

**ACCORD SUR L'AMENAGEMENT
ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (ARTT)**

signé le 21 décembre 1999 à Rueil Malmaison

entre la Direction de Schneider Electric Industries SA représentée par :

- Marcel TORRENTS
Directeur Général de la Division France
- Daniel THIÈRE
Directeur des Ressources Humaines
Division France

et les Organisations Syndicales : CAT, CFE-CGC et FO

Destinataires :

- N° 1 DDTE de Nanterre
- n° 2 Conseil des Prud'hommes de Nanterre
- N° 3 Secrétaire du CCE
- N° 4 CAT
- N° 5 CFDT
- N° 6 CFTC
- N° 7 CGC
- N° 8 CGT
- N° 9 FO
- N° 10 Ronéo des accords originaux
- N° 11 dossier ARTT

Copies transmises à : M. TORRENTS - D. THIÈRE - B. MARTIN - M. MAITRE

M. TALBY U1000

SOMMAIRE

Préambule

Chapitre I – Objet et champ d'application

Chapitre II – Durée de travail

- Article 2.1 Définition du temps de travail effectif
- Article 2.2 Durée de travail de référence au sein de SEISA
- Article 2.3 Calendrier de la RTT

Chapitre III – Modalités de la réduction du temps de travail pour le personnel occupé selon l'horaire collectif de référence

- Article 3.1 Organisations du travail de référence
- Article 3.2 Organisations du travail spécifiques

Chapitre IV – Modalités de la réduction du temps de travail pour le personnel occupé selon un horaire différent de l'horaire collectif de référence

- Article 4.1 Salariés concernés
- Article 4.2 Modalités de la réduction
- Article 4.3 Cas des salariés en équipe "sous contrat 35 h"

Chapitre V – Modalités de la réduction du temps de travail pour le personnel au forfait

- Article 5.1 Forfait avec référence à un horaire annuel
- Article 5.2 Forfait avec référence annuelle en jours
- Article 5.3 Forfait à la mission

Chapitre VI – Travail à temps choisi

- Article 6.1 Définition et répartition du travail à temps choisi
- Article 6.2 Situation des salariés actuellement à temps choisi au regard de la RTT
- Article 6.3 Modalités pratiques d'application

Chapitre VII – Traitement des heures supplémentaires

- Article 7.1 Définition et recours aux heures supplémentaires
- Article 7.2 Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos récupérateur
- Article 7.3 Heures supplémentaires effectuées par assimilation

Chapitre VIII – Formation

Chapitre IX – Incidences de la RTT sur les rémunérations

- Article 9.1 Incidence sur la rémunération mensuelle
- Article 9.2 Evolution des rémunérations
- Article 9.3 Evolution du système d'intéressement

Chapitre X – Emploi

Chapitre XI – Clauses Administratives et Juridiques

- Article 11.1 Durée et date d'application
- Article 11.2 Suivi d'application
- Article 11.3 Révision - Dénonciation
- Article 11.4 Substitution et non cumul
- Article 11.5 Cessation de l'accord

PREAMBULE

Dans le souci permanent d'améliorer sa compétitivité au travers d'une plus grande satisfaction de ses clients et par conséquent de ses salariés, Schneider Electric Industries S.A. se doit de constamment moderniser et adapter son organisation pour faire face à l'évolution de son environnement.

L'entreprise veut atteindre ses objectifs sans remettre en cause les valeurs qu'elle a toujours défendues dans la gestion de ses ressources humaines. La satisfaction du personnel est évidemment une priorité pour Schneider Electric Industries S.A. ; elle passe par la santé économique de l'entreprise.

Dans ce contexte, l'aménagement et la réduction du temps de travail, s'ils ne constituent pas des objectifs par eux-mêmes, représentent une opportunité de progrès pour l'entreprise, ses salariés et ses clients.

Dès lors, la conclusion du présent accord traduit la volonté de s'appuyer sur le passage au nouvel horaire légal du travail effectif pour inciter les différentes unités et services à réfléchir sur leurs modes d'organisation du travail. Ces démarches, qui ne peuvent s'envisager qu'en concertation avec les partenaires sociaux, doivent permettre une meilleure réponse aux besoins des clients, la redynamisation de la politique de l'emploi, les aspirations du personnel.

CHAPITRE I

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord vise à permettre à l'ensemble des entités ou établissements de Schneider Electric Industries S.A. pour les personnels travaillant en France d'adapter leur temps de travail au contexte posé par la loi du 13 juin 1998 tout en intégrant les particularités liées aux organisations de travail et les volontés exprimées dans le préambule.

Lorsque la RTT ne concerne pas l'intégralité d'un établissement tel que défini pour l'application de la représentation du personnel, il faut entendre par entité toute unité de travail économiquement et organisationnellement cohérente et/ou homogène, qu'elle soit ou non distincte géographiquement. Par exemple, pourront être une entité les Directions comptables, la production d'AFI ou le service Fabrication Assemblage de l'établissement d'Angoulême.

La diversité des horaires et modes d'organisation actuels conduit à distinguer plusieurs situations :

1. **SITUATION DU PERSONNEL OCCUPE SELON L'HORAIRE COLLECTIF DE REFERENCE DE SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIES S.A.**

Est visé au présent article le personnel suivant l'horaire collectif de référence (38,5 heures) travaillant « en journée » 5 jours par semaine, le plus souvent en horaire variable. Ce personnel bénéficie des dispositions du Chapitre III. A noter que le personnel travaillant en équipe avec un horaire de 38,5 heures ne relève pas du chapitre III mais du chapitre IV. Le personnel au forfait relève quant à lui du chapitre V.

2. **SITUATION DU PERSONNEL OCCUPE SELON DES MODES D'ORGANISATION OU DUREE DU TRAVAIL SPECIFIQUES**

Est visé au présent article, par exemple, le personnel travaillant en équipe, quel que soit le type d'organisation. La situation de ce personnel au regard de la RTT sera examinée au cas par cas par entité et fait l'objet du chapitre IV.

3. **SITUATION DES PERSONNELS AU FORFAIT**

La situation de ces personnes est régie par les dispositions du chapitre V.

4. **SITUATION DES SALARIES A TEMPS PARTIEL**

La situation des salariés, qui étaient déjà occupés à temps partiel et/ou qui souhaiteraient réduire leur temps de travail dans le cadre du temps partiel, est régie par les dispositions du chapitre VI.

CHAPITRE II

DUREE DU TRAVAIL

Article 2.1 – Définition du temps de travail effectif

Aux termes des dispositions légales, le temps de travail doit s'envisager par référence au temps de travail réellement travaillé, ou temps de travail effectif, dont la définition est donnée par l'article L. 212-4 du Code du Travail.

Dans le cadre de cette définition, sont donc, notamment, exclus du décompte du temps de travail effectif :

- Les temps de douche et d'habillage lorsque ces derniers ne sont pas rendus obligatoires par la loi, la convention collective, le règlement intérieur ou le contrat de travail,
- Toutes les périodes de pauses, généralement conventionnelles ou usuelles, consacrées pour les horaires postés au repos ou à la prise d'un casse-croûte même si elles sont rémunérées,
- Tous les temps de pauses sous des formes individualisées, même à l'intérieur de l'horaire de travail, à l'exception de ceux pendant lesquels les salariés restent à la disposition de la hiérarchie et doivent se conformer à ses directives, ne pouvant librement vaquer à des occupations personnelles,
- Les temps consacrés au repas,
- Les temps de trajet domicile/lieu de travail,
- Les temps d'astreintes à domicile sauf dispositions particulières et à l'exception des temps d'intervention effective sur les sites.

