



Projet
d'accord d'entreprise
relatif à l'aménagement
et à la réduction
du temps de travail

Après une longue négociation, un projet d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail chez Schindler a été finalisé. Il entrera, je l'espère, en application dans le courant de l'année 2001 sous réserve de votre approbation.

Conformément aux engagements contractuels et légaux relatifs à l'organisation du référendum, vous avez déjà été destinataires d'un exemplaire du projet d'accord. Ce document constituera la base de la future organisation de notre entreprise. Je pense donc qu'il est important que vous puissiez le conserver dans de bonnes conditions et vous y référer à chaque fois que vous le jugerez utile. C'est pourquoi, j'ai souhaité vous le communiquer sous la forme de ce livret qui contient également les réponses aux questions qui sont le plus fréquemment posées.

J'espère qu'il vous aidera à analyser le contenu de notre projet et à vous forger une opinion personnelle.

Je vous souhaite une bonne lecture et une excellente année 2001.



Emmanuel ALTMAYER

35

HEURES

35 heures en

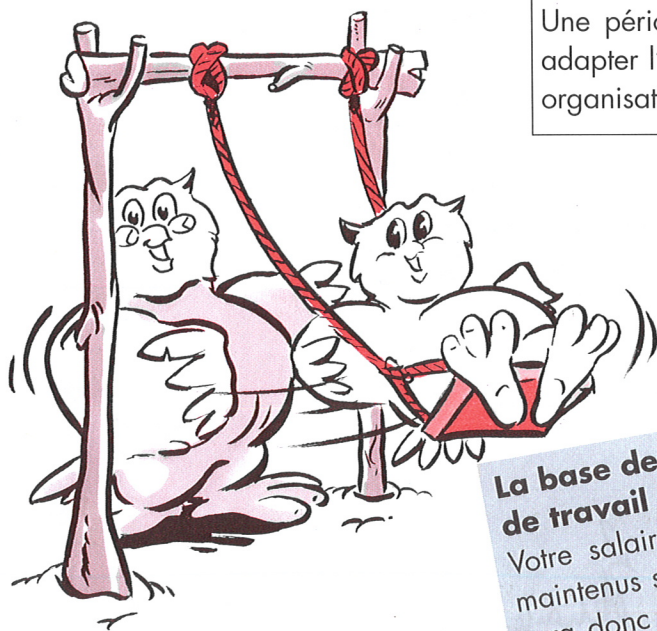
*Si le projet est voté,
comment va-t-on déterminer
ma nouvelle organisation
du travail ?
Et quand s'appliquera-t-elle ?*

Le projet d'accord soumis au référendum fixe les grandes règles de la nouvelle organisation par catégorie de métier, mais ne fixe pas l'organisation de chaque entité.

A l'issue de l'accord national (en cas de vote favorable au référendum), **des négociations locales seront menées dans chaque établissement** entre la direction de l'établissement et les organisations syndicales représentatives.

Ces négociations devront déterminer les plages horaires nécessaires pour répondre aux besoins de nos clients, ainsi que les organisations détaillées de chaque service.

Une période de 6 mois est prévue dans le projet d'accord pour adapter l'accord national et mettre en place localement la nouvelle organisation.



La base de notre projet consiste à réduire votre temps de travail sans réduire votre rémunération.

Votre salaire brut mensuel et votre prime d'ancienneté seront maintenus sur la nouvelle base horaire. Votre base mensuelle ne sera donc pas impactée par la RTT ; elle sera augmentée suite aux effets de la politique salariale prévue par l'accord.

En ce qui concerne les primes et indemnités, la négociation engagée devra être finalisée avant le 30/06/2001. Elle vise à une harmonisation nationale du système **avec la mise en place d'une compensation salariale pour les salariés qui seraient désavantagés** par l'application de la nouvelle règle.

Par contre, la diminution éventuelle du nombre d'astreintes ou d'heures supplémentaires pourrait conduire certains salariés à percevoir moins d'indemnités de ce fait.

**Je vais travailler moins :
vais-je gagner moins ?**

11 questions

Pour le personnel sujet à la modulation (maintenance, réparation, montage, UP, BE), notre projet prévoit **deux niveaux de comptabilisation des heures supplémentaires** :

- Un niveau hebdomadaire à partir de 40 h par semaine
- Un niveau annuel au-delà des 1593 heures travaillées dans l'année.

Pour le personnel de bureau, les heures supplémentaires seront comptabilisées au-delà des 37 heures de travail par semaine.

Vous toucherez donc toujours vos heures supplémentaires et les majorations associées.

Il est néanmoins nécessaire de rappeler que les heures supplémentaires ne pourront être effectuées qu'en accord avec la hiérarchie.

Mais je ne toucherai plus d'heures supplémentaires ?

Non, les 35 heures constituent une moyenne hebdomadaire, mais personne ne travaillera 35 heures par semaine toutes les semaines.

Les métiers de Schindler sont nombreux et notre projet prévoit des organisations du travail différentes pour chaque type d'activité.

Le personnel de bureau travaillera 37 heures par semaine et disposera de 12 jours de RTT.

Les personnels de maintenance, de réparation et de montage travailleront sur des cycles composés de semaines de 4 ou de 5 jours. Ils cumuleront en moyenne 23 jours de RTT supplémentaires.

Les UP et les bureaux d'études disposeront également de l'équivalent de 23 jours de RTT, mais s'organiseront en fonction de l'évolution de leur charge prévisionnelle dans le cadre d'une modulation avec des semaines de 3, de 4, de 4,5 ou de 5 jours de travail.

Allons-nous vraiment travailler 35 heures par semaine ?

La prise des jours de RTT suit des règles différentes pour chaque catégorie de métier.

Pour le personnel de bureau et d'encadrement disposant de 12 jours de RTT, 9 jours seront choisis par le salarié avec accord de sa hiérarchie, et dans une limite maximum de 2 jours par semaine.

Pour le personnel de maintenance, de réparation et de montage, le positionnement indicatif du jour de repos sera fixé à l'avance pour un an. Si, au cours d'une période haute, un salarié est amené à travailler 5 jours pendant plusieurs semaines successives, il pourra regrouper les jours de repos avant ou après la période haute jusqu'à concurrence d'une semaine.

De même, le personnel de montage pourra être amené à travailler plusieurs semaines de 5 jours consécutives, et aura alors la possibilité de cumuler les jours de repos en fin d'installation.

Enfin, pour les UP et Bureaux d'Etudes, les jours ou 1/2 journées de repos seront programmés de façon indicative en début d'année. Les modifications de programmation feront l'objet d'un délai de prévenance de deux semaines minimum.

*Pourrai-je choisir à ma guise mes jours de RTT ?
Pourrai-je les cumuler ?*



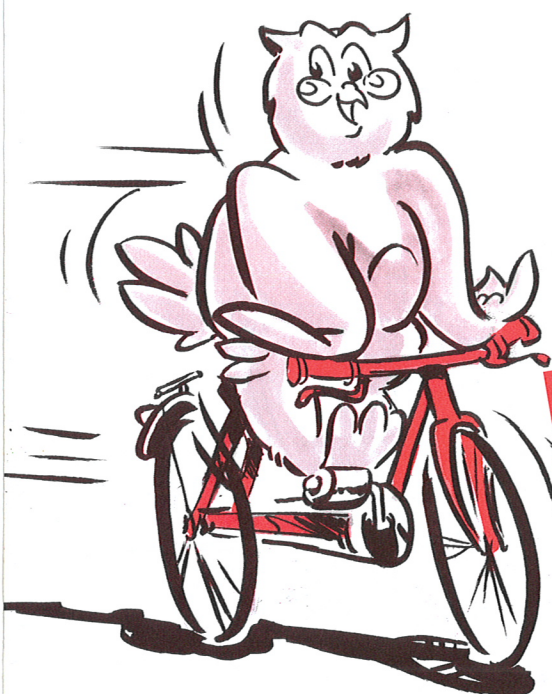
L'idée principale qui a prévalu dans la négociation du projet d'accord a été de donner la priorité aux besoins de nos clients.

Aussi, chaque établissement de Schindler devra s'organiser **pour assurer la continuité** du service lorsque cela est nécessaire. Le protocole fixe néanmoins l'amplitude maximum autorisée pour les catégories concernées :

- 7h-20h pour le personnel de maintenance
- 7h30-18h pour les UP et CR
- 7h30-19h pour le personnel de bureau du siège et des AR.

