

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

ENTRE :

La Société ELYO MIDI OCEAN, Société Anonyme au capital de 22 188 600 F, dont le siège social est à PESSAC (33600), Parc Technologique - 23 avenue Léonard de Vinci,

Représentée par Monsieur Jean-Pierre DOURNEAU - Président Directeur Général

ET :

Les Organisations Syndicales énumérées ci-après :

- la CGT représentée par Monsieur ANDRE
- la CGC représentée par Monsieur ATROCHE
- la CFTC représentée par Monsieur BESSIERE
- la FO représentée par Monsieur ESTEBAN
- la CFDT représentée par Monsieur GINESTE

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :



## PREAMBULE

L'objectif central du présent accord est de créer, de développer et de favoriser l'emploi.

Cet objectif implique impérativement, pour être atteint et maintenu :

- que la compétitivité de l'entreprise soit préservée,
- que les exigences et les attentes de la clientèle soient parfaitement satisfaites.

Notre ambition est de fidéliser nos clients et de gagner de nouveaux marchés dans nos domaines de compétences. Cette raison contribue à mettre le client au cœur de nos objectifs et de notre organisation. L'innovation et la qualité des prestations et des services que nous offrons au client doivent répondre avec pertinence à ses attentes et aux évolutions permanentes de la société.

A cette fin, l'évolution de notre entreprise est nécessaire. Elle suppose une adaptation constante de nos métiers, de nos organisations, de nos services, en concertation étroite avec les salariés et leurs représentants. Elle exige également la participation active de chacun.

Cet accord répond aux aspirations des salariés et améliore de façon significative leurs conditions de travail. Il doit permettre l'effort partagé de tous pour la mise en œuvre de nouvelles organisations performantes et d'engager les actions fondamentales d'adaptation et de modernisation de nos activités.

 ~~AB~~ J.G. PE  
AB JB



## SOMMAIRE

	Page
<b>ARTICLE I - REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL</b>	5
1.1 Textes légaux et réglementaires	5
1.2 Champ d'application	5
1.3 Durée du temps de travail	5
1.4 Modalités d'organisation/modulation du temps de travail	5
1.5 Conséquence sur la rémunération mensuelle	7
<b>ARTICLE II - MODALITES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL</b>	8
2.1 Prise des jours de repos supplémentaires	8
2.2 Heures supplémentaires hors Service d'Intervention d'Urgence	8
<b>ARTICLE III - SERVICE D'INTERVENTION D'URGENCE</b>	10
<b>ARTICLE IV - LE COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)</b>	10
4.1 Alimentation du Compte Epargne Temps	10
4.2 Utilisation du Compte Epargne Temps	11
4.3 Demande d'utilisation des droits constitués en CET	11
4.4 Rémunération des congés CET	12
4.5 Retour du salarié	12
4.6 Déblocage du CET	12
4.7 Mutation	12

 J.G.  
P.E.  
A.B. JB



ARTICLE V - EMBAUCHES COMPENSATRICES	13
ARTICLE VI - EQUILIBRE ECONOMIQUE DE L'ACCORD COMPETITIVITE DE L'ENTREPRISE	14
6.1 Efforts de solidarité du personnel de l'entreprise	14
6.2 Mise en œuvre des nouvelles organisations	15
6.3 Modernisation du métier	15
ARTICLE VII - COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD	16
ARTICLE VIII - DUREE, DENONCIATION	16
8.1 Durée de l'accord	16
8.2 Conditions suspensives et résolutoires	17
8.3 Dénonciation	17
ARTICLE IX - ADHESION	18
ARTICLE X - DEPOT LEGAL	18

 J.G.  
PE  
JD



## ARTICLE I - REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

### 1.1 Textes légaux et réglementaires

Le présent accord est établi dans le cadre de la loi n° 98.461 du 13 Juin 1998, dite loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail complété par ses décrets d'applications des 22 et 24 Juin 1998 ainsi que de l'accord professionnel FG3E du 14 Janvier 1999.

### 1.2 Champ d'application

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la Convention Collective Nationale qui régit majoritairement ELYO MIDI OCEAN. Pour tout salarié d'une autre convention collective, des conditions d'adaptation seront mises en œuvre en concertation entre les parties.

