

SNR ROULEMENTS

**ACCORD SUR L'ORGANISATION,
L'AMENAGEMENT, LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL,
L'EMPLOI**

ENTRE :

- SNR ROULEMENTS, représentée par B. CAMBUS,
Directeur du Personnel et des Relations Humaines

et les

- Organisations Syndicales,

C.F.D.T.

C.F.E. C.G.C.


C.G.T.

F.O.

représentées par leurs Délégués Syndicaux Centraux.

Il a été convenu ce qui suit :

BC

L.S.H. 

SOMMAIRE

PREAMBULE

1. CHAPITRE 1 : CHAMP ET DATE D'APPLICATION	4
1.1. CHAMP ET DATE D'APPLICATION	4
1.2. BENEFICIAIRES.	4
1.3. DEFINITION ET DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL : PRINCIPES.	4
2. CHAPITRE 2 : EMPLOI.	4
3. CHAPITRE 3 : ORGANISATION, AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	5
3.1. 1ER AXE DE PROGRES : GENERALISATION DE L'ORGANISATION EN ILOTS.	5
3.1.1. Pour les secteurs de production :	5
3.1.2. Pour les secteurs hors production :	5
3.1.3. Mise en oeuvre et suivi	6
3.2. 2EME AXE DE PROGRES : ORGANISATION DES HORAIRES	6
3.2.1. Le cadre.	6
3.2.2. Période normale	6
3.2.3. Limites maximales et période haute	6
3.2.4. Récupération des jours complémentaires.	7
3.2.5. Délai de prévenance	7
3.2.6. Rémunération mensuelle.	7
3.2.7. Gestion des jours complémentaires et des jours de réduction du temps de travail.	7
3.2.7.1. Compteur Nominatif dit de "Modulation" (CNM)	7
3.2.7.2. Compteur de congés individuels de RTT et de Récupération.	8
3.2.7.3. Compte-Epargne-Temps.	8
3.3. REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.	8
4. CHAPITRE 4 : APPLICATION AU PERSONNEL SELON LES SPECIFICITES PROPRES A CHAQUE HORAIRE.	9
4.1. APPLICATION AU PERSONNEL EN EQUIPE 2X8.	9
4.1.1. Temps de pause.	9
4.1.2. Période haute.	9
4.1.3. Réduction du temps de travail.	9
4.2. APPLICATION AU PERSONNEL EN HORAIRE DE NUIT.	9
4.2.1. Spécificités de l'horaire de nuit.	9
4.2.2. Horaire 5 nuits.	9
4.2.2.1. Période haute.	9
4.2.2.2. Réduction du temps de travail.	9
4.2.2.3. Rémunération.	10
4.2.3. Horaire 4 nuits.	10
4.2.3.1. Période haute.	10
4.2.3.2. Réduction du temps de travail.	10
4.2.3.3. Rémunération.	10

BC



4.3. APPLICATION AU PERSONNEL EN HORAIRE DE JOURNEE.	11
4.3.1. Horaires	11
4.3.2. Pauses	11
4.3.3. Période haute.	11
4.3.4. Réduction du temps de travail.	11
4.4. DISPOSITIONS SPECIFIQUES RELATIVES AUX INGENIEURS ET CADRES	11
4.4.1. Temps de travail	11
4.4.2. Pauses	12
4.4.3. Réduction du temps de travail	12
4.4.4. Formation.	12
4.5. HORAIRES SPECIAUX.	12
4.5.1. Travail en équipe de suppléance.	12
4.5.1.1. Temps de pause.	12
4.5.1.2. Période basse.	12
4.5.1.3. Réduction du temps de travail.	12
4.5.2. Travail à temps partiel.	12
5. CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS DIVERSES.	13
5.1. REPOS QUOTIDIEN ENTRE DEUX SEANCES DE TRAVAIL	13
5.2. HEURES SUPPLEMENTAIRES.	13
5.3. CHOMAGE PARTIEL.	13
6. CHAPITRE 6 : CLAUSES ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES.	13

ACCORD SUR L'ORGANISATION, L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL, L'EMPLOI.