*Pourquoi
des horaires décalés ?*

A l'intérieur de ces limites, la négociation locale déterminera la plage horaire nécessaire à assurer pour chaque service qui s'organisera en conséquence, en privilégiant le volontariat (certaines personnes préfèrent arriver plus tôt le matin, d'autres préfèrent partir plus tard le soir).



*Peut-on m'obliger
à travailler le samedi ?*

Le projet d'accord ne prévoit d'inclure le samedi dans l'horaire collectif que pour le personnel de maintenance et de réparation. Ces personnes pourront être amenées à travailler le samedi (par roulement) pour assurer le service client minimum ; **les effectifs du samedi pour la maintenance seront strictement limités aux besoins du dépannage**, et une prime spécifique de 100 F sera attribuée pour chaque samedi travaillé.

Toutes les autres catégories de personnel ne sont pas concernées par le travail du samedi.

Le **"forfait jours"** consiste à proposer aux cadres, dont la fonction se prête difficilement à un décompte du temps en heures, **une organisation basée sur un nombre annuel maximum de jours de travail** (215 jours par an).

A l'intérieur de ce forfait, les cadres seront libres d'organiser leur travail dans la limite de 10 heures maximum de travail par jour.

Seront concernés par cette disposition, les cadres actuels disposant déjà d'une véritable autonomie dans l'organisation de leur travail ainsi que certaines catégories de personnel non cadre de niveau V mais ayant également cette autonomie, qui se verront proposer à cette occasion le statut de cadre.

Il s'agit :

- des agents de maîtrise du réseau
- des commerciaux
- des techniciens des services d'assistance technique
- des Correspondants Assistance Technique (CAT)
- des Assistants Etudes Techniques (AET)

*Qu'est-ce que le forfait jours ?
Qui est concerné*

Tous les personnels concernés par le forfait jours seront libres de l'accepter ou de le refuser ; ils bénéficieront alors du régime de RTT applicable à leur unité de rattachement.



*Combien d'emplois
seront créés ?
Comment
seront-ils répartis ?*

Le projet d'accord prévoit l'embauche minimum de 117 personnes. Le nombre minimum a été

un élément important de la négociation ; il correspond à une hypothèse théorique de productivité dans chaque catégorie de métier.

Le besoin réel d'embauche sera défini par les négociations locales qui préciseront l'organisation de chaque établissement et donc les effectifs nécessaires pour assurer la charge de travail.

*Comment seront attribuées
et calculées les aides
de l'Etat ?*

Schindler ne pourra bénéficier des aides de l'Etat que si le référendum est positif et après accord de l'URSSAF sur la validité de notre accord.

Elles s'appliqueront à partir du moment où la Société passera aux 35 heures, soit selon l'accord, 6 mois après le référendum.

Il ne s'agit pas d'une aide versée, mais **d'une réduction des charges patronales** payées par Schindler. L'estimation faite par la Société du montant de ces aides s'élève à **12 millions de francs soit environ 2 % de la masse salariale de l'entreprise.**

La loi sur la RTT s'applique avec ou sans accord. Si le projet soumis à l'approbation des salariés n'est pas approuvé, **la négociation sur la RTT se conclura par un constat de désaccord.**

Une nouvelle organisation du travail sera déterminée par la Direction en conformité avec la loi et avec l'accord de branche (dit accord UIMM) qui a été étendu par le gouvernement le 31 mars 2000.

Une des incidences principales du désaccord serait alors la perte des aides de l'Etat qui compensent environ un tiers du coût des embauches prévues.

Cela pénalisera la compétitivité de Schindler par rapport à ses concurrents qui disposeraient des aides. L'organisation proposée ainsi que la politique salariale tiendront compte, dans cette hypothèse, du nouvel équilibre économique plus défavorable.

*Que se passera-t-il
si le projet d'accord
n'est pas approuvé
par les salariés ?*



SOMMAIRE

	PRÉAMBULE	10
1	CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD	11
2	CHAMP D'APPLICATION	11
3	OBJET	11
4	AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	12
	4.1 Temps de travail effectif	12
	4.2 Dispositions générales	12
5	MODALITÉS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL NON CADRE	13
	5.1 Organisation du temps de travail par type d'activité	13
	5.2 Personnel de maintenance	13
	5.2.1 Modulation de la durée du travail sur l'année (semaine de 5 jours et de 4 jours)	13
	5.2.2 Programmation indicative de la variation du temps de travail	13
	5.2.3 Jours de repos	14
	5.2.4 Semaine décalée et horaire décalé	14
	5.2.5 Catégories d'agglomération et conséquences sur l'organisation	14
	5.2.6 Horaires type des agglomérations de catégories A & B	15
	5.2.7 Sites particuliers	15
	5.2.8 Fonctionnement de l'astreinte en agglomération de catégorie B	15
	5.2.9 Organisation du travail dimanche et jours fériés	16
	A. En agglomérations de catégorie A	16
	B. En agglomérations de catégorie B	16
	5.3 Personnel de réparation	17
	5.4 Personnel de montage installations nouvelles et modernisation	17
	5.5 Personnel des Unités de Production, et des bureaux d'Etudes Installations Nouvelles et Installations Existantes	18
	5.5.1 Ateliers de production et services liés directement à la fabrication, BE IN et BE IE	
	Organisation sur l'année : Modulation	18
	A. Amplitude de programmation de la variation du temps de travail hebdomadaire	18
	B. Organisation du travail	19

	5.5.2 Personnel des autres départements du CTM et de l'UP travaillant dans les services non liés directement à la fabrication ainsi que personnel des centres de regroupement	19
	5.6 Personnel de Bureau non Cadre	20
6	MODULATION – DISPOSITIONS COMMUNES AUX SYSTÈMES DE MODULATION MIS EN ŒUVRE DANS LES DIFFÉRENTS ÉTABLISSEMENTS	21
7	MODALITÉS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL CADRE	22
	7.1 Cadres dirigeants	22
	7.2 Cadres intégrés à l'horaire collectif applicable au sein du service	22
	7.3 Cadres non intégrés à l'horaire d'un service	23
	A. Éléments de calcul	23
	B. Modalités applicables aux forfaits jours	24
8	MODALITÉS D'ACQUISITION ET DE PRISE DES JOURS DE RTT	24
	8.1 Acquisition des jours de RTT	24
	8.2 Prise des jours de RTT	24
9	COMPTE ÉPARGNE TEMPS	24
10	MODALITÉS DE PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	25
11	CRÉATION D'EMPLOIS	25
12	SALARIÉS À TEMPS PARTIEL	25
13	RÉMUNÉRATION	26
	13.1 Compensation liée à la réduction du temps de travail	26
	13.2 Politique salariale 2000	26
	13.3 Harmonisation des primes et indemnités	26
14	ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES	27
15	DISPOSITIONS FONDAMENTALES	27
16	DURÉE DE L'ACCORD	27
17	COMMISSION DE SUIVI	28
18	DÉPÔT PUBLICITÉ	28
A1	ANNEXE 1 : SYSTÈME PRÉCONISÉ D'ORGANISATION ET D'HORAIRES DE TRAVAIL	29
A2	ANNEXE 2 : SYSTÈME D'HORAIRES AMÉNAGÉS	29



Compte tenu de l'impact important des nouvelles lois relatives à la réduction négociée du temps de travail, les parties signataires entendent mettre en œuvre les nouvelles dispositions légales au plus tard le 1^{er} jour du 7^e mois suivant la signature du présent accord.

Ils entendent ainsi marquer leur volonté :

- d'organiser des modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail qui soient attractives et motivantes pour le personnel, tout en étant compatibles avec le maintien de la compétitivité de l'entreprise par une meilleure utilisation des ressources,
- de poursuivre le développement de l'entreprise en veillant à consolider l'emploi, tout en maintenant la rémunération des salariés de l'entreprise.

Les parties signataires conviennent qu'un progrès social durable ne peut s'envisager qu'à condition de favoriser une croissance et une compétitivité pérennes de l'entreprise.

Aussi, l'augmentation des coûts salariaux résultant de la réduction du temps de travail et des mesures qui l'accompagnent ne devra pas se faire au détriment de la compétitivité de l'entreprise.