Cette définition s'applique également au calcul des durées maximales de travail, ainsi qu'à l'évaluation et la valorisation des heures supplémentaires et du repos compensateur.

La prise en compte dans le temps de travail effectif des temps de déplacement doit s'inscrire dans une logique de métiers et fera l'objet d'une étude réalisée par un groupe de travail composé de représentants de l'entreprise et de représentants des organisations syndicales. Les résultats de ce groupe devront prendre en considération les dispositions conventionnelles et intervenir en tout état de cause avant le 1^{er} mars 2000.

Dans le présent accord, l'ensemble des durées sont exprimées en heures et centièmes.

Article 2.2 – Durée de travail de référence au sein de SEI.SA

Compte tenu des précisions de l'article précédent, la durée de travail de référence pour un horaire à temps plein dans l'entreprise est fixée à 35 heures de travail effectif par semaine.

L'article 5.1 de la Convention d'Entreprise est donc modifié en conséquence.

Article 2.3 – Calendrier de la RTT

Le nouvel horaire collectif de référence de Schneider Electric Industries S.A. sera applicable le 1^{er} janvier 2000.

Les entités ou établissements qui étaient assujettis à l'horaire collectif de référence appliqueront la réduction du temps de travail selon les modalités définies à l'article 3-1 ci-après sauf s'ils venaient à envisager une modification dans l'organisation du travail rendant nécessaires de nouveaux modes d'aménagement du temps de travail.

Ils pourraient dans ce cas étudier et négocier dès la signature du présent accord et en application de l'article 3-2 les modalités qui seraient utiles ou nécessaires.

Pour les entités ou établissements dont les activités s'inscrivent dans des modes d'organisation du travail spécifiques dans lesquelles le temps de travail effectif est proche ou égal à 35 heures, des négociations s'engageront, si nécessaire, dans les mêmes délais selon les principes définis à l'article 4-2.

CHAPITRE III

MODALITES DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL OCCUPE SELON L'HORAIRE COLLECTIF DE REFERENCE (38,50 H hors travail en équipe)

Article 3.1 – Organisations du travail de référence

Dans l'hypothèse où il ne serait pas nécessaire aux entités d'adopter des solutions spécifiques d'organisation ou d'aménagement du temps de travail, elles devront procéder à une réduction du temps de travail à la fois dans le cadre de la semaine et à la fois dans le cadre de l'année par l'octroi de Jours de Réduction du Temps de Travail, dits JRTT, conformément à l'article 4 de la Loi du 13 Juin 1998.

Le nombre de JRTT variera proportionnellement entre 18 et 7 selon la durée de travail effectif hebdomadaire choisie par l'entité concernée dans la limite des hypothèses visées ci-dessous.

Dans tous les cas, la réduction hebdomadaire devra être au minimum de ½ heure – soit 38 heures par semaine – et s'accompagnera alors de 18 JRTT par an. Elle sera au maximum de 2,5 heures, soit 36 heures par semaine - et s'accompagnera alors de 7 JRTT.

Entre ces deux limites, la combinaison durée hebdomadaire de travail et nombre de JRTT est illustrée par le tableau ci-dessous pour l'année 2000.

Le nombre de JRTT comprend :

- les 3 jours de ponts chômés et non récupérés,
- les Autorisations d'Absences Non Compensables (AANC),

Les jours de ponts et les AANC constituaient déjà par leur nature une forme de réduction du temps de travail dans l'année. Ils suivront en conséquence le même régime juridique que les JRTT pour calculer la durée annuelle de travail à comparer à la durée légale correspondante.

Ces droits sont de ce fait consolidés , les AANC étant généralisées en supprimant toute condition d'ancienneté.

Désormais, à compter du 1^{er} janvier 2000, les AANC sont portées au nombre de 4 pour une année complète et pour tous les salariés ne bénéficiant pas d'un forfait.

Illustration du décompte pour l'année 2000

Horaire hebdomadaire	Somme des JRTT	Dont AANC et Ponts	Durées annuelles arrondies en heures
38 h	18	7	1580 h
37,50 h	15,5	7	
37 h	12,5	7	
36,50 h	9,5	7	
36 h	7	7	

Exemple de calcul avec un horaire hebdomadaire fixé à 38 h et 18 J/RTT

1) Décompte légal de la durée annuelle de travail :

- 226 jours ouvrés (soit 366 jours – 106 samedi/dimanche – 25 CP légaux – 9 jours fériés tombant un jour ouvré),
- Temps de travail annuel sur base 35 h : 1582 h ($226/5 \times 35$ h).

2) Avec l'accord :

- Nouveau temps de travail quotidien : 7,60 h (soit 38 h / 5),
- Temps de travail annuel de base : 226 jours x 7,60 h = 1717,60 h,
- Nombre de JRTT : 18 jours ($1717,60 \text{ h} - 1582 \text{ h} = 135,60 \text{ h} / 7,60 \text{ h} = 17,84$ jours),
- Temps réellement travaillé : 226 jours – 18 JRTT = 208 jours travaillés x 7,60 h = 1580,80 h.

L'horaire hebdomadaire ainsi déterminé s'inscrira selon les cas soit dans le cadre d'un horaire fixe, soit dans le cadre des horaires individualisés existants dont les dispositions (règlements) devront être adaptées. Il est souhaitable à cette occasion que les règlements actuels puissent tendre vers un horaire type commun (cf. règlement en annexe1).

Pour la prise de ces repos :

- les jours de ponts et les AANC continueront à être pris selon les modalités de la convention d'entreprise,
- les autres JRTT éventuels seront pris, pour partie à titre collectif dans la limite maximale de 5 jours et pour partie à titre individuel après accord de la hiérarchie, selon des modalités à définir localement, celles-ci devant nécessairement comporter l'instauration d'un délai de prévenance égal à 7 jours.

DG
DF
F.
H

Article 3.2 – Organisations du travail spécifiques

Ces organisations doivent s'inscrire dans la nécessité pour l'entreprise de s'adapter à l'évolution des besoins de ses clients et de développer sa réactivité et sa compétitivité. Elles doivent également tenir compte des aspirations des salariés dans la mesure où elles permettent de concilier besoins économiques et amélioration des conditions de travail.

Les entités, lorsqu'elles en éprouveront le besoin, pourront s'appuyer pour leur réflexion sur tous les systèmes ou modes d'organisation ou d'aménagement du temps de travail tels que définis par la loi ou les conventions de branche.

La mise en œuvre de ces organisations se fera bien évidemment dans le respect des conditions requises par la loi ou les conventions. En particulier, il sera procédé aux négociations avec les Délégués Syndicaux d'Etablissement et aux consultations préalables des comités d'Etablissements telles que prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Dans le cas où les nouvelles organisations mises en place se traduiraient par des contraintes ou sujétions de travail plus importantes (par exemple, inclusion dans la semaine de travail de certains samedis, pour une demi ou une journée de travail sur certaines périodes de l'année), une compensation supplémentaire en temps pouvant aller jusqu'à l'équivalent de 2 jours de RTT par an pourra être négociée localement sous des formes à définir.

