pas lieu à abondement supplémentaire.

Article 41 - Cas des préretraités ayant adhéré à la convention 1996

Les dispositions de l'article 40 ne sont applicables à ces personnels que dans la mesure où ils n'auront pas achevé la période de travail à temps plein qui suit immédiatement la modification de leur contrat de travail temps plein en mi-temps.

Article 42 - Les dispositions des articles 40 et 41 du présent accord complètent celles des articles 38 et 39 des dispositions relatives à l'accompagnement du plan social.

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS PARTICULIERES
POUR LES AGENTS DE 50 ANS ET PLUS
DONT LE TEMPS DE TRAVAIL AURA ETE REDUIT DE 1/5ème

Article 43 - A l'occasion de la transformation de leur emploi à plein temps en emploi à 4/5ème de temps, les agents de 50 ans et plus, volontaires pour rentrer dans un tel système, auront la possibilité de travailler à plein temps (sur la base d'une rémunération à 4/5ème de temps) au moins jusqu'à l'âge de 55 ans.

L'équivalent en temps de cette période non rémunérée sera placé sur le compte épargne temps du salarié, existant ou ouvert à cet effet, et soldé avant le départ à la retraite de l'agent. S'agissant d'une épargne volontaire, celle-ci bénéficiera de l'abondement de 5% de la société prévu à l'article 82 des dispositions relatives à l'accompagnement du plan social.

Dans l'éventualité où les bénéficiaires souhaiteraient adhérer à une convention de préretraite progressive, il pourra être fait utilisation du temps épargné et placé sur le compte épargne temps pour reconstituer une rémunération à hauteur de 100% sur les 12 mois précédant cette adhésion .

Article 44 - Les dispositions de l'article 44 du présent accord complètent celles de l'article 43 des dispositions relatives à l'accompagnement du plan social.

TITRE VI - REGIMES DE PREVOYANCE

CHAPITRE I - REGLES GENERALES

Article 45 - Les agents de la société sont couverts contre les risques maladie, décès et invalidité par des garanties complémentaires de celles des assurances sociales.

Ces garanties sont assurées soit directement par la société, soit par des régimes de prévoyance liés au contrat de travail et gérés par des organismes extérieurs.

Pour tous les agents, les cotisations aux organismes extérieurs de prévoyance sont réparties ainsi :

cotisations sous plafond sécurité sociale : 100 % à charge société
 cotisations au-delà du plafond sécurité sociale : 50 % à charge société

50 % à charge salarié.

CHAPITRE II - MALADIE

Article 46 - En cas d'absence pour maladie ou accident, la société complète les prestations versées par les assurances sociales et les régimes contractuels de prévoyance afin d'assurer le maintien des ressources dans les proportions et pendant les durées indiquées ci-après :

	<u>Maintien</u> <u>à 100 %</u>	<u>Maintien</u> <u>à 75 %</u>
Toutes catégories de personnel :		
après 6 mois de présence	2 mois	2 mois
après 1 an de présence	4 mois	4 mois
après 10 ans de présence	5 mois	5 mois
après 15 ans de présence	6 mois	6 mois

Maximum d'indemnisation : 12 mois pour toutes les catégories de personnel.

Les dispositions de cet article 46 sont applicables au personnel de l'établissement d'ANNECY à compter du 1.01.1992.

Article 47 - Si l'absence est consécutive à un accident du travail, l'indemnisation société est maintenue à 100 % pendant toute la période de maintien de salaire.

Article 48 - Les agents de coefficient hiérarchique supérieur ou égal à 270 bénéficient d'un régime de maintien des ressources analogue à celui qui est actuellement assuré par la C.I.P.C. dans les établissements qui étaient CEGEDUR PECHINEY avant le 1er septembre 1983.

Ce régime assure, à partir du 181ème jour d'arrêt de travail, le versement d'une allocation égale à 70 % de la rémunération moyenne des 4 trimestres civils précédents. Ce taux de couverture est porté à 75 % lorsqu'il y a un enfant à charge, à 80 % pour deux et à 85 % pour trois et plus.

Article 49 - En cas d'incapacité, les agents jusqu'au coefficient 255 inclus bénéficieront, à compter du 1er janvier 1995, et à l'issue de la période de maintien de ressources prévue en cas de maladie par les dispositions de l'article 46, d'une allocation complémentaire égale à 70 % de la rémunération moyenne des 4 trimestres civils précédents.

Ce taux de couverture sera porté à 75 % lorsqu'il y a un enfant à charge, à 80 % pour deux et à 85 % pour trois et plus.

Pour les salariés de moins de 6 mois d'ancienneté, cette garantie s'appliquera à compter du 121ème jour d'arrêt de travail continu.

La majoration de cotisation, liée à l'amélioration de la couverture incapacité, donnera lieu à la répartition prévue par les dispositions de l'article 45 du présent accord.

CHAPITRE III - INVALIDITE

Article 50 - Les agents de coefficient hiérarchique supérieur ou égal à 270, ont, en cas d'invalidité de 2ème et 3ème catégorie, la garantie de ressources égales à celles indiquées au paragraphe 2 de l'article 48 qui traite de l'indemnisation à partir du 181ème jour d'arrêt de travail.

