

ACCORD SUR L'ARTT

ENTRE

La Direction de l'Etablissement d'ISSOIRE situé ZI des Listes - 63500
ISSOIRE, représentée par M. Daniel MARCHIVE en sa qualité de Directeur

d'une part,

ET

Les organisations syndicales soussignées, :

d'autre part.

PREAMBULE

L'objectif de la Loi d'incitation à la réduction du temps de travail est de créer des emplois tout en maintenant la compétitivité des entreprises puisque seule cette compétitivité permettra d'assurer la pérennité des emplois.

L'établissement de PECHINEY RHENALU ISSOIRE intervient sur des marchés mondiaux pour la totalité de ses produits. La possibilité de prendre des parts de marchés dépend en grande partie des prix et de son service aux clients tant sur les aspects de qualité que de délais :

- ✓ les marchés sur lesquels nous sommes occupés par des concurrents de plus en plus agressifs notamment en matière de prix rendent vital le maintien de notre compétitivité. Celle-ci ne pourra être maintenue qu'à partir du moment où nos coûts de fabrication s'amélioreront de manière permanente.

29 RS
110 AE

- ✓ le service aux clients est également un des moyens de se différencier de nos concurrents, l'établissement d'ISSOIRE doit pouvoir assurer à ses clients 100% de respect des délais.

La réactivité sur des marchés comme celui de l'aéronautique qui peut enregistrer des variations de pic à creux de l'ordre de 50% nécessite des organisations pour maintenir dans les périodes de basse activité notre potentiel industriel, social et humain pour faire face à une remontée de la charge.

Les exigences sociales, le rapport à l'emploi, les conditions de vie et de travail sont également des axes fondamentaux de notre réflexion globale.

C'est à l'intérieur de ces enjeux qu'il convient d'intégrer la réduction du temps de travail.

ARTICLE 1 CADRE JURIDIQUE

Le présent accord est conclu dans le cadre de :

- ✓ les Lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000 relatifs à la réduction négociée du temps de travail.

Le dispositif mis en œuvre par cet accord et concernant notamment :

- ✓ la réduction du temps de travail,
- ✓ l'aménagement du temps de travail,
- ✓ les mesures financières accompagnant la réduction et l'aménagement du temps de travail,
- ✓ les effets sur l'emploi,
- ✓ le compte personnel temps

constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle. Les parties au présent accord reconnaissent enfin que le présent accord, au regard des intérêts de l'ensemble des salariés, met en place un dispositif globalement plus favorable que ceux pouvant exister à ce jour au sein de l'entreprise.

27
RD RS
AE

ARTICLE 2

DURÉE - RENOUVELLEMENT - RÉVISION

Le présent accord s'appliquera après consultation du CE. Le principe d'un effet rétroactif au 01/06/2000 étant acquis.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- ✓ toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- ✓ le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- ✓ les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord, qu'elles modifient.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires adhérentes, et selon les modalités suivantes :

- ✓ la dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au Secrétariat-greffe des Prud'hommes ;
- ✓ une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des parties le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation ;
- ✓ durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement ;
- ✓ à l'issue de ces dernières, sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès verbal de clôture constatant le désaccord.
- ✓ Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus (durée-dépôt).

97 RS
70 AE

- ✓ Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, la date qui en aura été expressément convenue ;
- ✓ en cas de procès verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8 alinéa 1 du Code du travail.
- ✓ Passé ce délai, le texte de l'accord cessera de produire ses effets.

Pour l'application du présent article, sont considérés comme signataires d'une part l'employeur et d'autre part l'ensemble des organisations syndicales signataires ou y ayant adhéré.

Les dispositions du présent accord portent révision de plein droit et se substituent aux clauses des accords et aux usages d'établissement de même domaine, portant sur les modalités et la rémunération du temps de travail. Elles annulent et remplacent par ailleurs les dispositions de l'accord sur ARTT du 27 mars 2000.

Les parties signataires du présent accord se réuniront pour examiner les dispositions de l'accord central, en cas de signature de ce dernier. Si des dispositions plus favorables étaient prévues par l'accord central, les parties examineront l'opportunité de mettre en place un avenant intégrant ces dispositions, sans remettre en cause l'équilibre et l'économie générale du présent accord.

ARTICLE 3 **CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés de l'établissement.

Des modalités particulières d'application sont toutefois prévues pour le personnel en équipe de week-end, les salariés titulaires de contrat de travail à temps partiel.

97
RD
AS
AC

ARTICLE 4

DURÉE EFFECTIVE DE TRAVAIL

Se référant à la nouvelle définition du temps de travail effectif telle qu'elle résulte de l'article L. 212-4 du Code du travail, les parties ont entendu qualifier les différents temps de présence du salarié dans l'entreprise. Elles s'accordent par conséquent sur les dispositions suivantes :

Les parties rappellent au préalable qu'il y a lieu de distinguer la notion de temps de travail effectif des différents temps qui peuvent, par accord, faire l'objet d'un paiement.