Ces nouvelles modalités d'organisation seront appelées à se substituer au fur et à mesure de leur mise en place aux modalités d'organisation existantes, telles qu'énoncées dans l'avenant n° 4 à la Convention d'Entreprise.

CHAPITRE IV

MODALITES DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL OCCUPE SELON UN HORAIRE DIFFERENT DE L'HORAIRE COLLECTIF DE REFERENCE

Article 4.1 – Salariés concernés

Il s'agit des salariés qui ne travaillent pas « en journée » c'est à dire ceux affectés à des équipes en semi-continu de jour ou de nuit que ces équipes soient successives, alternantes voire chevauchantes, ainsi que des équipes de fin de semaine, et quel que soit l'horaire de travail. Il s'agit aussi des salariés des activités de Services ou des salariés de l'activité SES dont l'organisation du travail fait l'objet d'accords distincts. Il s'agit enfin de salariés bénéficiant déjà d'un horaire collectif de travail inférieur ou égal à 35 heures dénommé « horaire de contrat 30 ou 35 heures. »

Sur la base des horaires et modes d'organisation existants, ces salariés travaillent déjà selon des temps de travail effectifs peu éloignés, égaux, voire inférieurs à 35 heures, compte tenu notamment des temps de pause.

Article 4.2 – Modalités de la réduction

Au regard de la diversité des horaires, des temps de travail effectifs et des modes d'organisation existants, il n'est pas envisageable d'arrêter dans le présent accord l'ampleur de la réduction du temps de travail à définir. C'est au niveau des entités concernées, localement, que ce point sera décidé au regard de la modification ou de l'adaptation des organisations de travail existantes en fonction de l'évolution de leurs besoins.

Ces entités mettront en œuvre les solutions les plus appropriées en appliquant les systèmes ou modes d'organisation du temps de travail légaux ou conventionnels et en tenant compte des principes suivants :

- a. La réduction du temps de travail sera obligatoire dans le cas où l'horaire hebdomadaire actuel est supérieur à 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année.
- b. L'ampleur de la réduction du temps de travail n'est pas nécessairement proportionnelle au pourcentage de la réduction du temps de travail intervenant sur l'horaire collectif de référence de l'entreprise. Elle sera toutefois du même ordre que pour le personnel suivant l'horaire collectif de référence, en cas d'évolution de l'organisation locale et si les modalités en sont arrêtées par accord collectif. La réduction du temps de travail doit à la fois conduire à une réelle réduction du temps de travail effectif, mais aussi du temps de présence dans l'entreprise, par un aménagement des pauses sous réserve du respect des obligations légales ou conventionnelles en la matière. Elle tiendra compte également comme pour les salariés « en journée » visés au chapitre précédent des jours de ponts et des AANC généralisées sans condition d'ancienneté qui constituent une forme de la réduction du temps de travail .
- c. L'ampleur de la réduction du temps de travail doit également être un élément de compensation des conséquences que l'organisation recherchée induisent sur les conditions de travail. En tout état de cause, le principe d'équité entre salariés devra être respecté dans les contreparties accordées.

DT
7

JCB

DG
17

Article 4.3 – Cas des salariés en équipe « sous contrat 35 h »

Il s'agit des salariés travaillant sur la base d'une durée de travail effective de 35 h dans un cadre collectif (35 h 83 de présence compte tenu de 10 minutes de pause non payées) et rémunérés sur cette même base.

Leur situation sera négociée localement mais dans le souci de conserver une équité de traitement par rapport aux salariés rémunérés sur une base 38 h 50 et qui verront leur temps de travail réduit au 1^{er} janvier 2000.

En conséquence, ces salariés bénéficieront de l'une des possibilités suivantes, sauf accord local différent :

- Soit rejoindre l'horaire collectif qui sera déterminé localement après négociation pour les salariés actuellement à 38 h 50,

Dans ce cas, leur salaire sera remonté au niveau de la base 38 h 50.

Cette compensation financière sera établie sur une période maximale de trois ans.

La prime d'équipe sera en revanche compensée dès la signature de l'accord local.

- Soit réduire leur temps de travail de l'équivalent de 11 JRTT (soit 4,9 %) auxquels s'ajoutent les ponts et la généralisation des AANC.

Dans ce cas, leur salaire actuel sera maintenu.

CHAPITRE V

MODALITES DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL AU FORFAIT

La situation de travail d'un nombre croissant de salariés ne s'inscrit plus dans le strict respect d'une durée de présence ou de travail effectif sur un lieu précis dans le cadre d'un horaire imposé et contrôlé par la hiérarchie.

Certains, prenant en compte le niveau de responsabilités confiées ou déléguées, bénéficient d'une large autonomie dans leur organisation personnelle, leur niveau de rémunération tenant davantage compte du niveau des missions confiées, de leur capacité à animer des équipes et de leurs résultats, que de leur présence ou de leur temps de travail. C'est le cas notamment des Cadres Seniors (CS) ou des Dirigeants SCHNEIDER (CDS) tels que décrits dans nos Conventions d'Entreprise.

D'autres, en raison de leurs fonctions même et leurs modalités de travail, ne peuvent s'inscrire dans un horaire fixé et contrôlable ou dans un lieu stable d'activité. C'est le cas, notamment, des salariés exerçant des fonctions commerciales.

D'autres encore, du fait de l'internationalisation de leurs interlocuteurs, des organisations de travail en équipes de projets transverses et pluridisciplinaires, de l'apport des nouvelles technologies de l'information, font face à une grande variété de situations de travail et de niveau d'activités. Cela nécessite une grande souplesse dans leur organisation personnelle, la possibilité de travailler à distance, en dehors d'un lieu de travail stable ou permanent, et ainsi ne leur permet pas d'être intégrés dans un cadre collectif de temps de travail prédéterminé de type service, atelier ou équipe.

D'autres enfin, essentiellement en début de carrière, connaissent des organisations plus formelles quant à leur localisation et leur durée, et peuvent donc suivre un horaire prédéterminé. Toutefois, la notion même de « cadre » et le niveau de responsabilité associé sous-entendent que leur activité peut varier d'une semaine sur l'autre dans l'année.

Pour tenir compte de ces évolutions et de ces réalités de travail, les parties signataires ont entendu préciser les formules de rémunération au forfait. Ces formules sont liées aux postes tenus, aux métiers exercés et aux modalités d'exercice des fonctions confiées. Elles s'appliquent aux ingénieurs et cadres ainsi qu'à certains ATAM dans les conditions définies ci-après.

Les cas éventuels de salariés déjà forfaités et qui ne rempliraient plus ces conditions seront traités au cas par cas, avec une logique « métier ».

Il ne s'agit que de la formalisation de la situation existante. Le niveau des rémunérations et d'autres avantages comme les congés ou la définition de salaires minimaux d'entreprise intégraient déjà un niveau d'activité spécifique aux personnes concernées par la détermination d'un forfait.

Trois types de forfait sont ainsi identifiés : un forfait assis sur un horaire annuel (article 5.1), un forfait avec référence annuelle en jours (article 5.2) et un forfait à la mission (article 5.3).

Article 5.1 – Forfait avec référence à un horaire annuel

5.1.1 - Salariés concernés

Il s'agit des Ingénieurs et Cadres tels que définis par la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie dont la classification est inférieure au niveau III.A.

Cette formule peut être également convenue, sur accord individuel, avec d'autres salariés relevant de la catégorie ATAM selon les accords "Mensuels" de la Métallurgie, à condition que ceux-ci soient au moins classés au niveau V (Accord National sur la Classification dans la Métallurgie), et qu'ils exercent des métiers incompatibles avec une durée d'activité prédéterminée ou un suivi régulier d'activité.