PREAMBULE

Dans un contexte marqué par une forte baisse des prix de vente et une vive concurrence sur l'ensemble de ses marchés, SNR a décidé de s'engager dans une démarche négociée de réduction du temps de travail, sans dégrader sa compétitivité, condition essentielle de son développement.

L'engagement de l'entreprise et de ses salariés dans cette démarche doit permettre à SNR, par la mise en oeuvre de nouveaux modes de fonctionnement et d'organisation, d'apporter des réponses dans l'intérêt durable de SNR et de son personnel.

Ces évolutions doivent, pour cela, contribuer à répondre à nos clients en terme de performance et de réactivité.

SNR et les organisations syndicales signataires expriment, par le présent accord, leur volonté d'aboutir à des solutions privilégiant l'emploi.

1. CHAPITRE 1 : CHAMP ET DATE D'APPLICATION

1.1. CHAMP ET DATE D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de SNR Roulements situés en France dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Il s'applique à compter du 01 OCTOBRE 1999 pour la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail, du 01 JANVIER 2000 pour l'ensemble des autres dispositions.

1.2. BENEFICIAIRES.

La réduction du temps de travail, en contrepartie des axes de progrès définis dans le présent accord, s'applique à tous les salariés ouvriers, collaborateurs et cadres, employés à temps complet.

Pour les salariés n'exerçant pas une activité à temps complet, le présent accord définit les modalités spécifiques qui leur sont appliquées.

1.3. DEFINITION ET DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL : PRINCIPES.

Pour l'application du présent accord, le temps de travail effectif est défini conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Le décompte du temps de travail reste horaire, à l'exception des cadres pour lesquels le temps de travail est décompté en journées comme l'indique le paragraphe 4-4.

En application des dispositions légales et conventionnelles, le cadre du décompte du temps de travail est annuel.

2. CHAPITRE 2 : EMPLOI.

Par le présent accord, SNR associe la réduction du temps de travail à une gestion des effectifs permettant des embauches CDI tout en améliorant la réactivité de l'entreprise, dans le cadre d'horaires adaptés aux variations d'activité.

Dans un contexte d'incertitude forte sur les volumes de ventes de nos différents marchés, les solutions d'aménagement du temps de travail retenues dans cet accord permettent à la fois de limiter

le chômage partiel à des situations exceptionnelles et d'apporter d'autres solutions que le seul recours aux contrats de travail à durée limitée, pour répondre à la demande de nos clients. SNR s'engage à embaucher en CDI 200 personnes en parallèle à la mise en oeuvre des dispositions prévues dans cet accord et, en particulier, avec la mise en oeuvre de l'organisation en "îlot" qui devrait être terminée au 31/12/2000.

Ces 200 embauches, équivalent temps plein, intègrent les embauches à effectuer dans le cadre des départs ARPE réalisés d'ici le 31/12/99 et les embauches à réaliser suite à la mise en oeuvre du dispositif de préretraite progressive pour les personnes nées avant le 31 décembre 1941.

3. CHAPITRE 3 : ORGANISATION, AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1. 1ER AXE DE PROGRES : GENERALISATION DE L'ORGANISATION EN ILOTS.

3.1.1. Pour les secteurs de production :

- La généralisation de l'organisation en îlots (un groupe de machines, un groupe de personnes, dans un même secteur géographique) doit permettre d'optimiser le temps de fonctionnement des moyens du secteur et ainsi de réduire les coûts de production.
- Principes de fonctionnement d'une organisation de type "îlot" :
 - * Les pauses (y compris la pause casse-croûte) sont prises de façon individuelle en dehors du poste de travail.
 - * La tenue du poste dans l'îlot :
Une organisation est mise en place en cours de poste et au changement de poste pour assurer le fonctionnement continu des moyens de fabrication.
 - * Une gestion prévisionnelle des présences dans l'îlot est mise en place et connue de l'îlot en prenant en compte :
 - ◇ les souhaits des personnes
 - ◇ les objectifs et contraintes de l'îlot