### 1.3 Durée du temps de travail

Le temps de travail effectif moyen hebdomadaire sera réduit et ramené de 39 à 35 h à la date de prise d'effet du présent accord, soit une réduction de 10,25 %.

Le temps de travail des nouveaux embauchés est de 35 h. Ils seront tenus aux règles d'organisation des structures auxquelles ils seront affectés et répondront aux principes de mise en œuvre des nouvelles organisations définies dans les articles suivants.

### 1.4 Modalités d'organisation/modulation du temps de travail

La diversité de nos activités nous conduit à différents modes d'organisation adaptés à l'entreprise et servant de référence à chaque unité organisationnelle tout en tenant compte des aspirations individuelles et collectives.

JG.  
AB PE  
JB



Les différentes organisations seront applicables après consultation du Comité d'Entreprise.

Les organisations tiendront compte d'une durée effective moyenne hebdomadaire de 35 heures.

#### Type organisation 1

- Mise en œuvre d'une annualisation du temps de travail effectif accompagnée de modulations d'horaires pouvant couvrir des plages horaires journalières plus importantes. Dans le cadre de l'annualisation, la durée effective du temps de travail annuel est de 1587 heures (voir annexe 1).

Pour les salariés entrant dans ce système, la durée hebdomadaire moyenne calculée sur l'année sera de 35 heures avec lissage de la rémunération. L'horaire moyen peut intégrer des périodes de durées maximales hebdomadaires de 45 heures ne pouvant excéder 12 semaines dans l'année.

#### Type organisation 2

- a) L'organisation peut s'effectuer dans un cadre de 35 heures hebdomadaires dans les modalités suivantes :
  - répartition sur 4 - 4,5 ou 5 jours ouvrables. Cette répartition doit tenir compte de la législation pour respecter la durée maximale journalière de 10 heures.
- b) La mise en œuvre des 35 heures peut également s'établir sous forme de jours de repos supplémentaires à raison de 1 jour de réduction du temps de travail tous les 15 jours ou de 4 heures par semaine. Les modalités de prise de jours supplémentaires sont définies à l'article II, page 8.

#### Personnel en équipes selon un cycle continu :

Sauf, contraintes impératives géographiques, commerciales et spécifiques, les salariés en équipes successives, bénéficieront de la

 JG PE  
JD  
AB



même réduction du temps de travail que l'ensemble du personnel, soit 10,25 %. Les grilles de quart devront être modifiées en conséquence et feront l'objet d'une validation après présentation aux instances représentatives.

#### Personnel d'encadrement et maîtrise 400 :

Le personnel d'encadrement bénéficie également de la réduction du temps de travail.

Cette réduction aura pour effet de porter l'horaire hebdomadaire à 35 heures en moyenne sur l'année.

La mise en œuvre tiendra compte des spécificités de chaque organisation. Les modalités d'aménagement s'inscrivent dans les dispositions de l'article 1.4 du présent accord « Type d'organisation » et seront ultérieurement définies pour chacune des structures locales de rattachement.

Cet article sera modifié par voie d'avenant dans le cas où la deuxième loi définira les règles de décomptes spécifiques du temps de travail des cadres. Dans cette perspective, les parties conviennent d'aménager sans délai le présent accord pour l'application des nouvelles dispositions.

#### Temps partiels :

Les salariés à temps partiel sont concernés par cette mesure de réduction de 10,25 % au même titre que le personnel à temps complet. Les dossiers de ces salariés seront examinés au cas par cas. Dans l'hypothèse où un salarié conserverait son horaire antérieur, cela équivaut à une augmentation de salaire de 10,25 %.

### 1.5 Conséquence sur la rémunération mensuelle (hors ancienneté) :

- 1.5.1. Le salaire mensuel de base actuellement versé pour l'horaire pratiqué dans l'entreprise, sera maintenu malgré la réduction du temps de travail. De ce fait, le taux horaire sera augmenté pour assurer le maintien du salaire de base.

