SOREP ERULEC

SOREP-ERULEC

Accord
sur la Réduction du temps de Travail
dans le cadre des "35 heures"

BB

Siège social : Z.I. Bellevue 35221 CHATEAUBOURG CEDEX France Tél. : 02 99 00 94 00 Fax : 02 99 00 94 57 site web : www.sorep.com
S.A. au capital de 17 460 200 FF - B 313 384 695 R.C.S. RENNES - Code APE 321 B
SOREP-ERULEC : filiale de Thomson-CSF

Siège social et Ets de CHATEAUBOURG
Tél. 02 99 00 94 00
Fax 02 99 00 94 57
e-mail : info@sorep.com

Ets de LANGON
Tél. 02 99 08 66 66
Fax 02 99 08 61 61
e-mail : info@erulec.fr

Ets de MASSY
Tél. 01 64 53 14 00
Fax 01 69 32 22 95
e-mail : ies@sorep.com

SOREP ERULEC

SOMMAIRE

Préambule 2

CHAPITRE I Champ d'application 2

CHAPITRE II Dispositions applicables aux personnels mensuels 3

Article II-1 - Durée collective de travail 3

Article II-1-1 Définition du temps de travail effectif 3
Article II-1-2 Maxima légaux ou conventionnels et des repos légaux 3
Article II-1-3 Les heures supplémentaires 4
Article II-1-4 Repos compensateur de remplacement 4

Article II-2 - Modalités de réduction et d'organisation du temps de travail 5

Article II-2-1 Diminution hebdomadaire du temps de travail et attribution de journées de repos 5
Article II-2-2 Pause et temps de présence 5
Article II-2-3 Attribution de jours de RTT 6
Article II-2-4 Traitement des absences 6
Article II-2-5 Rémunération 6

CHAPITRE III Dispositions applicables aux Ingénieurs et Cadres 7

Article III-1 Dispositions Générales de l'accord Thomson-CSF applicables aux I&C 7

Article III-2 – Dispositions applicables aux I&C en forfait annuel en heures 7

Article III-2-1 Salariés concernés 7
Article III-2-2 Durée annuelle du travail 7
Article III-2-3 Décompte du temps de travail 7
Article III-2-4 Attribution de jours de RTT 8
Article III-2-5 Traitement des absences 8

Article III-3 – Dispositions applicables aux I&C en forfait annuel en jours 9

Article III-3-1 Salariés concernés 9
Article III-3-2 Modalités de réduction du temps de travail 9
Article III-3-3 Maîtrise du temps de travail des cadres. 10
Article III-3-4 Traitement des absences 10
Article III-3-5 Formation 11
Article III-3-6 Forfait Jours réduit 12

CHAPITRE IV Réduction individualisée du Temps de Travail: le Temps Partiel 13

Article IV-1 Organisation de la réduction Individualisée du temps de travail 13

Article IV-2 Salariés à temps partiel à la date d'entrée en vigueur du présent accord 14

Article IV-2-1 Réduction du temps de travail effectif dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein 14
Article IV-2-2 Maintien de l'horaire antérieur 14
Article IV-2-3 Retour à temps complet 14

SOREP ERULEC

CHAPITRE V Dispositions Communes 15
Article V-1 Rémunération 15
Article V-2 Plage d'ouverture des sites 15
Article V-3 Principe de non discrimination 15
Article V-4 Egalité professionnelle Hommes/Femmes 16
Article V-5 Congés payés et JRTT 16
Article V-6 Horaires Société 16
Article V-7 Nombre de jours de RTT en fonction des jours ouvrables 17
Article V-8 Entrée/Sortie en cours de période de référence 17
Article V-9 Période de référence pour l'acquisition et la prise des JRTT 17
Article V-10 Emploi 17
Article V-11 Intérimaires 17
Article V-12 Déplacements professionnels 18
CHAPITRE VI Compte-Epargne Temps 18
CHAPITRE VII Commission Paritaire 19
Article VII-1 Composition 19
Article VII-2 Fonctionnement 19
CHAPITRE VIII Dispositions finales 20
CHAPITRE IX Durée de l'Accord, révision, dénonciation 20
Dépôt 21

BB

SOREP ERULEC

Entre :

SOREP-ERULEC, Société Anonyme au capital de 17 460 200 FF dont le Siège Social est situé : Zone Industrielle Bellevue, 35221 CHATEAUBOURG Cedex France, représentée par Monsieur Guy DADOU, Président du Directoire,

D'une part,

et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

la CFDT, représentée par : M. Bernard SIMON,

la CFE/CGC, représentée par : M. Bruno BOUZILLARD

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

BB

SOREP ERULEC

PREAMBULE

Le présent accord, portant sur la réduction du temps de travail dans SOREP-ERULEC, est conclu dans le cadre de :

- la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail,
- de l'Accord relatif aux "Principes d'application des mesures de Réduction du Temps de Travail dans le Groupe THOMSON-CSF" du 5 juillet 2000.

Cet accord a pour objectif principal de mettre en place une réduction du temps de travail et de créer les conditions d'une croissance de l'emploi.

Chaque salarié de SOREP-ERULEC, concerné par le présent accord, bénéficiera d'une réelle réduction de son temps de travail, sans diminution de sa rémunération.