Article 51 - En cas d'invalidité permanente de 2ème ou 3ème catégorie, les agents jusqu'au coefficient 255 inclus, bénéficieront, par l'intermédiaire de la C.I.P.S. ou d'un organisme similaire, d'une prestations fixée à 70 % de la rémunération sous déduction des prestations servies par la Sécurité Sociale.

En cas d'invalidité permanente de 1ère catégorie, la prestation est fixée à 42 % de la rémunération sous déduction des prestations servies par la Sécurité Sociale.

Article 52 - Dans le cas où le classement en invalidité aurait entraîné la rupture du contrat de travail d'un salarié, la société s'engage à le réintégrer dans la mesure où son invalidité le permet, cela après avis des autorités médicales.

CHAPITRE IV - DECES

Section 1 : capital décès

Article 53 - Les agents de coefficient hiérarchique supérieur ou égal à 270 sont couverts par l'assurance décès de la C.I.P.C. ou par un contrat similaire, dans les conditions qui prévalent actuellement dans les établissements qui étaient CEGEDUR PECHINEY avant le 1er septembre 1983.

Les capitaux indiqués ci-dessous sont en pourcentage de la rémunération annuelle servant de référence (4 trimestres civils précédant le décès avec maximum égal à 1,5 fois le plafond "cadres").

	sous plafond sécurité sociale	au delà du plafond sécurité sociale
<u>Assurance de base :</u> Décès de l'assuré	280 %	280 %
<u>Assurance décès familial</u> Décès du conjoint	-	2 mois de rémunération
Décès d'un enfant ou d'un		

ascendant à charge, décès de l'assuré lui-même	10 %
---	------

Le capital de l'assurance de base est majoré à raison de 2,5 % par enfant et par année restant à courir entre l'âge de l'enfant au moment du décès et 21 ans, sans que la majoration puisse être inférieure à 10 % par enfant.

En cas de décès accidentel de l'assuré, le capital de l'assurance de base est majoré de 50 %.

En cas de décès de l'assuré ou du conjoint, les prestations d'assurance décès familial sont majorées de 25 % par enfant à charge sans que toutefois, la majoration totale ne puisse être supérieure à 100 %.

Les prestations d'assurance décès familial sont versées avec un minimum égal à 10 % du plafond de la sécurité sociale.

Article 54 - Les agents jusqu'au coefficient 255 sont couverts par l'assurance décès de la C.I.P.S., ou un contrat similaire, avec versement, en cas de décès du salarié, d'un capital égal à 220 % en 1995 et 280 % pour l'année 1996 de la rémunération annuelle brute, capital majoré de 25 % par enfant à charge, sous réserve que ces majorations n'entraînent pas de majorations familiales supérieures à celles versées par la C.I.P.C.

Le décès du conjoint donne lieu au versement de 2 mois de rémunération.

La majoration de cotisation, liée à l'amélioration de la couverture décès, donnera lieu à la répartition prévue par les dispositions de l'article 45 de l'accord sur le statut du personnel.

Section 2 : allocation éducation

Article 55 - Les agents, de coefficient hiérarchique supérieur ou égal à 270, sont couverts par l'assurance, "allocation éducation" de la C.I.P.C., ou par un contrat similaire garantissant, pour chaque enfant à charge au moment du décès, une allocation égale à :

- 10 % de la rémunération annuelle de référence par enfant de moins de 17 ans;
- 12,5 % de la rémunération annuelle de référence par enfant âgé de 17 à 26 ans.

La rémunération annuelle de référence est celle qui a été retenue pour déterminer le montant du capital décès.

Article 56 - Les agents de coefficient inférieur à 270 sont couverts par l'assurance "allocation éducation" de la C.I.P.S. ou par un contrat similaire garantissant pour chaque enfant à charge au moment du décès, une allocation fixe mensuelle (majorée de 50 % à compter du 1er janvier 1987, indépendamment de la revalorisation annuelle) dont le montant est revalorisé chaque année par l'organisme gestionnaire.

Section 3 : rente de conjoint survivant

Article 57 - Les agents de la société ont la garantie, en cas de décès, du versement d'une rente de conjoint équivalente à la pension de réversion dont le conjoint aurait bénéficié si l'agent décédé avait continué son activité jusqu'à 65 ans. Par exception, les agents de coefficient hiérarchique inférieur à 270 bénéficient d'une rente de conjoint majorée par application de l'article 58 ci-après.

Cette garantie est assurée dans le cadre de contrats passés avec des organismes extérieurs (la C.I.P.C. et la C.I.P.S. dans les établissements qui étaient CEGEDUR PECHINEY avant le 1er septembre 1983). La rente est versée à la date du décès.

Article 58 - La garantie rente de conjoint est assurée sur la base des droits de retraite acquis au taux contractuel (régime complémentaire et régime supplémentaire) en application dans la société pour les agents de coefficient hiérarchique inférieur à 270.

Pour les agents de coefficient hiérarchique au moins égal à 270, la garantie porte sur les droits de retraite acquis par une cotisation de 16 % sur la rémunération dépassant le plafond de la sécurité sociale.

