

ACCORD SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Entre

La Société ELYO CENTRE-EST-MEDITERRANEE, Société Anonyme au capital de 27
279 400 F., dont le siège social est à LYON (3ème) Rue Garibaldi, n° 264,

Représentée par Monsieur Gilbert REGLIER, Président Directeur Général,

et

les organisations syndicales énumérées ci-après

C.F.D.T.

C.F.T.C.,

C.G.C.,

C.G.T.,

CGT-F.O.,

MG
4

PRÉAMBULE

Le présent accord porte sur la réduction et l'aménagement du temps de travail et sur les politiques salariales et d'emploi en conséquence.

Conscients des enjeux tant sociaux qu'économiques de la réduction du temps de travail, les parties ont souhaité avant le 1^{er} janvier 2000, et ce en application de la loi du 13 juin 1998 dite d'incitation et d'orientation, relative à la réduction du temps de travail, mener à bien une réflexion approfondie sur ce thème.

Les négociations ont été guidées par la volonté commune de concilier la satisfaction des exigences des clients, avec les aspirations des salariés, tout en préservant la compétitivité de l'entreprise.

En particulier, l'accord doit permettre de satisfaire l'ensemble des acteurs de l'entreprise et son environnement, par la recherche d'un équilibre :

- ◆ Au niveau des salariés :
La prise en compte de leurs aspirations en terme de rémunération et d'organisation de leur temps, pour un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur temps libre, passe par l'acceptation par les salariés de certaines contraintes et leur engagement pour réaliser des gains de productivité ;
- ◆ Au niveau de l'entreprise :
Prendre en compte les surcoûts résultant de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail pour ne pas mettre en cause ni la compétitivité ni les performances de l'entreprise, ni l'emploi des salariés de la société.
Il s'agit de mettre en œuvre une meilleure organisation du temps de travail adaptée à l'activité de l'entreprise, de s'engager sur un maintien de l'équilibre économique tout en adaptant les structures par le recours à l'embauche.
- ◆ Au niveau de la Société :
Contribuer à l'effort national de solidarité dans le cadre de la lutte contre le chômage en s'associant, sur le plan local, à la politique d'embauche.

EN CONSEQUENCE DE QUOI IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 CHAMP D'APPLICATION

La Réduction du Temps de Travail concerne l'ensemble des salariés sous contrat de travail ELYO Centre-Est Méditerranée, ayant un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), à durée déterminée (CDD) ou en alternance.

Sont concernées les catégories professionnelles suivantes

- ◆ Cadres
- ◆ Employés Techniciens et Agents de Maîtrise
- ◆ Ouvriers

Sont également concernés les salariés travaillant à temps partiel ou en équipe selon un cycle continu.

Article 2 TEMPS DE TRAVAIL

Jusqu'à la mise en œuvre du présent accord, le temps effectif hebdomadaire du personnel est :

Catégorie de personnel	Horaire pratiqué
Salariés des groupes I et II.2 de la Convention Collective :	
Cadres	39 heures
Agents de Maîtrise	39 heures
Ouvrier/employés	39 heures
Salariés du groupe II.1 de la Convention Collective :	
Agents de Maîtrise	35 heures
Ouvrier/employés	35 heures

Les congés supplémentaires prévus par voie conventionnelle peuvent actuellement avoir pour effet de réduire le temps de travail effectivement pratiqué de 9 jours maximum par an, soit 3,3% du temps de travail (congés pour ancienneté (4 jours) et congés cadres (5 jours)).

Par la Réduction du Temps de Travail, le temps de travail effectif de ce personnel est diminué de 10,25 %.

Le nouvel horaire théorique mensuel de référence est de :

$$\frac{35 \times 52}{12} = 151 \text{ h } 67.$$

Soit, dans le cadre de l'annualisation, une durée annuelle théorique de 1 587 heures de temps de travail effectif.

(Calcul de la durée annuelle théorique :

- SALARIES A 35 HEURES :
365 jours
- 52 jours de repos
- 30 jours de congés payés
- 11 jours fériés
= 272 jours

272 jours / 6 jours ouvrables = 45,33 semaines
45,33 semaines x 35 heures = 1 586,55 heures

SALARIES A 31,5 HEURES :
365 jours
- 52 jours de repos
- 30 jours de congés payés
- 11 jours fériés
= 272 jours

272 jours / 6 jours ouvrables = 45,33 semaines
45,33 semaines x 31,5 heures = 1 427,89 heures)

Ces durées annuelles théoriques varieront selon les spécificités individuelles telles que les temps partiels, les jours de congés pour ancienneté, les éventuels congés familiaux,...