5.1.2 - Définition du forfait

Pour les Ingénieurs et Cadres et les ATAM ci-dessus visés, le forfait est désormais fixé à 39,50 heures en moyenne hebdomadaire sachant que ceux-ci bénéficient également de JRTT dans l'année.

La durée de travail réelle variera chaque semaine en fonction des missions ou des responsabilités confiées en deçà ou au-delà du forfait, qui ne constitue qu'une référence et non pas un horaire obligatoire, dans le respect et les limites des durées maximales journalières et hebdomadaires de travail définies par la loi et les conventions de branche.

Ce forfait comprend un horaire de travail de 38 heures par semaine et 19 JRTT sur lesquels s'imputent les 3 jours de ponts et les jours conventionnels de forfaits antérieurs dont le nombre est porté à 5 par an sans condition d'ancienneté.

En effet, ces jours conventionnels constituaient déjà par leur nature une forme de réduction du temps de travail dans l'année et suivront le même régime juridique que les JRTT pour calculer la durée annuelle de travail à comparer à la durée légale correspondante.

Il appartiendra en cours d'année, chaque trimestre, au salarié concerné et à son hiérarchique de faire un point régulier sur le volume d'activité, afin d'éviter de dépasser le forfait convenu sauf exception, Si l'horaire réel effectué venait à dépasser la référence du forfait, les heures excédentaires seront remplacées par un temps de repos équivalent.

Ce forfait s'accompagnera d'un mode de décompte de la durée d'activité, selon des moyens appropriés et adaptés tenus à l'initiative du salarié sous la responsabilité de la hiérarchie.

La rémunération forfaitaire correspond à une base annuelle comme actuellement, la rémunération mensuelle étant lissée. Celle-ci comprend dans la limite de 39,50 heures en moyenne sur l'année les heures qui seraient réellement effectuées au delà de 38 heures par semaine.

Les dispositions ci-dessus feront l'objet d'un avenant au contrat de travail.

5.1.3 - Passage à ce nouveau forfait

Le passage du forfait actuel à ce nouveau forfait, qui constitue une forme de réduction du temps de travail, se fera sans diminution de la rémunération actuelle déjà fixée forfaitairement.

A titre d'illustration, pour l'année 2000, compte tenu d'un nombre maximum de jours travaillés de 207 jours, le nombre annuel d'heures réellement travaillées pourra varier entre 1573,20 heures (soit 38 heures en moyenne par semaine) et 1635,30 heures (soit 39,50 heures en moyenne par semaine).

Enfin, les bénéficiaires ATAM de ce forfait bénéficieront, comme par le passé, des dispositions de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres relatives à la rupture du contrat de travail.

Article 5.2 – Forfait avec référence annuelle en jours

5.2.1- Salariés concernés

Relèvent du présent forfait tous les Ingénieurs et Cadres tels que définis par la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie dont la classification correspond à la position IIIA et IIIB à l'exception des Cadres Seniors et Cadres Dirigeants SCHNEIDER.

Cette formule peut être également convenue, sur accord individuel, avec les ingénieurs et cadres de l'article précédent et d'autres salariés relevant de la catégorie ATAM selon les accords "Mensuels" de la Métallurgie, à condition que ceux-ci soient au moins classés à un niveau minimum égal à IV (Accord National sur la Classification dans la Métallurgie), et qu'ils exercent des métiers incompatibles avec une durée du temps de travail prédéterminée. Ce sera tout particulièrement le cas pour les activités commerciales ou les services itinérants.

5.2.2 - Définition du forfait

Pour ces salariés, le forfait est désormais fixé en nombre de jours travaillés par an. Ce nombre est fixé en tenant compte de 19 JRTT sur lesquels s'imputeront les 3 jours de ponts et les 5 jours de forfaits désormais fixés sans condition d'ancienneté dans les mêmes termes qu'à l'article 5.1.1 précédent.

Le nombre de jours travaillés sera déterminé chaque année, après déduction des samedi et dimanche, des jours fériés tombant un jour ouvré, des congés légaux, des jours de ponts, de forfait et des autres jours de réduction du temps de travail, comme suit :

Nombre de jours travaillés = Nombre de jours calendaires – [Samedi/Dimanche + Jours fériés tombant un jour ouvré + 25 Congés payés légaux + 3 jours de Ponts + 5 Jours de Forfaits + 11 autres JRTT]

Ainsi pour l'année 2000, le nombre de jours travaillés sera au plus égal à 207.

Par ailleurs, les bénéficiaires ATAM de ce forfait bénéficieront, comme par le passé, des dispositions de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres relatives à la rupture du contrat de travail.

5.2.3 - Passage à ce nouveau forfait

Le passage du forfait actuel à ce nouveau forfait, qui constitue une forme de réduction du temps de travail, se fera sans diminution de la rémunération actuelle déjà fixée forfaitairement sur l'année, la rémunération mensuelle restant lissée.

Le nombre de jours travaillés chaque année sera sans incidence directe sur le niveau de rémunération.

Ces dispositions feront l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Un mode de décompte de la durée d'activité, c'est à dire des jours ou demi-journées travaillées et non travaillées, sera mis en œuvre selon des moyens appropriés et adaptés tenus à l'initiative du salarié sous la responsabilité de la hiérarchie. La référence en jours ne doit pas avoir pour conséquence des journées de travail effectif de 10 heures ou plus, ou une semaine de travail de 48 heures ou plus, sauf dispositions légales ou conventionnelles plus favorables à venir. En outre, un temps de repos de 11 heures entre deux journées consécutives de travail devra être respecté.

Article 5.3 – Forfait à la mission

5.3.1 - Salariés concernés

Il s'agit des Cadres Seniors et des Cadres Dirigeants SCHNEIDER.

Pour mémoire, il est rappelé que ces niveaux de qualification individuelle propres à SCHNEIDER relèvent d'une classification qui correspond à la dénomination généralement retenue de Cadre Supérieur.

5.3.2 - Définition du forfait

Ces catégories ne sont soumises à aucun horaire de travail ni bien évidemment à aucun suivi d'horaire, ainsi qu'à aucun décompte et paiement des heures supplémentaires. Ils bénéficient néanmoins des dispositions relatives au repos hebdomadaire légal, aux congés payés légaux et conventionnels.

Leur niveau et leur système de rémunération intégrant une part variable individualisée, en vue de prendre en compte l'impact de leurs décisions dans les résultats ou les orientations engageant l'avenir de l'entreprise, ont été déterminés en conséquence.

Ils bénéficient également des jours de ponts et des 5 jours de forfaits comme les autres ingénieurs et cadres Leur rémunération mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif effectuées.

Les modalités selon lesquelles il serait tenu compte de surcharges importantes d'activité seront définies de gré à gré à titre individuel.

5.3.3 - Passage à ce forfait

Ce forfait sera formalisé auprès des CS et CDS, ce qui n'entraînera aucune conséquence sur leur situation actuelle qui avait été établie déjà dans ce cadre.

En cas de promotion à un niveau de CS et CDS, le forfait ci-dessus se substituera au forfait avec référence annuelle en jours.

