ACCORD SUR L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

ACCORD CONCLU ENTRE

La Société THOMSON SEMICONDUCTEURS,

représentée par **Monsieur Denis CHAMPAIN**

D'une part,

et les **Organisations Syndicales Représentatives**

Les dispositions du chapitre 2, Article 2.1, sont devenues caduques ; elles ont été modifiées et intégrées à l'Accord d'Entreprise du 5 décembre 2002 relatif à la gestion annuelle des congés payés.

Seules demeurent applicables, les dispositions suivantes :

- Chapitre 1 – Travail en Continu
  - Articles 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 et 1.6
- Chapitre 3 – Travail de Nuit des Femmes
  - Articles 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 et 3.6
- Chapitre 4 – Dispositions diverses
  - Articles 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 et 4.5.

PREAMBULE

SGS THOMSON MICROELECTRONICS et ses filiales, notamment sa filiale française THOMSON SEMICONDUCTEURS, sont engagées dans la bataille de la compétition internationale pour devenir parmi les premiers fabricants mondiaux de semi-conducteurs.

Dans cette bataille difficile, THOMSON SEMICONDUCTEURS affronte des concurrents internationaux extrêmement performants et doit prendre les moyens nécessaires pour devenir et rester compétitive.

Compte tenu notamment de l'importance des investissements, de l'obsolescence rapide des équipements, de la nécessité de réduire les temps de cycle et de répondre aux demandes des clients dans les délais les plus brefs, il est indispensable que le temps d'utilisation des équipements soit le plus long possible.

Dans ce cadre, il apparaît nécessaire que les équipements puissent en tant que de besoin fonctionner 24 H sur 24 et 7 jours sur 7. Le temps de travail sera organisé en conséquences et permettra le travail continu avec des équipes successives, comportant des effectifs suffisants en nombre et en composition.

Prenant en considération cette organisation du travail et ayant la volonté d'assurer aux femmes le droit à l'emploi et à l'égalité professionnelle, les parties signataires reconnaissent la nécessité de permettre le travail de nuit des femmes, malgré les inconvénients que ce type de travail peut engendrer tant pour les hommes que pour les femmes.

En application de l'accord du 17 juillet 1986 sur l'aménagement du temps de travail dans la métallurgie et de la loi du 19 juin 1987 relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail, le présent accord permet la mise en œuvre du travail en continu et du travail de nuit des femmes selon les modalités suivantes :

CHAPITRE 1 - TRAVAIL EN CONTINU

ARTICLE 1.1

Pour les raisons indiquées dans le préambule, le travail en continu pourra être mis en place dans les établissements industriels de THOMSON SEMICONDUCTEURS après négociation avec les organisations syndicales représentatives des centres concernés, information et consultation des comités d'établissement concernés.

Dans chaque établissement et tout en tenant compte des spécificités locales, les modalités retenues devront respecter les dispositions suivantes :

ARTICLE 1.2

La mise en place ou le développement du travail en continu est un des moyens d'assurer le maintien de l'emploi. Aussi les emplois ouverts en continu seront-ils offerts en priorité aux salariés de l'établissement. En tant que besoin, une formation complémentaire sera organisée.

ARTICLE 1.3

Compte tenu des spécificités de chaque établissement, il apparaît difficile de mettre en place un système unique d'organisation du travail. Cependant les parties signataires considèrent que l'organisation du travail en équipes tournantes sur tous les postes (matin, après-midi, nuit) présente pour les salariés concernés de nombreuses contraintes : aussi, sauf dans le cas d'un accord d'établissement, ce type d'organisation ne sera pas mis en place ou maintenu ; de plus dans le cas d'une répartition de la journée de travail sur trois postes, le poste de nuit sera fixe.

ARTICLE 1.4

La possibilité de muter un salarié d'une équipe à une autre est indispensable pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise ; la mutation à l'initiative de la Direction doit donc être organisée (délai de prévenance, conséquences sur la rémunération globale avec mise en place éventuelle d'un système en biseau, conséquences sur le calcul des congés payés etc…).