Les parties signataires considèrent que la réduction du temps de travail au sein de SOREP-ERULEC doit s'accompagner de dispositions garantissant le bon fonctionnement et la nécessaire compétitivité de l'entreprise dans son environnement économique, les aspirations du Personnel, le développement de la croissance de l'entreprise et la satisfaction de ses clients. Le présent accord prend en compte ces considérations.

CHAPITRE I
CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés cadre et non-cadre des sites de CHATEAUBOURG et d'ARGENTRE DU PLESSIS, ayant un contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel, à l'exclusion :

- des personnels expatriés pendant la durée de leur mission,
- des cadres dirigeants, qui s'entendent des seuls cadres IIIC car ils disposent dans l'entreprise d'une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, d'une habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome, et d'une rémunération parmi les plus élevées de l'entreprise.

Toutefois, si des Ingénieurs et Cadres, bien que placés en position IIIC ne répondent pas aux critères ci-dessous, ils pourront opter pour un forfait en jours. Les critères retenus sont :

- appartenance à un comité de direction
- et / ou avoir une grande expertise reconnue à l'extérieur de l'entreprise
- et / ou avoir la responsabilité de grands programmes / projets / affaires.

Toutefois ces cadres bénéficieront des journées de RTT fixées collectivement par l'Entreprise.

BB

SOREP ERULEC

CHAPITRE II
Dispositions applicables aux personnels mensuels

Les personnels mensuels s'entendent de l'ensemble des Ouvriers et ETAM jusqu'au niveau V, échelon 3, coefficient 395 (Convention Collective de la Métallurgie Ille & Vilaine, Morbihan).

ARTICLE II-1 - Durée collective de travail

La durée collective de travail des Mensuels est fixée à 35 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année et en tout état de cause à un plafond de 1575 heures par an, desquelles se déduiront les congés conventionnels individuels auxquels le salarié peut prétendre. 1582 H 00. (523 - 5s - 2 (JF) = 455 x 35 = 1575 H

Article II-1-1 Définition du temps de travail effectif

Le temps de travail doit s'envisager par référence aux dispositions légales définies à l'article L.212-4 du Code du Travail, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Dans le cadre de cette définition, sont donc, notamment exclus du décompte du temps de travail effectif :

- Les temps de déplacement entre le domicile du salarié et le lieu de travail habituel,
- Les périodes de pauses usuelles, consacrées au repos ou à la prise d'un casse-croûte, et les temps de pauses sous des formes individualisées, même à l'intérieur de l'horaire de travail, à l'exception des pauses pendant lesquelles les salariés restent à la disposition de la hiérarchie et doivent se conformer à ses directives, ne pouvant librement vaquer à des occupations personnelles,
- Les temps consacrés au repas,
- Les temps d'astreintes à domicile sauf dispositions particulières et à l'exception des temps d'intervention effective sur les sites.

Le temps de trajet pour se rendre du lieu de travail habituel à un autre lieu est considéré comme temps de travail effectif.

Article II-1-2 Maxima légaux ou conventionnels et des repos légaux

La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles.

La durée moyenne hebdomadaire de travail ne peut dépasser 42 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et la durée hebdomadaire maximale ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine, sauf dérogations prévues par les dispositions légales et conventionnelles.

Selon les conditions légales en vigueur, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Tout salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives et ne pourra travailler plus de 6 jours par semaine, dans les conditions légales.

BB

Le décompte du temps de travail devra être assuré par un dispositif d'enregistrement automatique.
Sa mise en place, dans le courant du 1er semestre 2001, ainsi que le système auto-déclaratif utilisé dans la phase transitoire seront étudiés par la commission paritaire.

Article II-1-3 Les heures supplémentaires

Dans le cadre d'une réduction du temps de travail s'effectuant sur l'année par l'attribution de jours de repos, sont considérées comme heures supplémentaires et rémunérées ou compensées comme telles, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, les heures excédant 35 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année et, dans le cadre de la semaine, les heures effectuées au-delà de l'horaire de référence hebdomadaire de l'entreprise.

Afin de garantir une véritable réduction du temps de travail, le recours aux heures supplémentaires devra être exceptionnel et en tout état de cause limité à 110 heures par an.

L'application des dispositions relatives aux heures supplémentaires suppose qu'une demande d'heures supplémentaires ait été établie préalablement par la hiérarchie et validée par le service Ressources Humaines,
Si aucun besoin d'heures supplémentaires n'a été validé, les dépassements de l'horaire hebdomadaire de référence ne sont admis que dans le respect du règlement d'horaire variable.

Les heures supplémentaires payées dans le cadre de l'année portent déduction des heures déjà comptabilisées et rémunérées dans le cadre de la semaine.

Les jours d'absence indemnisés, compris à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

Article II-1-4 Repos de remplacement

Pour l'intégralité, ou une partie, des heures supplémentaires effectuées, le paiement des heures supplémentaires et des majorations de salaires y afférent est principalement remplacé par un repos de remplacement équivalent.
Ce repos est pris selon les modalités définies ci-après pour le repos de remplacement attaché aux heures supplémentaires et à leurs majorations.

Ces repos de remplacement seront pris par journées, ou demi-journées, dans les 3 mois suivant la date à laquelle le salarié a acquis un crédit de repos permettant la prise d'une demi-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.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Les heures de repos de remplacement qui ne représenteraient pas, en fin d'année civile, une journée entière seront compensées en repos ou exceptionnellement payées.

