

Avenant n° 2 à l'Accord sur la Réduction du Temps de Travail CEG Gramat

Préambule

Le présent avenant instituant la modulation de la durée du travail sur l'année a été négocié et conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 212-8 et suivants du Code du travail, suite à la tenue de réunions en présence des Représentants du Personnel et du personnel concerné.

L'ensemble des dispositions arrêtées par celui-ci complète celles de l'accord de branche étendu applicable à l'entreprise relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail en date du 14 janvier 1999 ainsi que celles de l'article I paragraphe 1.4 (Type organisation 1) de l'Accord d'entreprise sur la Réduction du Temps de Travail ELYO MIDI OCEAN du 23 juin 1999.

Le présent avenant est directement lié à la reconduction du contrat du site CEG GRAMAT en date du 08 janvier 2007 pour une durée de quatre ans.

Ainsi, le contrat nouvellement signé se traduit par une extension de nos prestations entraînant le recrutement sous contrat à durée indéterminée de deux salariés supplémentaires ainsi que par des modifications apportées sur le calendrier d'ouverture du client.

L'horaire hebdomadaire de travail pourra varier en fonction du volume d'activité du site dans les limites fixées ci-après.

Article 1. Champ d'application

Le présent accord s'applique exclusivement au personnel salarié du site CEG Gramat.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés sous contrat à durée indéterminée ainsi qu'à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire

Article 2. Données économiques et sociales

La modulation du temps de travail instituée par le présent accord doit permettre :

- Au plan économique :

- de s'adapter aux contraintes imposées par le client CEG Gramat, notamment journalières suite à la mise en place du planning interne à son personnel.

- Au plan social :

- de réduire le recours à la main-d'œuvre temporaire,
- d'éviter le recours excessif à des heures supplémentaires,
- de faciliter la réalisation d'actions de formation, en particulier pendant les heures creuses, pour accroître la qualification du personnel.

Article 3. Tunnel de modulation

❖ Horaires journaliers de travail

A compter du 1^{er} février 2007, les horaires journaliers du lundi au vendredi seront les suivants :

08 h 00 – 12 h 00 / 13 h 00 – 17 h 15

Soit 8h15/jour

❖ Limites

La limite supérieure de modulation est fixée au maximum à 42 heures par semaine.

❖ Durée annuelle du travail

Compte tenu de la durée hebdomadaire de 35 heures pratiquée dans l'entreprise, des jours de congés légaux et conventionnels ainsi que des jours fériés, la durée annuelle de travail est égale à 1 589 heures.

❖ Programmation indicative

La période de modulation correspond à l'année civile selon le calendrier joint en annexe, calendrier qui sera réactualisé chaque année.

A cette occasion, il conviendra de déterminer le temps de travail théorique, impacté par le nombre de jours fériés ainsi que par les contraintes du client.

Ainsi à titre d'exemple, le temps théorique est le suivant pour l'année 2007 :

365 jours – 104 (samedi, dimanche) – 9 jours fériés – 25 congés payés = 227 jours

2276 jours X 7 = 1589 heures

A raison de 8.25 heures par jour, le nombre de jours susceptibles d'être effectivement travaillés s'élèvent à : 1589/8.25 = 192 jours

Les salariés seront ainsi amenés à effectuer des semaines dites « hautes » de 41,25 heures (8,25 H x 5 jours) et des semaines dites « basses » de 33 heures (8,25 H x 4 jours).

Le calendrier de la programmation étant indicatif, il pourra faire l'objet de modifications en cours d'année en fonction des nécessités économiques de l'entreprise, après consultation du comité d'établissement. Dans ce cas, les salariés concernés seront prévenus 7 jours à l'avance de leurs nouveaux horaires.

JTC PE
JG JPV

Article 4. Régime des heures de travail effectuées

Les heures de travail effectuées, dans le cadre ci-dessus défini, au-delà de 35 heures par semaine ne seront pas imputées sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation s'imputeront sur le contingent annuel.

En cas de dépassement de la durée moyenne annuelle de travail fixée par l'article 3 du présent accord à 1589 heures, les heures excédentaires seront majorées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, avec un maximum de 80 heures « hors astreinte » « libres » par an.

En cas de dépassement de la limite hebdomadaire de modulation fixée par l'article 3 du présent accord à 42 heures, les heures excédentaires seront majorées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Les absences rémunérées ou indemnisées ainsi que les absences autorisées et les absences résultant d'une maladie ou d'un accident ne donneront pas lieu à récupération.

Toutefois, les absences non assimilées à du travail effectif au sens de l'article L. 212-4 du Code du travail, seront neutralisées dans le calcul des heures supplémentaires, par un système de calcul au réel.

