

Accord d'Etablissement sur l'aménagement et la réduction du temps de travail

Sommaire :

1. **Préambule**
2. **Champ d'application**
3. **Principes généraux communs à l'ensemble du personnel**
 - 3.1 Caractère collectif du présent accord
 - 3.2 Période de référence annuelle
 - 3.3 Cas particulier de l'an 2000
 - 3.4 Organisation du travail à la semaine ou en cycles
 - 3.5 Mode de calcul des JRTT
 - 3.6 Répartition des JRTT
 - 3.7 Enregistrement du temps de travail
 - 3.8 Décompte des heures complémentaires et supplémentaires
 - 3.9 Proratisation du nombre de jours
 - 3.10 Départs en cours de période
 - 3.11 Changements de régime de travail
 - 3.12 Temps partiel
 - 3.13 Fixation de la journée fête locale
4. **Description des différents régimes de travail**
 - 4.1 Horaire normal (dit horaire HN)
 - 4.2 Horaire continu 3x8 (5 équipes) dit 5x8R
 - 4.3 Horaire continu 3x8 (5 équipes) dit 5x8
 - 4.4 Horaire semi-continu 3x8 (3 équipes) dit 3x8R
 - 4.5 Horaire discontinu 2x8
 - 4.6 Horaire discontinu 2x8R
 - 4.7 Horaire discontinu FLS
 - 4.8 Horaire TSQ dit 9x8R
 - 4.9 Personnels au forfait
5. **Cadres**
 - 5.1 Cadres dont la nature des fonctions et des responsabilités implique un large degré d'autonomie
 - 5.2 Cadres dont l'horaire de travail est lié aux horaires des équipes qu'ils encadrent
 - 5.3 Changement de catégorie
 - 5.4 Modalités de concertation et d'accompagnement
6. **Emploi**
7. **Date d'application**
8. **Commission de suivi**
9. **Durée de l'accord**
10. **Révision de l'accord**
11. **Communication, dépôt légal**

Entre la société COGEMA, Etablissement de LA HAGUE, représentée par son directeur, Michel POUILLOUX, d'une part,
et les représentants des organisations syndicales représentatives du personnel soussignées, d'autre part,

Il est convenu et arrêté ce qui suit, dans le cadre de l'application :

- de la loi n°98-461 du 13 juin 1998, complétée par la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 et de leurs décrets d'application,
- de l'accord d'entreprise, ci-après désigné « accord central », relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail au sein de la société COGEMA SA, signé le 15 juin 2000 entre la direction de l'entreprise et les organisations syndicales représentatives du personnel.

1. Préambule

L'accord central COGEMA prévoit qu'après sa signature, débiteront des négociations au niveau de chaque Etablissement, en vue de définir les modalités pratiques d'application, par voie d'accords locaux et de susciter les évolutions destinées à rendre effective, pour toutes les catégories de personnel, la réduction du temps de travail.

Ces modalités d'application doivent respecter les principes généraux édictés dans l'accord central, en particulier les valeurs arrêtées comme nouvelles durées du travail au sein de l'entreprise.

La description précise des différentes organisations du travail, contenue dans le présent accord d'Etablissement, permet de calculer le nombre de jours de travail dus par chaque salarié en fonction de son régime de travail, et par voie de conséquence de définir le nombre de jours de « réduction du temps de travail », dits « JRTT », dont il pourra bénéficier.

2. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'Etablissement, présents à la date de signature de l'accord et aux futurs embauchés, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, et quel que soit le type de contrat de travail. Il s'applique également aux salariés ayant quitté l'Etablissement depuis le 1^{er} juin 2000.

Le personnel de la « Formation Locale de Sécurité » en régime 24 heures entre également dans le champ du présent accord au titre des mesures d'ordre général, sachant que l'organisation du travail de ce personnel est régie par un accord spécifique, conclu au niveau de l'ensemble de la société, ainsi que par un accord d'application au niveau local.

Les membres du comité de Direction de l'Etablissement et dont la classification est au moins de niveau P3-C, sont considérés comme cadres dirigeants et, à ce titre, exclus du champ d'application du présent accord.

3. Principes généraux communs à l'ensemble du personnel

3.1. *Caractère collectif du présent accord*

L'accord d'Etablissement a pour objet principal de définir l'évolution des régimes actuels de travail dans le cadre de l'application de la réduction du temps de travail. Dans cet esprit, les horaires qui sont ainsi définis gardent un caractère collectif général.

Ainsi, l'ensemble des personnels de l'Etablissement est soumis à l'horaire collectif du régime de travail dont il ressort à la seule exclusion des cadres relevant du paragraphe 5.1 ci-après.

Néanmoins, en dérogation à la règle de l'horaire collectif, des horaires individualisés pourront être pratiqués dans le respect de la réglementation en vigueur, notamment l'article L212.4.1 du code du travail.