 J. G. PE  
JD  
AB



Exemple : Salaire brut mensuel 9.000 F pour 169,60 heures avant RTT  
soit un taux horaire de 53,06 F

Salaire brut mensuel 9.000 F pour 151,67 heures après RTT  
soit un nouveau taux horaire de 59,34 F

#### 1.5.2. Prime d'ancienneté - 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.

## ARTICLE II - MODALITES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

### Pour application organisation type 2

Pour tenir compte des variations d'activités propres à notre métier et aux contraintes spécifiques (exemple : mise en service chauffage, climatisation, périodes S.I.U., congés, etc.) ,pour le personnel opérationnel et pour le personnel de structure (arrêtés de comptes, budget, bilan), les jours de repos supplémentaires ne pourront être pris pendant des périodes dites de hautes activités dans la limite de 16 semaines maximum par an, y compris service d'interventions d'urgence.

Les semaines de hautes activités seront établies, par trimestre en concertation entre le personnel et la hiérarchie et applicables après consultation du Comité d'Entreprise. Elles permettront l'organisation et les modulations nécessaires à nos activités.

#### 2.1 Prise des jours de repos supplémentaires

Hors semaine de hautes activités, le salarié gèrera ses jours de repos supplémentaires en concertation et en accord avec sa hiérarchie.

Il sera établi un planning au minimum trimestriel et prévisionnel par unité ou service.

 J. G. PE  
JB  
AB



En cas de refus, une concertation entre l'intéressé et sa hiérarchie repositionnera le choix. En cas de nouveau désaccord, la commission de suivi sera consultée.

La prise des jours de repos supplémentaires se fera de la manière suivante :

- par demi-journée (4 heures),
- par journée (8 heures),
- par cumul de 2, 3, 4 et 5 jours dans la limite de 6 jours par trimestre.

Si pour des raisons de surcharge exceptionnelle de travail ou de travaux urgents dûment motivées par la hiérarchie dans un délai de prévenance raisonnable, un jour de repos supplémentaire planifié pourrait être reporté en accord entre les 2 parties et/ou versé dans le CET, sachant que le CET ne peut recevoir que 50 % des jours de repos supplémentaires par année.

## 2.2 Heures supplémentaires hors Service d'Intervention d'Urgence

Dans le contexte de cet accord, compte tenu de l'aspect préventif de notre activité et des modes d'organisation planifiés du travail, le recours aux heures supplémentaires (hors SIU) doit être exceptionnel et ponctuel.

### Heures supplémentaires dans le cadre de l'organisation de type 2 b :

Le décompte continuera de se faire d'une manière hebdomadaire à partir de la 39<sup>ème</sup> ou 35<sup>ème</sup> heure (cycles continus), et ce jusqu'à l'application de la loi de l'an 2000 où les parties signataires conviennent de renégocier cet article suivant le type d'organisation retenu.

### Heures supplémentaires dans le cadre de l'organisation de type 1 et/ou 2 a :

Dans le cadre de l'annualisation et de la modulation du temps de travail, les heures supplémentaires ne pourront s'apprécier qu'en fin de cycle annuel.

Cet article complète l'article 4, 4.1 et 4.2 de la convention d'entreprise ELYO MIDI OCEAN qui sera modifiée en conséquence.



### ARTICLE III - SERVICE D'INTERVENTION D'URGENCE

Dès la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, les modifications concernant le service d'intervention d'urgence référencées article 6 de l'avenant du 14 Janvier 1999 de la convention collective FG3E, seront applicables.

Pour le personnel assurant de façon systématique le SIU depuis au moins 12 mois, les compensations seront mises en œuvre et leurs applications seront définies dans le cadre de la convention d'entreprise.

### ARTICLE IV - COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

Le compte épargne temps constitue une capitalisation des droits aux jours supplémentaires de repos. Cette formule a pour finalité de permettre sur la base du volontariat de reporter ces repos non pris afin de bénéficier éventuellement d'un congé de longue durée pour convenance personnelle rémunéré. Il contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou long terme pour disposer d'un capital temps afin de réaliser un projet, engager une action de formation personnelle de longue durée dans le cadre d'un co-investissement ou anticiper la fin de carrière.

#### 4.1 Alimentation du Compte Epargne Temps

Tout salarié sous contrat à durée indéterminée et attestant d'une présence dans l'entreprise d'un an peut procéder à l'ouverture d'un compte épargne temps et peut y affecter une partie des repos supplémentaires dans la limite de 50 % des jours de réduction du temps de travail par an conformément à la loi.