Elles s'accordent par conséquent sur le fait de maintenir le paiement des jours non travaillés en application de la convention collective ainsi que des statuts sans que ce paiement emporte assimilation de ces jours à du temps de travail effectif, ceci ne remet pas en cause les modalités de prise de ces différents jours.

Il s'agit notamment :

- ✓ des jours fériés chômés
- ✓ du jour de la Fête d'Issoire
- ✓ des congés 3X8
- ✓ des congés d'ancienneté
- ✓ des congés pour événements familiaux
- ✓ des congés pour enfants malades
- ✓ du congé médaille
- ✓ des congés payés légaux

Il a par ailleurs été prévu dans le cadre de l'accord d'étape, que les groupes de travail apportent des propositions pour assurer la continuité du travail notamment en début et en fin de poste (respect des horaires, des temps de douche, formalisation des consignes, responsabilisation du personnel...).

Dans le même but, les parties avaient admis la nécessité de décaler les temps de casse-croûte en veillant à la compatibilité de ces derniers avec les horaires du restaurant d'entreprise.

Les propositions apportées par les groupes de travail restent générales et nécessiteront des solutions négociées par les parties signataires sur les applications spécifiques par service. Il est par ailleurs prévu d'effectuer un bilan de la mise en œuvre de ces propositions dans les 6 mois suivant l'application concrète du présent accord, puis à la fin des années 2000, 2001 et 2002. Cependant une partie des propositions des groupes de travail issues de l'accord d'étape a été intégrée dans les dispositions du présent accord. Celles-ci ont rendue possible une partie de la réduction du temps de travail prévue par le présent accord.

27
RD RS
AE

ARTICLE 4-1 TEMPS DE PAUSE ET DE CASSE-CROÛTE

Les parties signataires dans le cadre du présent accord ont entendu assimiler le temps de pause et de casse-croûte à du temps de travail effectif. Il en résulte que pendant ce temps, le salarié reste à disposition de l'employeur. De ce fait un salarié peut, au cours de ce temps de pause et de casse-croûte, être appelé à le suspendre ou être également affecté à de la surveillance à distance avec alarme renvoyée.

Les parties conviennent qu'en cas de besoin (dépannage nécessitant la présence de la fabrication, panne d'un outil, engagement d'un outil...) le décalage du casse-croûte sera fait soit à l'initiative de la hiérarchie soit de l'équipe elle-même et selon des modalités à définir et des organisations adaptées à ce type de fonctionnement. Ce décalage doit répondre à un besoin de réactivité exceptionnelle et non récurante pour faire face à un retard client, à un aléa de fabrication et à une demande commerciale imprévue. Par ailleurs sur ces périodes de pause et de casse-croûte et sur des installations déterminées par le stade ou le service, sous réserve d'un délai de prévenance suffisant pour assurer la continuité de fonctionnement des équipements, une marche à effectif réduit pourra être instaurée en respectant les règles de sécurité.

Enfin sur ces mêmes périodes de pause et de casse-croûte, des installations qui peuvent tourner sur une plage de temps d'une demi-heure sans surveillance ou avec alarme renvoyée, pourront être maintenues en marche.

ARTICLE 4-2 DEBUTS ET FINS DE POSTE

Les parties reconnaissent que les propositions remontant des différents groupes de travail sur ce sujet restent beaucoup trop générales et centrées sur un respect des horaires. Les parties se donnent jusqu'à la fin de l'année 2000 pour apporter des solutions organisationnelles à cette question, dont la mise en place donnera lieu à concertation et des solutions négociées avec les organisations syndicales signataires du présent accord. Pendant cette période il sera systématiquement opéré des pointages au poste de garde

27
70
RS
AC

ARTICLE 4-3 ASTREINTES

Certains personnels peuvent être appelés à participer, en dehors de leur horaire de travail, à un service d'astreinte à domicile, conformément à l'article L.212-4bis du Code du travail.

Un groupe de travail sera mis en place pour définir la fréquence et la durée de ces astreintes, leur programmation, les délais de modification des calendriers. Les solutions retenues donneront lieu à une concertation et des solutions négociées par les organisations syndicales signataires du présent accord, les modalités actuellement en vigueur dans l'établissement étant maintenues.

ARTICLE 5 RÉDUCTION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Conformément aux dispositions des articles L. 212.9 et L. L212.7.1 alinéa second du Code du Travail, la réduction de la durée du travail de l'ensemble du personnel sera organisée d'une part, par l'attribution de jours ou de demi-journées de repos par période de quatre mois et ou d'autre part, par la réduction de l'horaire hebdomadaire en moyenne sur cette période.

L'accord de 1982 relatif à la réduction du temps de travail avait ouvert la possibilité de donner des jours de récupération dans les différents régimes pour les heures effectuées au-delà de 38,50 heures. Ces jours sont maintenus. De ce fait, les heures ainsi récupérées continueront à ne pas rentrer dans le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Les parties reconnaissent que les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les différents régimes de travail en vigueur dans l'usine ainsi que leurs modalités et la répartition des contraintes à l'intérieur de ces régimes.