TITRE VII - FRAIS DE SANTE - MUTUELLE SOCIETE
--

Dans la continuité des accords d'entreprise survenus le 12 février 2009 et le 17 septembre 2009 traitant de la mise en place d'une couverture frais de santé, la Direction maintiendra jusqu'en 2012 inclus (soit une année supplémentaire) ses pourcentages de prise en charge des cotisations, résultats du montant de sa contribution actuelle (37.62 €) rapporté aux montants de cotisation en vigueur à ce jour, selon le schéma suivant :

Régime général, tarif isolé : (37.62 € / 65 €) = 57,88 %

Régime local, tarif isolé : (37.62 € / 55 €) = 68,40 %

Régime général, tarif famille : (37.62 € / 92.58 €) = 40,63 %

Régime local, tarif famille : (37.62 € / 77.64 €) = 48,45 %

Sauf nouvel accord d'entreprise plus favorable, la Société maintiendra à compter du 1er janvier 2013, le montant en Euros de sa contribution 2012.

TITRE VIII - REGIMES DE RETRAITE

CHAPITRE I - CADRES ET ASSIMILES

Article 59 - Les cadres ainsi que les agents de maîtrise, techniciens et assimilés dont le coefficient hiérarchique est au moins égal à 335, sont affiliés au régime de retraite institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Article 60 - Les cotisations qui portent sur la partie de la rémunération comprise entre les plafonds sécurité sociale et cadres sont fixées au taux contractuel de 16 %.

Elles sont réparties à raison de :

- 70 % pour la société
- et 30 % pour le salarié.

Afin de limiter les conséquences salariales liées à l'augmentation du taux d'appel de l'A.G.I.R.C., la société prendra à sa charge le surplus de cotisations au titre de l'année 1995.

Article 61 - Les cadres et assimilés ont la garantie d'une cotisation minimale au régime de retraite des cadres.

La cotisation mentionnée à l'article précédent ne peut, en aucun cas, être inférieure à la somme résultant du cumul des deux éléments suivants :

- 2,65 % de la tranche de rémunération sur le plafond de la sécurité sociale
- 12 % de la tranche de rémunération au-delà du plafond de sécurité sociale.

Cette garantie de cotisation minimale prendra effet au 1er janvier 1985.

Les cotisations complémentaires appelées au titre de la garantie supporteront les mêmes majorations que la cotisation de base et seront réparties de la même façon que cette dernière entre la société et le salarié.

Article 62 - En complément du régime de retraite exposé aux articles précédents, les cadres et assimilés bénéficient d'une retraite basée sur la partie de la rémunération sous plafond sécurité sociale.

Article 63 - Le régime de retraite complémentaire mentionné à l'article précédent est géré par la C.I.P.C.A.

La cotisation (taux contractuel) est égale à 8 % de la rémunération sous plafond sécurité sociale au 1er janvier 1994.

Les cotisations sont réparties à raison de : 1/5ème pour le salarié
4/5ème pour la société.

CHAPITRE II - EXTENSION AU TITRE DE L'ARTICLE 36

Article 64 - Les agents de la société dont le coefficient hiérarchique est au moins égal à 270 bénéficient de l'extension du régime des cadres et assimilés par application des possibilités offertes par l'article 36 de l'annexe 1 à la nouvelle convention collective nationale du 14 mars 1947.

Article 65 - Les agents de coefficient 270 et plus sont couverts par l'ensemble des régimes de retraite décrits aux articles 59 à 63 dans les mêmes conditions que les cadres.

La garantie de cotisation minimale mentionnée à l'article 61 leur est, notamment, applicable.

CHAPITRE III - OUVRIERS ET ATAM

Article 66 - Les agents de la société dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 270 sont affiliés à un régime de retraite relevant de l'U.N.I.R.S. et géré par la C.I.P.S.

Article 67 :

- Régime complémentaire : la cotisation génératrice de droits est égale à 4 % de la rémunération.

- Régime supplémentaire : la cotisation génératrice de droits est égale à 4 % de la rémunération au 1er janvier 1994.

Pour le régime complémentaire et pour le régime supplémentaire, la répartition est de :

- 70 % pour la société
- et de 30 % pour le salarié.

CHAPITRE IV - REGIMES SUPPLEMENTAIRES DE RETRAITE

Article 68 - Considérant les dispositions prises par la Commission Paritaire de l'A.R.R.C.O. relatives aux augmentations du régime supplémentaire de retraite applicables à compter du 1er janvier 1992, la Direction Générale de la Société prend l'engagement dans le cadre du présent accord de majorer les taux contractuels du régime supplémentaire selon l'échéancier suivant :

6.8.1 - Pour les agents dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 270 affiliés à une régime de retraite relevant de l'U.N.I.R.S. et géré par la C.I.P.S. :

- à compter du 1er janvier 1993, la cotisation génératrice de droits du régime supplémentaire sera portée de 2 à 3 %
- à compter du 1er janvier 1994, la cotisation génératrice de droits du régime supplémentaire sera portée de 3 à 4 %.