BB BB

ARTICLE II-2 - MODALITES DE REDUCTION ET D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article II-2-1 Diminution hebdomadaire du temps de travail et attribution de journées de repos

De nouvelles modalités de réduction et d'organisation du temps de travail sont mises en place afin de permettre à l'entreprise de s'adapter à la nouvelle durée collective de travail.

La nouvelle durée du travail est de 35 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année et en tout état de cause 1575 heures par an maximum, desquelles se déduiront les congés conventionnels individuels auxquels le salarié peut prétendre.

Conformément aux dispositions de l'article L.212-9-II du Code du travail, la réduction de la durée du travail est organisée par l'attribution de journées de repos dans l'année dits JRTT.

Compte tenu des samedis/dimanches, jours de congés payés légaux ouvrés et jours fériés, le nombre de jours travaillés dans l'année est variable selon les années.

Les jours d'ancienneté ne sont pas déduits à ce stade car ils ne constituent pas des jours de congés collectifs.

Article II-2-2 Pause et temps de présence

La référence hebdomadaire de 38,50 heures correspondant à du temps de présence.

Le personnel bénéficie de temps de pause payée, qui n'est pas comptabilisé comme du temps de travail effectif :

- Personnel en horaire normal : 20 minutes, soit 0,33 heures par jour, correspondant à 1,65 heures par semaine.
- Personnel en équipe : 40 minutes, soit 0,66 heures par jour, correspondant à 3,33 heures par semaine.

L'horaire hebdomadaire de travail effectif est donc fixé à :

- 36,85 heures, soit 38 heures 50 centièmes de présence pour le personnel en horaire normal +0,50 = 37 4/35
- 35,20 heures, soit 38 heures 50 centièmes de présence pour le personnel en équipe.

Le personnel de fin de semaine, SD ou VSD, fera l'objet d'un accord spécifique.

BB

Article II-2-3 Attribution de jours de RTT

Le nombre de jours de réduction du temps de travail (JRTT) est fixé à 15 jours minimum. (+3 jours 39 -> 38h50)

Les JRTT peuvent être pris par journées.

7 JRTT seront à l'initiative de la Direction et affecté prioritairement aux jours de fermeture collective, déterminés annuellement.

Les JRTT, à l'initiative des salariés, feront l'objet d'un planning prévisionnel trimestriel.
En cas de modification de la date des jours de repos RTT, du fait de l'employeur, le changement doit être notifié au salarié dans un délai minimum de 7 jours ouvrés avant laquelle cette modification doit intervenir.

Lorsque dans une année, du fait du calendrier, le nombre d'heures travaillées est potentiellement supérieur à 1 575, l'utilisation de cet écart sera déterminée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO), sous la forme de jours de repos, de sorties anticipées, etc.,
Dans le cas où le nombre de jours travaillés sera supérieur à 228, des jours supplémentaires seront octroyés (C.f. Article V-7).

Lorsque dans une année, du fait du calendrier, le nombre d'heures travaillées est potentiellement inférieur à 1 575, le nombre de jours de réduction du temps de travail (15) ne sera pas réduit.

Article II-2-4 Traitement des absences

Les absences sont sans effet sur les JRTT déjà acquis.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié.

Les journées ou demi-journées d'absence assimilées à du temps de travail effectif pour le décompte de la durée du travail n'entraîneront pas de diminution du nombre de JRTT.
S'agissant des autres absences, dès lors qu'elles sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des congés payés par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, elles ne donneront lieu à diminution proportionnelle du nombre de JRTT qu'au-delà d'une durée de un mois consécutif ou cumulé sauf pour les congés maternité où la durée est de deux mois (soit 22 ou 44 jours ouvrés).
Il sera retiré au-delà de cette période 1,5 JRTT par mois entier non travaillé.

A l'issue de l'absence du salarié, les JRTT restant dus seront imputés en priorité sur les fermetures collectives déjà programmées.
A défaut d'une acquisition suffisante de JRTT, le salarié bénéficiera néanmoins des jours de fermetures collectives.

Article II-2-5 Rémunération

La rémunération des Mensuels est lissée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli, la durée hebdomadaire moyenne annuelle travaillée étant de 35 heures.
Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

BB CD BB

SOREP ERULEC

CHAPITRE III
Dispositions applicables aux Ingénieurs et Cadres

ARTICLE III-1 DISPOSITIONS GENERALES DE L'ACCORD THOMSON-CSF APPLICABLES AUX I&C

Les parties signataires reconnaissent que, compte tenu des activités, de l'organisation et des modes de travail existant dans l'entreprise, les cadres ne sont généralement pas occupés selon un horaire collectif et, sauf exception, ont une durée de travail qui ne peut être prédéterminée compte tenu de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Les cadres position IIIB se verront proposer une convention de forfait en jours.

Les cadres position I, II et IIIA pourront opter pour ces forfaits en jours.

Néanmoins, pour les cadres position I, nouveaux embauchés, le forfait est automatiquement en forfait annuel en heures sauf si les intéressé(e)s en font la demande à titre individuel.

ARTICLE III-2 – DISPOSITIONS APPLICABLES AUX I&C EN FORFAIT ANNUEL EN HEURES

Article III-2-1 Salariés concernés

Sont concernés les Ingénieurs et Cadres position I, ainsi que les Ingénieurs et Cadres position II et IIIA qui n'auront pas opté pour le décompte en jours.
Le choix pour les Ingénieurs et Cadres position I, II et IIIA est révisable à tout moment, dès l'instant où cela correspond à une période mensuelle, et sera formalisé par un avenant.