Les jours de réduction du temps de travail capitalisés devront impérativement être utilisés dans un délai maximum de 4 ans.

 J.G. PE  
JB  
AB



#### 4.2 Utilisation du Compte Epargne Temps

Ce congé constitue une période de suspension d'activité qui est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des périodes de congés payés, de l'ancienneté, de l'effectif et notamment de l'électorat.

Les droits à un repos supplémentaire sont utilisables dans le cadre d'un congé ininterrompu au minimum de 2 semaines sauf dérogation.

Les congés accumulés dans le compte épargne temps pourront être utilisés pour :

- les congés parentaux,
- les congés de fin de carrière,
- les congés pour création d'entreprise,
- les congés sabbatiques,
- les congés pour convenances personnelles,
- les formations longue durée s'inscrivant notamment dans un plan de carrière sachant que cette mesure s'attache essentiellement au personnel maîtrise 400 et cadres.

#### 4.3 Demande d'utilisation des droits constitués en CET

La demande de congés motivée doit être formulée par écrit 3 mois avant la date du début de congé souhaitée, lorsqu'elle comporte une interruption continue de travail du maximum autorisé (versement des 50 % dans le CET durant 4 ans) et au plus tard, 2 mois lorsqu'elle comporte une interruption d'au moins 1 mois, 15 jours dans les autres cas. Tout cas spécifique sera examiné comme tel.

Il sera répondu, suivant le cas, dans les 30 jours maximum suivant la réception de la demande. En cas de refus, la décision de l'employeur sera dûment motivée.

En cas d'un nouveau refus, il sera fait appel à la commission de suivi.

 J.G. PE  
JB



#### 4.4 Rémunération des congés CET

Pendant la durée du congé, le salarié perçoit le salaire mensuel brut de base augmenté de l'ancienneté correspondant à sa situation professionnelle au moment du départ en congé.

#### 4.5 Retour du salarié

A l'issue de ce congé, le salarié sera réintégré dans le poste qu'il occupait lors de son départ en congé.

#### 4.6 Déblocage du CET

Les droits à congés constitués sont débloqués lors de :

- la rupture du contrat de travail ou la mise en invalidité,
- la démission,
- en cas de décès.

L'intéressé perçoit une indemnité compensatrice correspondant aux droits acquis et calculée sur la base du salaire brut de base augmenté de l'ancienneté perçu au moment de l'événement.

Elle est versée en une seule fois avec le solde de tout compte en cas de rupture du contrat de travail.

#### 4.7 Mutation

En cas de mutation du salarié, le compte épargne temps sera transféré dans le cas où la société d'accueil permet cette gestion. Dans le cas contraire, le salarié a droit au versement d'une indemnité correspondant aux droits acquis au moment, soit de la mutation, soit du transfert, s'il a été placé dans l'impossibilité de prendre ce congé.

 J.G. PE  
JOB  
FB



## ARTICLE V - EMBAUCHES COMPENSATRICES

Les embauches compensatrices seront réalisées exclusivement sous contrat à durée indéterminée et à concurrence de 6 % des effectifs (selon définition des textes en vigueur).

La répartition des effectifs s'établit à titre indicatif au 31 Janvier 1999 de la façon suivante :

EFFECTIFS PAR AGENCE OU ETABLISSEMENT	
Agence Languedoc Roussillon	144
Agence Aquitaine Industrie	86
Agence Bordeaux Aquitaine	145
Agence Limousin	67
Agence Midi Pyrénées	133
Agence Poitou Charentes	88
Siège	44
Total	<b>707</b>

L'effectif supplémentaire s'apprécie sur l'ensemble des moyens opérationnels et de structures toutes populations catégorielles confondues (annexe intitulée : calcul des effectifs).

Les fonctions et qualifications des nouveaux embauchés répondront aux seules nécessités des nouvelles organisations et besoins de l'entreprise.

La totalité des embauches compensatoires réalisées sous contrat à durée indéterminée devront être effectuées dans un délai n'excédant pas 6 mois à la date de prise d'effet du présent accord, et aura pour conséquence de porter l'effectif d'ELYO MIDI OCEAN de 707 à 750 personnes.

Seront examinées en priorité, les candidatures des salariés titulaires d'un contrat spécifique chez ELYO MIDI OCEAN (CDD, emplois formation, etc.).