Soit, à compter du 1er janvier 1994 :

- régime complémentaire :

la cotisation génératrice de droits est égale à 4 % de la rémunération

- régime supplémentaire :

la cotisation génératrice de droits est égale à 4 % de la rémunération.

6.8.2 - Pour les agents de coefficient supérieur à 270, un régime complémentaire basé sur la partie de la rémunération sous plafond Sécurité Sociale est géré par la C.I.P.C.-A. La cotisation génératrice de droits est actuellement de 6 %.

Considérant qu'une première étape de relèvement du taux contractuel de cotisations doit intervenir le 1er janvier 1992 au plus tard, l'échéancier est le suivant :

- à compter du 1er janvier 1992, la cotisation génératrice de droits est portée de 6 à 6,5 %
- à compter du 1er janvier 1993, la cotisation génératrice de droits est portée de 6,5 à 7 %
- à compter du 1er janvier 1994, la cotisation génératrice de droits est portée de 7 à 8 %.

TITRE IX - MESURES PARTICULIERES D'ADAPTATION ET DE TRANSITION

**CHAPITRE I - DISPOSITIONS APPLICABLES A TOUS
LES ETABLISSEMENTS**

Section 1 : règle générale

Article 69 - Les dispositions particulières prises dans le présent accord, afin de tenir compte des situations existant antérieurement, ne sont applicables que dans le cadre des établissements concernés. En cas de mutation, c'est le régime de l'établissement d'accueil qui s'applique.

Section 2 : structure de la rémunération

Article 70 - Dans le cas où la mise en place de la nouvelle structure de rémunération, en application des articles 1 à 8 du présent accord, ferait apparaître une diminution de la rémunération globale annuelle, il y aurait compensation par un complément mensuel de rémunération.

Article 71 - Le complément mensuel individuel de rémunération suivra les augmentations générales des salaires et appointements. La possibilité d'une intégration progressive de ce complément dans les salaires de base sera examinée par les directions d'établissement dans le cadre de la politique salariale de la société.

Article 72 - Dans le cas où la mise en place de la nouvelle structure de rémunération ferait apparaître une augmentation de la rémunération globale annuelle, il y aurait compensation par diminution corrélative de la rémunération mensuelle suivant les modalités à définir par les directions d'établissement.

Section 3 : médailles d'honneur du travail

Article 73 - Les primes de médailles d'honneur du travail qui, dans certains établissements, du fait d'usages ou d'accords antérieurs, atteignent des montants supérieurs à ceux indiqués à l'article 17, sont maintenues, à titre provisoire, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 1989, dans l'attente des mesures qui pourraient être prises ultérieurement dans le sens de l'évolution vers un système de primes de médailles liées à la rémunération.

CHAPITRE II - DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX ETABLISSEMENTS DE VOREPPE ET D'HERMILLON

Section 1 : classifications

Article 74 - Les transferts des classifications des ouvriers et ATAM se feront sur la base des équivalences chimie - métallurgie indiquées sur la table annexée au présent accord.

Les dispositions de l'annexe 1 à l'accord national du 21 juillet 1975 traitant des seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels sont applicables et peuvent conduire à des correspondances de classifications différentes de celles de la table sus mentionnée.

Article 75 - Les ingénieurs et cadres seront positionnés hiérarchiquement conformément aux prescriptions de l'article 21 de la convention collective nationale de la métallurgie du 13 mars 1972.

Section 2 : primes d'ancienneté

Article 76 - Le personnel ATAM de VOREPPE et d'HERMILLON présent à l'effectif de l'un des deux établissements le 31 août 1983 ou muté du C.T.AI à VOREPPE après cette date, bénéficie, à titre personnel, d'un régime particulier de primes d'ancienneté tant que durera sa présence dans l'établissement.

Ce régime particulier est basé sur les minima hiérarchiques en vigueur au moment du transfert des classifications.

Les primes d'ancienneté évoluent en fonction de la valeur du point de la convention collective de la métallurgie applicable localement, et en fonction de l'ancienneté acquise par chacun :

- 1 % du mini hiérarchique par année entre 1 et 15 ans d'ancienneté,
- 1 % du mini hiérarchique tous les 2 ans entre 15 et 25 ans d'ancienneté, avec plafond à 20 % pour 25 ans d'ancienneté.

Article 77 - Pour les agents entrés dans les établissements précités après le 31 août 1983 et qui relèvent, à titre transitoire, de la convention collective de la chimie et de l'accord d'entreprise antérieur, les dispositions suivantes sont prises :

les primes d'ancienneté seront rétablies sur la base de la règle conventionnelle métallurgie applicable à l'établissement, la différence avec les primes précédemment perçues faisant l'objet d'un complément individuel de rémunération.

Section 3 : gratifications d'ancienneté

Article 78 - Le régime actuel des gratifications d'ancienneté est maintenu aux agents qui étaient inscrits au 31 août 1983 à l'effectif de VOREPPE et d'HERMILLON, ou qui ont été mutés du C.T.AI à VOREPPE après cette date, tant que durera leur présence dans l'établissement.