Compte tenu des objectifs et des finalités rappelés ci-dessus, les partenaires sociaux signataires considèrent et déclarent que le contenu du présent accord profite à la collectivité des salariés dans son ensemble et qu'il s'impose donc à eux aussi bien s'agissant des droits qu'il accorde que des obligations qu'il vise.

Les parties soulignent enfin que les dispositifs mis en œuvre par le présent accord concernant notamment :

- l'aménagement de la réduction du temps de travail,
- les mesures salariales,
- les incidences en matière d'emploi,
- ainsi que les mesures organisationnelles et financières, s'inscrivent dans le cadre des dispositions légales relatives au développement de la négociation et aux allègements de charge.

L'équilibre de ces dispositifs ne pouvant exister sans l'application des mesures légales d'allègement des charges, le bénéfice des aides est en conséquence une condition essentielle et déterminante de la mise en œuvre effective du présent accord.

1

CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD

Le présent accord est établi dans le cadre :

- Des lois des 13 juin 1998 et 19 janvier 2000 et leurs décrets d'application.
- Des accords nationaux de la métallurgie et notamment l'avenant du 29/01/2000 à l'accord national du 28/07/1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie et l'accord national du 29/01/2000 portant révision provisoire des classifications dans la Métallurgie.

Il est rappelé que le Comité Central d'Entreprise a été consulté sur les dispositions du présent accord, avant sa signature.

2

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est destiné à s'appliquer à l'ensemble du personnel salarié de la société Schindler mais aussi aux salariés intérimaires sauf stipulations particulières en début de mission.

Il ne s'applique pas en revanche aux salariés détachés à l'étranger et aux expatriés. S'agissant des salariés à temps partiel et des cadres de l'entreprise, des dispositions spécifiques sont prévues aux articles 12 et 7 du présent accord.

3

OBJET

Son objet est de définir, pour l'ensemble de la société Schindler, les modalités de la réduction du temps de travail au sein de l'entreprise.

C'est dans le cadre des règles édictées par le présent accord que chaque établissement devra procéder à la négociation, puis à la conclusion des accords d'établissement permettant la mise en œuvre effective de la réduction du temps de travail au sein de ces entités.

Dans l'hypothèse où un ou plusieurs accords d'établissement ne pourraient être conclus, le personnel de ces entités pourra néanmoins bénéficier de la réduction du temps de travail, ce, en application des principes édictés tant par les dispositions légales et conventionnelles susvisées, que par

les règles établies par le présent accord cadre.





4 AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

4.1 Temps de travail effectif

Conformément aux dispositions de l'article L212.4 du Code du Travail, "la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles".

En référence à ces dispositions légales, ne sont notamment pas considérés comme temps de travail effectif :

- Le temps de trajet domicile lieu de travail et retour,
- Le temps correspondant à une période d'astreinte en dehors des temps d'intervention,
- Lors d'une astreinte, le temps de trajet domicile lieu d'intervention et retour, même s'il donne lieu à paiement, le temps de trajet d'une intervention à une autre étant quant à lui considéré comme temps de travail effectif,
- Le temps de repas,
- Le temps de pause,
- Le temps d'habillage et de déshabillage et ce, quelle que soit la contrepartie financière réglée par l'entreprise,
- Les périodes d'absence même rémunérées, notamment pour cause de congés payés, maladie accident du travail, événement familial, jours fériés à l'exception du 1er mai,
- Le repos compensateur à l'exception du repos compensateur légal.

4.2 Dispositions générales

La durée collective de référence au sein de Schindler est ramenée à 35 heures de travail hebdomadaire effectif en réduisant soit l'horaire hebdomadaire de travail, soit le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos pris de manière collective et/ou individuelle, par journées ou demi-journées. Ces deux formes de réduction pourront être combinées entre elles.

Le temps de présence rémunéré est actuellement de 38 heures 30 minutes par semaine.

Pour répondre à la demande de la clientèle de Schindler, il est nécessaire d'étendre les plages de disponibilité des services de l'entreprise.

Il est rappelé que conformément à la loi aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Les temps de repas sont définis dans le cadre des négociations d'établissement.

Enfin, seules les heures supplémentaires effectuées à la demande préalable des responsables de service sont considérées comme telles et devront être justifiées et visées par ces derniers.



5 MODALITES DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL NON CADRE

5.1 Organisation du temps de travail par type d'activité

Le présent accord détermine les modalités d'organisation du temps de travail par type d'activité.

Si, pour la majorité du personnel, la référence au type d'activité ne soulève pas de difficulté – par exemple, un Technicien Maintenance relève de l'organisation Personnel de Maintenance, il n'en va pas toujours de même pour les métiers ne participant pas directement au processus de production de l'activité.

Dans ce cas, le système d'organisation du temps de travail à appliquer sera celui applicable au personnel de bureau. Exemple : Magasinier en Agence.

En cas de litige sur le rattachement d'une activité à un mode d'organisation, un accord sera recherché en commission de suivi.

5.2 Personnel de maintenance

5.2.1. Modulation de la durée du travail sur l'année (semaine de 5 jours et de 4 jours)

La nécessité de maintenir le service dû aux clients durant la période de congés d'une part, les fluctuations liées à la saisonnalité de l'activité de certaines Agences d'autre part, conduisent à aménager le temps de travail sur l'année de

façon à réaliser la meilleure adéquation possible entre les horaires et la charge de travail par la mise en œuvre de la modulation.

Cette modulation s'inscrit dans le cadre de l'année civile sur la base d'un temps de travail effectif de 35 heures en moyenne sur l'année et au maximum 1593 heures 42 minutes sur l'année.

Cette organisation du travail permet une répartition du temps de travail sur des semaines de 5 jours et de 4 jours.

5.2.2. Programmation indicative de la variation du temps de travail

La programmation indicative des périodes hautes d'activité est établie avant le début de chaque année.

Elle correspondra aux périodes de congés payés principalement d'été ainsi qu'à la durée de la saison touristique pour les Agences concernées et sera définie dans les accords d'établissement.

La durée totale de ces périodes hautes ne peut excéder 3 mois dans l'année.

Pour la 1^{ère} année d'application du présent accord, la programmation indicative des périodes hautes sera établie un mois avant la mise en œuvre de la modulation.

Durant les périodes hautes, l'organisation du travail sera répartie sur des semaines successives de 5 jours.

La suspension du système d'alternance semaines de 5 jours et 4 jours en résultant donnera lieu à compensation en jours de repos en période normale.



5.2.3. Jours de repos

Ces jours de repos pourront être pris par anticipation avant la période haute, ou à l'issue de celle-ci dans un délai de deux mois et pourront être regroupés jusqu'à concurrence d'une semaine.

Le positionnement du jour de repos devra être fixé à l'avance pour un an. Il pourra se situer sur un des jours de la semaine, à l'exception du lundi sauf dérogation de la hiérarchie pour l'année entière.

De même, une dérogation pourra être donnée par la hiérarchie à un salarié pour modifier ponctuellement le positionnement de son jour de repos (exemple : un vendredi par un lundi).

5.2.4 Semaine décalée et horaire décalé

Les parties signataires ont pleinement compris la nécessité qu'il y a à offrir aux clients de l'entreprise une plus grande disponibilité dans le cadre des services proposés.

C'est la raison pour laquelle, les horaires collectifs pour la maintenance seront fixés dans le cadre d'une amplitude journalière du lundi au samedi, soit pour les horaires de jour une amplitude maximale de : 7h à 20h 00.

Il est rappelé qu'à compter de la mise en vigueur du présent accord le samedi constitue un jour normal d'activité pour le personnel concerné, même s'il donne lieu au versement d'une majoration de salaire d'un montant de 100F. L'évolution de

cette prime sera indexée sur le minimum garanti (MG).

Les effectifs travaillant le samedi seront calibrés en fonction des besoins du dépannage.

5.2.5 Catégories d'agglomération et conséquences sur l'organisation

Deux types d'organisation du travail sont institués :

Organisation de Catégorie A avec des équipes spécifiques et des permanences pour les horaires de nuit, de dimanche et jours fériés.

Organisation de Catégorie B avec recours à l'astreinte pour les interventions hors horaires d'ouverture (nuit et dimanche).