Ainsi à titre d'exemple, une semaine d'absence "récupérable" en période haute contraindra le salarié à travailler 42 heures en sus sans pouvoir prétendre au paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires.

Article 5. Modalités de rémunération

❖ Régulation annuelle

Compte tenu de la fluctuation des horaires, un compte de compensation est institué pour chaque salarié, afin de lui assurer une rémunération mensuelle régulière, indépendante des écarts de la durée du travail.

La rémunération mensuelle calculée sur la base d'un horaire annuel de 1589 heures est lissée sur la base de 151.67 heures pour un temps complet.

En cas de périodes non travaillées, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération régulière. La même règle sera appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite.

Les augmentations de salaires résultant d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de la direction seront appliquées à leur date d'effet sans tenir compte des reports d'heures.

❖ Paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite supérieure de modulation, telle que fixée à l'article 3, seront indemnisées (c'est à dire par principe récupérées mais susceptibles exceptionnellement d'être rémunérées), ainsi que leur majoration, avec le salaire du mois considéré.

Les heures de dépassement de la moyenne annuelle seront indemnisées ainsi que leur majoration au plus tard à la fin de l'année civile.

❖ **Embauche ou rupture du contrat en cours d'année**

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps de travail.

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, le salarié sera rétabli dans son droit à repos compensateur et percevra une indemnité compensatrice correspondante.

❖ **Cas particuliers : remplacement d'un salarié absent**

Lorsqu'un salarié sera amené à effectuer des remplacements et ce quelle que soit la nature de l'absence dans la mesure où ces derniers n'auraient pas été prévus dans la planification initiale, il conviendrait par exception aux dispositions ci-dessus mentionnées de considérer ces heures excédentaires comme des heures supplémentaires par rapport à l'horaire théoriquement prévu et par conséquent de les indemniser selon les majorations légales, réglementaires et conventionnelles.

Article 6. Information des salariés

Les salariés concernés par le présent accord seront informés de leurs droits en matière de durée de travail, de repos compensateur et de rémunération au moyen d'une fiche remise tous les trois mois. En fin de période de modulation, ils recevront leur bilan individuel faisant état du solde de leur compte, faisant apparaître le cas échéant, un solde créditeur ou un solde débiteur. Un document identique sera remis au salarié qui quittera l'entreprise en cours d'année.

Article 8. Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé à tout moment par les parties signataires, moyennant un préavis de trois mois. La dénonciation sera notifiée par écrit aux autres signataires et donnera lieu aux formalités de dépôt conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Il pourra être révisé à la demande de l'un des signataires, à condition que celle-ci soit formulée par écrit et dûment motivée.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Il entrera en vigueur 8 jours après sa signature soit le 1^{er} février 2007.

Fait à Pessac,

Le 28 février 2007

POUR LA DIRECTION GENERALE

Monsieur O. DEGOS



POUR LA CFTC

Monsieur Jacques GINESTE



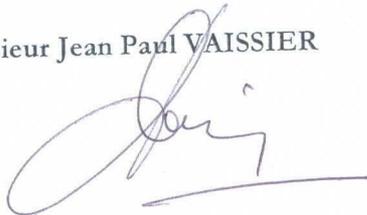
POUR LA CFTC

Monsieur Bruno CHEVALIER RIFFARD



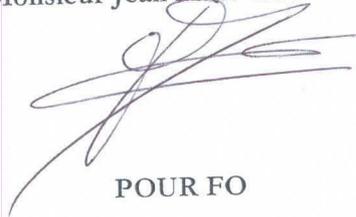
POUR CGC

Monsieur Jean Paul VAISSIER



POUR LA CGT

Monsieur Jean Marc CODINA

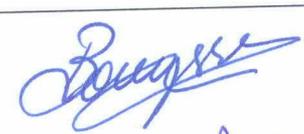
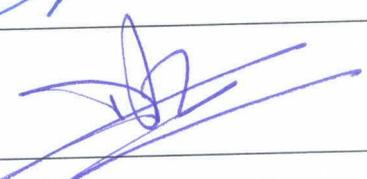
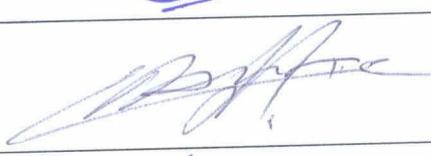


POUR FO

Monsieur Patrick ESTEBAN



BON POUR ACCORD DU PERSONNEL CONCERNE

	SIGNATURES
Monsieur Thierry BAILLY	
Monsieur François BOUYSSOU	
Monsieur Thierry DEJEAN	
Monsieur Sébastien LAQUINTAT	
Monsieur Lilian MANRIC	
Monsieur Gilles PROSPERI	