3.1.2. Pour les secteurs hors production :

- La mise en oeuvre dans tous les secteurs hors production d'une démarche de type "îlot" doit permettre d'améliorer l'efficacité globale de l'entreprise en terme de coût, de qualité, de service. Cette mise en oeuvre passe par :
 - Des axes d'amélioration
 - ◇ Améliorer le fonctionnement inter-secteurs sur la base d'une relation client-fournisseur
 - ◇ Assurer une continuité de service vis-à-vis des clients internes ou externes.
 - ◇ Gagner en efficacité (gestion du temps, efficacité des réunions, remise en cause des tâches administratives, ...).
 - Des modes de fonctionnement :
 - ◇ Une gestion prévisionnelle des présences prenant en compte :
 - les souhaits des personnes
 - les objectifs et contraintes du secteur
 - ◇ Une structure de compétence adaptée et évolutive pour répondre aux besoins des clients.
 - ◇ Une recherche permanente d'amélioration d'efficacité vis-à-vis des clients.
 - Un plan de progrès par secteur :
 - ◇ Animé par le responsable du secteur.
 - ◇ Elaboré avec le personnel du secteur.

- ◇ Décliné en plan d'actions.
- ◇ Mesuré au travers d'indicateurs.

3.1.3. Mise en oeuvre et suivi

La mise en oeuvre d'une organisation de type "îlot" se fait dans le cadre des règles et des objectifs définis dans le secteur en associant le personnel par des démarches participatives.

Le suivi de cette mise en place se fera sur les sites avec les CHSCT locaux et au niveau de l'entreprise avec les organisations syndicales signataires du présent accord.

3.2. 2EME AXE DE PROGRES : ORGANISATION DES HORAIRES

3.2.1. Le cadre.

Les durées hebdomadaires de travail effectif sont appréciées dans un cadre annuel.

L'adaptation des horaires s'applique aux salariés sous contrat à durée indéterminée, ainsi qu'aux salariés sous contrat à durée déterminée et aux travailleurs temporaires.

L'adaptation du temps de travail permet, lorsque c'est nécessaire, de faire varier l'horaire collectif de travail d'une semaine sur l'autre sur l'ensemble de l'année, à la hausse pour faire face à une augmentation de l'activité, à la baisse pour s'adapter à une baisse d'activité.

3.2.2. Période normale

En période normale, l'organisation du travail sur le jour ou la semaine n'est pas modifiée.

3.2.3. Limites maximales et période haute

La programmation du temps de travail tient compte des plafonds légaux et conventionnels en matière de durée du temps de travail sur la journée ou sur la semaine.

La durée maximale des périodes de forte activité occasionnant des semaines collectives de 6 jours est limitée au cours de l'année par équipe pour un secteur donné dans le cadre des règles suivantes :

- La norme est une ouverture de 8 semaines maxi par équipe avec des séquences de 2 mois maxi. Un présentéisme minimum de 75% est exigé, en respectant une structure de compétence permettant un fonctionnement normal du secteur. En conséquence, chaque personne a la possibilité de ne travailler, sur ces 8 semaines, que 6 jours complémentaires ; elle dispose donc de 2 jokers soit 1 joker pour 4 jours complémentaires.
- A titre exceptionnel, une ouverture complémentaire de 4 semaines est possible après consultation des représentants sur le site, des organisations syndicales signataires de l'accord. Pour ces 4 semaines complémentaires, le taux de présentéisme exigé est de 50%, en conséquence, chaque personne a la possibilité de ne travailler que 2 jours complémentaires sur ces 4 semaines (soit 2 jokers supplémentaires).

Une demande de prise de congés sur un jour complémentaire ne sera possible que si le taux de présentéisme est atteint et si le demandeur est à jour de l'utilisation de ses jokers.

Une bonification de 1,5 heure est accordée par jour complémentaire travaillé sur des semaines de 6 jours. Cette bonification, payée ou récupérée individuellement, ne se cumule pas avec les majorations légales d'heures supplémentaires éventuelles calculées lors du solde annuel des variations d'horaires.

Pour les horaires à la journée, la période haute pourra être mise en oeuvre sous forme d'heures complémentaires effectuées sur les jours habituellement travaillés de la semaine. Ces heures ne donnent pas lieu à bonification.