Compte tenu de l'horaire hebdomadaire de travail pouvant être différent selon les services, le nombre de jours de repos sur une période de quatre mois sera variable en fonction des services :

Les périodes sont les suivantes :

- ✓ 1^{ère} période : janvier, février, mars, avril
- ✓ 2^{ème} période : mai, juin, juillet, août
- ✓ 3^{ème} période : septembre, octobre, novembre, décembre

DN RJ
 TO AE

ARTICLE 5-1 DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À CHAQUE RÉGIME

1) Réduction du temps de travail du personnel en journée, 1x8, 2x8, 3x8 et régimes de maintenance :

Le temps de travail du personnel en journée temps plein sera réduit soit par attribution de jours ou d'heures en moyenne. Pour le personnel en 1x8, 2x8, 3x8 et régime de maintenance temps plein, le temps de travail sera réduit par l'attribution de jours. La répartition de ces jours par quadrimestre est la suivante :

Journée, 1x8, 2x8, 3x8, Maintenance	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Planifiés par l'employeur	4			0			3					
A l'initiative du salarié	2			2			2					

Cette réduction aboutira à un horaire moyen de 34,58 heures pour le personnel en journée, 1x8,2x8,3x8 et à un horaire moyen de 34,24 heures pour le personnel « permanent - maintenance ».

2) Réduction du temps de travail du personnel en 21 postes :

Le temps de travail du personnel en 21 postes sera réduit par attribution de jours de la manière suivante :

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Planifiés par l'employeur	3			0			2					
A l'initiative du salarié	1			1			1					

Cette réduction aboutira à un horaire moyen de 32,34 heures.

97
70
RS
AE

3) Réduction du temps de travail des équipes de week-end :

Le régime de travail des salariés en équipe de week-end est un régime spécifique et transitoire, ce qui lui donne une complexité particulière dans le cadre des dispositions relatives à la réduction du temps de travail. En effet, les salariés en équipe de week-end travaillent moins de 35 heures par semaine et devraient de ce fait ne pas être concernés par cette réduction du temps de travail. Cependant, les parties sont d'accord pour reconnaître que les salariés en équipe de week-end peuvent, sous des délais de prévenance de 7 jours, être amenés à passer d'un régime 3x8 en régime d'équipe de week-end et inversement. Ce délai de prévenance de sept jours ne doit pas aboutir à une alternance d'une semaine entre le 3x8 et les régimes de week-end. De ce fait, un salarié pourrait, sur une même année, rester un certain temps en régime 3x8 et un certain temps en équipe de week-end. La logique voudrait que dans ce cadre, il y ait lieu de cumuler les heures passées en régime 3x8 + les heures passées en régime de week-end et de les comparer à la référence horaire des régimes 3x8.

Les parties sont d'accord pour reconnaître qu'il y a lieu de mettre en place une réduction du temps de travail pour les gens en équipe de week-end.

A ce titre, quand les salariés seront en 3x8, ils bénéficieront de la réduction du temps de travail prévue par ce régime au prorata du nombre de semaines effectivement travaillées en 3x8. Lorsqu'ils sont en régime de week-end, ils bénéficieront d'une réduction du temps de travail qui, exprimée en nombre de jours, correspond à une réduction de 2 jours de week-end pour une année.

Si le travail en équipe de week-end ne se fait pas sur une année complète, la réduction du temps de travail se fera au prorata du nombre de semaines effectivement travaillées dans le régime.

4) Garanties et contrôle

Quelles que soient les modalités d'organisation de prise de la RTT, celles-ci doivent permettre une prise régulière des jours de RTT générés par la présence effective et selon le régime de travail effectué.

Chaque service vérifiera à la fin de chaque période cyclée de quatre mois que les jours de RTT sont effectivement pris ou affectés sur le Compte Personnel Temps.

Il s'agit de la totalité des jours de RTT, y compris ceux laissés à la disposition des salariés.

S'il s'avère que les jours ne sont pas pris, une prise effective sera imposée. En effet, la prise ou la non prise des RTT est une responsabilité partagée entre la ligne d'encadrement et le salarié. Les modalités d'anticipation de cette prise de RTT effective, en fonction de la charge du stade ou du service, doivent permettre de respecter les échéances ci-dessus énoncées.