Article 79 - Les gratifications d'ancienneté du régime particulier de VOREPPE et d'HERMILLON sont de :

- 1/2 mois (salaire de base + ancienneté) pour 20 ans de présence,
- 1 mois (salaire de base + ancienneté) pour 30 ans de présence,
- 2 mois (salaire de base + ancienneté) pour 40 ans de présence.

Article 80 - En cas de mutation ultérieure dans un établissement où les primes de médailles sont versées à 25, 35 et 43 ans de présence ou assimilée, les bénéficiaires du régime particulier ci-dessus recevront, lorsqu'ils atteindront l'ancienneté requise, la différence entre la dernière prime reçue pour 20,30 ou 40 ans de présence et celle qui leur est due dans le nouvel établissement.

Section 4 : indemnité de départ

Article 81 - Les personnes qui étaient présentes à l'effectif de VOREPPE et d'HERMILLON au 31 août 1983 ou qui ont été mutées du C.T.Al après cette date, bénéficient, à titre personnel, des garanties suivantes en cas de licenciement ou de départ en retraite à 60 ans ou plus intervenant avant le 1er janvier 1990 :

- indemnité de licenciement au moins égale à celle qui résulterait de l'application des règles de la convention collective des industries chimiques en leur état au 1er septembre 1983,
- indemnité de départ à la retraite au moins égale à celle qui est prévue, dans son dernier état, par l'accord d'entreprise A.P.V. du 5 décembre 1972.

Section 5 : aide au logement

Article 82 - Les personnes qui étaient présentes à l'effectif de VOREPPE et d'HERMILLON au 31 août 1983 ou qui ont été mutées du C.T.Al après cette date, continuent, jusqu'à fin décembre 1989, à bénéficier des prêts au logement dans les conditions figurant, en leur dernier état, à l'annexe n°5 de l'accord d'entreprise A.P.V. du 5 décembre 1972.

Section 6 : régimes de retraite et de prévoyance

Article 83 - La société fera jouer, au profit du personnel des établissements de VOREPPE et d'HERMILLON, les exceptions que prévoit la réglementation des organismes de retraite au principe de l'unicité de régime au sein d'une même entreprise.

A titre provisoire, les contrats avec les caisses de retraite concernées seront donc maintenus dans leur état actuel, étant précisé que cette situation peut, ultérieurement, être remise en cause par les organismes gestionnaires de ces caisses.

Les cotisations correspondantes sont rappelées ci-après :

	sous plafond sécurité sociale	au delà du plafond sécurité sociale (limite 4 fois)
	taux contractuel	taux contractuel
	-----	-----
cadres et assimilés	8 %	16 %
article 36 (à partir du coefficient 225)	6 %	12 %
autres agents	6 %	6 %

Article 84 - Les garanties décès, invalidité, rente de conjoint, rente éducation, allocation en cas d'absence pour maladie ou accident sont maintenues dans les deux établissements de VOREPPE et d'HERMILLON dans les conditions indiquées aux articles 20, 20 bis et 21 de l'accord d'entreprise A.P.V. du 5 décembre 1972 en son dernier état.

Par voie de conséquence, les dispositions des articles du présent accord qui traitent du régime de prévoyance de la société ne sont pas applicables à ces deux établissements.

Section 7 : congé supplémentaire pour
les agents partant en retraite

Article 85 - Les agents de VOREPPE et d'HERMILLON qui étaient présents à l'effectif de l'un de ces établissements, au 31 août 1983 ou mutés du C.T.AI à VOREPPE après cette date, et qui prendront leur retraite dans leur établissement d'origine avant le 31 décembre 1989, garderont, à titre personnel, la possibilité, après 59 ans, d'une semaine de congé supplémentaire au cours de chaque année précédant le départ en retraite et de deux semaines l'année du départ.

**CHAPITRE III - DISPOSITIONS PARTICULIERES A
L'ETABLISSEMENT D'ANNECY**

Article 86

86.1 - Retraite - Les dispositions relatives à la répartition employeur/salarié des cotisations retraite sont applicables au personnel de l'établissement d'ANNECY à compter du 1er janvier 1992.

1/ Les ouvriers de l'établissement d'ANNECY sont affiliés à un régime de retraite relevant de l'U.N.I.R.S. réparti, à compter du 1er janvier 1992, de la manière suivante:

- régime complémentaire géré par l'I.R.C.O.M.M.E.C.
la cotisation génératrice de droits est égale à 4 % de la rémunération

- régime supplémentaire géré :
. par l'I.R.C.O.M.M.E.C. à compter du 1er janvier 1992 :
la cotisation génératrice de droits passe de 0 à 1 % de la rémunération

. par l'I.R.P.S.I.M.M.E.C. :
la cotisation génératrice de droits est égale à 2 % du plafond sécurité sociale.

2/ En ce qui concerne le personnel A.T.A.M. de l'établissement d'ANNECY, les taux contractuels de cotisations sont inchangés.

86.2 - Régime supplémentaire de retraite - La Société s'engage à ce que, au 1er janvier 1994 au plus tard, les taux de cotisations des régimes supplémentaires de retraite soient de 4 %. L'échéancier sera défini par le personnel de l'établissement et transmis à la Direction des Affaires Sociales avant le 20 décembre 1991.