3.2.4. Récupération des jours complémentaires.

La récupération des 4 premiers jours se fait de façon collective en alimentant le CNM selon les règles définies au paragraphe 3-2-7-1, la récupération des jours suivants est accordée sous forme de congés individuels qui alimentent le Compteur de Congés individuels de RTT et de Récupération selon le paragraphe 3-2-7-2.

3.2.5. Délai de prévenance

Les salariés sont informés du changement de leur horaire (passage en période haute ou positionnement de jours de fermeture) en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

Ce délai est de 2 semaines au moins lorsque la période haute est mise en oeuvre sous forme de jours complémentaires, de 1 semaine au moins lorsque cette mise en oeuvre s'effectue sous forme d'heures complémentaires sur les jours habituellement travaillés dans la semaine.

Après une séquence ininterrompue de 2 mois de période haute, une interruption de 2 semaines au moins sera faite avant la séquence suivante.

3.2.6. Rémunération mensuelle.

Dans le champ d'application de cette organisation des horaires, la rémunération mensuelle de chaque salarié est lissée sur la base de la durée hebdomadaire de travail effectif calculée en moyenne annuelle.

3.2.7. Gestion des jours complémentaires et des jours de réduction du temps de travail.

Afin de s'adapter à la demande commerciale et aux variations d'activité que connaît le marché du roulement, SNR met en place une épargne constituée par les jours de repos collectifs de réduction et/ou d'organisation du temps de travail

3.2.7.1. Compteur Nominatif dit de "Modulation" (CNM)

- Alimentation.

Les temps de travail effectués au-delà et en-deça de l'horaire hebdomadaire de référence, se compensent arithmétiquement sur l'année civile.

Dans le cas où les durées moyennes de travail effectif de référence sont dépassées à l'issue de l'année civile, les jours de Réduction du Temps de Travail collectifs ainsi que les heures et les jours travaillés collectivement au-delà de ces durées et récupérés à titre collectif sont capitalisés au-delà de l'année, dans le CNM Cumul et, ce, dans la limite de 6 jours maximum par an. Au-delà de ces 6 jours, le solde d'heures ou de jours excédentaires est versé et capitalisé dans le Compteur de congés individuels de RTT et de récupération du salarié.

Le plafond total du CNM Cumul est fixé à 25 jours. Si le CNM Cumul atteint ce plafond, tout surplus est versé et capitalisé dans le Compteur de congés individuels de RTT et de récupération du salarié.

- Prise de jours collectifs.

Les temps de repos collectifs organisés en périodes basses viennent en déduction dans le CNM. Les temps de repos collectifs non utilisés au terme de l'année civile sont reportés d'une année sur l'autre.

- Avance de jours.

Si la réserve de jours contenue dans les compteurs CNM et CNM Cumul, est vide, l'entreprise peut consentir au salarié une avance pouvant aller jusqu'à 5 jours permettant notamment de limiter l'impact du chômage partiel.

Cette avance est récupérée au fur et à mesure de l'alimentation ultérieure du CNM.

Toutes les dispositions légales et conventionnelles en vigueur restent applicables lorsque le chômage partiel résulte d'une cause extérieure.

3.2.7.2. Compteur de congés individuels de RTT et de Récupération.

- Alimentation.

Ce compteur est alimenté par :

- les jours de Réduction du Temps de Travail acquis individuellement, tels que décrits dans le chapitre 4,
- les jours complémentaires de l'année à récupération individuelle tels que décrits dans les paragraphes "période haute" du chapitre 4.
- les jours excédant le seuil de jours collectifs définis au paragraphe 3-2-7-1

- Plafond.

Le plafond maximal de ce Compteur de congés individuels est de 50 jours.

Au-delà, les jours feront l'objet, en liaison avec l'Encadrement, d'un examen particulier.

3.2.7.3. Compte-Epargne-Temps.

Le système actuellement en place, pourra faire l'objet de discussions afin d'intégrer plus largement les dispositions prévues dans cet accord.