27
 RD
 RS
 AE

ARTICLE 5-2 DISPOSITIONS COMMUNES

Modalités d'octroi des jours de repos au titre de la présente réduction

Un calendrier de ces jours de repos prévu à l'article 5-1 § 1 § 2 et § 3 sera établi, toute modification exceptionnelle des dates sera notifiée sous respect d'un délai de prévenance de 7 jours

Les parties s'accordent également sur les modalités suivantes :

- ✓ plusieurs jours de RTT ne peuvent pas être cumulés entre eux, sauf circonstances exceptionnelles appréciées par la hiérarchie,
- ✓ les prises de RTT ne peuvent aboutir à passer sur certaines périodes ou dans certaines équipes à l'effectif ne permettant pas d'assurer la continuité du travail prévu ou demandé,
- ✓ les jours de RTT devront être positionnés le plus possible sur les semaines de 6 jours de travail,
- ✓ la prise de RTT pourra se faire en privilégiant lorsque cela est possible le début ou la fin de la semaine,
- ✓ la prise de RTT ne devra pas être posée systématiquement sur des périodes dites de contraintes ou sur des postes de nuit, de week-end, de samedi, de dimanche et de jour férié, et devra respecter la proportion de ces contraintes dans le cycle.

Toute absence rémunérée ou non, ayant pour effet d'abaisser la durée effective du travail en deçà de l'horaire moyen du service entraînera une réduction proportionnelle des droits à repos, hors accident du travail, hors temps de formation prévue dans le cadre du plan de formation de l'établissement et jours prévus à l'article 4 du présent accord.

ARTICLE 6 COMPTE PERSONNEL TEMPS

Pour permettre à l'usine de répondre aux variations de charge, il est créé un Compte Personnel Temps (CPT).

DN RS
PD AE

ARTICLE 6-1 JOURS AFFECTÉS

Pourront être affectés au CPT :

- ✓ les jours de RTT, prévus à l'article 5.1 du présent accord,
- ✓ les jours de Congés Payés Légaux,
- ✓ les jours de Congés Payés d'Ancienneté,
- ✓ les jours de Congés 3X8,
- ✓ les heures ou jours effectués hors cycle.

ARTICLE 6-2 PRINCIPE DE FONCTIONNEMENT

Sur des périodes définies par la Direction comme période de haute activité, et selon les modalités ci-dessous énoncées, les salariés devront à la demande de l'usine affecter 6 jours sur le CPT par an, 4 jours par an pour les salariés en 21 postes dans la limite globale de vingt jours.

Les jours mis sur le compte personnel temps bénéficieront d'un abondement de 25%. A ce titre, les jours de RTT travaillés et affectés au CPT ne rentreront pas dans le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Cet abondement se fera exclusivement sous la forme de temps. En conséquence, ces 6 jours affectés sur le CPT en période de haute activité donnent lieu à un abondement de 1,5 jours.

Sur les périodes définies par la Direction comme périodes de basse activité, la Direction, et selon des modalités définies par le présent texte, imposera la prise des jours affectés sur le CPT.

ARTICLE 6-3 CHAMP D'APPLICATION DU CPT

Le CPT concerne toutes les catégories de personnel ainsi que tous les régimes de travail (hors équipes de week-end).

ARTICLE 6-4 DÉFINITION DES PÉRIODES

1) Principes généraux :

La définition des périodes de hautes et de basses activités se fait lors de la validation budgétaire où est précisé le niveau d'activité prévisionnel de l'année par ligne de produits et ceci comparé aux cycles pluriannuels connus.

La Direction au cours de la première réunion annuelle du comité d'établissement présentera les orientations budgétaires et précisera au cours de cette même réunion le nombre de jours estimés qui devra être soit affecté sur le compte personnel temps, soit retiré.

no
no RJ
AC

La répartition de ces jours sur les différents mois sera faite par la Direction après présentation au comité d'établissement dans le mois précédant cette affectation ou cette prise.

2) Effet de variation d'activité contraire :

Les parties sont d'accord pour reconnaître que les périodes de hautes et basses activités sont communes à la totalité de l'établissement, mais que par lignes de produits il peut y avoir des effets de variation d'activité contraire, c'est-à-dire des pointes d'activité en période basse et réciproquement des creux d'activité en période haute.

De ce fait elles ouvrent :

- ✓ la possibilité de travailler sur une ligne de produits lors d'une prise de repos imposée pour le reste de l'usine,
- ✓ la possibilité d'être en repos imposé (utilisation du CPT) pour une ligne de produits alors que le reste de l'usine travaille.

Cependant :

Les effets de variation d'activité contraire vers le haut en période de basse activité ne doivent pas conduire à demander aux salariés de mettre des jours sur le CPT mais seulement pendant cette période de ne pas les prendre. L'effet de variation d'activité contraire ne change pas les autres éléments de la période de basse activité en dehors de la période dite de «variation d'activité contraire» (prise des jours, abondement).

Les conséquences de ces effets de variation d'activité contraire sur le CPT seront présentés au Comité d'Etablissement dans le mois précédant cette prise ou cette affectation.

3) Modalités de prise des jours du CPT :

Le délai de prévenance est de 1 mois. La prise des jours demandés par la Direction est collective pour l'ensemble de l'usine ou par secteur, elle ne donnera lieu à aucun abattement sur les forfaits. Une dérogation est envisageable concernant la prise individuelle dans une plage de temps donnée si :

cela répond à un besoin du secteur,

cela ne conduit pas à une gestion totalement individuelle des jours du CPT.