Les heures d'entrée et de sortie du personnel ne sont pas modifiées par le présent accord sauf en ce qui concerne le régime discontinu pour la FLS décrit au paragraphe 4.7 et pour certains postes des régimes 3x8R, 2x8 et 2x8R. De ce fait, les horaires des transports collectifs ne sont pas modifiés.

3.2. *Période de référence annuelle*

La période de référence annuelle concernant la gestion du temps de travail est l'année civile : du 1^{er} janvier au 31 décembre.

3.3. *Cas particulier de l'an 2000*

La gestion de l'année 2000 est spécifique et comporte deux parties :

1^o) Entre le 1^{er} janvier et le 31 mai 2000, selon les différents régimes de travail, les droits à JRTT annuels tels qu'ils ressortaient avant la date d'effet de l'accord central, sont proratisés par l'application du coefficient de 5/12^{ème}.

Pour les salariés entrés au cours de cette période, le prorata est effectué en fonction du nombre de jours calendaires entre sa date d'embauche et le 31 mai 2000. Pour les salariés ayant changé de régime de travail, le prorata est également effectué en fonction du nombre de jours calendaires.

2^o) Entre le 1^{er} juin 2000, date d'effet de l'accord central et la date d'application du présent accord, les droits de chaque salarié seront calculés, transformés en jours ou demi-journées et rajoutés aux droits ci-dessus.

L'ensemble des JRTT relatifs à l'année 2000 devront être soldés avant le 30 juin 2001, hormis le cas des personnels relevant du régime 24 heures pour lesquels des dispositions spécifiques seront prises, notamment sur la date à laquelle ces JRTT devront être soldés. Pour le bilan de l'année 2001, première année pleine du système, les JRTT issus de l'année 2000, mais pris en 2001 seront considérés comme temps de travail dans le décompte.

3.4. Organisation du travail à la semaine ou en cycles

Les différents horaires décrits ci-après, font apparaître un recours fréquent à la notion de cycle de travail.

Conformément aux dispositions légales, les cycles devront respecter la règle de répétitivité de l'organisation du travail d'un cycle à l'autre, notamment en ce qui concerne les jours de repos inclus dans le cycle considéré. Il en résulte que, lorsque par exemple un arrêt maladie couvre l'un quelconque des jours de repos inclus dans le cycle, ce jour de repos n'est pas reporté. Par contre, les jours de repos inclus dans le cycle ne sont pas des jours ouvrés dans le décompte des congés payés.

Lorsque, pour un salarié ne travaillant pas de manière habituelle les jours fériés, un jour de repos du cycle, autre qu'un samedi ou un dimanche, coïncide avec un jour férié, le salarié bénéficie d'un repos supplémentaire reporté ultérieurement à une date à fixer conformément aux dispositions de l'article 3.6.2°) ci-après.

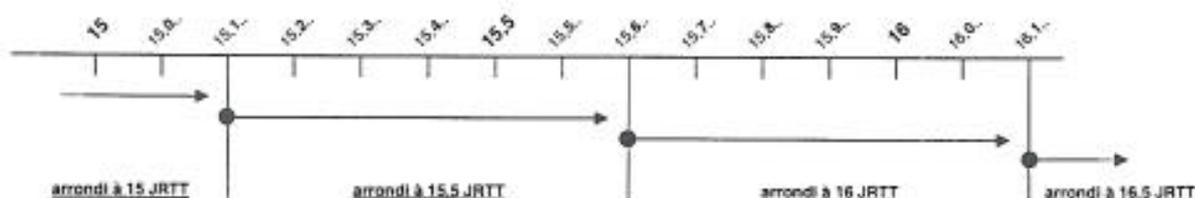
3.5. Mode de calcul des JRTT

Pour chaque régime de travail, il est fixé une durée de travail journalière de référence. En cas de durées journalières inégales, par exemple pour le travail posté, la durée journalière de référence est la moyenne pondérée sur le cycle.

Le quotient entre la durée annuelle du travail exprimée en heures, et cette durée journalière de référence, donne le nombre de jours de travail que doivent les salariés dans le régime considéré.

Le régime de travail donne par ailleurs un nombre potentiel de journées de travail. Lorsque ce nombre est supérieur au nombre dû par le salarié, la différence constitue le nombre de JRTT alloué au régime de travail considéré.

Ce nombre est arrondi à l'entier ou au demi-entier inférieur si sa première décimale est égale à 0 ou à 5, au demi-entier supérieur si sa première décimale est égale à 1, 2, 3, ou 4, à l'entier supérieur dans les autres cas. Le schéma ci-dessous en montre un exemple :



Ces jours de repos correspondent aux jours cités dans les articles 3.5, 4.3 et 4.6 de l'accord central.