86.3 - Prévoyance - Les propositions complètes de prévoyance pour l'établissement d'ANNECY seront faites en vue d'harmoniser, à compter du 1er Janvier 1992, les prestations fournies par le Groupe MALAKOFF avec celles du Groupe MEDERIC en matière de décès, maladie et invalidité.

Dans le cadre de cette harmonisation, à compter du 1er janvier 1992, la répartition des cotisations de prévoyance employeur/salarié de l'établissement d'ANNECY sera celle de la Société PECHINEY RHENALU.

Les parties conscientes que les cotisations prévoyance de l'établissement d'ANNECY ne correspondent pas à celles existantes dans les autres établissements de la société, souhaitent qu'une disposition similaire à celle intégrée dans le paragraphe 45 du présent accord soit mise en place dans le cadre d'un accord d'établissement.

Dans la poursuite des mesures prises depuis 1992 en matière d'harmonisation des prestations fournies par le Groupe MALAKOFF et celles du Groupe MEDERIC en matière de prévoyance, les parties conviennent qu'une étude comparative sera faite en 1995.

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR LE STATUT DU PERSONNEL
EQUIVALENCES DE CLASSIFICATIONS**

OUVRIERS et A.T.A.M.

OUVRIERS		A.T.A.M.	
COEFFICIENT HIERARCHIQUE CHIMIE	COEFFICIENT HIERARCHIQUE METALLURGIE	COEFFICIENT HIERARCHIQUE CHIMIE	COEFFICIENT HIERARCHIQUE METALLURGIE
130	140	130	140
140	(145 (155	140	(145 (155
150(160(170	150(160(170
-	-	175	180
175(190(190	190	190
205	215	205	215
-	-	-	225
-	240	225(235(240
-	255	250	255
-	270	275	270
-	285	-	285
-	-	300	305
-	-	325	335
-	-	360	365

**TAUX DE COTISATIONS RETRAITE/PREVOYANCE
A COMPTE DU 1er JANVIER 2006**

	TAUX CONTRACTUEL	TAUX D'APPEL	REPARTITION EMPLOYEUR	REPARTITION SALARIE
RETRAITE C.I.P.S.				
- T1	8 %	10 %	7 %	3 %
- T2	16 %	20 %	14 %	6 %
RETRAITE C.I.P.C.				
- TA	8 %	10 %	8 %	2 %
- TB	16 %	20,3 %	14,405 %	5,894 %
- TC		20,3 %	14,405 %	5,894 %
GMP - TB	16 %	20,3 %	14,405 %	5,894 %
PREVOYANCE C.I.P.C.				
. sur TA	1,88 %	1,88 %	1,88 %	-
. sur TB	2,86 %	2,86 %	1,43 %	1,43 %
sur TC		2,54 %	1,27 %	1,27 %
PREVOYANCE C.I.P.S.				
. sur T1	2,53 %	2,53 %	2,53 %	-
. sur T2	2,53 %	2,53 %	1,2650 %	1,2650 %

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR LE STATUT DU PERSONNEL
DU 12 SEPTEMBRE 1984**

Réunions paritaires des 24 novembre 1983 - 12 janvier, 24 février, 5, 6 juillet et 12 septembre 1984

Accord signé le 12 septembre 1984 par :

- la direction générale
 - les organisations syndicales C.F.D.T. - C.F.E.-C.G.C. - C.F.T.C., C.G.T.
-

AVENANT DU 27 FEVRIER 1985

Réunions paritaires des 14 décembre 1984 et 27 février 1985

Avenant signé le 27 février 1985 par :

- la direction générale
- les organisations syndicales C.F.E.-C.G.C. - C.F.T.C. - C.G.T.

Modification de l'article 18.

AVENANT DU 30 JANVIER 1986

Réunions paritaires des 12 décembre 1985 et 30 janvier 1986

Avenant signé le 30 janvier 1986 par :

- la direction générale
- les organisations syndicales C.F.D.T. - C.F.E.-C.G.C. - C.F.T.C. - C.G.T.

Modification des articles 5, 7, 18, 19, 20, 21 (alinéa 2), 54 (alinéa 2), 55 (alinéa 2), 76.

AVENANT DU 22 DECEMBRE 1986

Réunions paritaires des 11 et 22 décembre 1986

Avenant signé le 22 décembre 1986 par :

- la direction générale
- les organisations syndicales C.F.D.T. - C.F.E.-C.G.C. - C.F.T.C. - C.G.T.

Modification des articles 7, 18, 21 (alinéa 2), 50, 51 (alinéa 1), 52, 54, 57, 61, 76 (alinéa 3), 79, 81 (article nouveau).

Suppression de l'article 80 (les articles 81, 82, 83, 84, 85 et 86 deviennent respectivement les articles 80, 81, 82, 83, 84 et 85).

AVENANT DU 23 DECEMBRE 1987

Réunions paritaires des 17 et 23 décembre 1987

Avenant signé le 23 décembre 1987 par :

- la direction générale
- les organisations syndicales C.F.D.T. - C.F.E.-C.G.C. - C.F.T.C. - C.G.T.