Lorsqu'un salarié aura planifié en accord avec sa hiérarchie une période de congés et qu'un jour de repos imposé par la Direction tombe sur cette période, la priorité est donnée au jour imposé sur CPT.

DN
 RD
 AE

4) Nombre de jours pouvant être imputés sur le CPT :

La limite d'alimentation du CPT est de 20 jours maximum, pour le personnel en journée, 1X8, 2X8, 3X8 et régime de maintenance, 13 jours pour le personnel en 21 postes, au prorata des 20 jours pour le personnel à temps partiel.

Quand le CPT arrive à 20 jours (ou au montant maximum fixé à l'alinéa précédent) et si la période demeure en haute activité il y a une prise normale des jours de RTT et un gel des jours sur le compte personnel temps jusqu'à l'arrivée de la fin de cette période.

Pour les personnels en week-end il sera examiné des modalités pour conserver des récupérations de postes complémentaires qui seront utilisés en période de basse activité au moment du retour en 3X8.

5) Solde des jours et limite basse du CPT :

Il y a une obligation de prise des jours capitalisés sur le CPT pour un passage à «0» à la fin de la période de basse activité.

6) Abondement des jours affectés :

L'abondement généré par les jours de CPT utilisés se transforme en jours à libre disposition du salarié (selon les mêmes modalités que pour la prise des CP) et ne peuvent être pris que par jours entiers ou demi-journée pour le personnel en journée, le reliquat restant dans le CPT.

7) Cas particulier :

Le compte personnel temps ne fonctionnera pas en solde négatif. Le personnel, n'ayant pas le temps de présence effective nécessaire pour disposer d'un solde suffisant de jours sur son CPT alors que la Direction impose la prise d'un jour, imputera sur ce jour un autre droit à absence.

8) Rupture du contrat de travail :

Dans tous les cas les jours sont dus. Ils seront soit réellement pris soit payés selon les besoins du service.

9) Bilan des dispositions sur le CPT :

Un bilan des modalités de fonctionnement sur le CPT sera fait avec les organisations syndicales signataires du présent accord fin 2000, 2001 et 2002. Des aménagements pourront être apportés aux modalités de fonctionnement du CPT par avenant aux dispositions du présent accord.

ARTICLE 7

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

ARTICLE 7-1 RECOURS AUX HEURES SUPPLEMENTAIRES.

Sur certaines lignes de produits, ou en cas d'aléas sur certaines installations, ou en cas de besoin dans les services, il est nécessaire de recourir de manière ponctuelle (retard important, casses, pannes, spécificité de commandes, etc...) à des postes supplémentaires.

D'une manière générale, lorsqu'un poste supplémentaire sera nécessaire, il sera fait appel en priorité au volontariat. Dans le cas où celui-ci ne suffirait pas, il sera procédé à une désignation des personnes devant intervenir en heures supplémentaires, dans le cadre des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles et administratives. Celles-ci s'imposeront aux salariés.

Les heures qui seront effectuées sur des postes de samedi matin, après-midi, dimanche ou jours fériés, bénéficieront des majorations prévues dans l'accord central relatif à la modernisation du système d'administration du personnel. Ces majorations continueront d'être payées comme actuellement avec la paye du mois m+1 suivant leur réalisation.

Les dispositions relatives au seuil de déclenchement des heures supplémentaires ainsi que de leur majoration seront définies sur la base des dispositions légales suivantes.

Un bilan du recours aux heures supplémentaires et de leurs éventuelles conséquences dans le domaine de l'emploi sera fait avec les organisations syndicales signataires du présent accord.

ARTICLE 7-2 RÉGIME DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES.

Les heures effectuées au-delà de 35h00 hebdomadaire de travail effectif en moyenne sur un cycle de quatre mois, conformément aux dispositions de l'article L.212.7.1 du code du travail, sont des heures supplémentaires.

Les heures, payées sur le mois m+1 suivant leur réalisation et effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen prévu par l'accord sur le quadrimestre seront alors considérées comme des heures supplémentaires. Elles feront l'objet des majorations légales en vigueur. Par ailleurs, les parties s'accordent sur le fait de procéder à un décompte des heures supplémentaires à la fin de chaque quadrimestre : janvier/avril ; mai/août, septembre/décembre

Pour l'intégralité des heures supplémentaires effectuées (une partie des heures supplémentaires effectuées), le paiement des heures supplémentaires et des majorations de salaire pourra, au choix de la Direction, être remplacé par un repos compensateur équivalent.

Ces repos compensateurs seront pris par journées ou demi-journées dans les 6 mois suivants la date à laquelle le salarié a acquis un crédit de repos permettant la prise d'une journée de repos. Les dates de ces repos seront fixées en fonction des besoins du service et en tenant compte dans la mesure du possible des desiderata du salarié.

ARTICLE 7-3 ORGANISATION SPÉCIFIQUE.