La Réduction du Temps de Travail s'applique au 6 septembre 1999 pour l'ensemble du personnel.

Article 3 CONSEQUENCES SUR LES REMUNERATIONS

Dans un souci de préserver le pouvoir d'achat des collaborateurs de ELYO Centre-Est Méditerranée, les partenaires sociaux s'entendent pour assurer le maintien de la rémunération de base telle que définie au 6 septembre 1999. Il en résultera donc une augmentation du taux horaire.

Le maintien de la rémunération prendra en compte la rémunération globale des salariés assurant l'astreinte de façon systématique depuis au moins 6 mois (à la date d'entrée dans le dispositif) par l'attribution d'une compensation forfaitaire de l'éventuelle diminution de l'indemnisation du SIU.

Cette compensation sera calculée selon les modalités suivantes :

- A = forfait astreinte sur 7 jours avant signature du présent accord
8 UB x 120,40 = 963 Francs
- B = montant astreinte sur 7 jours (hors jour férié) au 6 septembre 1999 en application de l'accord FG3E du 14 janvier 1999 :
nombre UB x tarif conventionnel de l'UB
- C = compensation Astreinte = A - B

MB
4/11

Cette compensation (C) sera versée mensuellement, sous la forme d'une prime spécifique, à partir du 6 septembre 1999, sans prendre en compte les éventuelles modifications d'organisation du S.I.U. qui interviendraient après qu'il soit procédé au calcul ci-dessus.

Article 4 CONSEQUENCES SUR L'EQUILIBRE ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE

4.1. Economies favorisant le maintien de l'équilibre économique :

Afin de prendre en compte l'impératif du maintien de l'équilibre économique de l'entreprise, et notamment l'impact du maintien des rémunérations, les dispositions suivantes sont adoptées :

4.1.1. Evolution des salaires :

Durant les années 1999 et 2000, seules les évolutions salariales individuelles et promotionnelles seront mises en œuvre.

4.1.2. Prime d'ancienneté et congés supplémentaires pour ancienneté

Les dispositions de l'article 8 de l'accord FG3E du 14 janvier 1999, s'appliquent à l'ensemble du Personnel à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, à savoir :

Le sous article 26.2 de l'article 26 Prime d'ancienneté de la Convention Collective O/ETAM est modifié comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Premier paragraphe sans changement.

Ancienneté acquise	Taux
3 ans	1,5%
5 ans	2,5%
7 ans	3,5%
10 ans	5%

26.2 Dernier paragraphe sans changement.

Le sous article 36.2 : congés supplémentaires pour ancienneté de l'article 36 de la Convention Collective O/ETAM est modifié comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Le personnel bénéficie des suppléments de congés suivants :

- . après 5 ans d'ancienneté 1 jour ouvrable
- . après 10 ans d'ancienneté 2 jours ouvrables
- . après 20 ans d'ancienneté 3 jours ouvrables

Dernier paragraphe sans changement.

MB
D

Le sous article 31.3 : congés supplémentaires pour ancienneté de l'article 31 de la Convention Collective des cadres est modifié comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Les cadres bénéficieront des suppléments de congés suivants :

- . après 5 ans d'ancienneté1 jour ouvrable
- . après 10 ans d'ancienneté2 jours ouvrables
- . après 20 ans d'ancienneté3 jours ouvrables

Dernier paragraphe sans changement.

Dispositions transitoires :

Afin de gérer la transition, le taux de prime d'ancienneté et le nombre de jours de congés supplémentaires dus à l'ancienneté, effectivement acquis par les salariés à la date de l'application du présent accord seront maintenus.

4.1.3. Jours fériés coïncidant avec un week-end :

L'article 7.b) de la Convention d'Entreprise ELYO Centre-Est du 7 juillet 1994 et la pratique suivie au sein d'ELYO Méditerranée, concernant la récupération de 2 jours fériés par an coïncidant avec un samedi ou un dimanche, sont abrogés.

4.1.4. Formation continue :

La Direction et les partenaires syndicaux affirment le souhait que la recherche du maintien de la productivité de l'entreprise n'ait pas d'incidence défavorable sur le nombre et la durée des actions de formation définies au plan annuel de formation.