Article III-2-2 Durée annuelle du travail

Dans le cadre de conventions individuelles, il est mis en place un forfait annuel de 1 635 heures de présence.

Article III-2-3 Décompte du temps de travail

S'agissant de personnel, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée, les cadres concernés pourront organiser librement leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait.
Néanmoins, dans un souci de maîtrise de la durée annuelle fixée à 1635 heures, les salariés concernés devront être présents pendant les plages fixes définies dans le cadre de l'horaire individualisé applicable aux Mensuels.

La hiérarchie et les cadres concernés devront veiller au respect des limites suivantes :

- durée quotidienne de travail maximum : 10 heures,
- durée hebdomadaire de travail maximum : 48 heures et 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.
- et les dispositions relatives au respect du repos quotidien de 11 heures et hebdomadaire de 24 heures consécutives.

Pour ces salariés, le décompte du temps de travail devra être assuré par un dispositif identique aux mensuels.

BB

Article III-2-4 Attribution de jours de RTT

Ces forfaits horaires annuels sont répartis sur le même nombre de jours travaillés que celui prévu pour les Mensuels soit 15 jours.

Lorsque dans une année, du fait du calendrier, le nombre d'heures de présence est potentiellement supérieur à 1 635, l'utilisation de cet écart sera déterminée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO), sous la forme de jours de repos, de sorties anticipées, etc.,
Dans le cas où le nombre de jours travaillés sera supérieur à 228, des jours supplémentaires seront octroyés (C.f. Article V-7).

Lorsque dans une année, du fait du calendrier, le nombre d'heures de présence est potentiellement inférieur à 1 635, le nombre de jours de réduction du temps de travail (15) ne sera pas réduit.

Article III-2-5 Traitement des absences

Afin d'éviter toute disparité de traitement, les parties conviennent au terme de cet accord de considérer que, pour le traitement des absences, la durée du travail de ces cadres en forfait en heures sur l'année est réputée être répartie uniformément tout au long de l'année.

Chaque journée ou demi-journée d'absence assimilée à du temps de travail effectif pour le décompte de la durée du travail n'entraîne pas de diminution du nombre de JRTT.

S'agissant des autres absences, dès lors qu'elles sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des congés payés par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, elles ne donneront lieu à diminution proportionnelle du nombre de JRTT qu'au-delà d'une durée de un mois consécutif ou cumulé sauf pour les congés maternité où la durée est de deux mois (soit 22 ou 44 jours ouvrés).
Il sera retiré au-delà de cette période 1,5 JRTT par mois entier non travaillé.

A l'issue de l'absence du salarié, les JRTT restant dus seront imputés en priorité sur les fermetures collectives déjà programmées.
A défaut d'une acquisition suffisante de JRTT, le salarié bénéficiera néanmoins des jours de fermetures collectives.

BB

ARTICLE III-3 DISPOSITIONS APPLICABLES AUX I&C EN FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Article III-3-1 Salariés concernés

Sont concernés par la convention de forfait en jours, les cadres position IIIB, ainsi que les cadres position I, II et IIIA qui auront opter pour ces forfaits.

Ces cadres bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission. Leur temps de travail sera décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessous.

Ils ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 212-1 et L. 212-7 alinéa 2 du Code du Travail.

Cependant, leur temps de travail devra être maîtrisé, En toute rigueur et compte tenu d'un temps moyen de pause déjeuner de 1 heure, leur temps de travail quotidien effectif maximum ne devra pas être supérieur à 10 heures.

Ils bénéficient d'une réduction effective de leur temps de travail par le biais de conventions de forfait annuelles établies en jours.

Article III-3-2 Modalités de réduction du temps de travail

III-3-2-1 Cadres IIIB

Les Cadres se verront proposer une convention de forfait de 210 jours de travail par an.
Ils bénéficieront, au minimum de 15 jours de réduction du temps de travail.

Compte tenu de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise et des ouvertures des établissements, le nombre de jours de RTT à répartir sur l'année a été convenu suivant l'article V-7 du présent accord.

Les jours de repos dégagés par la réduction du temps de travail seront de 10 à l'initiative du salarié, le solde à l'initiative de l'employeur.
A titre indicatif le nombre de JRTT a été fixé à 18 pour 2001.

Ces conventions de forfait établies en jours s'entendent une fois déduit du nombre total des jours de l'année, les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux, les jours fériés, et les jours de repos supplémentaires.
Les éventuels congés d'ancienneté ne sont pas déduits à ce stade car ils ne constituent pas des jours de congés collectifs.

En cas de dépassement exceptionnel du plafond de 210 jours, déduction faite des jours de congés payés restant à prendre sur la période de référence, l'Ingénieur ou Cadre en forfait jours devra bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours de repos égal à ce dépassement.
Ce nombre de jours de repos réduit d'autant le plafond annuel de l'année au cours de laquelle il sont pris.

III-3-2-2 Cadres I, II, IIIA

Les cadres position I, II, IIIA pourront opter pour ces forfaits en jours.
A l'exception des dispositions relatives à la date d'entrée en vigueur du présent accord et des embauches en cours d'année, ce passage pourra se faire à tout moment. La demande devra en être faite par écrit.

Pour les Ingénieurs et cadres ayant choisi le forfait annuel en jours, il leur sera toujours possible à tout moment, après en avoir fait la demande par écrit , d'opter pour le forfait en heures sur l'année.