JL
BTP

V.E
PA

HP

3.6. Répartition des JRTT

Conformément aux dispositions de l'article 4.3 de l'accord central, le présent accord définit :

- le nombre de JRTT qui sont fixés par l'Etablissement ou inclus dans le cycle,
- le nombre de JRTT qui peuvent être pris à l'initiative de l'intéressé, en accord avec la hiérarchie.

Les principes retenus dans le présent accord sont les suivants :

1°) - 3 JRTT sont fixés par la Direction, après proposition aux Délégués du Personnel début décembre pour l'année suivante, afin de réaliser sur l'année 3 fermetures programmées, par exemple sous forme de « ponts », et ceci pour les personnels en régime HN, 2x8, 2x8R, régime discontinu FLS, 3x8R, et pour les cadres.

2°) - Les JRTT restants, pris à l'initiative du salarié sous réserve des impératifs de service, sont répartis régulièrement sur l'année par périodes identiques.

La fixation des dates doit être faite au niveau de chaque service ou équipe de travail dans un juste équilibre entre salariés selon les principes suivants :

- priorité absolue au respect de l'effectif nécessaire pour le fonctionnement de l'installation,
- fixation du JRTT sur les postes où l'effectif est suffisant pour le permettre,
- priorité aux personnes prenant une semaine ou plus de congés payés.

Dans le cas où le JRTT n'a pas été pris, la nouvelle date de prise du JRTT doit être fixée en priorité sur la même période, ou, sur la seule période suivante.

Les JRTT peuvent être accolés aux congés, repos ou récupérations de toute nature, et exceptionnellement anticipés d'une période.

3.7. Enregistrement du temps de travail

Il n'est pas envisagé de mettre en place un moyen de décompte du temps de présence pour le personnel appliquant un horaire collectif, hormis les déclarations habituelles concernant les absences d'une part ou les heures excédentaires d'autre part.

Par contre, conformément à l'engagement pris dans l'accord central, le personnel mensuel au forfait ainsi que le personnel cadre visé au paragraphe 5.2 ci-après, devra déclarer, au moyen d'un logiciel de gestion approprié, les heures de travail effectuées au-delà de l'horaire collectif. Les heures qui seront en sus du forfait défini pour le salarié concerné seront soit payées, soit récupérées en respectant le contingent d'heures supplémentaires autorisé.

En ce qui concerne les cadres visés au paragraphe 5.1 ci-après, leur déclaration sur le logiciel de gestion permettra de connaître le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ceci afin de gérer leur forfait de jours.

Conformément aux dispositions de l'article D212-24 du Code du Travail, « les Délégués du Personnel peuvent consulter les documents visés à l'article D212-21 et au deuxième alinéa de l'article D212-22 » relatifs au contrôle de la durée du travail, notamment en ce qui concerne les heures supplémentaires.

3.8. Décomptes des heures complémentaires et supplémentaires

Les heures excédant l'horaire de référence d'une semaine considérée, que ces heures soient effectuées au cours des périodes normales de travail ou, exceptionnellement au cours des périodes normales de repos, sont qualifiées d'excédentaires. Une partie d'entre elles est à considérer comme heures complémentaires, le restant comme heures supplémentaires.

Le décompte est hebdomadaire en fonction de l'horaire collectif de base du régime de travail et le traitement administratif est ensuite sur un rythme mensuel (période d'attachement), avec paiement des heures complémentaires et indication des heures supplémentaires à récupérer.

Le principe retenu est la récupération des heures supplémentaires, avec leur majoration. Exceptionnellement, les heures supplémentaires pourront être payées, conformément aux dispositions en vigueur de l'Accord d'Entreprise.

3.9. Proratisation du nombre de jours

3.9.1 - JRTT

L'article 4.6. de l'accord central prévoit une proratisation du nombre de JRTT lorsque le nombre de jours pour certaines absences, telles que définies à l'article précité, dépasse 20 jours ouvrés par an.

Aussi le 1^{er} JRTT sera défalqué dès le 21^{ème} jour d'absence et ensuite au prorata des temps d'absence.

Le nombre de JRTT sera réajusté au fur et à mesure des absences, demi-journée par demi-journée, et le nouveau droit à JRTT sera indiqué à son retour au salarié absent.

3.9.2 - Jour de repos cyclé tel que défini à l'article 3.4.

Dans le cas particulier des salariés en horaire normal décrit à l'article 4.1 ci-après, prévoyant un jour de repos de cycle par cycle de 4 semaines le lundi ou le mercredi ou le vendredi, il est convenu que, en cas d'absence pour motif maladie, maternité, ou accident du travail, ce jour sera reporté à une date ultérieure de la même année, sachant que cette disposition n'est applicable qu'une seule fois dans la même année.

3.10. Départs en cours de période

Pour les salariés quittant l'entreprise en cours d'année, un compte prorata sera effectué de manière à ajuster le nombre de JRTT acquis par le salarié à la durée du travail effectué.