Afin de limiter ce risque, une partie des actions de formation pourront être organisées sur les jours liés à la réduction du temps de travail (voir article 5.3.) dans la limite légale et au maximum dans la limite de 10 jours par an et par salarié.

Les formations qui pourront entrer dans le champ d'application du présent article sont exclusivement limitées aux actions de formation prévues par l'article L932-1 du code du travail et aux formations pour lesquelles la loi à paraître avant la fin 1999 pourrait apporter cette possibilité (formation concourant à « l'épanouissement personnel ou au développement professionnel »).

La mise en œuvre de cette disposition sera définie au moment de l'élaboration du plan de formation en accord avec le salarié concerné et sera formalisée dans un document spécifique.

4.1.5. Ancienneté requise pour bénéficier du 13^{ème} mois :

A compter de la prise d'effet du présent accord, le 13^{ème} mois tel que défini à l'article 10 de la Convention d'Entreprise d'ELYO Centre-Est du 07/07/94 et l'article 3 de l'accord de négociation annuelle d'ELYO Méditerranée du 22/02/95, ne sera acquis que pour moitié pour les salariés ayant au moins un an de présence dans l'entreprise, puis entièrement pour les salariés ayant au moins deux ans de présence dans l'entreprise, au 31 décembre de l'année de versement.

Cette article s'applique exclusivement aux salariés entrant dans l'entreprise à compter du 6 septembre 1999, quelque soit l'ancienneté éventuellement acquise antérieurement dans une autre société, sauf si cette ancienneté a été acquise dans une société du groupe ELYO ou dans le cadre d'un contrat de travail temporaire qui serait transformé en contrat à durée déterminée.

Cette disposition pourra être réexaminée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires en 2 000.

4.2. Garanties du maintien de l'équilibre économique

La Direction et les Organisations Syndicales conscientes de l'enjeu économique et social que représente la mise en œuvre de l'ARTT, conviennent de mettre en place un contrat de résultat par unité et par service.

Le contrat de résultat par unité et service permet à chaque équipe, sous la forme d'un engagement moral et budgétaire, de formaliser de façon participative les mesures économiques, organisationnelles et sociales qui lui permettront d'assurer la pérennité de son agence et/ou de l'entreprise.

Les informations nécessaires à chaque unité ou service, pour évaluer sa situation économique et assurer le suivi de ses résultats, seront mises à disposition.

Article 5 CONSEQUENCES SUR L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

La réduction du temps de travail doit nécessairement être accompagnée d'un aménagement des organisations existantes, afin d'optimiser le temps de travail et de mieux assurer nos obligations contractuelles.

Les différentes modalités d'organisations décrites ci-dessous, servent de référence à chaque unité de travail et sont **mises en œuvre uniquement lorsque cela est nécessaire** pour répondre :

Aux incidences de la réduction du temps de travail

Aux aspirations individuelles et collectives exprimées au sein des équipes de travail

Aux besoins des clients

A la recherche de l'amélioration de la productivité et la rentabilité de l'entité considérée.

Chaque entité de travail devra élaborer, en concertation entre les collaborateurs et la hiérarchie qui la composent, l'organisation qui lui est la mieux adaptée.

Ce choix des organisations à mettre en place sera fait parmi les différentes modalités prévues dans le présent article et celle prévue à l'article 6 en veillant à ce que lorsque plusieurs modalités sont retenues par une même entité elles soient légalement compatibles.

En cas de désaccord sur l'élaboration d'une organisation, la procédure de conciliation décrite à l'article 17 sera mise en œuvre.

L'ensemble des organisations prévues au niveau des unités de travail et valable à compter de la date de prise d'effet du présent accord, seront présentées pour consultation au Comité d'Entreprise et au C.H.S.C.T., puis feront l'objet de la publicité prévue par la loi.

Par ailleurs, à titre exceptionnel, ces organisations seront présentées à la commission de suivi décrite à l'article 17, avant la date de prise d'effet du présent accord.

5.1. Organisation du travail sur la journée

Afin de prendre en compte des demandes spécifiques de certains clients et d'éviter le recours aux heures supplémentaires liées aux dépannages, l'horaire quotidien peut être organisé sur la plage journalière de 7 heures à 21 heures.

En dehors de cette plage, et sauf dispositions particulières, des Systèmes d'Intervention d'Urgence sont développés si besoin est.