BB

III-3-2-3 Jours de management

Pour les cadres position III ayant une responsabilité d'encadrement d'équipe d'au moins 5 personnes, 3 jours par an de "management " pourront se déduire des jours dégagés par la RTT pour être consacrés aux réunions " management ".

Les informations concernant la liste des postes concernés, le nombre de jours, les organismes prestataires, le contenu de ces cessions, ainsi qu'un bilan annuel, seront communiquées, à la commission paritaire.

Article III-3-3 Maîtrise du temps de travail des cadres.

Les parties signataires conviennent qu'il est nécessaire de veiller à une répartition équilibrée entre la charge de travail des Ingénieurs et Cadres pour qu'ils puissent remplir leurs fonctions et assurer leurs objectifs, et les moyens dont ils disposent en termes d'organisation et de ressources.

Dans cet esprit, les responsables hiérarchiques et leurs collaborateurs devront s'assurer, notamment lors de l'entretien annuel, du bon ajustement de ces moyens. Cette information sera communiquée à la Commission Paritaire d'Application.

Le décompte de la durée d'activité, c'est-à-dire des jours travaillés et non travaillés, sera organisé au moyen d'un système auto-déclaratif, dont les modalités seront précisées dans le cadre de la Commission Paritaire d'Application.
Un bilan trimestriel des jours travaillés, ainsi que des jours du temps de travail effectivement pris, sera établi individuellement par la Direction des Ressources Humaines.

Ce bilan sera communiqué à l'intéressé ainsi qu'à son chef de service. Il permettra, si besoin est, de mettre au point des mesures correctives en cours d'année.
Un bilan sera communiqué à la Commission Paritaire d'Application.

La durée de la journée de travail, dans la limite de 10 heures, n'est pas prédéterminée et le présent accord ne saurait en aucun cas signifier que le temps de travail des ingénieurs et cadres au forfait jours est de 210 x 10 heures soit 2100 heures.

Article III-3-4 Traitement des absences

Par mesure de simplicité et d'équité, les parties conviennent au terme de cet accord de considérer que pour le traitement des absences, la durée du travail des Cadres au forfait annuel en jours est réputée être répartie uniformément tout au long de l'année.

Par conséquent le forfait établi sur une base de 210 jours, pour une année complète de travail, est réputé correspondre à une répartition moyenne de 17,5 jours de travail par mois.

En tout état de cause, les absences assimilées à du temps de travail effectif pour le décompte de la durée du travail seront comptabilisées comme si le salarié avait effectivement travaillé.

S'agissant des autres absences, dès lors qu'elles sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des congés payés par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, elles ne donneront lieu à diminution proportionnelle du nombre de JRTT qu'au-delà d'une durée de un mois consécutif ou cumulé sauf pour les congés maternité où la durée est de deux mois (soit 22 ou 44 jours ouvrés).
Il sera retiré au-delà de cette période 1,5 JRTT par mois entier non travaillé.

BB

A l'issue de l'absence du salarié, les JRTT restant dus seront imputés en priorité sur les fermetures collectives déjà programmées.
A défaut d'une acquisition suffisante de JRTT, le salarié bénéficiera néanmoins des jours de fermetures collectives.

Article III-3-5 Formation

Les Ingénieurs et Cadres au forfait jours disposent d'un crédit " temps formation " dédié au développement de leurs compétences. Pour bénéficier de ce crédit, le salarié volontaire investira une partie de son temps libéré par la réduction du temps de travail dans la limite de 50 % du temps nécessaire à la formation et dans la limite de 2 jours maximum par an (sur quota Direction), le reste de la formation étant à la charge de l'entreprise.

Le crédit " temps formation " peut se capitaliser sur 3 ans. Il s'annule au bout de 3 ans s'il n'est pas utilisé.
Il sera traduit en JRTT si pour des raisons liées aux décisions de l'employeur, il n'a pas pu être utilisé.

Un bilan de l'utilisation de ce crédit sera fait annuellement en commission paritaire.

L'initiative conjointe du salarié et de l'entreprise pour une formation du Répertoire des Formations de Développement des Compétences s'exprime à travers un entretien de développement de formation prévu au moins une fois tous les 3 ans ou par un entretien de formation à la demande du salarié auprès de son responsable hiérarchique et transmis aux Ressources Humaines.

A l'initiative des Cadres position III exerçant des fonctions d'expert, un maximum de 3 jours par an pourra être imputé sur leurs jours de RTT, avec l'accord de leur hiérarchie, pour qu'ils participent à des colloques ou des rencontres scientifiques pris en charge par l'entreprise.

BB

Article III-3-6 Forfait Jours réduit

A la demande des cadres répondant aux conditions de proposition d'un forfait annuel en jours, ils pourront bénéficier d'un forfait en nombre de jours réduit par rapport à celui indiqué ci-dessus et prévoyant une rémunération proportionnelle.
Pour une année complète de travail et un droit intégral à congés, ce forfait pourra être établi sur la base de 168 jours ou 105 jours. (50%) (80%)

Le nombre de jours de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année. Le nombre de ces jours de repos pourra varier chaque année selon le nombre de jours de l'année et selon le nombre de jours fériés tombant des jours autres que le samedi et le dimanche.

Il est établi une proratisation du nombre de jours correspondant à la formule choisie pour les forfaits jours réduits conclus en cours d'année. [x jours selon la formule choisie x n jours calendaires restants à courir / 365 ou 366]. De même, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre sur l'exercice.

