

#### **4.2.3 Personnel en journée (32,80 h de présence) :**

La compensation mensuelle s'élèvera à 7.9 % du salaire de base 38 h 50 centièmes.

#### **4.3 MAJORATIONS**

Le taux horaire est calculé sur le total du salaire de base plus la prime d'ancienneté divisé par le temps de présence. Toutes heures de présence supportent donc les éventuelles majorations (y compris sur le temps de recouvrement).

Les majorations pour heures de nuit sont maintenues (y compris sur le temps de recouvrement).

Les heures effectuées à compter du samedi 13 heures jusqu'au lundi matin 5 heures sont majorées de 30 % en plus des majorations applicables aux heures de nuit réalisées dans cette période.

#### **4.4 PRIME D'ANCIENNETE**

La prime d'ancienneté sera calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire de présence en vigueur, quel que soit le nombre de jours réellement travaillés. Elle évoluera sur la base de chaque horaire en fonction de la valeur du point et de l'ancienneté acquise chaque année par les salariés dans le respect des conventions collectives.

#### **4.5 INTERESSEMENT TECHNIQUE**

Pour le personnel ayant un horaire de 32 heures de temps de travail effectif, il n'y a aucune réduction de la prime d'intéressement technique due à la réduction d'horaire.

Pour le personnel dont le temps de travail effectif est inférieur à 32 heures le montant de la prime d'intéressement se fera au prorata.

#### **4.6 HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES**

##### **4.6.1 Heures supplémentaires :**

Les heures supplémentaires sont majorées sur la base des dispositions légales en vigueur.

DB M

.../...

Les heures supplémentaires et les repos compensateurs s'analysent au regard du temps de travail effectif. Ils sont décomptés en fin de période en référence à l'horaire moyen effectif de 35 heures.

La loi a prévu des dispositions transitoires relatives au seuil de déclenchement du contingent annuel d'heures supplémentaires pour les années 2000, 2001 et 2002.

Les heures supplémentaires et leurs majorations pourront être récupérées ou rémunérées. Les partenaires s'entendent pour que les dispositifs mis en place contribuent à limiter le recours aux heures supplémentaires.

#### **4.6.2 Heures complémentaires :**

Elles sont définies sur la base des dispositions légales en vigueur.

Les salariés (hors temps partiel) dont l'horaire de travail effectif, dans le cadre du cycle annualisé, est de 32 heures, peuvent être amenés à réaliser des heures de travail effectif au-delà de leur horaire annualisé de référence. Si ces heures ainsi réalisées ne génèrent pas un dépassement de l'horaire légal de 35 heures, calculé dans le cadre du rythme annuel de travail de référence, ce sont alors des heures appelées heures complémentaires. Elles sont récupérées ou rémunérées normalement et n'ouvrent droit ni à majoration, ni à repos compensateur. Au-delà du seuil de déclenchement prévu, ce sont des heures supplémentaires gérées selon les modalités légales de décompte, de rémunération et des repos compensateurs.

#### **5. RECOURS AUX AIDES DE L'ETAT :**

Les parties s'accordent à considérer ces aides comme un élément déterminant de l'équilibre économique global recherché. Une baisse ou une suppression de ces aides serait alors de nature à créer un déséquilibre économique, portant atteinte à la compétitivité de l'établissement, faisant peser un risque sur l'emploi et nécessitant donc de nouvelles dispositions d'ARTT.

Les parties admettent que les dispositions ci-dessus ne seraient plus applicables directement au-delà d'une période de trois années suivant la signature de l'Accord d'Etablissement.

#### **6. SUIVI DES COMPTEURS INDIVIDUELS :**

A chaque fin de période :

- le dépassement de l'horaire individuel annuel sera soit rémunéré soit reporté sur le compteur de l'année suivante dans la limite de 80 heures.

DB 4

.../...

- le déficit d'heures annuel sera reporté sur le compteur de l'année suivante dans la limite de 80 heures.

En cas de départ durant la période, le compteur sera ajusté et les heures dues ou à retenir seront régularisées sur le solde de tout compte

## **7. FORMATION :**

La formation et le développement des compétences sont une nécessité pour garantir l'efficacité de l'usine de Chalon et pour permettre au personnel d'améliorer son potentiel d'évolution de carrière et maintenir sa capacité professionnelle à accompagner les mutations de l'usine.

Tous les moyens seront mis en place pour développer les compétences individuelles en situation professionnelle de travail ou par des formations adaptées dans le cadre des plans de formation.

Une attention particulière sera portée sur les qualifications les plus basses afin de concevoir des formations favorisant la poly compétence et la polyvalence entre îlots et services.

Le système de gestion des compétences permettra notamment à travers l'entretien annuel de permettre à tout salarié de s'exprimer à ce sujet afin que le plan de formation puisse dans la mesure du possible prendre en compte les besoins des salariés.

En cas de formation avec retour en journée pour un cycle prévu de nuit, la majoration de nuit sera maintenue. Ceci s'applique également pour les réunions organisées par la Direction.

## **8. EGALITE 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 du Comité d'Etablissement 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 d'améliorer d'éventuelles situations de discrimination et d'établir le plan pour l'égalité professionnelle.

Y

DB

.../...

## **9. TEMPS PARTIEL ET PRP**

### **9.1 Personnel à temps partiel (hors préretraite progressive)**

Est considéré comme horaire à temps partiel tout horaire inférieur à l'horaire collectif et supérieur à 16h.

Selon les dispositions légales, les salariés à temps partiel pourront :

- soit réduire leur temps de travail effectif dans les mêmes proportions que les salariés à temps plein,

- soit maintenir leur temps de travail actuel,

avec application des mêmes modalités de compensations financières que celles prévues pour les temps complets et ce, au prorata de leur temps de travail.

- 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 et sous réserve qu'ils remplissent les conditions de qualification.

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

L'horaire hebdomadaire à temps partiel ne peut conduire à une durée de travail inférieure à 16 heures et supérieure à 40 heures hebdomadaires.

La planification de l'horaire à temps partiel est portée à la connaissance des salariés 30 jours avant son entrée en vigueur. Toute modification de cette planification donnera lieu à une information préalable de 8 jours calendaires avant sa date d'effet (soit par exemple le vendredi de la semaine en cours pour le samedi de la semaine suivante), sauf volontariat.

Le décompte du temps de présence effectué par chaque salarié sera fait chaque mois en regard du compteur individuel. Sur l'année l'horaire moyen effectué doit être l'horaire de référence.

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

Sil s'avérait que l'horaire moyen effectué par un salarié a dépassé l'horaire de référence, les heures accomplies au-delà de cet horaire moyen seront rémunérées au taux normal.

y

DB

.../...