En tout état de cause, saufs cas exceptionnels ou urgence, la mutation d'un salarié d'une équipe à une autre ne pourra se faire qu'en respectant un délai minimum de prévenance de deux semaines calendaires.

Si la mutation entraîne une modification essentielle du contrat de travail du salarié concerné, la rupture éventuelle du contrat sera à la charge de l'entreprise.

ARTICLE 1.5

Le temps de travail effectif hebdomadaire ne devra pas dépasser 35 heures en moyenne sur l'année civile.

En application de l'accord national du 17 juillet 1986, la date limite laissée à l'appréciation des signataires, à partir de laquelle le temps de travail effectif ne pourra pas dépasser 33 H 36 mn soit 33 H 60 centièmes en moyenne par semaine, est fixée au 31 décembre 1988.

ARTICLE 1.6

Le calcul du temps de travail effectif moyen de 35 H ou 33 H 36 mn, s'effectue sur la base des semaines travaillées en continu. Pour ce calcul ne sont déduits que les congés payés annuels (cinq semaines ou cinq semaines plus un jour pour les salariés ayant au 1er juin de l'année en cours une ancienneté au moins égale à 5 mois).

CHAPITRE 2 - CONGES PAYES

ARTICLE 2.1

Les congés payés s'acquièrent conformément à la loi pendant la période de référence qui va du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

Pour tenir compte de l'organisation particulière du travail dans les établissements de l'entreprise et notamment du travail en continu (temps de travail éventuellement différent d'une équipe à une autre ; pour une même équipe, durée inégale des postes de travail ...) les congés payés acquis seront calculés en heures ouvrées, selon des modalités déterminées dans chaque établissement et assurant des garanties équivalentes au calcul par jours ouvrables. A titre d'exemple, pour une semaine de travail et, sur la base d'un temps de présence payé de 36 H, on acquiert 3 H 60 de droit à congé (5,2 x 36/52).

Sauf dans les établissements ayant déjà mis en place ce mode de calcul, les dispositions du présent article s'appliqueront au plus tard le 1.01.88.

Ce chapitre relatif au calcul des congés payés est modifié par l'accord d'entreprise du 5 décembre 2002 relatif à la gestion annuelle des congés payés.

CHAPITRE 3 - TRAVAIL DE NUIT DES FEMMES

ARTICLE 3.1

Compte tenu de la nécessité de faire fonctionner les équipes de jour comme de nuit, le travail des femmes sera possible sur tous les postes de travail et donc également sur les postes de travail qui s'effectuent en tout ou partie de nuit.

ARTICLE 3.2

La participation d'hommes et de femmes entre les différentes équipes sera recherchée.

ARTICLE 3.3

Les emplois de nuit disponibles seront pourvus par des hommes ou des femmes. En ce qui concerne les femmes, il sera fait appel à celles qui sont volontaires, le volontariat étant constaté par écrit.

Afin de laisser aux femmes volontaires une période d'expérimentation, les modalités retenues dans chaque établissement laisseront la possibilité d'être volontaire pour une première période à durée déterminée dont la durée ne sera pas inférieure à 6 mois.

Cependant, même à l'intérieur de cette période à durée déterminée, le retour sur un poste de jour sera possible à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la salariée si des postes sont disponibles et en respectant les dispositions du chapitre 4 du présent accord.

La salariée qui à l'issue ou à l'intérieur de la période d'expérimentation cesse le travail de nuit retrouvera le même type d'emploi et, sauf cas exceptionnel, son horaire antérieur.

En cas de nécessité, un accord d'établissement pourra déroger aux dispositions du présent article.

ARTICLE 3.4

Les salariées en état de grossesse, seront sur leur demande et après présentation d'un certificat médical l'exigeant, réintégrées dans une équipe de jour sous un délai normal de 15 jours et maximum 30 jours, pendant la durée de leur grossesse.