5.2. Organisation des 35 heures dans le cadre hebdomadaire

Afin de permettre aux salariés de trouver un réel intérêt à la réduction du temps de travail, notamment pour leurs activités extra-professionnelles, l'organisation des 35 heures, dans le cadre hebdomadaire, peut se faire du lundi au samedi selon les modalités suivantes :

- ◆ Répartition sur 4 jours ouvrables
- ◆ Répartition sur 4,5 jours ouvrables
- ◆ Répartition sur 5 jours ouvrables

L'horaire est défini à l'identique ou non sur chaque journée et devra respecter la durée légale maximale de 10 heures par jour.

Le travail du samedi sera limité et sera défini pour répondre aux exigences des clients et à la nécessité de réduire le nombre des heures supplémentaires.

En dehors de ces périodes, et sauf dispositions particulières (exemple : personnel posté), des Systèmes d'Intervention d'Urgence sont développés si besoin est.

Dans la mesure du possible, notamment parce que les exigences des clients le permettent, le repos hebdomadaire comportera au moins deux jours consécutifs.

5.3. Réduction du travail sous forme de jours de repos

Les 35 heures peuvent être organisées en tout ou partie sous forme de jours de repos supplémentaires.

L'octroi de jours de repos pour réduction du temps de travail peut se faire selon 3 possibilités :

2 jours (16 heures) pour RTT tous les mois.

1 jour (8 heures) pour RTT toutes les deux semaines.

0,5 jour (4 heures) pour RTT toutes les semaines.

Chaque salarié définit, en accord avec sa hiérarchie et en fonction des contraintes de service, les modalités de prise des jours pour RTT et a ensuite l'obligation de respecter la périodicité choisie.

Toutefois, les jours pour RTT peuvent être reportés :

- . pour tenir compte des surcroûts d'activités (exemple : mise en route du chauffage, arrêtés de comptes, absence d'un salarié,...) auxquels doivent parfois faire face les unités ou services,
- . à la demande d'un salarié pour convenance personnelle.

Ce report, décidé conjointement par l'intéressé et son responsable hiérarchique, ne pourra pas avoir pour effet de cumuler plus de 6 jours à récupérer. Les jours pour RTT ainsi reportés devront impérativement être pris dans les 3 mois suivants leur date de report.

Dans tous les cas, la prise des jours pour RTT sera organisée de telle sorte qu'au 31 décembre de chaque année ou à la fin de la période de modulation déclarée, l'ensemble de jours pour RTT aient été effectivement pris.

La rémunération servie mensuellement est calculée sur la base de 35 heures indépendamment de l'horaire réellement accompli et donc de la prise des jours pour RTT.

5.4. Cycle

Lorsque cela est nécessaire, notamment pour assurer des travaux programmés le week-end ou éviter le recours aux heures supplémentaires, le travail peut être organisé sous forme de cycle.

Dans ce cadre, le travail du dimanche pourra être mis en place par roulement et répondra exclusivement à des demandes de travaux programmés formulées par les clients (dans les contrats ou hors contrats).

Le cycle, obligatoirement un multiple de la semaine (12 semaines maximum), est une période au cours de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et inégale.

Cette répartition se reproduit à l'identique d'un cycle à l'autre.

La durée moyenne du cycle devra être égale à 35 heures.

Seules les heures dépassant 39 heures sur la durée moyenne du cycle ouvrent droit, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires et s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires.

Ce paragraphe deviendra caduc, après l'entrée en vigueur de la loi qui devrait être déposée avant la fin de l'année 1999 et qui contiendra les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires accomplies au delà de 35 heures.

La rémunération est lissée, c'est-à-dire calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire du cycle indépendamment du nombre d'heures réellement travaillées.

5.5. Horaires à la carte

Pour le personnel administratif une souplesse dans la gestion des horaires pourra être admise dans les limites suivantes :

Heures d'arrivée maximum : 9 heures le matin et 14 heures l'après-midi
Heures de départ (au plus tôt) : 11 heures 30 le matin et 16 heures 30 l'après-midi.

L'horaire choisi individuellement est fixe. Il ne peut évoluer qu'après accord de la hiérarchie.

Cette souplesse devra tenir compte des contraintes d'organisation du travail et de la législation relative aux pauses.