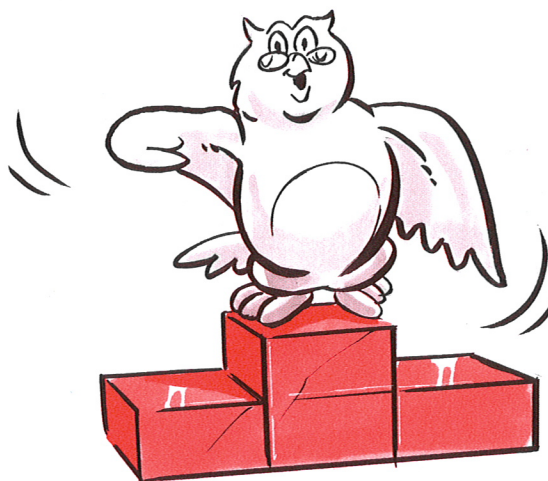
La détermination du type d'organisation à appliquer à une agglomération sera fonction du nombre moyen d'appels clients pour demande de dépannage constatés sur une année entre 20 heures et 7 heures ainsi que le dimanche.

Ainsi, une organisation de Catégorie A sera mise en place dans une agglomération si, en moyenne sur l'année, ont été enregistrés :

Plus de 5 appels par nuit entre 20h et 7h
et plus de 10 appels par dimanche.

Dans le cas contraire, l'organisation à mettre en place sera de Catégorie B avec un système d'astreinte.





5.2.6 Horaires type des agglomérations de catégories A & B

Catégorie A – du lundi au samedi inclus Horaire de base

Horaire décalé du matin

Horaire spécifique de dépannage du soir

Horaire spécifique de dépannage de nuit

Organisation du samedi dimensionnée en fonction des besoins du dépannage.

Figure en annexe 1 un exemple de préconisation d'un système d'organisation du temps de travail.

Catégorie B - Horaire de base

Horaire décalé de fin de semaine comprenant le samedi.

Horaire décalé du soir généralement suivi d'une astreinte de nuit.

Les différents horaires seront fixés en fonction de ces schémas pour l'ensemble des entités dans le cadre des négociations d'Etablissement.

Il est également précisé que les modalités d'indemnisation et les montants actuels des astreintes sont maintenus jusqu'à l'issue de la négociation relative à l'harmonisation des primes et indemnités pour l'ensemble des techniciens concernés (cf. Art. 13.3 du présent accord).

Par ailleurs, il est prévu le versement de l'indemnité différentielle de repas (2.5MG) en cas d'horaire décalé du soir suivi d'une astreinte de nuit.

5.2.7 Sites particuliers

Une organisation du temps de travail pourra être définie pour des sites particuliers tels que Métro ou Hôpitaux.

Lorsque la taille d'un centre et la distance entre la ou les entités les plus proches ne permettront pas de respecter les règles de fréquence de l'astreinte prévues à l'Art. 5.2.8 du présent accord, une organisation spécifique du temps de travail sera définie pour le centre concerné.

Les organisations du travail de ces sites ou centres particuliers relèveront du domaine de la négociation d'établissement étant précisé que les dispositions du présent accord relatives à la modulation et aux repos quotidien et hebdomadaire demeurent applicables.

Pour chaque site ou centre particulier, la commission de suivi prévue à l'Art. 17 examinera une fois par mois pendant les 6 premiers mois suivant la signature de l'accord et tous les 2 mois durant les 6 mois suivants, la validité de la qualification de site ou centre particulier, eu égard aux règles générales définies par le présent accord.

5.2.8 Fonctionnement de l'astreinte en agglomération de catégorie B

Les accords d'Etablissement veilleront à éviter qu'un même salarié soit systématiquement placé en situation d'astreinte durant les périodes de repos quotidien ou hebdomadaire.

Ainsi les systèmes qui seront négociés localement ne pourront permettre qu'un salarié soit inscrit au planning d'astreinte plus d'une fois toutes les 3 semaines, pour les astreintes de semaine (nuit) et plus d'une fois toutes les 3 semaines pour l'astreinte du dimanche.



Afin de respecter cette règle, l'organisation des astreintes pourra regrouper plusieurs centres, pour autant que les distances à couvrir soient compatibles avec le service à assurer aux clients. Sont réputées comme telles celles n'entraînant pas un temps de déplacement entre 2 centres de plus d'une heure. De même l'intégration des réparateurs disposant des compétences en dépannage pourra être prévue dans le planning d'astreinte (cf. Art 5.3).

Le temps de repos quotidien entre deux postes de travail pourra être réduit de 11 heures consécutives à 9 heures consécutives, en cas d'intervention de dépannage durant l'astreinte.

Le temps de repos supprimé du fait de l'intervention sera donné un autre jour et s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures, les jours où celui-ci pourra être donné.

Si le temps de repos ainsi supprimé ne peut être attribué, le salarié devra bénéficier, pour chaque heure de repos supprimée, d'une contrepartie financière équivalente qui sera déterminée dans le cadre de la négociation relative à l'uniformisation des primes et indemnités.

Par ailleurs, les accords d'établissement devront garantir le principe du repos hebdomadaire légal de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives du repos quotidien.

Il est rappelé que la programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être

portée à la connaissance de chaque salarié concerné, quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve d'une prévenance minimale de un jour franc.

5.2.9 Organisation du travail dimanche et jours fériés

A. En agglomérations de catégorie A.

Pour les agglomérations relevant de la catégorie A (plus de 10 appels en moyenne par dimanche), un système de permanence sera institué afin d'assurer les interventions en dépannage les dimanches et jours fériés selon un planning établi par la hiérarchie.

Ce planning fixant les tours de rôle sera porté à la connaissance des intéressés par voie d'affichage. En cas de modification du tour de rôle, un délai de prévenance ne pouvant être inférieur à sept jours ouvrés sera appliqué, sauf circonstances exceptionnelles.

Par ailleurs, la tenue d'une permanence un dimanche ou un jour férié entraînera l'obligation de la prise d'un jour de repos dans le cadre de la semaine considérée.

Ce jour de repos de remplacement sera fixé par la hiérarchie en tenant compte des souhaits du salarié et des éventuelles contraintes de service.

B. En agglomérations de catégorie B

Pour les autres agglomérations, les interventions en dépannage les dimanches et jours fériés seront assurées par astreinte (cf. paragraphe 5.2.8).



5.3 Personnel de réparation

Organisation du travail sur la base d'une modulation de la durée du travail sur l'année comprenant :

- des semaines de 5 jours de travail
- des semaines de 4 jours de travail

Les données économiques du recours à la modulation annuelle, la programmation indicative de la variation du temps de travail et les modalités de mise en œuvre et de fonctionnement de la modulation sont identiques à celles prévues pour la maintenance (cf. 5.2). L'organisation du travail sera établie pour l'année civile sous réserve des périodes hautes sur la base d'une alternance semaine de 5 jours – semaine de 4 jours.

Elle fera l'objet de la négociation d'Etablissement étant précisé que :

- Le jour de repos devra être fixé à l'avance pour 1 an, en accord avec la hiérarchie. Il pourra être positionné du lundi au vendredi sur un jour quelconque de la semaine.
- Le principe des horaires décalés de jour n'est pas applicable à ce type d'activité.
- En cas de nécessité, le samedi pourra être travaillé sous réserve d'un délai de prévenance de 10 jours calendaires sauf cas d'urgence. Il donnera alors lieu au versement de la prime prévue à l'art. 5.2.4. Dans ce cas, le jour de repos de remplacement sera pris en principe sur la semaine concernée. Les parties conviennent également qu'un examen trimestriel du nombre de samedis travaillés par technicien soit effectué au niveau de chaque Comité d'Etablissement, et qu'un examen soit effectué sur ce sujet par la commission de suivi du présent accord.
- Afin de réduire pour le personnel de maintenance la fréquence des astreintes dépan-

nage, la participation des techniciens réparation disposant des compétences techniques de dépannage au système de l'astreinte est possible. Elle sera déterminée suivant les exigences de service dans le cadre de la négociation d'Etablissement.