En cas de solde positif, la différence sera payée sur le solde de tout compte.

En cas de solde négatif, la différence sera imputée sur les jours de congés acquis par le salarié.

On procédera d'une façon similaire pour un salarié entrant en cours d'année pour définir ses droits à JRTT ainsi que sa durée du travail jusqu'à la fin de la période de référence notamment pour les contrats à durée déterminée.

3.11. *Changements de régime de travail*

Pour la gestion du temps de travail et des JRTT, il est convenu que le changement de régime de travail sera traité comme un départ vis-à-vis de l'ancien régime de travail et comme une entrée pour le nouveau régime. Le solde positif ou négatif est reporté sur le nouveau décompte.

3.12. *Temps partiel*

L'accord central prévoit dans son article 4.4 que le personnel à temps partiel pourra opter, par une demande écrite, entre les 3 possibilités suivantes:

- soit bénéficier d'une réduction du temps de travail de même ampleur relative que le personnel à temps plein, avec maintien de la rémunération,
- soit conserver le même nombre d'heures de travail hebdomadaires,
- soit revenir à temps plein, en suivant les mêmes horaires que le reste du personnel.

Dans ces deux derniers cas, la rémunération est augmentée.

Dans tous les cas, un calcul individuel sera effectué pour préciser au salarié quelle est sa durée du travail annuelle contractuelle, quel est le nombre de JRTT auquel il a droit, et, éventuellement, quelle est sa nouvelle rémunération.

Il est convenu que les modalités d'application sur l'Etablissement relatives au personnel à temps partiel et au personnel actuellement en PRP, prises dans le cadre de l'accord d'Etablissement pour l'Emploi et l'Aménagement du Temps de Travail du 25 mars 1997 en vigueur, seront réexaminées afin de prendre en compte les évolutions de « l'accord central du 4 octobre 1996 » dont il est issu.

3.13. *Fixation de la journée fête locale*

Il est convenu par le présent accord que la journée fête locale est fixée début décembre pour l'année suivante après consultation des Délégués du Personnel.

4. Description des différents régimes de travail

4.1. Horaire normal (dit horaire HN)

Principes généraux :

1°) Conserver une durée journalière de 8h et les horaires en vigueur, à savoir actuellement de 7h55 à 16h40 avec une pause déjeuner de 45'. De ce fait le nombre de jours de travail dû par un salarié en HN est de :

$$1575\text{h} / 8 = 196,88 \text{ jours de travail}$$

2°) Afin de respecter une durée moyenne maximale de 38h par semaine en moyenne comme stipulé dans l'accord central, mise en place d'un cycle de travail de 4 semaines permettant l'alternance entre 3 semaines de 5 jours faisant 40h et 1 semaine de 4 jours faisant 32h, soit un jour de repos de cycle toutes les 4 semaines (ou 13,045 jours par an).

3°) Le jour de repos du cycle à un caractère immuable dans chacun des différents cycles de 4 semaines considérés.

Le choix de ce jour est fixé à l'initiative du salarié sous réserve des impératifs du service, le lundi, le mercredi ou le vendredi, de la 1^{ère}, 2^{ème}, 3^{ème}, ou 4^{ème} semaine du cycle.

Ces choix pourront être revus par l'ensemble des salariés concernés, au plus tard à la fin octobre de chaque année pour une mise en œuvre dès le premier cycle de l'année suivante.

De manière transitoire, ces choix pourront également être revus par l'ensemble des salariés concernés au plus tard à fin juin pour une mise en œuvre dès le premier cycle de septembre. La fin de cette période transitoire sera décidée après consultation de la commission de suivi visée à l'article 8 ci-après.

En tout état de cause, une modification en cours d'année, pour motif personnel ou professionnel, pourra être examinée.

4°) La ressource du système est de :

52,18 semaines / 4 = 13,045 cycles x 19 jours = 247,85 jours de travail potentiels

desquels on déduit : 26 CP - 1 jour fête locale - 9 jours fériés soit 36 jours

Reste : 247,85 - 36 = 211,85 jours

En comparant au dû de 196,88 jours, ceci dégage : 14,97 JRTT arrondis à 15 JRTT

L'ensemble des JRTT se répartit ainsi :

- 3 au titre de l'article 3.6-1°) : fermetures programmées
- 12 au titre de l'article 3.6-2°) : à l'initiative du salarié, en accord avec sa hiérarchie, à raison d'1 par période d'1 mois.

JL
BJP
J.E
QA

HJP

4.2. Horaire continu 3x8 (5 équipes) dit 5x8R

Principes :

- 1°) - Cycle de 10 semaines comprenant :
 - 14 postes du matin (postes de 8h)
 - 14 postes de l'après-midi (postes de 8h)
 - 14 postes de nuit (postes de 9h42mn soit 9,70 centièmes)
- 1 seul poste en HN de 8h au lieu de 2 précédemment, soit 5,218 jours par an.