Pour le personnel administratif au sens large, il y aura lieu d'examiner et de mettre en place des organisations permanentes permettant de répondre aux variations inhérentes à la charge de travail sur la durée d'un cycle plutôt que de recourir systématiquement aux heures supplémentaires.

ARTICLE 8 CONGÉS PAYÉS

L'introduction de journées supplémentaires dans le cadre de la RTT, nécessite que les jours de congés payés, les jours de RTT et de récupération soient utilisés au mieux des besoins des salariés et de l'usine. La loi indique que les congés payés sont planifiés. Cette planification est une garantie pour les salariés et pour l'usine. En effet, sauf circonstances exceptionnelles, les salariés ayant posé leurs congés à une date qui a été acceptée par le service pourront en bénéficier à cette date ; et l'usine pourra de ce fait, et également sauf circonstances exceptionnelles, programmer le fonctionnement des installations en fonction du service à rendre à nos clients.

Cependant la planification des congés est différente en fonction de la charge de l'usine, de la profondeur de notre carnet de commandes qui varie d'une ligne de produits à une autre et de la tension du marché. A ce titre, en reprenant les dispositions légales dans ce domaine de la prise et de la planification des congés payés, la Direction s'engagera à mettre en place une période de prise habituelle de congés. En échange de cette planification, sauf circonstances exceptionnelles, elle s'engagera également à respecter, elle demandera aux salariés de prendre trois ou quatre semaines de congés payés sur toute la période légale prévu à l'article 16 des statuts en une ou deux fois.

Il y aura lieu de respecter la demande des salariés qui souhaitent la prise de trois semaines minimum consécutives pendant la période allant du 1^{er} Juin au 30 Septembre.

27 AE
70 AS

Compte tenu que la Direction s'engage à respecter les date planifiées en accord avec les différents services et les salariés, il y a confusion entre les congés de fractionnement et les présentes dispositions.

ARTICLE 9 TEMPS PARTIEL

ARTICLE 9-1 DÉFINITION

Est considéré comme horaire à temps partiel tout horaire inférieur à 35 heures , sauf pour les régimes de travail à temps plein inférieurs à 35 heures.

Sauf demande expresse des salariés, il ne sera proposé que des contrats de travail à temps partiel d'une durée minimale hebdomadaire de 16 heures afin que les salariés concernés puissent bénéficier des prestations de la sécurité sociale.

ARTICLE 9-2 RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés occupés à temps partiel pourront :

- ✓ Soit réduire leur temps de travail effectif dans les mêmes proportions que les salariés à temps plein avec application des mêmes modalités de compensation financière que celles prévues pour les temps complets et ce, au prorata de leur temps de travail.
- ✓ En cas d'acceptation de la diminution du temps de travail, un avenant formalisera cette acceptation.
- ✓ Soit de maintenir leur temps de travail actuel ; en pareil cas leur rémunération sera inchangée, dans la mesure où ils ne s'inscrivent pas de ce fait dans le processus de réduction collective du temps de travail objet du présent accord.
- ✓ Soit passer à temps complet sur la base du nouvel horaire collectif, dans le cadre de la priorité d'accès aux emplois à temps complet qui seront créés et pour lesquels ils remplissent les conditions de qualification : leur rémunération sera traitée dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet.

27 AE
170 RS

Les salariés seront informés de ces options ainsi que de toutes les modalités de mise en œuvre de chacune d'entre elles par un courrier recommandé avec accusé de réception.

Ils bénéficieront d'un délai d'un mois à compter de la réception de ce courrier recommandé pour choisir l'option retenue. Ils en informeront la Direction de l'Établissement par lettre remise en main propre contre décharge à la Sous-Direction des Ressources Humaines.

ARTICLE 9-3 ORGANISATION DES HORAIRES À TEMPS PARTIEL

Le temps de travail peut être organisé sur la semaine ou sur le mois conformément aux dispositions légales.

Modulation :

Il pourra être recouru à l'embauche de salariés à temps partiel dont la durée hebdomadaire ou mensuelle pourra varier sur l'année dans les conditions suivantes :

- ✓ Sont concernés par cette modulation de l'horaire hebdomadaire ou mensuel :
Toutes les catégories de salariés

- ✓ La modulation des horaires à temps partiel ne peut conduire à une durée de travail inférieure à 16 heures hebdomadaires ou 69 heures mensuelles sachant que l'ampleur de la variation par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen ne peut excéder en plus ou en moins le tiers de l'horaire hebdomadaire moyen contractuel.

- ✓ La planification de l'horaire à temps partiel modulé est portée à la connaissance des salariés 30 jours avant son entrée en vigueur. Toute modification exceptionnelle de cette planification donnera lieu à une information préalable de 7 jours avant sa date d'effet.

- ✓ Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera fait conformément aux dispositions de l'article D. 212-21 du Code du Travail, au moyen d'un relevé quotidien et hebdomadaire du nombre d'heures effectuées. Un récapitulatif mensuel sera annexé au bulletin de paie.