Modification des articles 7, 18, 21, (alinéa 2).

AVENANT DU 22 DECEMBRE 1988

Réunions paritaires des 15 et 22 décembre 1988

Avenant signé le 22 décembre 1988 par :

- la direction générale
- les organisations syndicales C.F.D.T. - C.F.E.-C.G.C. - C.F.T.C. - C.G.T. - F.O.

Modification des articles 7, 18, 21 (alinéa 2), 47 (alinéa 2 et suivants), 60 et 61.

AVENANT DU 21 DECEMBRE 1989

Réunions paritaires des 14 et 21 décembre 1989

Avenant signé le 21 décembre 1989 par :

- la direction générale
- les organisations syndicales C.F.D.T. - C.F.E.-C.G.C. - C.F.T.C. - C.G.T. - F.O.

Modification des articles 7 (accord sur l'évolution des rémunérations en 1990) 18, 21 (alinéa 2), 47, 48 et 61.

AVENANT DU 21 DECEMBRE 1990

Réunions paritaires des 13 et 21 décembre 1990

Avenant signé le 21 décembre 1990 par :

- la direction générale,
- les organisations syndicales C.F.D.T. - C.F.E.-C.G.C. - C.F.T.C. - C.G.T. - F.O.

Modification des articles 2, 18, 19, 24 (alinéa 2), 41 et 61.

Modification des articles 7 et 8 (accord sur l'évolution des rémunérations en 1991).

AVENANT DU 18 DECEMBRE 1991

Réunions paritaires du 28 novembre 1991, des 11 et 18 décembre 1991

Avenant signé le 18 décembre 1991 par :

- la direction générale,
- les organisations syndicales C.F.D.T. - C.F.E.-C.G.C. - C.F.T.C. - C.G.T. - F.O.

Modification des articles 18, 20, 21 (alinéa 2), 23, 24, 38 (alinéas 2 et 3), 41, 44, 47, 48, 49 et 52.

Modification des articles 7, 8, 54 et 61 ; ajout d'un chapitre IV au titre VII (article 62) qui déplace les numéros des articles suivants; modification de l'article 80 (ex-79) - (accord sur l'évolution des rémunérations en 1992).

AVENANT DU 22 DECEMBRE 1992

Réunions paritaires des 7 octobre, 20 novembre et 11 et 22 décembre 1992

Avenant signé le 22 décembre 1992 par :

- la direction générale,
- les organisations syndicales C.F.D.T. - C.F.E.-C.G.C. - C.F.T.C. - F.O.

Avenant signé le 23 décembre 1992 par :

- l'organisation syndicale C.G.T.

Ajout d'un dernier alinéa à l'article 17.

Modification des articles 18, 19, 20, 21, 23, 24, 28, 30 et 38.

Dispositions de l'article 33 supprimées et remplacées par les dispositions légales et conventionnelles.

Modification des articles 7, 40 et 48

Ajout d'un alinéa à l'article 57

Disposition spécifique concernant l'établissement d'ANNECY (prévoyance)

AVENANT DU 22 DECEMBRE 1993

Réunions paritaires des 16 novembre, 7, 17 et 22 décembre 1993

Avenant signé le 22 décembre 1993 par :

- la direction générale,
- les organisations syndicales C.F.D.T. - C.F.E.-C.G.C. et F.O.

Avenant signé le 11 janvier 1994 par :

- l'organisation syndicale C.G.T.

Modification des articles 19, 20, 21, 43 et 46 - Ajout d'un 3ème alinéa article 18.

Modification des articles 7 et 40 (accord sur l'évolution des rémunérations en 1994).

AVENANT DU 22 DECEMBRE 1994

Réunions paritaires des 3, 29 novembre et 22 décembre 1994

Avenant signé le 22 décembre 1994 par :

- la direction générale,
- les organisations syndicales C.F.D.T. - C.F.E.-C.G.C., C.G.T. et F.O.

Modification des articles 17, 18, 19, 20, 25 à 30, 44, 48

Ajout d'un article 39 bis, 46 bis, d'un 3ème alinéa à l'article 54, d'un 4ème alinéa à l'article 80.3.

Modification de l'article 7 (accord sur l'évolution des rémunérations en 1995).

AVENANT DU 26 JANVIER 1995

Réunions paritaires des 3, 29 novembre et 22 décembre 1994

Avenant signé le 26 janvier 1995 par :

- la direction générale,
- les organisations syndicales C.F.D.T. - C.F.E.-C.G.C. et F.O.

Avenant signé le 2 février 1995 par :

- l'organisation syndicale C.G.T.

Modification du 2ème alinéa de l'article 21.

AVENANT DU 5 JANVIER 1996

Réunions paritaires des 26 octobre 1995, 12, 21 décembre 1995 et 5 janvier 1996.

Avenant signé le 5 janvier 1996 par :

- la direction générale,
- les organisations syndicales C.F.D.T. - C.F.E.-C.G.C., C.G.T. et F.O.

Modification des articles 7, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 29 et 30.

Ajout d'un article 21 bis.

AVENANT DU 12 JANVIER 1996

Réunion paritaire du 12 janvier 1996.