La rémunération des salariés bénéficiant d'un forfait jours réduit sera lissée indépendamment du nombre de jours réellement travaillés au cours de chaque mois.

Durée :A défaut de stipulation contraire dans le contrat de travail ou dans l'avenant au contrat de travail, les forfaits jours réduits sont conclus pour une durée indéterminée.

Procédure : Le salarié qui souhaite bénéficier d'un forfait jours réduit devra en faire la demande écrite auprès de son responsable hiérarchique et en informer la Direction des Ressources Humaines ou à sa hiérarchie au moins 2 mois avant la date souhaitée.
Il devra joindre à sa demande le calendrier indicatif de ses jours de travail pour l'année en cours.

La Direction s'efforcera de lui donner satisfaction, dans la mesure où le forfait réduit est compatible avec l'exercice de la fonction de l'intéressé(e) et les impératifs de l'entreprise et/ou du service. En cas d'acceptation, elle pourra l'inviter à aménager son calendrier prévisionnel pour tenir compte des impératifs de l'entreprise et/ou du service.

Retour au forfait jours de droit commun :Le salarié ayant conclu un forfait jours réduit pourra demander, par écrit, à sa hiérarchie au moins 2 mois avant la date souhaitée, à reprendre un forfait jours de droit commun.
La société s'efforcera alors de lui donner satisfaction compte tenu des impératifs de l'organisation de son service.

Régime du forfait jours réduit : Les dispositions du présent accord sur le forfait annuel en jours relatives notamment aux modalités de réduction du temps de travail, à l'organisation des jours de repos, au traitement des absences et aux modalités de décompte des jours travaillés s'appliquent aux salariés bénéficiant du forfait jours réduit.

Les parties reconnaissent que les salariés ayant conclu un forfait jours réduit bénéficient des mêmes dispositions en matière d'évolution de carrière que les salariés bénéficiant d'un forfait jours de droit commun.

BB

CHAPITRE IV
REDUCTION INDIVIDUALISEE DU TEMPS DE TRAVAIL : LE TEMPS PARTIEL

Sont désormais considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée du travail, calculée sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, est inférieure à la durée légale du travail, ou le cas échéant à la durée fixée conventionnellement (article L 212-4-2 du Code du Travail),

Les dispositions du présent chapitre ont pour objet de préciser certaines modalités d'adaptation des horaires à temps partiel existant dans l'entreprise à la nouvelle durée du travail et aux nouvelles formes de gestion du temps de travail mis en place par le présent accord.

Les salariés occupés à temps partiel à la date d'entrée en vigueur du présent accord peuvent opter pour l'une des formules suivantes qui sera formalisée par un avenant au contrat de travail.

ARTICLE IV-1 ORGANISATION DE LA REDUCTION INDIVIDUALISEE DU TEMPS DE TRAVAIL

L'organisation de la réduction individualisée se fait sur la base de l'horaire de référence de 38 h 50 pour les semaines travaillées. Elle est définie conjointement entre le salarié qui a exprimé par écrit le souhait de passer à temps partiel et son chef de service. Le contrat de travail du salarié concerné mentionnera, notamment, le volume de l'horaire de travail et sa répartition,

L'organisation de la réduction individualisée du temps de travail est appréciée à la semaine, au mois ou exceptionnellement à l'année, Le mode d'organisation sur l'année permet de répondre à des besoins personnels d'organisation liés, par exemple, à la scolarité des enfants.

En cas de modification ponctuelle et exceptionnelle de la répartition du temps de travail, le salarié devra être informé de la nouvelle répartition de son horaire de travail dans un délai raisonnable qui ne pourra être inférieur à 5 jours ouvrés.

Chaque salarié à temps plein, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pourra demander à passer à temps partiel.
Le salarié à temps partiel a les mêmes droits sociaux et d'évolution professionnelle qu'un salarié à temps plein.
En cas de demande de retour à temps plein, la Direction s'engage à donner satisfaction dans les 6 mois, sous réserve que la situation économique ne s'y oppose pas.

Pour la détermination du seuil d'effectifs relatif à la désignation des représentants du personnel, aux droits syndicaux, aux activités sociales, le personnel à temps partiel est considéré comme étant à temps plein.

Les JRTT auxquels les salariés concernés auront droit seront répartis pour moitié entre le salarié et l'employeur.

BB

ARTICLE IV-2 SALARIES A TEMPS PARTIEL A LA DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DU PRESENT ACCORD

Les salariés occupés à temps partiel à la date d'entrée en vigueur du présent accord peuvent opter pour l'une des formules suivantes qui sera formalisée par un avenant à leur contrat de travail.

Article IV-2-1 Réduction du temps de travail effectif dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein

Les mêmes modalités de compensation financière que celles prévues au Chapitre V du présent accord pour les salariés à temps plein sont appliquées aux salariés à temps partiel qui réduisent leur durée contractuelle sur la base de l'horaire hebdomadaire effectif, prorata temporis.

La répartition de la durée du travail devra tenir compte de l'existence des jours de fermeture collective.

Article IV-2-2 Maintien de l'horaire antérieur

Les salariés peuvent demander à conserver l'horaire à temps partiel dont ils bénéficiaient avant la mise en place de la réduction du temps de travail, leur rémunération de base se voyant alors appliquer une moindre réduction, au prorata temporis du nouvel horaire hebdomadaire moyen de 35 h 00,

Article IV-2-3 Retour à temps complet

Les salariés peuvent demander à 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 sont créés et pour lesquels ils remplissent les conditions de qualification. Leur rémunération est alors traitée dans les mêmes conditions que pour les salariés à temps complet. Les demandes de retour à temps complet seront examinées favorablement par la Direction.