- ✓ La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire ou mensuel moyen de référence.

- ✓ Sur l'année l'horaire moyen effectué doit être l'horaire moyen de référence :

27 AE
10 R9

S'il s'avérait que l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé l'horaire hebdomadaire ou mensuel de référence, les heures accomplies au-delà de cet horaire moyen seront rémunérées au taux normal et sauf opposition du salarié, l'horaire hebdomadaire ou mensuel de référence sera modifié en fonction du dépassement moyen constaté.

ARTICLE 9-4 TEMPS PARTIEL CHOISI

Tout salarié à temps complet peut solliciter un emploi à temps partiel.

Toute demande doit être présentée par lettre recommandée avec accusé de réception et préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. La demande devra être présentée six mois avant cette date.

La direction fera part de sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande. Celle-ci pourra être refusée dans les cas suivants :

- ✓ absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié,
- ✓ impossibilité au regard, des exigences de l'emploi, de mettre en place un emploi à temps partiel,
- ✓ recrutement d'un salarié à temps partiel appelé à compléter le temps ainsi libéré s'avérant impossible.

ARTICLE 10 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Afin de poursuivre la mise en œuvre des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le rapport au Comité d'Entreprise établi en application de l'article L. 432-3-1 du Code du Travail, est considéré comme un élément essentiel de la politique de lutte contre les discriminations.

Ce rapport, remis aux délégués syndicaux, fera l'objet d'un examen lors de la négociation annuelle obligatoire, ce qui pourra être l'occasion, si nécessaire, d'adopter les mesures permettant de faire cesser les situations de discrimination et d'établir le plan pour l'égalité professionnelle prévue par l'article L. 123-4 du Code du travail.

ARTICLE 11 EFFET EMPLOIS

La volonté exprimée dans le cadre du présent accord, est de permettre un effet emplois, compte tenu de la situation conjoncturelle et structurelle actuelle de l'établissement.

L'effet emploi au sein de l'établissement de la réduction du temps de travail est de 101 postes équivalent temps plein.

Dans un délai maximum d'un an après la signature du présent accord, il sera en effet procédé à 61 embauches en contrat à durée indéterminée, et de préférence dans le bassin d'emploi. Les parties conviennent que ces embauches doivent se faire de manière régulière ; un point trimestriel sera effectué sur l'évolution de ces embauches avec les organisations syndicales signataires du présent accord.

A ces 60 personnes se rajoute l'embauche en Contrat à Durée Indéterminée des 10 apprentis qui ont été embauchés au 1^{er} août 1999.

Enfin, l'établissement s'engage à accepter le départ en ARPE, pour autant que ce régime continue à exister dans les textes, des salariés qui en formuleraient à la demande et rempliraient les conditions et ainsi à procéder comme le prévoient les textes à leur remplacement par une embauche en Contrat à Durée Indéterminée. Le potentiel retenu dans le présent accord des personnes susceptibles de bénéficier d'une convention ARPE est de 21 personnes.

Par ailleurs, l'établissement d'Issoire s'est engagé dans un dispositif de formation des apprentis. Dans ce cadre, 10 apprentis sont en 1999 dans leur première année de formation, ils termineront leur contrat d'apprentissage en août 2000. L'embauche de ces 10 personnes à l'issue de leur contrat d'apprentissage et sous réserve de l'obtention de leur diplôme et des appréciations fournies par les ateliers se fera en plus des embauches prévues ci-dessus.

Pour le cas où :

- ✓ Les apprentis ne rempliraient pas les conditions ci-dessus énumérées,
- ✓ et les 21 personnes potentiellement susceptibles d'adhérer à L'ARPE n'adhéreraient pas à cette convention, soit volontairement soit que le régime n'existerait plus.

La Direction garantit un nombre égal d'embauches.

27 AE
70 RS

Conformément aux dispositions de l'accord d'étape signé le 29 Juillet 1999, des embauches ont été faites à partir du 1^{er} août 1999. Un bilan des embauches sera effectué à la fin des années 2000 et 2001.

Les candidatures du personnel intérimaire ayant effectué des missions ou dont la mission est en cours dans l'établissement seraient examinées en priorité pour statuer sur leur embauche éventuelle.

ARTICLE 12

INCIDENCES SUR LES RÉMUNÉRATIONS

Dans le cadre du maintien de la compétitivité obtenue par les dispositions du présent accord, les parties conviennent que la réduction du temps de travail prévue à l'article 5 du présent accord donne lieu au maintien mensuel du salaire de base et d'ancienneté au moment de la signature du présent accord (à fin janvier 2000).

La compensation pécuniaire du passage du forfait horaire mensuel de 167,41 heures, correspondant à 38,5 heures par semaine, à un forfait mensuel de 152,19 heures, correspondant à 35 heures par semaine, sera faite au niveau de la rémunération mensualisée base + ancienneté.