Article 6 MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Lorsque cela est nécessaire, la modulation du temps de travail doit permettre, de faire face aux variations de notre activité liées, notamment, au type de clientèle ou au type d'installations gérées.

La modulation, par l'alternance de périodes de haute activité et de périodes de basse activité, permet de réduire le temps de travail hebdomadaire à 35 heures en moyenne tout en réduisant le volume des heures supplémentaires.

Une attention particulière de la commission de suivi de accord sera apportée lors du recours à la modulation.

6.1. Cadre de la modulation

Durée annuelle :

Compte tenu de la durée hebdomadaire pratiquée dans l'entreprise (35 heures), des jours de congés légaux et des jours fériés, la durée annuelle théorique de travail est égale à 1587 heures, représentant 45,33 semaines travaillées.

Pour le personnel du groupe II, la durée annuelle du travail est égale en moyenne à 1428 heures, représentant 45,33 semaines travaillées.

Limites :

La limite supérieure de modulation est fixée au maximum à 44 heures par semaine, sans qu'elle puisse atteindre 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

La limite inférieure est fixée à 25 heures par semaine.

Le programme de modulation sera déterminé annuellement ou trimestriellement par chaque unité de travail concernée selon le schéma suivant :

entre le mois de	et le mois de	semaines de.	heures
entre le mois de	et le mois de	semaines de.	heures
entre le mois de	et le mois de	semaines de.	heures

Ce calendrier sera mis en place et pourra faire l'objet de modifications en cours d'année, en fonction des nécessités économiques de l'entreprise. Le délai de prévenance des salariés concernés est de 2 semaines, sauf circonstances exceptionnelles (conditions climatiques exceptionnelles, mesures de sauvegarde des biens et des personnes,...)

A titre indicatif, les organisations qui pourront se mettre en place, dans ce cadre, seront :

Pour la saison de chauffage :

- période de haute activité entre le mois d'octobre et le mois d'avril.
- période de basse activité entre le mois de mai et le mois de septembre.

Pour la saison de climatisation :

- période de haute activité entre le mois de mai et le mois de septembre.
- période de basse activité entre le mois d'octobre et le mois d'avril.

Dans la mesure du possible on recherchera à réduire le plus possible les périodes de hautes activités indiquées ci-dessus.

Par ailleurs, les contrats signés avec certains clients tels que les centres de loisirs, les stations de ski, peuvent amener les entités concernées à mettre en place de la modulation.

6.2. Rémunération dans le cadre de la modulation

La rémunération servie mensuellement est calculée sur la base hebdomadaire de 35 heures indépendamment de l'horaire réellement accompli dans la limite des heures.

6.3. Régime des heures de travail effectuées

Les heures effectuées dans le cadre théorique annuel de 1587 heures (ou 1 428 heures pour le personnel travaillant en équipe selon un cycle continu), au-delà de 35 heures par semaine (ou 31,50 heures) ne seront pas imputées sur le contingent d'heures supplémentaires et ne feront pas l'objet de majoration et repos compensateur pour heures supplémentaires, ni de repos compensateur de remplacement.

En cas de dépassement de la durée théorique annuelle de 1587 heures (ou 1 428 heures), les heures excédentaires donneront lieu à un repos compensateur de remplacement qui intégrera les majorations liées aux heures supplémentaires et au repos compensateur légal.

6.4. Absences dans le cadre de la modulation

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé. Les retenues sur salaire correspondant aux congés sans solde ou autres absences non rémunérées sont égales à 1/151,67 (ou 1/136,5) du salaire mensuel lissé par heure d'absence par rapport à l'horaire prévu.

Chômage partiel

Si le volume d'activité de l'entreprise est insuffisant pour assurer la limite inférieure de modulation (25 heures), l'entreprise mettra en œuvre la procédure de chômage partiel après consultation du Comité d'Entreprise.

Information des salariés

Les salariés concernés par le présent accord sont informés de leurs droits en matière de durée du travail, de repos compensateur.

Les modifications d'horaires feront l'objet d'un délai de prévenance au minimum de 2 semaines.

En fin de période de modulation, les salariés reçoivent leur bilan individuel faisant état du solde de leur compte accompagné, le cas échéant, du versement de l'ajustement de leur rémunération (solde créditeur) ou d'un ordre de reversement (solde débiteur). Un document identique sera remis au salarié qui quittera l'entreprise en cours d'année.