3.3. REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.

En contrepartie des 2 axes de progrès décrits ci-dessus, la généralisation de l'organisation en îlot ou d'une démarche de type "îlot" et l'organisation collective des horaires, une réduction du temps de travail est accordée à l'ensemble du personnel. Cette réduction, en cohérence avec les efforts demandés, est définie dans le chapitre 4, selon les spécificités propres à chaque horaire.

Dans le cadre de la réduction du temps de travail, les jours de la 5ème semaine de congés, qui faisaient l'objet de dispositions spécifiques, seront tous utilisés de façon individuelle.

La réduction du temps de travail exprimée en nombre de jours sur l'année, ainsi que pour certains horaires, l'officialisation de pauses permettent de définir un nouvel horaire moyen annuel de temps de travail effectif. C'est cet horaire qui servira de base à la rémunération lissée utilisée dans le cadre de l'organisation collective des horaires.

La réduction du temps de travail s'effectue avec maintien du niveau actuel de la rémunération (avec des modalités spécifiques pour les horaires de nuit cf. §4-2).

La majoration d'heures supplémentaires liée au changement de la durée légale du travail est d'ores et déjà incluse dans ce maintien de rémunération.

4. CHAPITRE 4 : APPLICATION AU PERSONNEL SELON LES SPECIFICITES PROPRES A CHAQUE HORAIRE.

4.1. APPLICATION AU PERSONNEL EN EQUIPE 2X8.

4.1.1. Temps de pause.

Le temps de casse-croûte d'une durée de 30 mn par poste, est exclu du temps de travail effectif conformément à la législation.

4.1.2. Période haute.

Les jours complémentaires seront programmés le samedi matin.

4.1.3. Réduction du temps de travail.

Pour le personnel en équipe 2x8 à temps complet, la réduction du temps de travail est de 8 jours ouvrés sur l'année auxquels se rajoutent les 3,5 jours déjà acquis précédemment ainsi que le vendredi de l'Ascension. Ces 12,5 jours se répartissent en 6 jours d'utilisation collective qui viennent alimenter le CNM selon les règles définies au paragraphe 3-2-7-1, et en 6,5 jours (dont le vendredi de l'Ascension) accordés sous forme de congés individuels qui alimentent le Compteur de Congés individuels de RTT et de Récupération selon le paragraphe 3-2-7-2.

L'une de ces journées individuelles pourra être prise par an de façon fractionnée en heures, en respectant les règles actuelles concernant l'indemnité d'équipe.

4.2. APPLICATION AU PERSONNEL EN HORAIRE DE NUIT.

4.2.1. Spécificités de l'horaire de nuit.

Le personnel en horaire de nuit ne bénéficiait pas de pause organisée et, en compensation, une indemnité était versée sous la forme d'une demi-heure de salaire.

Or aujourd'hui la législation impose la prise effective d'une pause de 20 mn lorsque la durée du poste est d'au moins 6 heures en continu. En conséquence, la prise d'une pause de 20 mn est organisée et l'indemnité compensatrice correspondante est supprimée, mais la rémunération actuelle est maintenue selon les modalités des paragraphes 4.2.2.3. et 4.2.3.3.

Cette pause prise et payée est exclue du temps de travail effectif.

4.2.2. Horaire 5 nuits.

4.2.2.1. Période haute.

Les jours complémentaires seront programmés, sauf circonstances particulières, le dimanche soir. Les majorations liées au travail du dimanche seront payées conformément à la législation.

Chaque personne a la possibilité d'enchaîner les nuits complémentaires, à raison d'une semaine sur deux.

4.2.2.2. Réduction du temps de travail.

Pour le personnel en horaire 5 nuits, la réduction du temps de travail est de 3,5 nuits ouvrées sur l'année, auxquels se rajoutent les 3,5 nuits acquises précédemment ainsi que le Vendredi de l'Ascension. Ces 8 nuits se répartissent en 4 nuits d'utilisation collective qui viennent alimenter le CNM selon les règles définies au paragraphe 3-2-7-1, et en 4 nuits (dont le vendredi de l'Ascension) accordées sous forme de congés individuels qui alimentent le Compteur de Congés individuels de RTT et de Récupération selon les modalités définies au paragraphe 3-2-7-2.