En conséquence, les parties conviennent du maintien d'une grille de salaire unique au niveau du salaire mensuel actuel pour les salariés présents au moment de l'entrée en application du présent accord et pour les futurs embauchés.

Par ailleurs, les pourcentages de forfaits actuellement en vigueur dans l'Etablissement seront maintenus sous réserve du respect des modalités de prise des jours de RTT. Les jours de contraintes travaillés doivent rester en proportion les mêmes.

91 AE
RS

ARTICLE 13

Personnels, Ingénieurs et Cadres ATAM RHENALU et ATAM de coefficient supérieur ou égal à 255 UIMM

Les parties signataires du présent accord ont entendu préciser l'articulation des dispositions entre l'accord central et l'accord local applicables aux personnels ingénieurs et cadres, Atam Rhenalu et Atam de coefficient supérieur ou égal à 255 UIMM de l'établissement.

Compte tenu des missions exercées et du statut de cadre attaché à leurs fonctions, les ingénieurs et cadres relèvent des dispositions du chapitre 5 de l'accord cadres et d'orientation PECHINEY RHENALU sur l'aménagement et la réduction du temps de travail et des dispositions spécifiques à l'encadrement.

Compte tenu des missions exercées, du domaine et de l'étendue de leurs compétences et de l'autonomie constatée dans l'exercice de leurs fonctions, les Atam Rhenalu relèveront après proposition de la hiérarchie de l'établissement, des dispositions du chapitre 5 de l'accord cadres et d'orientation PECHINEY RHENALU sur l'aménagement et la réduction du temps de travail et des dispositions spécifiques à l'encadrement.

Les Atam de coefficient UIMM supérieur ou égal à 255 pourront opter, sur proposition de la hiérarchie de l'établissement, pour les dispositions du chapitre 5 de l'accord cadres et d'orientation PECHINEY RHENALU sur l'aménagement et la réduction du temps de travail et des dispositions spécifiques à l'encadrement.

Les personnels concernés par l'application des dispositions du chapitre 5 de l'accord cadre et d'orientation PECHINEY RHENALU sur l'aménagement et la réduction du temps de travail et des dispositions spécifiques à l'encadrement, se verront appliquer :

- d'une part, outre les dispositions du chapitre 5, les dispositions suivantes de cet accord central :
 - Chapitre 2 – Titre 2 – Point 2-1 : Durée effective du temps de travail ;
 - Chapitre 4 : Conséquences en matière de rémunération ;
 - Chapitre 6 : Dispositifs d'accompagnement.
- d'autre part les dispositions suivantes du présent accord local :
 - Article 8 : Congés payés ;
 - Article 9 : Temps partiel ;
 - Article 10 : Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
 - Article 11 : Effet emploi ;
 - Article 13 : Personnels ingénieurs et cadres, Atam Rhenalu et Atam de coefficient supérieur ou égal à 255 UIMM ;
 - Article 14 : Suivi de l'accord.

20 AE
AS

ARTICLE 14 SUIVI DE L'ACCORD

L'application du présent accord sera suivie par une commission constituée à cet effet.

* *Composition*

La commission sera composée de 2 représentants désignés par chaque syndicat signataire du présent accord et de 2 représentants de la Direction.

Elle pourra s'adjoindre, en fonction de l'ordre du jour, des représentants des différents services chargés de mettre en œuvre la réduction du temps de travail et la nouvelle organisation induite.

* *Mission*

La commission sera chargée :

- ✓ de suivre l'état d'avancement de la mise en œuvre du présent accord et notamment de :
 - ↳ la mise en œuvre de nouveaux horaires,
 - ↳ la réalisation de projets d'organisation,
 - ↳ la réalisation des embauches programmées.
- ✓ de proposer des mesures d'ajustement au vue des difficultés rencontrées.

* *Réunion*

Les réunions seront présidées par le chef d'entreprise ou l'un de ses représentants qui devra prendre l'initiative de convoquer la commission de suivi aux échéances prévues.

A compter de la date d'entrée en application du présent accord, la période sera d'une réunion tous les 6 mois au cours de la 1^{ère} année.

Au-delà, le suivi sera assuré par les organisations syndicales signataires ou adhérentes dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Les parties signataires du présent accord conviennent qu'un premier bilan d'application de l'accord, au regard des dispositions centrales et des applications qui auront été faites dans Pechiney Rhenalu, sera réalisé avec la présente commission de suivi, en juin 2001.

27 AE
02 AS

ARTICLE 15 PUBLICITÉ - DÉPÔT DE L'ACCORD

Il sera déposé par l'entreprise en 5 exemplaires, auprès de la DDTEFP de Clermont-Ferrand (Puy de Dôme).

Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil des prud'hommes de Clermont-Ferrand (Puy de Dôme).

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la Direction et une copie sera remise aux délégués du personnel et du Comité d'Entreprise.

Fait à Issoire

Le 3.1.2000

- La Direction de l'établissement


D. MARCHIVE

- La CFDT

- La CFE CGC


- La CGT

- La CGT-FO 