Au total : 43 postes d'une durée moyenne de 8,553h

Le nombre de postes dus par le salarié est de : $1525 / 8,553 = 178,29$

La ressource du système est de :

$52,18 \text{ semaines} / 10 = 5,218 \text{ cycles} \times 43 \text{ jours} = 224,37 \text{ jours de travail potentiels}$

desquels on déduit : 26 CP - 1 jour fête locale - 6 jours service continu - 1 jour correspondant aux 9h forfaitaires soit 34 jours

Reste : $224,37 - 34 = 190,37 \text{ jours}$

En comparant au dû de 178,29 jours, ceci dégage : 12,08 JRTT arrondis à 12 JRTT

2°) L'ensemble des JRTT auquel on rajoute la récupération de la fête locale, se répartissent ainsi :

- 13 (12 JRTT ci-dessus + 1 Fête locale) au titre de l'article 3.6-2°) : à raison de 1 jour toutes les 4 semaines.

4.3. Horaire continu 3x8 (5 équipes) dit 5x8

Principes :

- 1°) - Cycle de 10 semaines comprenant :
 - 14 postes du matin (postes de 8h)
 - 14 postes de l'après-midi (postes de 8h)
 - 14 postes de nuit (postes de 9h42mn soit 9,70 centièmes)
- 1 seul poste en HN de 8h au lieu de 2,5 en moyenne précédemment, soit 7,827 jours par an.

Le calcul des JRTT est identique à celui du 5x8R soit 12,08 JRTT arrondis à 12 JRTT.

2°) L'ensemble des JRTT auquel on rajoute la récupération de la fête locale, se répartissent ainsi :

- 13 (12JRTT ci-dessus + 1 Fête locale) au titre de l'article 3.6-2°) : à raison d'1 jour toutes les 4 semaines.

4.4. Horaire semi-continu 3x8 (3 équipes) dit 3x8R

Principes :

1°) - Cycle de 6 semaines comprenant :

9 postes du matin (postes de 8h)

9 postes de l'après-midi (postes de 8h)

8 postes de nuit (postes de 9h42mn soit 9,70 centièmes)

1 matin court de 6h12mn (6,20 centièmes) au lieu de 6h34mn actuellement

1 après-midi court de 6h12mn (6,20 centièmes) au lieu de 6h34mn actuellement
soit une durée hebdomadaire moyenne de 39 heures.

Au total : 28 postes d'une durée moyenne de 8,357h

Le nombre de postes dus par le salarié est de : $1540 / 8,357 = 184,27$

La ressource du système est de :

52,18 semaines / 6 = 8,696 cycles x 28 jours = 243,50 jours de travail potentiels

desquels on déduit : 26 CP - 1 jour fête locale - 9 jours fériés - 2 jours régime soit 38 jours

Reste : $243,50 - 38 = 205,50$ jours

En comparant au dû de 184,27 jours, ceci dégage : 21,23 JRTT arrondis à **21,5 JRTT**

2°) L'ensemble des JRTT se répartit ainsi :

- 3 au titre de l'article 3.6-1°) : fermetures programmées

- 18,5 au titre de l'article 3.6-2°) : à raison de 2JRTT par cycle de 6 semaines et le solde sur l'année.

4.5. Horaire discontinu 2x8

Principes :

1°) - Organisation de base sur un cycle de deux semaines

5 matins de 8h

4 après-midi de 8h du lundi au jeudi

1 après-midi de 6h le vendredi

soit une durée hebdomadaire moyenne de 39 heures.

Au total : 10 postes d'une durée moyenne de 7,800h

Le nombre de postes dus par le salarié est de : $1561 / 7,800 = 200,13$

La ressource du système est de :

52,18 semaines / 2 = 26,089 cycles x 10 jours = 260,89 jours de travail potentiels

desquels on déduit : 26 CP - 1 jour fête locale - 9 jours fériés - 2 jours régime soit 38 jours

Reste : $260,89 - 38 = 222,89$ jours

En comparant au dû de 200,13 jours, ceci dégage : 22,76 JRTT arrondi à 23 JRTT

2°) L'ensemble des JRTT se répartit ainsi :

- 3 au titre de l'article 3.6-1°) : fermetures programmées

- 20 au titre de l'article 3.6-2°) : à raison de 1 JRTT impérativement toutes les 4 semaines et 7 JRTT sur l'année.

4.6. Horaire discontinu 2x8R

Principes :

1°) - Organisation de base sur un cycle de deux semaines

5 matins de 8h

4 après-midi de 8h, les lundi, mercredi, jeudi et vendredi

1 après-midi de 6h le mardi.

soit une durée hebdomadaire moyenne de 39 heures.