L'une de ces journées individuelles pourra être prise chaque année, de façon fractionnée en heures, en respectant les règles actuelles concernant l'indemnité d'équipe.

4.2.2.3. Rémunération.

Cette réduction du temps de travail s'effectue avec maintien de la rémunération actuelle, sur la base d'une durée légale à 35 heures, qui intègre une avance de 2% sur les augmentations collectives à venir. Cette avance permet de neutraliser les effets de la suppression de l'indemnité compensatrice de casse-croûte, suppression liée à l'évolution de la législation. Elle sera déduite des augmentations collectives jusqu'à un plafond de 0,5% par an.

La majoration d'heures supplémentaires liée au changement de la durée légale du travail est incluse dans le maintien de rémunération.

4.2.3. Horaire 4 nuits.

Les dispositions suivantes annulent et remplacent les dispositions de l'accord d'Annecy du 9 juillet 1991 ainsi que ses avenants, sur le sujet. Elles s'appliquent au personnel en horaire 4 nuits de l'ensemble des établissements de SNR Roulements.

4.2.3.1. Période haute.

La durée maximale des périodes de forte activité occasionnant des semaines collectives longues sur 5 nuits est limitée au total à 20 semaines au cours de l'année dans le cadre de l'organisation de l'horaire collectif.

Un présentéisme minimum de 75% est exigé par secteur ; en conséquence, chaque personne a la possibilité de ne travailler que 15 nuits complémentaires.

A partir de la 16ème nuit complémentaire, toute nuit supplémentaire sera bonifiée d'une heure, payée ou récupérée de façon individuelle.

La récupération des 7 premières nuits se fait de façon collective en alimentant le CNM selon les règles définies au paragraphe 3-2-7-1. - Les nuits suivantes sont soit récupérées sous forme de congés individuels qui alimentent le Compteur de Congés individuels de RTT et de Récupération selon le paragraphe 3-2-7-2, soit payées.

4.2.3.2. Réduction du temps de travail.

Pour le personnel en horaire 4 nuits, la réduction du temps de travail est de 3 nuits ouvrées sur l'année auxquelles se rajoute le vendredi de l'Ascension. Ces 4 nuits se répartissent en 2 nuits d'utilisation collective qui viennent alimenter le CNM selon les règles définies au paragraphe 3-2-7-1, et en 2 nuits (dont le vendredi de l'Ascension) accordées sous forme de congés individuels qui alimentent le Compteur de Congés individuels de RTT et de Récupération selon les modalités définies au paragraphe 3-2-7-2.

L'une de ces journées individuelles pourra être prise par an, de façon fractionnée en heures, en respectant les règles actuelles concernant l'indemnité d'équipe.

4.2.3.3. Rémunération.

Cette réduction du temps de travail s'effectue avec maintien de la rémunération actuelle, sur la base d'une durée légale à 35 heures, qui intègre une avance de 2% sur les augmentations collectives à venir. Cette avance permet de neutraliser les effets de la suppression de l'indemnité compensatrice de casse-croûte, suppression liée à l'évolution de la législation. Elle sera déduite des augmentations collectives jusqu'à un plafond de 0,5% par an.

4.3. APPLICATION AU PERSONNEL EN HORAIRE DE JOURNEE.

4.3.1. Horaires

Les 3 types d'horaires de base, journée administratif, journée technique, journée production, sont fusionnés en deux horaires qui intègrent tous les deux 15 minutes de pauses par jour. L'horaire journée 1 (ex horaire administratif) devient, pour tous les secteurs de l'entreprise, le nouvel horaire d'embauche pour l'horaire journée. Les horaires "journée production" et "journée technique" sont fusionnés en un seul appelé horaire 2.

4.3.2. Pauses

Les 2 horaires "journée" de base, intègrent, chacun, 15 minutes de pauses par jour. Cette mesure a simplement pour objet de rendre officielles les pratiques existantes dans l'entreprise. Ces pauses, prises de façon individuelle, sont exclues du temps de travail effectif.