CHAPITRE VI

TRAVAIL A TEMPS CHOISI

Le présent chapitre s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article 4 " Travail à temps partiel " de l'Accord National de la Métallurgie du 7 mai 1996, ainsi que des dispositions de la loi du 13 juin 1998.

A ce titre, il sera fait application des dispositions de cet article 4 en ce qui concerne le présent Chapitre « Travail à temps choisi » au sein de Schneider Electric Industries S.A, y compris pour tous les avantages conventionnels négociés au sein de l'entreprise.

Le présent Chapitre a pour objectif de prendre en compte le nouvel horaire collectif de référence de Schneider Electric Industries S.A., et de définir les conséquences de cet horaire pour le travail à temps partiel tout en redéfinissant le cadre et les définitions de celui-ci sans remettre en cause la volonté de développer ce mode de travail.

Article 6.1 – Définition et répartition du travail à temps choisi

Il faut entendre par travail à temps choisi, un travail à temps partiel tel que défini par la loi, résultant d'une demande émanant de la seule initiative du salarié tendant à ce que son horaire de travail soit inférieur au nouvel horaire collectif de référence de Schneider Electric Industries S.A.

Cet horaire de travail pourra s'apprécier dans le cadre de la semaine, du mois ou de l'année pour s'adapter notamment aux rythmes scolaires des enfants des salariés chargés de famille.

Il pourra être prévu soit par le biais d'accords spécifiques en fonction des besoins, soit par application des conventions de branche existantes une variation annuelle de la durée du travail pour toutes les catégories de salariés.

Tout passage d'un temps plein à un temps partiel implique une adaptation de la charge de travail, de la mission, du champ d'activité à ce nouvel horaire.

Article 6.2 – Situation des salariés actuellement à temps choisi au regard de la RTT

Les salariés actuellement à temps choisi dont l'horaire actuel est supérieur au nouvel horaire collectif de référence devront choisir entre les deux possibilités qui leur sont offertes :

- ⇒ opter pour un passage à un temps plein dans le cadre du nouvel horaire collectif de référence,
- ⇒ demander, à réduire leur temps de travail effectif en deçà du nouvel horaire collectif de référence.

Les salariés actuellement à temps choisi, dont l'horaire hebdomadaire individuel est déjà inférieur au nouvel horaire collectif de référence pourront repasser à temps plein, maintenir ou réduire un temps partiel conforme aux dispositions de l'annexe 2, en accord avec leur hiérarchie.

Article 6.3 – Modalités pratiques d'application

Les modalités pratiques pour passer à temps choisi ou revenir à temps plein ainsi que la situation de salariés à temps partiel font l'objet d'une annexe 2 au présent accord.

CHAPITRE VII

TRAITEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 7.1 – Définition et recours aux heures supplémentaires

Le recours aux heures supplémentaires vise à répondre à des variations de l'activité ou à ses aléas, variations de courtes durées et inhabituelles. Le recours aux heures supplémentaires pour de longues durées relève d'une réflexion sur l'organisation du travail ou d'un aménagement de celui-ci.

Les heures supplémentaires sont des heures de travail effectif, accomplies par le salarié sur demande expresse de l'employeur, au-delà de la durée légale de travail effectif hebdomadaire telle que définie par la loi du 13 juin 1998.

Dans la mesure du possible, ces heures supplémentaires seront accomplies par des salariés volontaires. Cependant, à défaut de volontaires, l'entreprise pourra exiger de tout salarié l'accomplissement d'heures supplémentaires, si ces dernières ont été décidées régulièrement par l'entreprise conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Article 7.2 – Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos récupérateur

Les parties signataires, ayant exprimé ci-avant leur volonté de ne pas accroître le temps de travail par le biais des heures supplémentaires, entendent pour répondre à cet objectif donner priorité au repos compensateur par rapport au paiement des heures supplémentaires et majorations afférentes, conformément aux dispositions de l'Accord National de la Métallurgie du 7 mai 1996.

Entérinant des dispositions existantes (par exemple "les heures bouteilles"), elles ont en conséquence souhaité aménager les dispositions de l'article 2 de l'accord du 7 mai 1996 en créant un repos compensateur qualifié ici de repos récupérateur afin de le distinguer du repos compensateur légal.

Toutefois, le paiement des heures supplémentaires pourra toujours se faire pour répondre à des besoins particuliers.

7.2.1 - Attribution du repos récupérateur

Dès la première heure supplémentaire réalisée (y compris la majoration légale correspondante), le salarié se verra attribuer une compensation en repos récupérateur. Les heures supplémentaires ainsi remplacées par le repos récupérateur ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires applicables à l'entreprise.

Le cumul des repos récupérateurs apparaîtra mensuellement sur le bulletin de salaire.

En cas d'organisation du travail dans un cadre annuel, ces dispositions seront adaptées à ce cadre.

7.2.2 - Modalités de prise du repos récupérateur

La prise du repos récupérateur se fera par journée ou ½ journée et sera fixée sur l'initiative du salarié sous réserve de l'autorisation de sa hiérarchie. Si le droit ouvert est inférieur, une prise du reliquat sera possible selon les mêmes modalités.

Il est souhaitable que le salarié formule sa demande suffisamment à l'avance pour des raisons d'organisation.

La hiérarchie pourra refuser et reporter cette prise de repos, si elle estime que les besoins de l'organisation du service ne permettent pas de satisfaire la demande à la date souhaitée.

La prise du repos récupérateur pourra être demandée par la hiérarchie pour permettre d'absorber des baisses d'activités caractérisées de l'entité de rattachement du salarié et dans l'optique d'éviter le recours à du chômage partiel après consultation du Comité d'établissement.

Dans cette hypothèse, le salarié sera systématiquement prévenu dans un délai de 10 jours précédent l'utilisation du repos récupérateur.

En tout état de cause, ce repos récupérateur pourra naturellement être accolé à la prise du repos compensateur légal.

Article 7.3 – Heures supplémentaires effectuées par assimilation

Certaines périodes payées par l'employeur sont prises en compte aujourd'hui pour valoriser les heures supplémentaires sans pour autant entrer dans le décompte du travail effectif.

Il en est ainsi notamment des jours fériés légaux chômés, des ponts ainsi que d'autres absences indemnisées, qui sont comptabilisées pour le paiement de majoration des heures effectuées, par exemple, un jour habituellement non ouvré, sans pour autant que ces heures payées avec majoration soient prises en compte pour la détermination des plafonds, ou l'imputation sur le contingent d'heures supplémentaires et le calcul du repos compensateur.

Ces périodes ouvrant ainsi droit à majoration donneront lieu à paiement et ne pourront être remplacées par un repos récupérateur à moins d'un accord entre le salarié et sa hiérarchie et selon les modalités fixées à l'article 2 du présent Chapitre.

CHAPITRE VIII

FORMATION

L'Entreprise a toujours consacré des ressources importantes à la formation professionnelle considérant qu'il s'agissait d'un investissement tant pour l'entreprise que pour les salariés.

Elle a également démontré sa capacité à adapter professionnellement les salariés, tant au plan individuel que collectif, à l'évolution des besoins, des technologies, des compétences et des métiers, accumulant savoir faire et expérience en ce domaine.

La réduction du temps de travail doit être une opportunité de réfléchir à la réorientation des moyens consacrés à la formation et aux actions qui devraient trouver naturellement leur place dans le plan de formation au regard de celles qui supposeraient un investissement personnel des salariés.

Cette réflexion pourra être utilement reprise à partir des dispositions éventuelles et des cadrages de la seconde loi à intervenir pour accompagner le passage aux « 35 H 00 ».