Au total : 10 postes d'une durée moyenne de 7,800h

Le nombre de postes dus par le salarié est de : $1561 / 7,800 = 200,13$

La ressource du système est de :

52,18 semaines / 2 = 26,089 cycles x 10 jours = 260,89 jours de travail potentiels

desquels on déduit : 26 CP - 1 jour fête locale - 9 jours fériés - 2 jours régime soit 38 jours

Reste : $260,89 - 38 = 222,89$ jours

En comparant au dû de 200,13 jours, ceci dégage : 22,76 JRTT arrondi à 23 JRTT

2°) L'ensemble des JRTT se répartit ainsi :

- 3 au titre de l'article 3.6-1°) : fermetures programmées
- 20 au titre de l'article 3.6-2°) : à raison de 1 JRTT impérativement toutes les 4 semaines et 7 JRTT sur l'année.

4.7. Horaire discontinu FLS

Préalable :

Afin de répondre aux spécificités de ce service, il est convenu d'adapter le régime 2x8R ci-dessus afin principalement d'organiser un recouvrement plus important en mi-journée pour améliorer la disponibilité entre 12h et 13h30 et pour faciliter la prise du repas de midi des personnes en régime 24 heures.

Principes :

1°) - Organisation de base sur un cycle de deux semaines :

	semaine 1							semaine 2						
	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
équipe 1	m	m	a	a	a			a	a	m	m	m		

5 postes du matin de 5h45mn à 13h30mn soit une durée de 7h45mn ou 7,75h.

5 postes d'après-midi de 12h à 19h45mn soit une durée de 7h45mn ou 7,75h.

soit une durée hebdomadaire moyenne de 38,75 heures.

Au total : 10 postes d'une durée moyenne de 7,750h

Le nombre de postes dus par le salarié est de : $1561 / 7,7500 = 201,42$

La ressource du système est de :

$52,18 \text{ semaines} / 2 = 26,089 \text{ cycles} \times 10 \text{ jours} = 260,89 \text{ jours de travail potentiels}$

desquels on déduit : 26 CP – 1 jour fête locale – 9 jours fériés – 2 jours régime soit 38 jours

Reste : $260,89 - 38 = 222,89 \text{ jours}$

En comparant au dû de 201,42 jours, ceci dégage : 21,47 JRTT arrondi à **21,5 JRTT**

2°) L'ensemble des JRTT se répartit ainsi :

- 3 au titre de l'article 3.6-1°) : fermetures programmées
- 18,5 au titre de l'article 3.6-2°) : à raison de 2JRTT toutes les 6 semaines et le solde sur l'année.

4.8. Horaire TSQ dit 9x8R

Principes :

1°) Le cycle des Techniciens Supérieurs de Quart (personnel mensuel) est un cycle de 9 semaines comprenant :

- une première période de 5 semaines avec 7 postes de matin de 8h., 7 postes d'après-midi de 8h., 7 postes de nuit de 9h42mn soit 9,70h,
- une seconde période de 4 semaines comprenant par semaine 5 jours d'HN de 8h, soit une durée hebdomadaire moyenne de 37,77h.

Au total 41 postes d'une durée moyenne de 8,290h.

Le nombre de postes dus par le salarié est de : $(1525h.x5 + 1575h.x4) / 9 / 8,290 = 186,63$

La ressource du système est de :

$52,18 \text{ semaines} / 9 = 5,798 \text{ cycles} \times 41 \text{ jours} = 237,70 \text{ jours de travail potentiels}$

desquels on déduit : 26 CP – 1 jour fête locale – 4 jours fériés au titre des périodes HN – 4 postes service continu et 9h. forfaitaires au titre des périodes postées, soit 35 jours.

Reste : $237,70 - 35 = 202,70 \text{ jours}$

En comparant au dû de 186,63 jours, ceci dégage : 16,07 JRTT arrondi à **16 JRTT**.

2°) L'ensemble des JRTT se répartit ainsi :

- 3 au titre de l'article 3.6-1°) : fermetures programmées lorsqu'elles coïncident avec la période HN, sinon à récupérer dans la période HN qui suit la période postée
- 13 au titre de l'article 3.6-2°) : à raison de 2JRTT sur chaque cycle de 9 semaines et le solde sur l'année.

4.9. Personnels au forfait

Ce personnel bénéficie du nombre de JRTT correspondant au régime de travail dont il ressort.

Le forfait est calculé sur un nombre d'heures hebdomadaires excédant la durée du régime prévu à l'accord (heures complémentaires et heures supplémentaires) qui peuvent être au nombre de 1, 2 ou 3 heures, ce dernier chiffre étant un maximum correspondant à un nombre d'heures forfaité limite de l'ordre de 130h annuelles.

Comme stipulé à l'article 3.7., le personnel bénéficiant d'un forfait indique son temps réel de travail au moyen d'un logiciel de gestion approprié. Les heures excédant le nombre prévu au

forfait hebdomadaire sont soit récupérées avec leur majoration, soit payées conformément aux dispositions en vigueur de l'Accord d'Entreprise.