 J.G. - PE  
JB  
AB



Les signataires du présent accord conviennent du maintien des effectifs incluant les embauches compensatrices sur une durée de 2 ans à compter de la réalisation complète et totale des embauches compensatoires.

## ARTICLE VI - EQUILIBRE ECONOMIQUE DE L'ACCORD - COMPETITIVITE DE L'ENTREPRISE

La mise en œuvre de la réduction du temps de travail génère malgré les aides de l'Etat, des surcoûts importants qu'il convient de compenser et de contenir pour maintenir la compétitivité et les performances de l'entreprise mais aussi et surtout pour pérenniser l'emploi des salariés de la société.

La commission de suivi de l'accord prendra en compte à l'issue de chaque exercice, la réalité des coûts et de leur évolution afin de conduire à terme cet objectif majeur d'équilibre qui repose essentiellement aujourd'hui sur 2 volets :

- l'effort de solidarité du personnel de l'entreprise,
- la mise en œuvre de nouvelles organisations et de modernisation de notre activité.

### 6.1 Efforts de solidarité du personnel de l'entreprise

Dans un souci d'effort partagé de solidarité pour la création d'emplois, de pérennisation de la situation des salariés et des résultats de la société, les dispositions suivantes ont été adoptées :

- les nouvelles dispositions conventionnelles (avenant du 14 janvier 1999) concernant les jours de congés pour ancienneté et la prime d'ancienneté s'appliquent à l'ensemble du personnel à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.
- les organisations syndicales signataires s'engagent, au cours des négociations annuelles sur les salaires, à tenir compte de l'incidence de l'application du présent accord dans l'élaboration de leurs revendications salariales.

 J.G. PE  
JB  
AB.



L'équilibre financier des années 1 et 2 nécessitent que seules les évolutions salariales individuelles, promotionnelles ou catégorielles seront mises en œuvre.

## 6.2 Mise en œuvre des nouvelles organisations

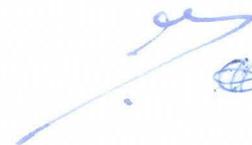
L'amélioration de notre service aux clients et la pertinence économique guideront les choix des évolutions et des adaptations des structures et de l'organisation. Elles porteront sur l'ensemble des dispositions permettant :

- la rationalisation de l'organisation, des moyens et des structures,
- la polyvalence des postes et multifonctions,
- le temps partiel,
- les contrats de suppléance et éventuellement à temps partiel,
- l'adaptation des services d'intervention d'urgence (astreinte) dans le cadre strict de la convention collective des loi et décrets d'application,
- la création de fonctions d'appui et de soutiens complémentaires à des structures ou des services avec des horaires spécifiques aux besoins.

## 6.3 Modernisation du métier

Des efforts importants seront consentis et développés de manière constante pour répondre aux attentes des clients et à l'obtention des gains de productivité par la mise en œuvre de nouveaux outils et équipements techniques :

- d'informatique SURF,
- de télésystème et télégestion,
- GTC, GMAO, etc..

  
J.G. PE  
JD  
AB



## **ARTICLE VII - COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD**

Un bilan des conditions d'application de l'accord sera présenté à la fin de chaque semestre au Comité d'Entreprise, au CHSCT et aux Délégués Syndicaux qui seront chargés du suivi et qui s'attacheront à trouver des solutions aux éventuelles difficultés rencontrées pour sa mise en œuvre et sa réalisation, en particulier, celles liées à l'emploi (état d'évolution des effectifs).

La Commission de suivi sera saisie des litiges à résoudre pour consultation, elle examinera l'application de la réduction du temps de travail selon les différentes catégories du personnel. Le bilan de l'application de la réduction du temps de travail sera diffusé dans l'entreprise et transmis à la DDTEFP.

La commission est composée d'un représentant par organisation syndicale signataire, et de 6 représentants élus (dont un du Comité d'Entreprise et un représentant délégué du personnel) choisis en leur sein selon leur représentativité dans l'entreprise. La délégation patronale sera composée de 4 personnes maximum.

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 8 jours suivant la demande pour étudier et régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord et notamment au titre de l'article 2.1.