BB

SOREP ERULEC

CHAPITRE V
Dispositions Communes

ARTICLE V-1 REMUNERATION

La réduction de temps de travail se fera avec maintien de la rémunération de base actuelle, ancienneté comprise, pour un temps plein.

Les niveaux des salaires d'embauche ne seront pas remis en cause.

ARTICLE V-2 PLAGE D'OUVERTURE DES SITES

Pour les salariés ne travaillant pas en équipe, les différents établissements de SOREP-ERULEC auront une plage d'ouverture quotidienne de 11 heures du lundi au vendredi. La fermeture du site pendant 13 heures représentant une garantie de respect de la durée maximale quotidienne de travail de 10 heures, pour une pause de déjeuner moyenne de 1 heure, et du strict respect du repos quotidien légal de 11 heures.

La plage d'ouverture pour les établissements d'Argentré du Plessis et de Châteaubourg sera de 8 heures à 19 heures

Toute présence de salariés en dehors des heures d'ouverture des sites doit présenter un caractère exceptionnel. Ceci fera l'objet d'un suivi particulier de la Commission Paritaire d'Application.

Cette procédure aura pour objet de porter les anomalies à la connaissance de la Direction des Ressources Humaines qui pourra, ainsi, en liaison avec le management concerné, mettre en place les moyens de remédier à ces situations de manière à concilier les impératifs industriels et le respect des horaires.

La Commission Paritaire d'Application sera tenue régulièrement informée de ces anomalies ainsi que des solutions envisagées.

ARTICLE V-3 PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION

Le choix entre les différentes modalités de décompte du temps de travail ne peut être une source de discrimination entre les salariés concernés, Des éléments se rapportant à l'équité de traitement seront présentés annuellement à la Commission Paritaire d'Application.

BB

ARTICLE V-4 EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES

La réduction du temps de travail devra assurer le maintien de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes à expérience et qualifications égales.
Un bilan annuel sera transmis à la commission paritaire qui pourra formuler des propositions en ce sens.

ARTICLE V-5 CONGES PAYES ET JRTT

Il est possible de cumuler les JRTT et les congés payés dans la limite de 4 semaines.
La gestion des JRTT suivra les mêmes règles que les congés payés.

ARTICLE V-6 HORAIRES SOCIETE

La référence hebdomadaire est de 38H50, hors JRTT. Néanmoins afin de répondre aux besoins de l'organisation et des attentes du personnel, il a été décidé de faire 1/2 heure supplémentaire par semaine, ce qui porte l'horaire à 39H. En compensation de cette 1/2 heure trois jours supplémentaires seront attribués pour le personnel mensuel et les cadres au forfait horaire.

ARTICLE V-7 REPARTITION DES JOURS DE RECUPERATION EN FONCTION DES JOURS OUVRABLES

Compte tenu des horaires Société et par soucis de parité entre les Mensuels, Cadres forfait horaire ou jours, il est convenu de récupérer sur l'année 18 jours minimum.

Le nombre de Jours est calculé selon le tableau suivant

Nombre de Jours potentiellement travaillés dans l'année	Mensuels et Cadres Forfait Horaires			Cadres Forfait Jours		
	Jours à récupérer	Jours de Parité	Total	Jours de RTT	Jours de Parité	Total
225	18 jours		18 jours	15 jours	3 jours	18 jours
226	18 jours		18 jours	16 jours	2 jours	18 jours
227	18 jours		18 jours	17 jours	1 jour	18 jours
228	18 jours		18 jours	18 jours		18 jours
229	18 jours	1 jour	19 jours	19 jours		19 jours
230	18 jours	2 jours	20 jours	20 jours		20 jours

BB

ARTICLE V-8 ENTREE/SORTIE EN COURS DE PERIODE DE REFERENCE

En cas d'entrée ou de sortie des effectifs au cours de la période de référence, le nombre d'heures ou de jours de travail est déterminé en fonction de la période de travail effectuée ou à effectuer.

Pour les salariés entrés en cours d'année et ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre d'heures ou de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.
L'état exact du nombre d'heures ou de jours de travail du pour l'année en cours sera remis aux salariés embauchés en cours d'année.

En cas de sortie en cours d'année, un examen du nombre d'heures ou de jours effectivement travaillés sur l'année sera effectué et une régularisation du solde pourra être opérée pendant la période de préavis.

En cas d'entrée ou de sortie des effectifs en cours de la période de référence, le nombre de JRTT est déterminé en fonction de la durée du travail effectuée ou à effectuer.

En cas de sortie, si une différence, positive ou négative, est constatée entre les droits acquis et le nombre de JRTT effectivement pris, une régularisation du solde sera opérée prioritairement pendant la période de préavis.

ARTICLE V-9 PERIODE DE REFERENCE POUR L'ACQUISITION ET LA PRISE DES JRTT

Par année de référence, il est entendu la période allant du 1er janvier au 31 décembre d'une même année.
Les JRTT, ainsi capitalisés, devront être pris par journées, au plus tard avant le terme de l'année de référence.

ARTICLE V-10 EMPLOI

L'application du présent accord permettra de recruter, à périmètre constant une trentaine de personnes toutes catégories confondues.