5.4 Personnel de montage installations nouvelles et modernisation

Organisation du travail sur la base d'une modulation de la durée du travail sur l'année comprenant :

- des semaines de 5 jours de travail
- des semaines de 4 jours de travail

Les données économiques du recours à la modulation annuelle, la programmation indicative de la variation du temps de travail, ainsi que les modalités de mise en œuvre et de fonctionnement de la modulation sont identiques à celles arrêtées pour le personnel de réparation sous réserve des particularités suivantes :

- Le jour de repos sera fixé en accord avec la hiérarchie soit le lundi, soit le vendredi, ou dans le cas où la fin de chantier surviendrait au cours de la semaine de 4 jours, à l'issue dudit chantier après accord de la hiérarchie.
- Le samedi n'est pas un jour habituellement travaillé sauf impératifs de service.
- En cas de nécessité de service, l'organisation du travail pourra être répartie sur des semaines successives de 5 jours, étant précisé que la suspension du système d'alternance des semaines 5 jours et 4 jours entraînera la possibilité de regrouper les jours de repos non pris, soit en fin de chantier soit sur une semaine de 4 jours. Le positionnement de ces jours décalés de repos sera fixé en accord avec la hiérarchie dans un délai de 2 mois suivant la fin du chantier concerné.



La fin de chantier visée par le présent article peut s'entendre de la fin du montage ou de la modernisation d'un ascenseur y compris dans le cas d'affaires concernant plusieurs appareils.

5.5 Personnel des Unités de Production, et des bureaux d'Etudes Installations Nouvelles et Installations Existantes

Deux types d'organisation du temps de travail sont institués respectivement pour :

- Personnel du CTM et de l'UP de Meyzieu travaillant dans les ateliers de production et les services liés directement à la fabrication (Contrôle Qualité, Bureau de Fabrication...) ainsi que le personnel des BE (à l'exception du BE ligne de produits et du BE composants pour lesquels l'organisation applicable est celle du personnel de bureau non cadre) – cf. 5.5.1-
- Personnel des autres départements du CTM et de l'UP travaillant dans les services non directement liés à la fabrication (Réception Expédition, Magasins, Entretien, Assurance Qualité...), ainsi que personnel des centres de regroupement. –cf. 5.5.2-

5.5.1 Ateliers de production et services liés directement à la fabrication, BE IN et BE IE – Organisation sur l'année : Modulation

Pour l'ensemble du personnel non-cadre travaillant au CTM de Vanves et à l'UP Meyzieu, dans les ateliers de production et les services liés directement à la fabrication ainsi qu'aux BE IN et IE, l'organi-

sation du temps de travail sera établie sur le principe d'une modulation annuelle.

En effet, afin de prendre en compte les fluctuations d'activité liées aux contraintes de la production, et être en mesure de répondre aux exigences de la clientèle de Schindler, il est indispensable d'adapter le temps de travail au rythme de l'activité.

La modulation du temps de travail permettra ainsi de concilier les périodes de faible et de forte activité dans un cadre annuel programmé.

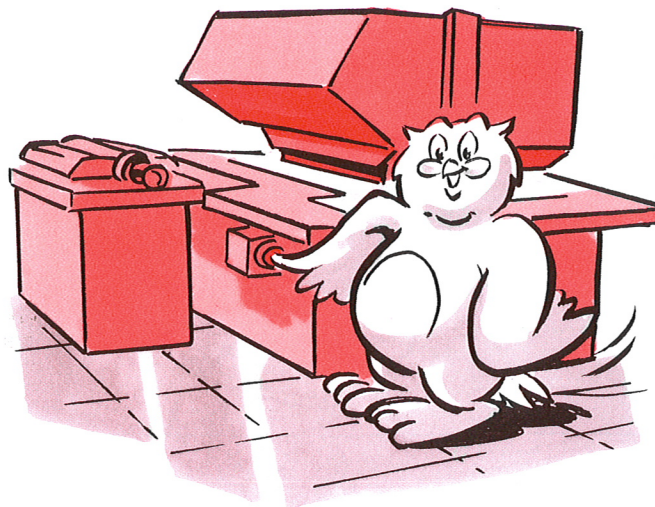
La modulation s'inscrit dans une période du 01/01 au 31/12 de chaque année sur la base d'un temps de travail effectif de 35 heures en moyenne sur l'année et au maximum 1593 heures 42 minutes sur l'année.

A. Amplitude de programmation de la variation du temps de travail hebdomadaire

La programmation indicative des périodes hautes et basses activités sera définie au sein de chacun des Etablissements concernés avant le début de chaque année.

La limite haute de modulation est fixée à 40 heures de travail effectif par semaine de 5 jours et la limite basse est fixée à une semaine de 3 jours consécutifs soit 25 heures 30 minutes de travail effectif. L'horaire hebdomadaire s'établit du lundi au vendredi.

Les modifications de la programmation indicative seront soumises pour avis au Comité d'Etablissement concerné et



portées à la connaissance du personnel au moins 2 semaines à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles.

Il est expressément convenu que, dans le cadre des horaires de modulation, l'organisation du travail sera établie sur une base hebdomadaire de 3 jours, 4 jours, 4.5 jours ou 5 jours.

Dans le cadre des périodes de haute activité, il ne sera pas établi un horaire prévoyant plus de 10 semaines de travail comportant 5 jours de travail par semaine, ni un horaire théorique journalier de plus de 8 heures 45 minutes de travail effectif.

Par ailleurs, il est prévu la mise en place d'horaires aménagés se substituant aux régimes d'horaires variables actuellement en vigueur aux BE. Le règlement d'horaires aménagés est joint en annexe du présent accord.

B. Organisation du travail

Les horaires seront fixés localement dans les limites précisées au présent accord.

Par ailleurs, il est prévu pour le personnel des ateliers de production et des services liés directement à la Fabrication un temps de pause fixé à 20 minutes par jour (10 minutes le matin – 10 minutes l'après-midi) en journée et 20 minutes en équipe soit 1h40 minutes par semaine.

Il est également rappelé que le temps d'habillage et de déshabillage ne constitue pas un temps de travail effectif et que le personnel doit se trouver à son poste

en tenue de travail à l'heure fixée pour la prise de poste.

Néanmoins pour le personnel dont le port d'une tenue de travail est imposé, le temps d'habillage et de déshabillage réalisés dans l'entreprise, donnera lieu à une compensation fixée à 10F / jour travaillé. Cette prime sera indexée sur le minimum Garanti.

5.5.2 Personnel des autres départements du CTM et de l'UP travaillant dans les services non liés directement à la fabrication ainsi que personnel des centres de regroupement

Le personnel non-cadre travaillant au sein des UP dans les services non liés directement à la fabrication ainsi que le personnel des centres de regroupement, bénéficiera d'une réduction de son temps de travail combinant :

- une réduction du temps de travail hebdomadaire qui sera ramené à 37 heures de travail effectif par semaine.
- et l'octroi de 12 jours de repos sur l'année civile.

Ce système permet d'assurer une réduction du temps de travail effectif à 35 heures en moyenne sur l'année et dans la limite de 1593 heures 42 minutes par an.

Il est rappelé que pour l'ensemble du personnel concerné, la répartition des horaires au sein des services sera redéfinie par chaque responsable après consultation des Comités d'Etablissement.



Dans le souci d'apporter une disponibilité en pleine adéquation avec les attentes de la clientèle, la durée hebdomadaire du travail sera répartie du lundi au vendredi sur une plage horaire maximale comprise entre 7h30 et 18h00.

Dans ce cadre, il est prévu la mise en place d'horaires aménagés se substituant en particulier aux régimes d'horaires variables actuellement en vigueur, conformément au règlement annexé au présent accord. Les plages de début et de fin de journée pourront être tenues, selon les besoins propres à chaque service, par un effectif pouvant être limité à une personne.

Il est également rappelé que le temps d'habillage et de déshabillage ne constitue pas un temps de travail effectif et que le personnel doit se trouver à son poste en tenue de travail à l'heure fixée pour la prise de poste.

Néanmoins pour le personnel dont le port d'une tenue de travail est imposé, le temps d'habillage et de déshabillage réalisés dans l'entreprise, donnera lieu à une compensation fixée à 10F/jour travaillé. Cette prime sera indexée sur le minimum garanti.

5.6 Personnel de bureau non cadre

Réduction du temps de travail sur une base hebdomadaire et sur une base annuelle par l'octroi de jours de RTT.