Avenant signé le 12 janvier 1996 par :

- la direction générale,
- les organisations syndicales C.F.D.T. - C.F.E.-C.G.C. et F.O.

Ajout au titre V « Temps de travail », d'un chapitre V « Dispositions particulières pour les agents en préretraite progressive »
Ajouts des articles 40, 41, 42 et 43 qui déplacent la numérotation des articles suivants.

Réunions paritaires des 17, 25 octobre 1996 et 8 janvier 1997.

Avenant signé le 8 janvier 1997 par :

- la direction générale,
- les organisations syndicales C.F.E.-C.G.C. et F.O.

Ajout au titre V « Temps de travail », d'un chapitre VI « Dispositions particulières pour les agents de 50 ans et plus dont le temps de travail aura été réduit de 1/5ème »

Ajouts des articles 43 et 44 qui déplacent la numérotation des articles suivants.

Modifications des articles 4, 15, 16, 18, 20, 21, 38, 40, 41, 42 et 52.

Ajout d'un nouveau chapitre VI dans le titre V, avec ajout d'un article 43 et d'un article 44

Avenant signé le 3 Mars 2000 par :

- la direction générale,
- les organisations syndicales C.F.D.T. - C.F.E.-C.G.C., C.G.T. et F.O.

Modification des articles 17, 18, 19 et 20.

Avenant signé le 10 Janvier 2001 par :

- la direction générale,
- les organisations syndicales C.F.D.T. - C.F.E.-C.G.C., C.G.T. et F.O.

Modification des articles 17, 18, 19, 20 et du premier alinéa de l'article 30.

Modification de l'article 7 (rémunération annuelle minimale sté) accord relatif à l'évolution des rémunérations du 13/12/2000.

Avenant signé le 9 Janvier 2002 par :

- la direction générale,
- les organisations syndicales C.F.D.T. - C.F.E.-C.G.C., C.G.T. et F.O.

Modification des articles 17, 18, 19 et 20.

Modification de l'article 7 (rémunération annuelle minimale sté) procès-verbal de désaccord de février 2002.

Avenant signé le 31 Janvier 2002 par :

- la direction générale,
- les organisations syndicales C.F.D.T. - C.F.E.-C.G.C., C.G.T. et F.O.

Modification de l'article 38 relatif au reclassement d'un salarié travaillant en service continu ou semi-continu.

Avenant signé le 20 février 2003 par :

- la direction générale,
- les organisations syndicales C.F.D.T. - C.F.E.-C.G.C. et C.G.T.

Ajout d'un chapitre III BIS sur l'application de l'accord national métallurgie du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit.

Avenant signé le 20 février 2003 par :

- la direction générale,
- les organisations syndicales C.F.D.T. - C.F.E.-C.G.C., C.G.T. et FO.

Modification des articles 17, 18 et 19.

Avenant signé le 20 février 2003 par :

- la direction générale,
- les organisations syndicales C.F.D.T. - C.F.E.-C.G.C., C.G.T. et FO.

Modification de l'article 20.

Avenant signé le 26 février 2004 par :

- la direction générale,
- les organisations syndicales C.F.D.T. - C.F.E.-C.G.C. et FO.

Modification des articles 7, 17, 20 (indemnité de réinstallation).
Ajout d'un article 17 bis, 24 bis

Avenant signé le 17 février 2005 par :

- la direction générale,
- les organisations syndicales C.F.D.T. - C.F.E.-C.G.C, C.F.T.C., C.G.T. et FO.

Modifications des articles 7, 17 et 17Bis, 18 et 20.

Avenant signé le 1^{er} mars 2006 par :

- la direction générale,
- les organisations syndicales C.F.E.-C.G.C, C.F.T.C., C.G.T. et FO.

Modifications des articles 4, 17 et 17Bis, ajout d'une section 2 invalidité, renumérotation des sections 3 et 4, modification de l'article 22.

Avenant signé le 21 février 2007 par :

- la direction générale,
- les organisations syndicales C.F.D.T. - C.F.E.-C.G.C, C.F.T.C., C.G.T. et FO

Modifications des articles 4, 7, 17, 18, 19, 29, ajout d'un chapitre V au Titre 1 - Rémunérations, sur la Prime de Vacances.

Avenant signé le 29 janvier 2008 par :

- la direction générale,
- les organisations syndicales C.F.D.T. - C.F.E.-C.G.C, C.F.T.C., C.G.T. et FO

Ajout au titre I , d'un chapitre V - Article 9 - Prime de vacances.

Avenant signé le 12 février 2009 par :

- la direction générale,
- les organisations syndicales C.F.D.T. - C.F.E.-C.G.C, FO

Modification des articles 7, 16, 18, 19

Avenant signé le 16 février 2010 par :

- la direction générale,
- les organisation syndicales C.F.D.T. - C.F.E.-C.G.C, FO, CGT

Modification des articles 7, 16, 17, 18, 30,

Ajout d'un Titre VII Frais de Santé - Mutuelle Société

Modification de la numérotation des titres en conséquence.

Suppression du Titre IX Application de l'accord (sans objet).