CHAPITRE IX

INCIDENCES DE LA RTT SUR LES REMUNERATIONS

Les enjeux de la négociation intervenue dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 comportaient nécessairement un arbitrage à faire entre :

- ⇒ le maintien de la compétitivité de l'entreprise d'une part,
- ⇒ la nécessité de gérer l'emploi dans les structures tout en permettant à l'entreprise de conserver une marge de manœuvre d'embauche pour faire face aux besoins de compétences nouvelles ou au renouvellement des générations.
- ⇒ le maintien d'un climat social compatible avec les objectifs de croissance en France.

Les parties signataires sont donc convenues des dispositions ci-après en matière de rémunération :

Article 9.1 – Incidence sur la rémunération mensuelle

Le niveau de la rémunération mensuelle sera maintenu malgré la réduction du temps de travail pour tous les salariés à temps plein qui relevait de l'horaire collectif de référence et qui bénéficieront d'une réduction de leur temps de travail effectif. Toutefois, la rémunération mensuelle, telle que définie à l'article 5 § 5.1 de l'avenant n° 2 du « Système de Rémunération » à la Convention d'Entreprise, sera calculée sur une nouvelle base mensuelle correspondante à la référence de 35,00 heures par semaine, l'écart donnant lieu à un complément différentiel.

Ce complément différentiel aura caractère de salaire cotisé comme tel, mais lié à la RTT. En particulier les augmentations générales porteront également sur ce complément.

Il en sera de même, dans les mêmes conditions, pour les salariés actuellement occupés selon un mode d'organisation de travail spécifique, si l'adaptation négociée de leur durée de travail devait conduire à une réduction du temps de travail pour atteindre les 35,00 heures légales.

Si l'adaptation négociée de leur durée du travail et de leur organisation devait conduire à un abaissement de la durée du travail effective en deçà de 35,00 heures le niveau de compensation de cette réduction du temps de travail supplémentaire fera l'objet de la négociation en prenant en compte les besoins de compétitivité de l'entité concernée, la productivité dégagée par la nouvelle organisation du travail, l'intérêt et les conditions de travail des salariés.

Pour les salariés actuellement occupés selon des horaires collectifs particuliers de 35,00 ou 30,00 heures dont la rémunération était proratisée sur ces bases, leur situation sera négociée, conformément à l'article 4.3, au niveau décentralisé de façon à conserver une équité par rapport à la situation des salariés relevant du nouvel horaire collectif de référence.

Les salariés à temps choisi bénéficieront également de la compensation de la RTT au prorata de leur temps de travail, de façon à ce que leur rémunération de base demeure proportionnelle à celle qu'ils percevraient s'ils étaient occupés à temps plein sur la base de l'horaire collectif de référence après application de la réduction du temps de travail.

Pour les salariés au forfait, les dispositions applicables en matière de forfaits n'ont aucune incidence sur leur rémunération actuelle qui prenait déjà en compte les caractéristiques de leurs fonctions.

Pour les salariés qui seront embauchés après application de la réduction du temps de travail, sur la base du nouvel horaire collectif à temps plein, leur rémunération tiendra compte des compensations intervenues de façon à ne pas créer de rupture dans les politiques salariales.

Article 9.2 – Evolution des rémunérations

Le maintien des rémunérations tel que précisé ci-dessus malgré la réduction du temps de travail, n'est admissible qu'à la condition d'une évolution modérée de celles-ci.

Le plan, pour l'année 1998 avait anticipé l'application de la RTT et s'était traduit par :

- le versement en septembre 1998 d'une prime forfaitaire non récurrente égale à 0,8 % de 12 fois le salaire de base (38,50 h) de septembre 1998,
- le maintien d'un budget « Augmentation Individuelle » égal à 1,5 % de la masse salariale pour assurer les promotions et les évolutions, qui ne donnera pas lieu à complément compte tenu de l'évolution des indices et critères habituellement considérés pour arrêter la politique salariale.

Le plan salarial pour l'année 1999 comprend :

- Augmentations individuelles

Un budget égal à 1,5 % de la masse salariale a été alloué aux augmentations individuelles nécessaires aux promotions et aux évolutions personnelles liées aux performances.

- Augmentations générales

La signature du présent accord permet en 1999, l'attribution d'augmentations générales mesurées mais complétées par une prime liée aux résultats. Cette modération s'appliquera sous la même forme pour l'année 2000. Les augmentations générales reprendront normalement à partir de 2001.

Les montants de la prime et de l'augmentation générale seront déterminés après réunions avec les organisations syndicales.

- Primes de vacances

Une prime de vacances de 1 000 F (pour un salarié à temps plein) a été versée avec la paie de juin, dans les mêmes conditions que les années précédentes.

Article 9.3 – Evolution du système d'Intéressement

L'accord d'Intéressement actuel prend fin avec l'exercice 1999.

L'intéressement doit évoluer pour contribuer à une meilleure reconnaissance du travail et des résultats de chacun.

Un groupe de travail composé de représentants de l'entreprise et des salariés sera créé pour négocier un nouvel accord. L'entreprise confirme ainsi sa volonté de poursuivre sa politique d'association des salariés aux résultats de l'entreprise.

CHAPITRE X

EMPLOI

Le plan d'adaptation de l'emploi lancé à partir de juillet 1996 devait permettre de procéder au redéploiement des fonctions centrales et à l'adaptation de nos coûts de structure tout en conservant une politique dynamique d'embauches tout particulièrement vis-à-vis des jeunes.

Ce plan s'appuyait sur un certain nombre de moyens comme l'offre d'une préretraite progressive permettant de favoriser l'anticipation de la fin de carrière des salariés les plus âgés, au profit de l'intégration dans l'emploi de jeunes redéployés selon les besoins de l'entreprise. Il s'appuyait également sur des structures telles que SCD, SII, SIE permettant d'offrir une souplesse dans l'adéquation besoins/ressources.

Aujourd'hui, il faut intégrer l'évolution du contexte économique et social dans lequel l'entreprise intervient et les enjeux voire les défis qu'elle doit relever, alors que le plan de réduction des coûts de structure initialement envisagé ne se trouve pas encore totalement finalisé et que d'autre part, le reclassement de salariés détachés auprès de la Société MGE-UPS est en cours.

– En matière de coûts structurels

Ces dernières années ont permis de dégager une augmentation de la productivité industrielle importante liée à la conception de nouveaux produits, la simplification des tâches et des organisations et une adaptation plus réactive de celles-ci aux besoins.

Or, ceci s'est avéré beaucoup plus difficile en ce qui concerne les coûts structurels et les activités tertiaires ou administratives même si un certain nombre d'actions ont été engagées.

L'entreprise sera encore plus demain dans l'obligation de relever ce challenge pour améliorer sa compétitivité conditionnant ainsi sa croissance et donc l'emploi, ce qui devrait maintenir l'existence d'un sureffectif de structure au-delà de l'an 2000 tel qu'annoncé au Comité Central d'Entreprise des 7 et 8 avril 1999.

– En matière d'outils industriels français

La DIGE France s'est fixée également des objectifs ambitieux de croissance en 1999 ce que suppose pour elle de faire face à une concurrence accrue tout en renouvelant ses gammes de produit et/ou en développant des activités nouvelles ou d'offres complémentaires à nos clientèles.