ARTICLE V-11 INTERIMAIRES

Le personnel intérimaire bénéficiera des mêmes règles régissant sa catégorie et le service auquel il est affecté.

BB

ARTICLE V-12 DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Tout déplacement devra faire l'objet d'un ordre de mission signé par le chef de service.

La gestion des dépassements d'horaires dus à des déplacements professionnels pour l'ensemble du personnel, Mensuels, Ingénieurs et Cadres au forfait horaire ou en jours, feront l'objet d'un Accord Spécifique d'Entreprise courant 2001.

Dans l'attente, la Commission Paritaire devra être informée de tout dépassement d'horaire des maxima de 10 heures par jour.

CHAPITRE VI
Compte-Epargne Temps

La Direction et les Organisations Syndicales expriment, par le présent accord, une volonté commune de concilier:

- d'une part, les contraintes de l'organisation du travail et le bon fonctionnement des services,
- d'autre part, les aspirations des salariés à une plus grande souplesse dans la gestion de leur temps qu'il soit temps de travail ou de congés, ainsi que le souhait de salariés en fin de carrière de cesser ou réduire leur activité de manière anticipée.

Le Compte Epargne Temps a pour objet de permettre de capitaliser des droits à congés rémunérés.
Il contribue, ainsi, à la gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou de long terme, pour disposer d'un capital temps afin de réaliser un projet. Il ne crée pas un nouveau type de congé mais permet le financement de catégories de congés existant par ailleurs.

Le dispositif de Compte Epargne Temps ne peut avoir pour effet de dévoyer l'esprit du présent accord qui vise à une réduction effective du temps de travail et au développement de l'emploi. En conséquence, le projet à négocier devra s'attacher à ce que des salariés ne puissent se placer délibérément en dehors de la nouvelle organisation du temps de travail en reportant de manière abusive les jours de repos dont ils bénéficient.

Le Compte Epargne Temps peut permettre, en prenant en compte un abondement de la Société, l'instauration d'un congé de fin de carrière.

L'utilisation de ce dispositif devrait avoir une incidence favorable en terme d'emploi.

Les parties signataires expriment leur volonté de mettre en place, par voie d'accord, courant l'année 2001, un dispositif répondant aux principes énoncés ci-dessus.

BB

CHAPITRE VII
Commission Paritaire

ARTICLE VII-1 COMPOSITION

Une Commission Paritaire d'Application sera mise en place dans les 3 mois qui suivront la signature du présent accord.

Elle sera composée de 2 représentants par Organisation Syndicale signataire et autant de représentants de la Direction.

La Direction veillera à ce que les droits à l'information des représentants du personnel de chaque établissement soient respectés.

ARTICLE VII-2 FONCTIONNEMENT

La Commission Paritaire d'Application se réunira au minimum quatre fois par an et, si nécessaire, à la demande de l'une des Organisations Syndicales y siégeant, ou de la Direction.

Elle prendra ses décisions à la majorité des deux tiers.

Outre les prérogatives prévues aux paragraphes du présent accord relatifs aux Mensuels, aux Ingénieurs ou Cadres, au code de bonne conduite et à la formation, elle aura pour vocation d'examiner les difficultés d'application des accords.

La Commission Paritaire d'Application sera aussi destinée à formuler, si nécessaire, des propositions sur la mise en place d'actions correctrices, après examen du bilan de la réduction du temps de travail présenté par la Direction, comportant des données relatives aux éléments suivants :

- le nombre et la nature des emplois créés ou préservés ainsi que les perspectives en ce domaine, et notamment les objectifs en termes d'emploi pour l'année suivante,
- l'égalité professionnelle entre hommes et femmes,
- la rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés,
- la formation,
- le nombre de jours de réduction du temps de travail utilisés, en distinguant le personnel en décompte en heures et le personnel en forfait jours,
- le nombre de cadres dirigeants,
- le nombre de salariés en décompte en jours (dont le nombre de salariés en forfait jours réduit),
- le nombre de salariés en décompte en heures (y compris les salariés à temps partiel)

BB

CHAPITRE VIII
Dispositions finales

Cet accord est conclu dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives aux accords collectifs.
Si l'évolution de la réglementation rendait non conforme à l'ordre public les dispositions prévues par le présent accord, les parties conviennent de suspendre l'application de l'accord, jusqu'à la conclusion d'un avenant de modification rétablissant cette conformité et préservant l'équilibre de l'accord.

CHAPITRE IX
Durée de l'Accord, révision, dénonciation

Les parties n'ont pas jugées nécessaire de mettre en œuvre un accord de modulation. Si tel était le cas dans l'avenir, il conviendrait de réviser le présent accord.

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 131-1 et suivants du Code du travail relatifs aux conventions et accords collectifs pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1 janvier 2001

L'une ou l'autre des parties signataires pourra demander une révision de cet accord ou le dénoncer avec un préavis de trois mois.

BB

SOREP ERULEC

Dépôt

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines, en cinq exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Rennes.

De plus, un exemplaire de cet accord sera transmis à l'Inspection du Travail.

Fait à Châteaubourg,

Le 29 décembre 2000,

en 9 exemplaires.

Pour la Société SOREP-ERULEC : Monsieur Guy DADOU, Président du Directoire

Pour les Organisations Syndicales :

Pour la CFDT : Bernard SIMON,

Pour la CFE- CGC : Bruno BOUZILLARD,