## **ARTICLE VIII - DUREE, DENONCIATION**

### **8.1 Durée de l'accord**

La durée de cet accord est liée à la mise en place de la réduction du temps de travail avec aides financières et les obligations d'octroi de celles-ci sur 5 ans.

Sa date d'entrée en vigueur interviendra dès l'aval de la Direction Départementale du Travail de Bordeaux.

 J.G.PE  
JB  
AB



## 8.2 Conditions suspensives et résolutoires

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après signature de la Convention ARTT avec la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Bordeaux.

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

- demande ou décision de l'Administration ou de l'URSSAF, concernant des dispositions non prévues dans le présent accord ou allant à l'encontre des principes ayant conduit ELYO MIDI OCEAN à adopter la démarche de passage aux 35 heures,
- 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) 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 Madame la Ministre du Travail d'étendre l'accord de branche du 14 Janvier 1999, les dispositions prises en compte dans cet accord seraient caduques et non avenues.

Les partenaires sociaux se réuniraient alors sans délai pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord aux dispositions conventionnelles.

## 8.3 Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires. En ce cas, la durée du 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.

  
J.G.  
PE  
JB  
AB



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

#### **ARTICLE IX - ADHESION**

L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise au présent accord ne pourra entraîner de remaniement même partiel des clauses de celui-ci.

#### **ARTICLE X - DEPOT LEGAL**

Le présent accord sera adressé, par la Société, par lettre recommandée avec avis de réception à la DDTEFP et au greffe du tribunal des prud'hommes en 3 exemplaires dès sa signature.

 . J.G  
PE  
JB  
AB



Fait à Pessac

Le 23 juin 1993

Pour la Direction Générale  
Monsieur JP. DOURNEAU

Pour la CFDT  
Monsieur GINESTE

Pour la CFTC  
Monsieur BESSIERE

Pour la FO  
Monsieur ESTEBAN

Pour la CGC  
Monsieur ATROCHE

Pour la CGT  
Monsieur ANDRE



ANNEXE 1

CALCUL DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF  
DANS LE CADRE DE L'ANNUALISATION

◆ Nombre de jours/an	365 jours
◆ Samedis/Dimanches	104
◆ Jours congés payés	25
◆ Jours fériés moyens (tenant compte d'une moyenne de jours fériés tombant un week-end)	9
Total	227 jours soit 1587 heures

 J.G.  
PE JB

AB.



# ELYO

Midi Océan

**NOTE D'APPLICATION SUR L'ACCORD  
AMENAGEMENT ET REDUCTION  
DU TEMPS DE TRAVAIL**

ENTRE :

La Société **ELYO MIDI OCEAN**, Société Anonyme au capital de 22.188.600 F, dont le siège social est à PESSAC (33605), Parc Technologique - 23 avenue Léonard de Vinci,

Représentée par Monsieur Jean-Pierre DOURNEAU – Président Directeur Général

ET :

Les Organisations Syndicales énumérées ci-après :

- la CGT représentée par Monsieur ANDRE
- la CGC représentée par Monsieur ATROCHE
- la CFTC représentée par Monsieur BESSIERE
- la FO représentée par Monsieur ESTEBAN
- la CFDT représentée par Monsieur GINESTE

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail, il est convenu que, pour le personnel entrant dans le type d'organisation 2b défini dans l'accord intitulé l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail, le nombre de jours de repos complémentaires appelés JRTT est de **23 jours** au maximum pour une période d'activité annuelle exercée à 100 %.

Ces 23 jours acquis, à raison d'un JRTT tous les 15 jours travaillés, suivent la règle du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.



23 AVENUE LÉONARD DE VINCI PARC TECHNOLOGIQUE 33605 PESSAC  
TELEPHONE 05 57 26 08 08 TELECOPIE 05 57 26 08 05

SOCIÉTÉ ANONYME AU CAPITAL DE 22 188 600 FRANCS - RCS BORDEAUX 05 57 26 08 05

AB

UR

J.G

P.F.



Fait à Pessac  
Le 23 Juin 1999

Pour la Direction Générale  
Monsieur JP. DOURNEAU

Pour la CFDT  
Monsieur GINESTE

Pour la CFTC  
Monsieur BESSIERE

Pour la FO  
Monsieur ESTEBAN

Pour la CGC  
Monsieur ATROCHE

Pour la CGT  
Monsieur ANDRE