Article 7 SERVICE D'INTERVENTION D'URGENCE

7.1. Organisation (modification de l'article 43.3 VI b de la Convention Collective)

Les dispositions de l'article 6 de l'accord FG3E du 4 janvier 1999, s'appliquent à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

7.2. Durée et périodicité du S.I.U.

Afin d'assurer le bénéfice du repos hebdomadaire prévu par la loi, la durée du S.I.U. ne devra pas être supérieure à 6 jours consécutifs sur une même semaine civile.

Afin d'alléger la sujétion liée au S.I.U., on privilégiera des périodes d'une demi semaine (exemple : alternance de période de S.I.U. de 3 et 4 jours) ou on allégera les programmes d'intervention du technicien d'astreinte.

Par ailleurs, la durée du S.I.U. ne pourra dépasser 7 jours consécutifs ou non sur une période de 4 semaines. En cas de dérogation à cette périodicité, une majoration forfaitaire dès la 2^{ème} semaine de S.I.U. sera appliquée de la façon suivante :

MB
GR

1 ^{ère} semaine de S.I.U.	x UB
2 ^{ème} semaine de S.I.U. :	
- Pour deux S.I.U. toutes les 4 semaines :	x UB + 20 UB
- Pour trois S.I.U. toutes les 4 semaines :	x UB + 40 UB

Cet article se substitue aux dispositions prévues à l'article 43-3 VI de la convention collective, l'article 1. de la convention d'entreprise d'ELYO Centre-Est du 7 juillet 1994 et l'article 5.2. b) de la convention d'entreprise d'ELYO Méditerranée du 30 juin 1994

Article 8 **EMBAUCHES**

Nombre de créations d'emplois

La Direction Générale s'engage à créer des emplois correspondant à un volume d'heures de travail équivalent à 6 % de l'effectif moyen annuel de l'Entreprise, calculé sur les 12 mois qui précèdent la signature de l'accord.

Ces embauches auront pour effet de porter l'effectif d'ELYO Centre-Est Méditerranée de 1 203 à 1 275 salariés minimum.

Type d'embauches

Les embauches pourront concerner les trois catégories socio-professionnelles (Ouvriers, Etam, Cadres) et leur volume s'appréciera sur l'ensemble des effectifs opérationnels et de structure.

Les emplois ainsi créés concerneront au minimum pour 50% des postes de techniciens (circulants ou affectés).

Ces créations d'emplois seront réalisées sous forme de contrats à durée indéterminée.

8.3. Délai pour réaliser les embauches et durée minimale du maintien des effectifs

Afin de faciliter l'intégration du nouveau personnel et d'anticiper au mieux le passage aux 35 heures, les embauches compensatrices pourront intervenir dès le 1^{er} juillet 1999 et devront impérativement avoir été toutes réalisées avant le 1^{er} juillet 2000.

La Direction Générale s'engage à maintenir l'effectif moyen annuel de l'entreprise de 1 275 personnes, pendant une durée de 2 ans à compter de la réalisation de la dernière embauche.

Article 9 INSERTION DE PUBLICS PARTICULIERS

La réduction du temps de travail apportera à l'entreprise des opportunités permettant l'intégration de publics ayant des difficultés à intégrer le monde professionnel :

L'entreprise s'engage à renforcer ses efforts pour favoriser l'insertion de travailleurs handicapés et de chômeurs de longue durée.

Par ailleurs une attention particulière sera apportée aux candidatures des salariés déjà présents dans l'entreprise dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.

Article 10 TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Les salariés à temps partiel pourront bénéficier d'une réduction du temps de travail strictement proportionnelle à celle des salariés à temps plein, avec maintien de la rémunération de base. Il en résultera donc une augmentation du taux horaire.

Pour les salariés travaillant à temps partiel dans le cadre d'un passage en préretraite progressive, la réduction du temps de travail sera appliquée automatiquement.

La mise en œuvre du présent accord pour les salariés à temps partiel sera formalisée par la signature d'un avenant à leur contrat de travail.

Les heures complémentaires pouvant être demandées ne peuvent en aucun cas dépasser 1/3 de l'horaire indiqué au contrat de travail.

Afin de faciliter le choix, pour chaque salarié, de son temps de travail, les passages à temps partiel résultant d'une démarche personnelle seront favorisés.

Ainsi, tout salarié travaillant à temps plein, qui souhaiterait passer à temps partiel, verra sa demande prise en compte dans un délai maximum de 1 an, à condition qu'un emploi à temps partiel correspondant à ses compétences soit disponible.