Exceptionnellement, lorsque le contingent d'heures supplémentaires fixé par l'accord d'entreprise est atteint, les heures et leurs majorations sont systématiquement récupérées. Conformément aux dispositions en vigueur de l'accord d'entreprise, cette compensation doit intervenir dans les 12 semaines qui suivent la date où ces heures supplémentaires ont été effectuées.

Le bilan des heures supplémentaires effectuées par le personnel au forfait sera communiqué annuellement au Comité d'Établissement, qu'il s'agisse des heures entrant dans les forfaits ou bien des heures effectuées au-delà.

Les personnels au forfait se verront proposer un avenant à leur contrat de travail dans lequel seront précisés :

- à quel titre ce forfait est accordé : personnel spécialiste, agent de maîtrise, haute maîtrise, autre...,
- les caractéristiques, les conditions d'activité et de rémunération associées au forfait.

Comme stipulé à l'article 10 de l'accord central, les questions relatives au temps passé en missions, déplacements et astreintes feront l'objet d'une négociation entre la Direction Générale de COGEMA et les organisations syndicales.

Par ailleurs, les dispositions ci-dessus relatives aux personnels au forfait ne doivent pas faire obstacle à l'article L212.1 alinéa 2 du Code du travail qui stipule que « ... la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures , sauf dérogations dans des conditions fixées par décret. »

5. Cadres

Au sens du présent accord, on entend par cadres, les personnels relevant des classifications P1, P2, P3, Médecin et Pharmacien, qu'ils aient ou non des responsabilités hiérarchiques d'encadrement de personnel.

5.1. Cadres dont la nature des fonctions et des responsabilités implique un large degré d'autonomie

En raison de leur fonction, des responsabilités qui leur sont confiées et de leur niveau d'autonomie, ces cadres de l'Etablissement, hormis les cadres dirigeants, sont gérés, d'une manière générale, en jours travaillés, nombre limité à 202 jours par an par l'accord central.

Tous les autres congés individuels (congés de fractionnement, congés d'ancienneté, ...) viennent en déduction de ce chiffre.

Les 202 jours de travail génèrent 23 JRTT, sachant que 3 jours sont fixés par la Direction selon les dispositions prévues à l'article 3.6 1°) du présent accord et que les 20 autres jours sont pris à l'initiative des cadres.

5.1.1 - Jours de repos

Les jours de repos de ces cadres, sont les Samedis et Dimanches, les jours fériés, les jours de RTT pour fermeture programmée de l'article 3.6, le jour de fixation de la fête locale prévu à l'article 3.13.

5.1.2 Horaires de travail

Ces cadres n'étant pas soumis à l'horaire collectif peuvent ainsi prendre et quitter leurs fonctions en dehors de tout horaire affiché sur l'Etablissement, dans le respect :

- d'une part des nécessités liées aux responsabilités et aux missions qui leur sont confiées,
- d'autre part du repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Par ailleurs, la durée annuelle de travail de 1800 heures, considérée comme raisonnable dans l'article 3.4.10 de l'accord central, est, pour l'Etablissement, l'objectif à ne pas dépasser dans un délai de deux ans.

5.1.3 Réunions

Pour atteindre l'objectif ci-dessus, cela suppose que la durée quotidienne de travail ne soit pas supérieure à 9 heures en moyenne. Il convient donc que les réunions ordinaires systématiques soient programmées, dans le cadre de l'organisation du secteur concerné, de manière compatible avec le respect de cet objectif, ceci étant apprécié individuellement entre le cadre et son responsable.

Par ailleurs, les réunions collectives ordinaires, impliquant au côté de ces cadres d'autres personnels, ainsi que les réunions collectives ordinaires impliquant des cadres au niveau de l'ensemble d'une ou plusieurs Directions de l'Etablissement, ne peuvent être programmées ni avant 8 heures le matin ni après 15h30 l'après-midi.

5.2. Cadres dont l'horaire de travail est lié aux horaires des équipes qu'ils encadrent

Il s'agit principalement des cadres dont la responsabilité hiérarchique s'exerce exclusivement sur des personnels mensuels n'ayant pas eux-mêmes de responsabilité hiérarchique, et dont la nature des fonctions et des responsabilités qu'ils exercent nécessite leur présence à l'horaire collectif d'embauche et de débauche des personnels mensuels qu'ils encadrent.

Peuvent éventuellement être concernés, les cadres n'ayant pas de responsabilité hiérarchique, mais dont la nature des fonctions et des responsabilités qu'ils exercent, impose de manière systématique leur présence aux mêmes heures que les équipes dans lesquelles ils sont intégrés.

Ces cadres sont donc liés à l'horaire collectif sans pouvoir bénéficier de l'autonomie horaire des cadres visés au paragraphe précédent.