A l'instar du personnel visé à l'article 5.5.2, le personnel non cadre travaillant au sein des services administratifs des différents Etablissements de la Société bénéficiera

d'une réduction du temps de travail combinant :

- Une réduction du temps de travail hebdomadaire qui sera ramené à 37 heures de travail effectif par semaine.
- Et l'octroi de 12 jours de repos sur l'ensemble de l'année.

Ce système permet d'assurer une réduction du temps de travail effectif à 35 heures en moyenne sur l'année et dans la limite de 1593 heures 42 minutes par an.

Il est rappelé que pour l'ensemble du personnel concerné, la répartition des horaires au sein des services sera définie dans le cadre de la négociation d'établissement et après consultation des Comités d'Etablissement.

• Dans le souci d'apporter une disponibilité en pleine adéquation avec les attentes de la clientèle, la durée hebdomadaire du travail sera répartie du lundi au vendredi sur une plage horaire maximale comprise entre 7h30 et 18h00 pour les UP ou 19 heures pour le Siège Social et les AR.

• Dans ce cadre, il est prévu la mise en place d'horaires aménagés se substituant en particulier aux régimes d'horaires variables actuellement en vigueur, conformément au règlement annexé au présent accord. Les plages de début et de fin de journée pourront être tenues, selon les besoins propres à chaque service, par un effectif pouvant être limité à une personne.





6

MODULATION - DISPOSITIONS COMMUNES AUX SYSTEMES DE MODULATION MIS EN ŒUVRE DANS LES DIFFERENTS ETABLISSEMENTS

- Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle sera lissée sur la base de 35 heures hebdomadaires en moyenne, indépendamment des variations d'activités.

- Limites horaires hebdomadaires

Dans le cadre de la semaine, la limite supérieure est fixée à 40 heures de travail effectif pour l'ensemble des entités concernées par la modulation.

S'agissant de la limite hebdomadaire inférieure, il est expressément convenu qu'elle est fixée à 25 heures 30 minutes de travail effectif.

- Heures supplémentaires

Conformément aux dispositions légales, constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de la durée annuelle moyenne calculée sur la base de la durée légale.

- Traitement des absences – Entrée et sortie en cours de période

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences auxquels les salariés ont droit en application des 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. Ainsi un salarié absent au cours d'une semaine ne peut être obligé de travailler le samedi pour compenser son absence sauf s'il est au tour de rôle conformément au planning.

Les absences sont décomptées en fonction de la durée du travail que le salarié aurait dû effectuer s'il avait travaillé.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, du fait de son entrée ou de son départ en cours d'année, la rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail par rapport à l'horaire moyen de 35 heures. Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, intervenu pendant ou après la période de modulation, aucune retenue ne sera effectuée au motif que le salarié serait redevable d'un temps de travail.

- Délai de prévenance en cas de modification des plannings et en cas de changement d'horaire.

Sauf circonstances exceptionnelles liées à des situations d'urgence, le délai minimum de prévenance en cas de modification du planning est fixé à 2 semaines. Les changements d'horaires collectifs éventuels seront préalablement soumis pour avis au Comité d'Etablissement concerné et portés à la connaissance du personnel au moins 2 semaines à l'avance sauf circonstances exceptionnelles.



MODALITES DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL CADRE

- Situation des salariés à contrat à durée déterminée et des intérimaires

Les salariés à contrat à durée déterminée et les intérimaires n'ont pas vocation à intégrer le système de modulation, sauf cas particuliers, les contrats de prestations passés avec les entreprises de travail temporaire ainsi que les CDD seront conclus sur la base de 35 heures par semaine.

Les règles de droit commun en matière d'heures supplémentaires leur seront applicables.

- Chômage partiel

Lorsqu'en cours de période de modulation, il apparaît que le niveau d'activité est insuffisant par rapport à la programmation, le décompte annuel devra être interrompu et le bénéfice des allocations de chômage partiel sera sollicité auprès de l'administration du travail, après consultation du Comité d'Etablissement concerné et des délégués syndicaux de l'établissement.

- Dispositions particulières pour 2001

En fonction de la date d'entrée en vigueur du présent accord, il sera établi à titre exceptionnel pour 2001, un prorata de la durée annuelle du travail compte tenu de la réduction de la période de référence.

7.1 Cadres dirigeants

Sont considérés comme tels les cadres exerçant des fonctions de Direction d'Entités ou de grands services d'importance nationale et habilités à prendre des décisions de façon largement autonome.

L'étendue de leurs responsabilités implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps.

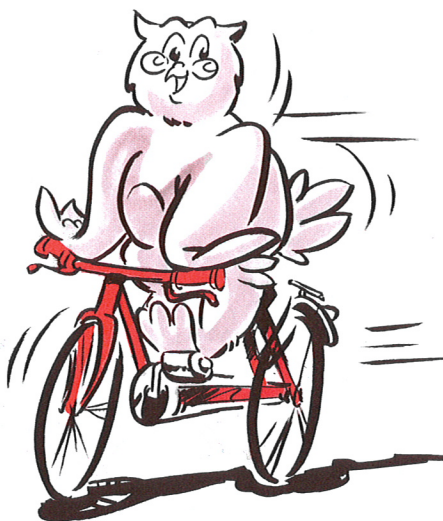
Il s'agit actuellement des fonctions suivantes :

- Les Chefs d'Agences Régionales, les Directeurs d'Usines, les Directeurs des Systèmes d'Information et des Projets, des Ventes et de l'Export.
- Les cadres dirigeants ainsi définis sont exclus de la réglementation sur la durée du travail à l'exception des congés annuels.

7.2 Cadres intégrés à l'horaire collectif applicable au sein du service

Les cadres occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de leur service et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée, sont soumis à la durée légale de 35 heures et aux dispositions relatives au repos quotidien et hebdomadaire.

Ces salariés se verront appliquer l'horaire collectif de travail correspondant au service au sein duquel ils sont affectés.



Cette catégorie est la suivante :

Cadres positionnés au sens de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres du 13/03/1972, du coefficient 60 au coefficient 130, n'exerçant pas de responsabilité d'encadrement ni de conduite de projets stratégiques et, d'une manière générale, les cadres non titulaires d'un forfait jours.

7.3 Cadres non intégrés à l'horaire d'un service

La nature des fonctions exercées par ces cadres ainsi que par les cadres exerçant principalement leurs fonctions à l'extérieur de l'entreprise, se prête difficilement à un décompte du temps de travail en heures, eu égard à leurs responsabilités et à l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur temps de travail.

Il s'agit des Cadres à l'exclusion de ceux visés à l'article 7-2 ainsi qu'à titre exceptionnel, des Commerciaux et de certains Agents de Maîtrise et Agents exerçant certaines fonctions techniques dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait 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.

Cette catégorie recouvre notamment les commerciaux, les agents de maîtrise du réseau, les correspondants d'assistance technique et les techniciens des services d'assistance technique, assistants d'études techniques, classés au minimum au niveau 13 dans la grille de transposition résultant

de l'accord national métallurgie du 29.01.2000 et équivalent au coefficient minimum 80 de la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres.

Des conventions individuelles de forfait jours sur l'année seront proposées au personnel concerné.

Il est rappelé également que la conclusion d'une convention de forfait en jours entraîne l'application du statut cadre et le rattachement de l'intéressé à la convention collective des Ingénieurs et Cadres.

En cas de non acceptation de la convention de forfait par le salarié, l'intéressé bénéficiera du régime de RTT applicable à son unité de rattachement.

A. Éléments de calcul

Pour les personnes disposant de 25 jours de congés payés par an, le forfait jours proposé est établi sur la base de 215 jours maximum par an, ce qui correspond à 12 jours de réduction du temps de travail sur une année. Le décompte est en effet le suivant :

365	jours annuels
- 104	jours de repos hebdomadaire
- 9	jours fériés chômés en moyenne
- 25	jours de congés annuels
= 227	jours
- 12	jours de repos au titre de la réduction du temps de travail
= 215	jours

Il est précisé également que les congés d'ancienneté acquis au titre des dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise se déduisent des 215 jours travaillés.



Pour les personnes ne disposant pas de 25 jours de congés payés, cette limite de 215 jours varie en fonction des droits acquis.

B. Modalités applicables aux forfaits jours

Outre les limites légales relatives au repos quotidien (11 heures) et au repos hebdomadaire (35 heures), les parties entendent fixer la durée maximale journalière du temps de travail effectif à 10 heures.