De même, tout salarié travaillant à temps partiel, qui souhaiterait passer à temps plein, verra sa demande prise en compte dans un délai maximum de 1 an, à condition qu'un emploi à temps plein correspondant à ses compétences soit disponible.

Article 11 LE COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

Un accord sur le compte épargne temps sera signé entre les organisations syndicales et l'entreprise.

Le compte épargne temps peut notamment être alimenté par le report de congés payés, l'affectation de jours de repos compensateurs de remplacement, l'affectation de jours de repos pour RTT.

Article 12 TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

Le travail des salariés cadres et du personnel d'encadrement peut être organisé conformément aux dispositions décrites dans les articles 5-2 et 5-3 du présent accord.

Dans la mesure où des dispositions légales ou conventionnelles interviendraient après la signature du présent accord, la situation de cette catégorie de personnel sera réexaminée.

Les nouveaux modes d'organisation cités ci-dessus feraient l'objet d'un avenant au présent accord.

Article 13 HEURES SUPPLEMENTAIRES ET REPOS COMPENSATEUR LEGAL

Suivant l'organisation du travail, les heures supplémentaires seront décomptées soit à la fin de la semaine, soit à la fin d'un cycle, soit à la fin de la période annuelle. Elles seront compensées conformément aux textes en vigueur sous la forme d'un repos compensateur de remplacement.

Les heures effectuées entre la 35^{ème} et la 39^{ème} heure seront considérées comme des heures complémentaires et compensées sous forme de repos compensateur de remplacement.

Ce paragraphe deviendra caduc, après l'entrée en vigueur de la loi qui devrait être déposée avant la fin de l'année 1999 et qui contiendra les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires accomplies au delà de 35 heures.

Quel que soit son taux, le repos compensateur légal est déclenché pour les heures effectuées au-delà de 41 heures hebdomadaires.

Tout devra être mis en œuvre par la hiérarchie et les salariés pour que le repos compensateur légal soit pris dans les délais légaux (obligatoirement dans les 2 mois suivant l'ouverture du droit).

Par ailleurs le repos compensateur de remplacement devra être pris dans les délais prévus à la convention d'entreprise.

Article 14 SALARIES TRAVAILLANT EN EQUIPE ET SELON UN CYCLE CONTINU

Les parties signataires s'entendent pour abaisser le temps de travail hebdomadaire du personnel du groupe II.1 de la Convention Collective de 35 à 31,50 heures en moyenne sur le cycle.

Les grilles de quart devront être modifiées en conséquence.

Article 15 DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu dans sa globalité pour une durée indéterminée.
Il entrera en vigueur à compter du 6 septembre 1999, sous réserve des dispositions de l'article 18 ci-dessous.

Article 16 CONTROLE DE LA DUREE DU TRAVAIL

La hiérarchie est chargée d'assurer la comptabilisation individuelle et la validation des heures de travail effectuées.

Le principe d'une procédure déclarative est retenu, placé sous la responsabilité de la hiérarchie. Les supports nécessaires seront mis en place pour le 6 septembre 1999 et seront constitutifs des modalités de contrôle de la durée du travail telles qu'exigées par la loi et notamment les articles L620.2 et D 212.17 à D212.24 du code du travail.

Article 17 SUIVI DE L'ACCORD

17.1. Commission de suivi

Afin de faire le point sur le plan économique et social, le suivi et le bilan de l'application du présent accord seront réalisés par une commission de suivi.

Cette commission de suivi, créée au niveau de l'entreprise, est composée de 1 représentant par organisation syndicale signataire, 2 membres élus du Comité d'Entreprise, 2 membres désignés du C.H.S.C.T. et de la Direction.

La commission de suivi se réunit sur diligence de la Direction, au plus tard, au bout de chaque semestre pour les deux premières années de l'application du présent accord, puis une fois par an pour les années ultérieures.

Au moins 2 semaines avant chacune de ces réunions périodiques, la Direction transmet aux membres de la commission les informations suivantes :

- suivi des effectifs et bilan des embauches
- bilan des heures de travail
- suivi des modes d'organisation du travail
- nombre de comptes épargne temps ouverts.
- Evolution du résultat économique de l'entreprise.

La commission de suivi sera exceptionnellement réunie avant la date de prise d'effet du présent accord, afin que l'ensemble des organisations du travail mises en place lui soient présentées.