4.3.3. Période haute.

Elle est mise en oeuvre sous forme d'heures complémentaires ou de jours complémentaires aménagés selon les spécificités du secteur. La base de référence de la période haute est de 0 à 21 semaines avec heures complémentaires sur une année soit l'équivalent de 0 à 6 semaines avec heures complémentaires et de 0 à 6 semaines avec jours complémentaires aménagés. Le taux de présentéisme exigé sur ces heures et jours complémentaires est de 75 %.

Dans le cas général, pour les semaines avec heures complémentaires, l'horaire de la semaine sera majoré de 3 h.

La bonification d'1,5 h est appliquée pour les jours complémentaires si la durée de celui-ci est d'au moins 7 h de temps de travail effectif.

4.3.4. Réduction du temps de travail.

Pour le personnel en horaire de journée à temps complet, la réduction du temps de travail est de 6,5 jours ouvrés sur l'année auxquels se rajoute 0,5 jour déjà acquis précédemment ainsi que le vendredi de l'Ascension. Ces 8 jours se répartissent en 4 jours d'utilisation collective qui viennent alimenter le CNM selon les règles définies au paragraphe 3-2-7-1, et en 4 jours (dont le vendredi de l'Ascension) accordés sous forme de congés individuels qui alimentent le Compteur de Congés individuels de RTT et de Récupération selon les modalités définies au paragraphe 3-2-7-2.

4.4. DISPOSITIONS SPECIFIQUES RELATIVES AUX INGENIEURS ET CADRES

4.4.1. Temps de travail

Le temps de travail des ingénieurs et cadres est exprimé en journées.

Le temps de travail des ingénieurs et cadres est apprécié dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives notamment aux durées maximales du travail.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux ingénieurs et cadres IIIC et IIIB volontaires, compte tenu de leurs responsabilités qui s'exercent dans le cadre d'un forfait de mission convenu avec l'entreprise, ainsi qu'aux ingénieurs et cadres pour lesquels un suivi du temps de travail effectif n'est pas possible, eu égard à l'autonomie très large associée à leur activité.

Les autres ingénieurs et cadres bénéficient d'un forfait à horaire défini. L'horaire de travail est fixé à 38 h 30 en moyenne annuelle. Leur rémunération intègre la rémunération d'heures supplémentaires.

4.4.2. Pauses

Les ingénieurs et cadres bénéficient des temps de pause du personnel en horaire journée.

4.4.3. Réduction du temps de travail

Pour les ingénieurs et cadres à temps complet, la réduction du temps de travail est de 6,5 jours ouvrés sur l'année auxquels se rajoute 0,5 jour déjà acquis précédemment ainsi que le Vendredi de l'Ascension. Ces 8 jours se répartissent en 4 jours d'utilisation collective qui viennent alimenter le CNM selon les modalités définies au paragraphe 3-2-7-1, et en 4 jours (dont le vendredi de l'Ascension) accordés sous forme de congés individuels qui alimentent le Compteur de Congés individuels de RTT et de Récupération selon les modalités définies au paragraphe 3-2-7-2.

4.4.4. Formation.

Des dispositions particulières concernant la formation des cadres, feront l'objet de discussions spécifiques ultérieures.

4.5. HORAIRES SPECIAUX.

4.5.1. Travail en équipe de suppléance.

4.5.1.1. Temps de pause.

Le temps de casse-croûte d'une durée de 45 mn par poste, est exclu du temps de travail effectif conformément à la législation.

4.5.1.2. Période basse.

Lors de périodes de basse activité, des week-ends non travaillés seront organisés. Une avance pouvant aller jusqu'à 4 jours de fin de semaine sera possible.

La récupération sera possible à raison de 2 jours de semaine pour 1 jour de fin de semaine.