Un système auto-déclaratif visé par le responsable hiérarchique sera mis en place afin de permettre le suivi des jours travaillés, de l'amplitude des journées d'activité, du respect du repos quotidien et du repos hebdomadaire ainsi que le suivi de la prise des journées de RTT.

L'entretien annuel d'évaluation en vigueur dans la Société sera également l'occasion d'évoquer l'organisation et la charge de travail du Cadre, ainsi que l'amplitude de ses journées d'activité.

8 MODALITÉS D'ACQUISITION ET DE PRISE DES JOURS DE RTT

8.1 Acquisition des jours de RTT

Les jours de RTT visés aux articles 5.5.2, 5.6 et 7.3 sont acquis au fur et à mesure de la réalisation des heures excédant 35 heures hebdomadaires.

Toute absence, rémunérée ou non, à l'exception des jours de RTT eux-mêmes, des congés payés, des congés d'ancienneté et

des jours fériés, vient diminuer le nombre de jours de RTT au prorata temporis.

8.2 Prise des jours de RTT

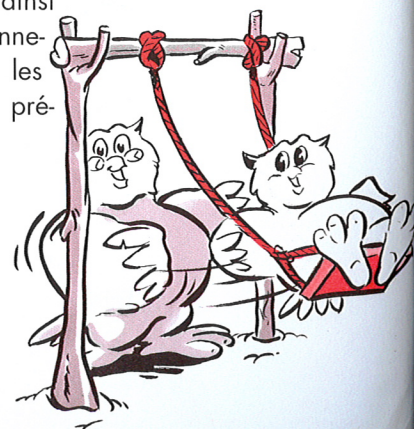
Les douze jours de repos pourront être pris à concurrence de 9 jours à l'initiative du salarié, sous réserve d'en demander le bénéfice par écrit au moins 15 jours à l'avance. La hiérarchie devra apporter une réponse dans un délai de 3 jours.

La prise des jours de repos à l'initiative du salarié ne pourra toutefois intervenir durant les périodes hautes d'activité. Par ailleurs, elle est limitée à 2 jours maximum par semaine sans toutefois qu'il soit possible de positionner 1 ou 2 jours de ces jours sur 2 semaines consécutives.

Pour le personnel de bureau des unités de production, la négociation d'Etablissement devra fixer les modalités de la prise des jours de repos en fonction des horaires des ateliers de façon à éviter tout dysfonctionnement des processus de traitement des affaires.

9 COMPTE EPARGNE TEMPS

Un compte épargne sera créé pour les salariés âgés de plus de 50 ans qui souhaiteraient différer la jouissance de périodes de repos en les capitalisant dans un compte afin de les utiliser ultérieurement pour financer un congé de fin de carrière. L'institution de ce compte Epargne Temps ainsi que ses modalités de fonctionnement seront négociées dans les 3 mois suivant la signature du présent accord.





10 MODALITES DE PAIEMENT DES HEURES

SUPPLEMENTAIRES

Il est rappelé que les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de la hiérarchie et que la réalisation de toute heure de travail au-delà de la durée légale doit faire l'objet d'une autorisation préalable de la hiérarchie.

Les heures supplémentaires sont payées dans le respect des conditions légales et conventionnelles.

En tout état de cause, la bonification de 25% au 01/01/2001 prévue pour les 4 premières heures supplémentaires donnera lieu au versement d'une majoration de salaire au lieu d'être attribuée en repos.

11 CREATION D'EMPLOIS

La réduction du temps de travail à 35 heures va générer 117 embauches au niveau de l'entreprise.

Ces créations d'emplois concerneront :

- Le réseau pour 113 personnes
- Le siège pour 4 personnes

La forme de ces embauches correspondra à des contrats à durée indéterminée ainsi que pour le réseau à des contrats de qualification ou d'apprentissage permettant d'assurer la formation aux métiers.

Ces embauches seront effectuées dans le délai maximum de un an à compter de la réduction effective du temps de travail.

12 SALAIRES A TEMPS PARTIEL

Les salariés à temps partiel se verront proposer une réduction proportionnelle et un réaménagement de leur temps de travail contractuel.

Ils bénéficieront d'un maintien de rémunération dans la même proportion et selon les mêmes modalités que les salariés à temps plein.

Ils pourront également opter pour un maintien de leur durée actuelle de travail accompagné d'une revalorisation proportionnelle de leur rémunération.

Ils pourront enfin accéder à un emploi à temps complet dans le cadre de la priorité légale.

Ces propositions seront faites aux salariés à temps partiels présents à l'effectif à la date de la conclusion du présent accord, dans le mois suivant sa signature.

Le salarié disposera d'un délai d'un mois pour faire connaître sa position (maintien durée contractuelle du travail ou réduction de celle-ci proportionnellement à la réduction du temps de travail appliquée dans l'entreprise).

Dans le cas où le salarié à temps partiel ferait connaître son souhait d'accepter un emploi à temps complet, il devra adresser une demande écrite à l'employeur six mois au moins avant la date à laquelle il souhaite occuper un poste à temps plein.



L'employeur fournira une réponse écrite dans les 3 premiers mois suivant la réception de la demande. Si la demande est acceptée, elle prend effet à la date fixée par le salarié. Un refus de la demande doit être justifié conformément à l'article L 212-4-9 du code du travail. La même procédure est applicable lorsqu'un salarié à temps plein souhaite occuper un emploi à temps partiel.

13 RÉMUNÉRATION

13.1 Compensation liée à la réduction du temps de travail

Les salariés présents à la date de la signature de l'accord bénéficieront du maintien de leur salaire antérieur, base 166.83 heures ainsi que du maintien de la base de calcul de leur prime d'ancienneté.

Le taux horaire passe de 1/166.83^e à 1/151.67^e du salaire fixe mensuel.

Il est expressément convenu que toute prime ou indemnité non attribuée du fait de la prise des jours de RTT ne donnera lieu à aucune compensation financière en l'absence de dispositions légales.

13.2 Politique salariale 2000

- Personnel non Cadre
 - Avec effet rétroactif au 01.03.2000

- > Augmentation générale de 200 F
- Il est prévu également qu'au 1^{er} Janvier 2001, des mesures d'accompagnement du passage Cadre avec forfait jours interviendront pour les agents de maîtrise du Réseau.

Ces mesures sont les suivantes :

- > Augmentations de 1000 F brut par mois.
- > Application d'un salaire minimum de 15.000 F brut par mois après intégration de la prime d'ancienneté.

Pour les autres passages Cadres avec forfait jours, le personnel concerné bénéficiera de mesures spécifiques individuelles en fonction de la situation de chacun et des résultats personnels obtenus, avec un minimum d'augmentation de 500F brut par mois.

- Personnel Cadre : 2% au 01.11.2000
 - Une enveloppe de 2% sera attribuée par la hiérarchie sous forme d'augmentations individuelles prenant en compte et la contribution personnelle de chacun dans le cadre de l'emploi exercé et les résultats obtenus.

13.3 Harmonisation des primes et indemnités

La négociation engagée sur ce sujet sera poursuivie et devra être finalisée avant le 30/06/2001.

14

EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES

La Direction rappelle son attachement au respect des dispositions légales et réglementaires tendant à l'égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes à emplois comparables aussi bien à l'embauche que dans l'évolution de carrière.

La Société garantit un traitement équivalent à qualification et ancienneté équivalentes en ce qui concerne les possibilités de promotion, déroulement de carrière et accès à la formation professionnelle.

A sa demande, tout membre du personnel pourra être reçu par un membre de la direction afin d'examiner les problèmes qui pourraient se poser dans l'appréciation de cette égalité de traitement. Une réponse motivée sera apportée dans le délai maximum de 21 jours.

15

DISPOSITIONS FONDAMENTALES

L'ensemble des considérations ayant présidé à l'élaboration du présent accord et notamment la volonté des signataires de concilier aspirations sociales et objectifs économiques, font que le présent accord forme un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle. Il est en effet rappelé que chaque partie signataire a consenti des efforts dans le



cadre de cette négociation, et respectera loyalement ses engagements.