Ces objectifs sont conditionnés au maintien d'un outil industriel compétitif en prix de revient.

Il résulte de la combinaison de ces différents facteurs et enjeux, que l'entreprise a besoin de l'apport de compétences nouvelles et doit conserver une politique dynamique d'emplois tout en traitant également les sureffectifs de structure induits par l'amélioration nécessaire de nos coûts structurels.

C'est pourquoi, outre la mise en place de moyens de formation dédiée à l'adaptation- des compétences, l'entreprise a décidé :

- de mettre à l'étude une préretraite Schneider Electric qui pourrait permettre à plus de 450 personnes (dont 300 en structures) de quitter l'entreprise,
- de regrouper SCD, SII, SIE dans un seul service Plate-forme Emploi afin de faciliter des repositionnements internes et externes,
- de reconduire sur 1999 l'accord ARPE,
- de proposer le présent accord relatif à l'ARTT à la signature qui permet à lui seul de préserver ou créer 800 emplois en année pleine d'application de la RTT.

Malgré la situation de l'emploi décrite ci-dessus, l'ensemble de ces moyens permettra sur 3 ans l'embauche de 1500 personnes en CDI.

CHAPITRE XI

CLAUSES ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES

Article 11.1 – Durée et date d'application

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable dès la réalisation des formalités légales de publicité et de dépôt sous les mêmes réserves que celles formulées à l'article 11.5 ci après. Le présent accord, notamment pour ses dispositions relatives à la rémunération, s'inscrit dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs et la durée effective du temps de travail pour les exercices 1998 et 1999.

Article 11.2 – Suivi d'application

Les différents aménagements du temps de travail mis en place dans le cadre du présent accord et négociés au niveau des établissements feront l'objet d'un suivi d'application dans le cadre des comités d'établissements concernés.

Les parties signataires se réuniront au cours de l'année 2000, à la fin de chaque trimestre, en vue d'examiner les diverses organisations mises en place dans les entités de Schneider Electric Industries S.A. dans le cadre de cet accord et ainsi d'en examiner les conditions d'application ainsi que les difficultés éventuelles.

Article 11.3 – Révision - Dénonciation

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée pourra toujours être dénoncé par l'une des parties signataires, sous condition d'un préavis de trois mois, et dans les conditions prévues à l'article L.132-8 du Code du Travail.

Chaque partie signataire peut également demander la révision de l'accord (modifications, aménagements) dans les conditions suivantes :

- La partie demanderesse envoie à l'autre partie un projet de modifications ou d'aménagements de l'accord ou des parties de l'accord dont elle demande la révision.
- Sur convocation de la Direction, toutes les Organisations Syndicales signataires ou non se réunissent pour examiner les modifications ou aménagements proposés.
- Un délai de trois mois est alors ouvert pour la négociation, ce délai pouvant être prolongé si nécessaire.

Conformément aux dispositions de l'article L.132-7 du Code du Travail, seules les parties signataires du présent accord seront habilitées à signer l'accord ou les avenants de modifications.

Ceux-ci entreront en vigueur dans les délais qu'ils définiront sous réserve de l'éventuel exercice du droit d'opposition des Organisations Syndicales non signataires dans les conditions définies par la loi.

Article 11.4 - Substitution et non cumul

Les dispositions de l'accord se substituent au fur et à mesure à l'ensemble des dispositions de même objet ou de même nature quelles que soient leur mode de création ou de mise en place (accords collectifs ou usage), relatives à la durée du travail ou à l'organisation et l'aménagement du temps de travail et préexistantes au sein de l'ex-société MERLIN GERIN ou l'un de ses établissements, de l'ex-société TELEMECANIQUE ou l'un de ses établissements, des sociétés de l'entité Holding SCHNEIDER S.A. Ces dispositions étaient recensées notamment dans l'Avenant n°4 complétant la Convention d'entreprise de SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIES S.A.

Les dispositions du présent accord seraient enfin à valoir sur celles qui pourront résulter des conventions ou accords collectifs, nationaux, régionaux ou locaux.

Article 11.5 – Cessation de l'accord

Le présent accord cessera de produire tout effet de plein droit sans préavis, ni maintien de survie provisoire et éventuellement avantages acquis, dans le cas où les dispositions à intervenir légales ou réglementaires voire conventionnelles remettraient en cause, d'ici le 1er janvier 2000 ou après, les dispositions présentes en matière de temps de travail ou d'organisation de travail et les rendraient caduques.

Les parties signataires se réuniraient alors pour examiner la situation ainsi créée.

HORAIRE VARIABLE

Article 1 - Généralités

L'horaire variable est actuellement appliqué dans la plupart des entités de Schneider Electric Industries S.A. Les modalités d'application sont diverses et adaptées aux situations locales.

Il apparaît souhaitable aujourd'hui et compte tenu des dispositions du présent accord d'assurer la cohérence des pratiques existantes. Le présent règlement a donc pour principal objet de reprendre les dispositions les plus usitées au sein de Schneider Electric Industries S.A.

Dans l'hypothèse où certaines pratiques des règlements d'horaire variable actuellement en place ne seraient pas compatibles avec les présentes dispositions, les adaptations nécessaires seront mises en œuvre conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 2 - Crédit et débit d'heures

Le nombre d'heures de crédit ou de débit pouvant être reportées doit être limité à plus ou moins 3 heures d'une semaine sur l'autre par rapport à l'horaire moyen affiché. Le cumul des reports sur plusieurs semaines ne peut en aucun cas excéder 10 heures.

Article 3 - Cadre cyclique

Un cycle de 4 semaines est institué au cours duquel l'horaire individuel peut varier autour de l'horaire moyen affiché dans les limites énoncées à l'article précédent.

Au cours du cycle, il sera possible de s'absenter une demi-journée au choix à la condition d'effectuer au moins l'horaire moyen affiché sur les 4 semaines et sous réserve de l'autorisation préalable du responsable hiérarchique par bon d'absence signé. Celui-ci pourra refuser cette autorisation si cela s'avère nécessaire pour assurer le service indispensable ou dans le cas de cycle incomplet.

Article 4 - Horaire de travail

L'horaire variable est appliqué sur la base de l'horaire collectif pratiqué.

L'horaire variable est constitué de plages fixes et variables dont les durées sont dorénavant communes et significatives.

Article 5 - Répartition de l'horaire

La répartition de l'horaire sur les jours de chaque semaine pourra être différent d'une semaine à une autre et sera fonction des besoins de l'organisation des unités.

LE TRAVAIL A TEMPS CHOISI

Article 1 – Formalités de demande du salarié

Tout salarié souhaitant organiser son horaire de travail sur la base d'un temps choisi devra en faire la demande écrite auprès de sa hiérarchie, avec copie à son service des Ressources Humaines.

Cette demande devra indiquer :

- la durée du travail souhaitée, sachant que cette durée devra s'inscrire obligatoirement entre 40 % et 90% de l'horaire temps plein et que la réduction d'horaire envisagée devra être réalisée par palier de 10%, ou par palier de demi-journée entière non travaillée ;
- la répartition souhaitée de la durée du travail retenue dans le cadre soit de la semaine, du mois ou de l'année. En cas de répartition sur la semaine, il doit y avoir obligatoirement identité entre le pourcentage exprimant l'horaire à temps choisi par rapport à l'horaire à temps plein, et le pourcentage du nombre de journées ou demi-journée de travail par rapport à une semaine de référence de 5 jours de travail (par exemple un horaire à 80 % d'un temps plein ne pourra être organisé sur moins de 4 jours par semaine) ;
- la durée du passage à temps choisi, étant entendu que ce dernier ne peut se concevoir que sur une durée minimale de 2 années consécutives, mais renouvelable par tacite reconduction.