5.3. Changement de catégorie

Tout changement de catégorie d'un cadre doit correspondre à une évolution significative dans la nature des fonctions et des responsabilités qui lui sont confiées. Ce changement fera l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

5.4. Modalités de concertation et d'accompagnement

En application des dispositions prévues à l'article 3.4.11 de l'accord central, et afin que les cadres bénéficient d'une réduction réelle et durable de leur temps de travail et que cette réduction se réalise tant au bénéfice de l'entreprise que des salariés, la Direction de l'Etablissement s'engage à accompagner la mise en œuvre de la façon suivante :

- la Direction de l'Etablissement demandera à chaque Directeur de mener au sein de sa direction une réflexion sur les modes de fonctionnement compatibles avec l'objectif de réduction du temps de travail,
- elle incitera au développement de la délégation en favorisant aussi souvent que possible la recherche de solutions permettant de simplifier les procédures, de raccourcir les circuits,
- elle veillera à ce que les missions et les responsabilités soient clairement attribuées et que les champs de délégation soient clairement précisés. Le support d'entretien annuel sera adapté afin de permettre aux cadres et à leur responsable hiérarchique de pouvoir s'entretenir de cet aspect et de l'adaptation entre leur charge de travail et la réduction effective de leur temps de travail,
- elle émettra des recommandations pour optimiser l'efficacité des réunions par des mesures relatives à leur composition, à leur préparation, programmation et durée, les décisions prises et leur suivi,
- elle développera l'utilisation de la visioconférence pour optimiser les missions.

6. Emploi

L'engagement pris par COGEMA dans l'accord d'entreprise du 15 juin 2000, est un engagement global, au niveau de la société, de réaliser 500 recrutements entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 décembre 2001.

Au niveau de l'Etablissement de LA HAGUE, le besoin pour cette période de deux ans ressort, en première approche, à 270 embauches en CDI dont 130 au titre de la réduction du temps de travail.

Conformément aux engagements pris en central, le recrutement de ces salariés obéira aux objectifs suivants:

- priorité au reclassement des salariés du Groupe COGEMA
- attention particulière aux personnes en CDD ou en intérim qui ont acquis des compétences et une expérience au sein de l'Etablissement
- recrutement de jeunes.

7. Date d'application

Le présent accord s'applique sur l'Etablissement de LA HAGUE à compter du 1^{er} janvier 2001.

Compte tenu de cette date, et conformément aux dispositions prévues à l'article 3.3 du présent accord, il est convenu que les nombres de JRTT afférant à l'ensemble de l'année 2000, pour un salarié ayant travaillé dans le même régime de travail toute l'année, sont de :

- HN : 22 JRTT
- 5x8R : 11,5 JRTT
- 5x8 : 14 JRTT
- 3x8R : 18,5 JRTT
- 2x8 : 22 JRTT
- 2x8R : 19,5 JRTT
- 9x8R : 19,5 JRTT
- Cadres : 22 JRTT

sachant que ces JRTT ont pu être pris par anticipation en tout ou partie au cours de l'année 2000.

8. Commission de suivi

Une commission locale de suivi et d'application de l'accord d'Etablissement sera instituée.

Elle sera composée de représentants de la Direction de l'Etablissement et de représentants des organisations syndicales signataires du présent accord.

Elle se réunira en juin 2001 et ensuite à un rythme annuel à l'issue de la période annuelle qui prend fin le 31 décembre de chaque année.

JL
BJP
V.E
PA

MP

Elle fera le point sur le fonctionnement de l'aménagement et de la réduction du temps de travail pour les différentes catégories de personnel et sur le suivi de l'embauche des personnels sous contrat temporaire.

9. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

10. Révision de l'accord

Les dispositions du présent accord ont été élaborées dans le souci du strict respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Au cas où tout ou partie du présent accord serait remis en cause par les services de l'Etat ou par un Conseil de Prud'hommes, les parties signataires s'engagent à rouvrir des négociations en vue de régler ce problème par voie d'avenant. A défaut d'accord entre les parties, et si le point litigieux remet en cause la structure même des régimes horaires ou plus globalement l'accord lui-même, le présent accord sera nul de plein droit.

11. Communication, dépôt légal

Le texte de l'accord sera affiché dans l'Etablissement pendant 3 mois.

Il fera l'objet par ailleurs d'une information auprès de chaque salarié.

Il sera déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de CHERBOURG et à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la MANCHE.

Fait à La Hague le 14/12/2000

Pour COGEMA, Etablissement de LA HAGUE, Michel POUILLOUX



Pour la CFDT,

BACHMANN Jean Rene


Pour la CFE-CGC, J. LETERTRE



Pour la CFTC,

Pour la CGT, E. VERNEL



Pour la cgt-FO,

Pour le SPAEN, P AUGER