17.2. Procédure de conciliation

La commission décrite ci-dessus, peut être réunie dans un délai de 15 jours, à la demande d'un de ses membres, pour rechercher la conciliation sur les éventuels

différends nés de l'application du présent accord Et qui n'auraient pas été réglés par les instances représentatives du personnel (DP, CHSCT, CE).

La commission de suivi pourra, notamment, être informée de ces différends par l'intermédiaire des membres du Comité d'entreprise auxquels toute nouvelle organisation sera systématiquement présentée.

Article 18 DATE DE PRISE D'EFFET

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur, dans les délais indiqués à l'article 15, qu'après signature de la Convention ARTT avec la Direction Départementale du travail et de l'Emploi de Lyon.

Article 19 MODIFICATION DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord sont soumises aux conditions résolutoires suivantes :

- ◆ décision de l'Administration ou de l'URSSAF, concernant des dispositions non prévues dans le présent accord ou remettant en cause l'engagement d'équilibre économique ayant permis la signature du présent accord.
- ◆ suppression, suspension ou minoration des allègements de cotisations consentis dans le cadre de la Convention conclue avec l'Etat.

En cas de modifications des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles (FG3E), notamment en matière de durée du travail et de rémunération des Systèmes d'Intervention d'Urgence (SIU), qui rendraient inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sans délai pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord aux nouvelles conditions de la législation, de la réglementation et des dispositions conventionnelles visées dans l'accord.

Dans le cas du refus de l'extension par les instances compétentes d'étendre l'accord de branche du 14 janvier 1999, les dispositions des articles 6 et 8 seraient caduques et non avenues.

Les partenaires sociaux se réuniraient sans délai pour examiner les possibilités d'adapter provisoirement le présent accord en prenant en compte les incidences économiques de la non application des articles cités ci-dessus.

Article 20 DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par une ou autre des parties signataires. En ce cas, la durée de préavis est de six mois.

La dénonciation est notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, par son auteur, aux autres signataires de l'accord et doit donner lieu à dépôt, conformément à l'article L.132-10 du code du travail.

Une négociation s'engagera pour déterminer les nouvelles dispositions applicables.

L'article L132-8 du Code du Travail prévoit le maintien de l'accord dénoncé jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou à défaut, pendant une durée d'un an.

En tout état de cause, si l'accord dénoncé n'a pas été remplacé, les salariés conservent, au delà de ce délai d'un an, les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de cet Accord.

Article 21 ADHESION

Le présent accord constitue un tout indivisible tant dans son esprit que dans sa lettre. L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ne pourra être partielle et intéressera donc l'accord dans son entier.

Article 22 DISPOSITIONS DE LA CONVENTION D'ENTREPRISE

Toutes les dispositions des Convention d'Entreprise ELYO Centre-Est et ELYO Méditerranée et leurs avenants, non modifiées par le présent Accord, demeurent inchangées.

Article 23 PUBLICITE ET DEPOT

Conformément aux dispositions de l'article L.132-10 du code du travail, le présent accord est déposé auprès du Service des Conventions Collectives de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, et au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lyon.

Fait à Lyon le 29 juin 1999.

Les Organisations Syndicales

Le Président Directeur Général

Pour la CFDT

Pour la CFTC

Pour la CGC

Pour la CGT



Pour la CGT FO

Ma
4 →

ELYO CENTRE EST MEDITERRANEE

EFFECTIFS DE JUIN 1998 A MAI 1999

	ELYO Centre Est			Méditerranée			Maintenair		
	CDI	CDD	CTT	CDI	CDD	CTT	CDI	CDD	CTT
juin	742	16	11	358	1	1	70	6	4
juillet	739	19	19	351	12	2	67	9	3
août	736	12	11	348	10	1	70	4	4
septembre	738	17	11	354	7	1	65	3	2
octobre	733	14	7	417	10	4			
novembre	732	15	6	420	10	5			
décembre	1 150	31	9						
janvier	1 164	28	13						
février	1 164	29	18						
mars	1 167	31	11						
avril	1 166	31	13						
mai	1 163	34	12						
TOTAUX	11 394	277	141	2 248	50	14	272	22	13
									TOTAL
									14 431

Effectif moyen mensuel = 1203

Effectif à embaucher = 72

Effectif à maintenir = 1275