4.5.1.3. Réduction du temps de travail.

- Pour le personnel en horaire de fin de semaine, la réduction du temps de travail est de 3 jours de fin de semaine. 2 jours sont d'utilisation collective et viennent alimenter le CNM selon les modalités définies au paragraphe 3-2-7-1. Le plafond de ce compteur est fixé à 12 jours de fin de semaine, tout surplus est versé et capitalisé dans le Compteur de congés individuels de RTT et de Récupération du salarié. Un jour est accordé sous forme de congé individuel qui alimente le compteur de congés individuel de R.T.T. et de récupération selon les modalités définies au paragraphe 3.2.7.2.

4.5.2. Travail à temps partiel.

Chaque horaire à temps partiel est rattaché à un horaire de référence temps plein.

En contrepartie de la mise en oeuvre des axes de progrès liés à l'horaire de référence auquel ils sont rattachés, les salariés à temps partiel bénéficient d'une Réduction du Temps de Travail proportionnelle à leur horaire contractuel dès lors que cette durée est d'au moins 17h30 mn par semaine.

L'intéressé peut demander le maintien de sa durée contractuelle du travail. Dans ce cas, il opte pour une majoration de rémunération qui se substitue à la réduction proportionnelle de la durée du travail contractuelle à laquelle il pouvait prétendre en application du présent accord.

5. CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS DIVERSES.

5.1. REPOS QUOTIDIEN ENTRE DEUX SEANCES DE TRAVAIL

Pour permettre un fonctionnement en équipes successives alternées, ainsi que pour faire face aux situations de surcroît d'activité, le présent accord permet de réduire à 9 heures, la durée consécutive de repos entre deux séances de travail, sur la base du volontariat.

5.2. HEURES SUPPLEMENTAIRES.

Les heures supplémentaires effectuées en dehors du cadre de l'organisation collective des horaires, seront majorées, selon les dispositions légales en vigueur et versées en temps ou en argent, conformément à l'accord du 01/09/95.

Lors du solde annuel des variations d'horaires, un bilan des heures supplémentaires sera effectué. Les majorations légales éventuelles seront calculées et versées en temps ou en argent, déduction faite des versements déjà effectués à quelque titre que ce soit, dans l'année (rémunération mensuelle, bonification des jours complémentaires, etc...).

5.3. CHOMAGE PARTIEL.

Les parties signataires du présent accord reconnaissent que les aménagements définis ci-dessus, constituent des mécanismes qui limitent au maximum le recours au chômage partiel. Dans le cas de situation économique défavorable, si les compteurs destinés à assurer le suivi de l'organisation collective des horaires présentent un débit supérieur à 5 jours, la demande de chômage partiel sera déclenchée.

6. CHAPITRE 6 : CLAUSES ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES.

Le présent accord, qui forme un tout indivisible, est conclu dans le cadre des dispositions du Code du Travail, relatives aux accords collectifs, pour une durée indéterminée, à compter des dates définies au chapitre 1. § 1.1.

Les dispositions contenues dans le présent accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires existantes résultant soit d'accords d'entreprise, soit d'usages.

Au cas où des dispositions légales ou conventionnelles viendraient à modifier les dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour en examiner les conséquences.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des dispositions de l'article L.132-8 du Code du Travail.

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'Entreprise qui n'est pas partie au présent accord peut y adhérer lorsque les formalités prévues à l'article L. 132-9 dernier alinéa du Code du Travail auront été accomplies.

Les parties signataires veilleront au respect de l'accord ; elles se réuniront à la demande de l'une d'entre elles, en cas de besoin.

FAIT A ANNECY, LE 02 JUILLET 1999

07/07/1999 10:57

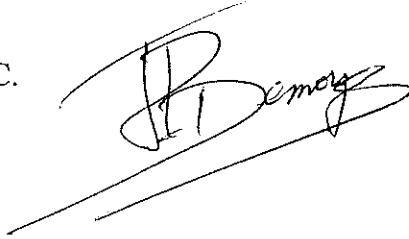
Pour la Direction SNR ROULEMENTS
B. CAMBUS,
Directeur du Personnel et des Relations Humaines



Pour C.F.D.T.
J.M. LATHUILLE



Pour C.F.E. C.G.C.
J.P. DEMORGE



Pour C.G.T.
J.P. LARESE

Pour F.O.
G. CHAPUIS