En tout état de cause, les parties conviennent que, quelle que soit la durée initialement choisie par le salarié, celle-ci pourra faire l'objet d'une révision pouvant aller jusqu'à un retour à temps plein soit sur la demande expresse du salarié dans l'hypothèse d'un changement brutal de sa situation notamment en cas d'invalidité, de décès ou la perte de l'emploi de son conjoint, de son divorce ou du handicap d'un de ses enfants, soit dans le cas de sa mobilité ou de sa mutation.

Article 2 – Examen par la hiérarchie de la demande

Dans la poursuite de la politique de développement du temps choisi qui a toujours été celle de l'entreprise, les parties conviennent que tout hiérarchique s'engage à accepter le passage à temps choisi d'un salarié dans son service d'origine, si ce service comporte moins de 10% de salariés à temps choisi.

L'examen de cette demande se fera dans le délai de 3 mois par la hiérarchie, qui recherchera la possibilité d'accepter tant la durée du travail que la répartition désirées dans le service d'origine du salarié ou dans le même établissement ou à défaut dans un emploi équivalent dans le bassin d'emploi d'origine, et dans ce dernier cas sous réserve de l'accord exprès de l'intéressé.

La réponse sera formalisée par écrit au salarié par sa hiérarchie par le biais, le cas échéant, du projet d'avenant au contrat de travail.

Article 3 – Rédaction d'un avenant au contrat de travail

Cet avenant mentionnera la nouvelle durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail applicable, la répartition des horaires de travail ainsi que les conditions de modification de cette répartition, la rémunération du salarié et un rappel de sa qualification. En cas de modification de l'emploi, ce dernier sera naturellement mentionné sur cet avenant.

La répartition de l'horaire de travail prévue sur tout avenant pourra être modifiée ponctuellement sous réserve de prévenir le salarié au moins 10 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Dans le cas particulier où la nature de l'activité ou le choix du salarié ne permettent pas de préciser les périodes travaillées au cours de l'année et la répartition des horaires de travail, cet avenant devra indiquer les périodes à l'intérieur desquelles le salarié sera susceptible de travailler. Le salarié sera informé de sa date effective de travail au moins 10 jours ouvrés avant celle-ci.

La durée du passage à temps partiel sera mentionnée, en faisant apparaître la possibilité et les conditions de reconduction de cet avenant.

Il indiquera au salarié le nombre maximal d'heures complémentaires qui peuvent lui être demandées. Ce nombre ne pourra excéder le cinquième de la durée du travail prévue au contrat, ni porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de l'horaire collectif de référence.

Il informera également le salarié sur les dispositions en vigueur à la date de signature de l'avenant dans les domaines des droits à congés légaux et conventionnels, son ancienneté, l'incidence du temps choisi dans les domaines de protections sociales, notamment dans les domaines de la retraite et de la prévoyance.

Article 4 – Droits légaux et conventionnels du salarié à temps choisi

Conformément aux dispositions de l'article 3.1.4 du chapitre III de la Convention d'Entreprise de SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIES S.A., les droits à congés légaux et conventionnels seront calculés, en proportion, par rapport à la référence d'entreprise de 5 jours ouvrés par semaine.

En tout état de cause, l'exercice du droit à congés payés légaux et conventionnels ne peut entraîner une absence au travail du salarié à temps choisi, proportionnellement à son horaire, supérieure à celle des salariés à temps plein.

Les ponts et jours fériés, lorsqu'ils n'interviennent pas pendant les journées ou demi-journées de travail prévues dans l'avenant, ne sont ni compensés ni récupérés en temps.

Tout salarié à temps partiel pourra bénéficier des congés pour événements familiaux au moment de l'événement dès lors qu'il sera présent au travail, eu égard à la répartition des journées de travail prévue dans son avenant

La rémunération du salarié à temps choisi doit être, compte tenu de la durée du travail à temps choisi retenue et de l'ancienneté du salarié, proportionnelle à sa rémunération antérieure à temps plein.

Article 5 – Retour du salarié à un emploi temps plein

A l'issue de la période de passage à temps choisi ou en cas de retour anticipé dans les conditions visées à l'article 6.2 du présent accord, le retour du salarié à temps plein à son précédent emploi ou à un emploi équivalent est garanti dans la mesure des postes disponibles, un salarié à temps partiel bénéficiant d'une priorité de traitement dans l'obtention d'un poste à temps plein disponible.

Ce retour à temps plein intervient à l'échéance de la période déterminée ou à chaque échéance de renouvellement successif, à condition que le salarié intéressé ait fait connaître à sa hiérarchie au moins deux mois avant la fin de chaque échéance son désir de ne pas renouveler, pour une nouvelle période équivalente à la durée initiale, son horaire à temps choisi.

Ce délai doit permettre à la hiérarchie de prendre toute disposition soit pour réorganiser le poste lorsque c'est envisageable ou de trouver une autre affectation au salarié concerné.

Ce délai de prévenance n'est pas applicable dans le cas où le retour à temps plein est demandé avant l'échéance normale par le salarié en cas de changement brutal dans sa situation tel que décrit à l'article 6.2 du présent accord ou dans le cadre de sa mobilité ou de sa mutation.

Si le retour au temps plein du salarié doit s'accompagner d'une modification de poste ou du service d'affectation et/ou de sa localisation géographique, en cas d'impossibilité de réintégration dans son précédent emploi, cette modification, et donc le retour à temps plein, se fera avec l'accord du salarié.

Article 6 – Evolution de carrière des salariés à temps choisi

Les parties conviennent que le passage à temps choisi suppose au préalable une réelle adaptation de la charge de travail du salarié et de sa mission pour tenir compte de son nouvel horaire.

En outre, ce passage à temps choisi ne doit, en aucune manière, être source de discrimination dans le domaine de l'évolution professionnelle du salarié.

De même, le fait de travailler à temps choisi ne doit pas faire obstacle à la formation professionnelle continue, les salariés à temps choisi pouvant y prétendre dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps plein.

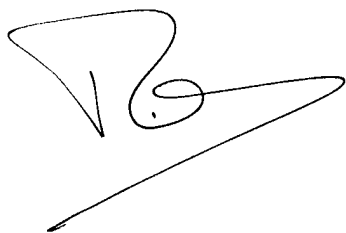
Le présent avenant sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et le Conseil de Prud'homme de Nanterre.

Il comporte 32 pages numérotées de 1 à 32 .

Sa signature est intervenue le 21.12.1999 à Rueil Malmaison entre les représentants de la Direction de Schneider Electric Industries S.A. et les Organisations Syndicales soussignées :

Pour Schneider Electric Industries S.A.

M. Marcel TORRENTS
Directeur Général de la Division France

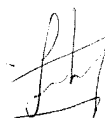


M. Daniel THIÈRE
Direction des Ressources Humaines
Division France

**Pour les Organisations syndicales
représentatives**

CAT

M. GOTHORY D.



M.

CFDT

Mme

M.

CFE-CGC

M. BOBILLON J.C



M.

CFTC

Mme

M.

CGT

M.

M.

FO

M. ARNOUET - Arnouet



M.