Les parties reconnaissent enfin que le présent accord, au regard des intérêts de l'ensemble des salariés, met en place un dispositif globalement plus favorable que les dispositions conventionnelles applicables à ce jour au sein de l'entreprise et des établissements en matière de durée et d'organisation du travail.

Le présent accord se substitue à compter de sa date d'application à toute pratique, usage ou accord collectif antérieur à sa conclusion et ayant un objet identique.

L'ensemble des dispositions non traitées par le présent accord relativement à la durée et à l'organisation du travail est régi par les textes législatifs et l'accord de branche précités.

16

DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature, sous réserve que l'entreprise soit en mesure de bénéficier des allègements de charges sociales tels que prévus par la loi du 19/01/2000.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé, selon les dispositions légales, sous réserve d'un préavis de trois mois notamment dans le cas où interviendraient de nou-



velles dispositions conventionnelles ou légales en matière de durée du travail, qui nécessiteraient son adaptation, mais aussi dans le cas où l'entreprise perdrait le bénéfice des allègements de charges sociales tels que prévus par la loi du 19/01/2000.

17 COMMISSION DE SUIVI

Une commission de suivi sera constituée par : trois représentants de la Direction, deux représentants de chaque syndicat signataire et un membre titulaire du Comité Central d'Entreprise, désigné par celui-ci.

Elle se réunira au moins une fois par an.

Toutefois, pendant la 1^{ère} année d'application du présent accord, la commission se réunira tous les mois durant les 6 premiers mois d'application du présent accord et tous les 2 mois dans les 6 mois suivants afin de régler les différents litiges qui pourront survenir au sujet de l'application de l'accord et notamment de valider la qualification de site particulier qui aura pu être donnée à des activités, lieux, centres au sein desquels l'application stricte de l'accord n'aurait pu se révéler réalisable.

Il est également précisé que la Commission, lors de ses séances, examinera les projets d'accord d'Etablissement et donnera un avis sur leur conformité par rapport à l'accord national.

L'avis sera transmis au Chef d'Etablissement concerné. Par ailleurs, il est prévu que lors de ses séances, la Commission pourra faire appel, en cas de besoin, à deux salariés experts des sujets à traiter ou relevant de l'établissement concerné. Un bilan annuel sera présenté à la commission portant sur :

- le nombre et la nature des emplois créés,
- les perspectives et objectifs en termes d'emploi pour l'année suivante,
- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- le travail à temps partiel,
- la rémunération des salariés y compris des nouveaux embauchés,
- la formation.

Ce bilan sera transmis aux organisations syndicales et au comité central d'entreprise.

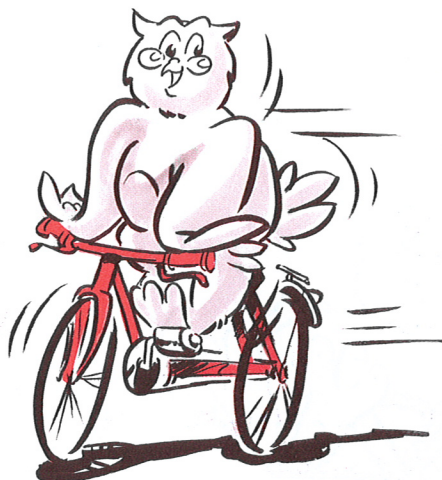
18 DEPOT PUBLICITE

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Versailles et un exemplaire sera transmis au greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles.

Un exemplaire sera remis à chaque signataire ainsi qu'au Comité Central d'Entreprise.

Il sera affiché sur le tableau d'information du personnel.





1

ANNEXE 1 : SYSTEME PRECONISE D'ORGANISATION ET D'HORAIRE DE TRAVAIL

Agglomérations Catégorie A

- Amplitude journalière du lundi au samedi pour les horaires de jour entre 7h et 17h 15
- Horaire de base de 8h – 12h30 / 14h – 17h15
- Horaire décalé du matin de 7h – 11h / 12h30 – 16h15
- Horaires du soir de 16h à 22h et de nuit de 22h à 7h couverts par des équipes spécifiques
- La couverture du samedi est effectuée selon les mêmes types d'horaire.



2

ANNEXE 2 : SYSTEME D'HORAIRE AMENAGES

1. Champ d'application

Le personnel visé par la présente annexe est le suivant :

- Personnel administratif des différents établissements de la Société non bénéficiaires du forfait jours (cf. art. 5.5. de l'accord du)
- Techniciens des Bureaux d'Etudes

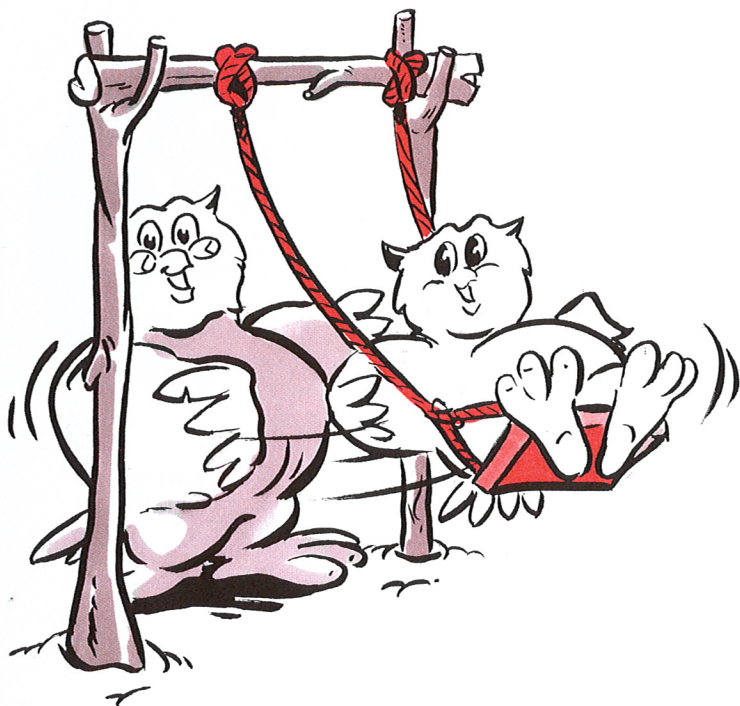
Ce système d'horaires aménagés se substitue notamment aux différents systèmes d'horaires variables en vigueur dans les entités de la Société.

2. Modalités

Afin de permettre aux salariés de disposer chaque jour de travail, d'une souplesse d'arrivée et de départ en fonction des contraintes ou des convenances personnelles, il est institué un système d'horaires aménagés.

En fonction de ce système, chaque salarié a la possibilité de commencer et de terminer sa journée de travail dans les limites d'amplitude applicables au service ou à l'entité, sous réserve que :

- L'horaire hebdomadaire de référence soit effectué à la fin de chaque mois, sans possibilité de report (crédit ou débit) d'un mois sur l'autre.



- Les horaires des plages fixes soient respectés, ce qui entraîne la non possibilité de récupération sur les plages fixes.
- La plage horaire d'amplitude retenue pour l'entité ou le service soit couverte selon les modalités arrêtées entre le personnel du service ou de l'entité et la hiérarchie. Le début et la fin de la journée pouvant alors être tenus par un effectif limité à une personne.

Sous ces réserves, le personnel aura la possibilité de commencer et de terminer la journée de travail dans les limites d'amplitude applicables à l'entité concernée, soit :

- Début de journée entre 7h 30 et 9h
- Fin de journée entre 16h et 19h ou 18h selon l'entité
- Pause déjeuner entre 12h et 14h, étant précisé que la pause déjeuner minimale est fixée à 45 minutes.

Enregistrement et contrôle du temps de travail effectif.

L'enregistrement du temps de travail sera effectué par badgeage pour les services disposant de cet équipement ou par un système auto-déclaratif hebdomadaire visé par la hiérarchie.

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires décomptées au-delà de 37 heures de travail effectif pour le personnel administratif et technique de bureau ou au-delà de la durée maximale hebdomadaire visée par l'accord pour le personnel des Bureaux d'Etudes concerné par la modulation, ne pourront être effectuées que sur demande et/ou sur autorisation préalable de la hiérarchie.

Un formulaire spécifique d'autorisation d'heures supplémentaires sera mis à disposition.





W



1, rue Dewoitine
78140 Vélizy-Villacoublay
Tél. 01 30 70 70 70
Fax 01 39 46 26 28
www.schindler.fr