ARTICLE 3.5

Les femmes reprenant leur travail après un congé de maternité seront également sur leur demande, réintégrées en priorité dans une équipe de jour au moins jusqu'à ce que leur enfant ait atteint l'âge de trois ans.

ARTICLE 3.6

Après trois ans de travail de nuit, la situation des femmes volontaires sera revue. Pour celles qui le demandent, il y aura priorité de retour dans une équipe de jour.

CHAPITRE 4 - DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 4.1

Les modalités d'application du présent accord feront dans chaque établissement concerné l'objet de négociations avec les organisations syndicales.

ARTICLE 4.2

Le présent accord ne fait pas obstacle à l'application, au maintien ou à la signature ultérieure d'accords sur les mêmes sujets dans les différents établissements de l'entreprise, et notamment sur le travail de nuit des femmes. Sauf dans les cas où une dérogation est prévue par le présent texte, ces accords devront comporter des dispositions au moins aussi favorables.

ARTICLE 4.3

La seconde phrase de l'article 3 s'appliquera au plus tard deux mois après la signature du présent accord.

ARTICLE 4.4

Cet accord est conclu pour une période d'un an à compter de sa signature. Il pourra être révisé avant la fin de cette période par accord entre toutes les parties signataires. A l'issue de cette période, sauf disposition contraire, il sera renouvelé par tacite reconduction.

ARTICLE 4.5

Le présent accord sera déposé auprès du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de PARIS et auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de PARIS.

A Paris, le 19 Novembre 1987

La Société **THOMSON SEMICONDUCTEURS**

représentée par **D. CHAMPAIN**

D. CHAMPAIN

Pour **les Organisations Syndicales Représentatives**

CFDT	Jean BARRET
CFTC	
CFE-CGC	Yves JERONNE
CGT	Jean-Pierre SALLEE
CGT-FO	Christian ROSKOSZ

ACCORD-CADRE D'ENTREPRISE D'AMENAGEMENT, D'ORGANISATION ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

ACCORD CONCLU ENTRE

La Société STMicroelectronics S.A.,
Siège social : 7 avenue Gallieni - 94250 GENTILLY Cedex

N° SIREN	:	341 459 386
Code APE	:	321 B
Effectif de l'entreprise	:	7 410 (effectifs inscrits au 31/12/1999)

Représentée par **Jean-Marc PETIT**
Directeur des Ressources Humaines France

D'une part,

Et les **Organisations Syndicales Représentatives**

D'autre part,

SOMMAIRE

PREAMBULE

TITRE 1 - PERIMETRE DE L'ACCORD CADRE

TITRE 2 - ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET POLITIQUE D'EMPLOI

TITRE 3 - MODALITES DE GESTION DE L'AMENAGEMENT, L'ORGANISATION ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1 - PRINCIPE
3.2 - DISPOSITIONS GENERALES
3.3 - MODALITES D'ACCOMPAGENEMENT DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (R.T.T) : LE COMPTE EPARGNE TEMPS (CET) ET LE COMPTE EPARGNE RETRAITE TEMPS (CERT)
3.3.1 - LE COMPTE EPARGNE TEMPS
3.3.2 - LE COMPTE EPARGNE RETRAITE TEMPS

TITRE 4 - ATAM : MODALITES D'APPLICATION DE L' A.O.R.T.T.

4.1 - PERSONNEL ATAM EN HORAIRE JOURNEE (BASE 38.50 HEURES)
4.1.1 - DUREE DU TRAVAIL : PRINCIPE D'UN HORAIRE ANNUEL MOYEN A 37.50 HEURES
4.1.2 - HORAIRE VARIABLE
4.1.3 - INCIDENCE SUR LA REMUNERATION
4.1.4 - REGIME DES HEURES SUPPLEMENTAIRES
4.1.5 - MODALITES DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL
4.2 - PERSONNEL ATAM POSTE
4.2.1 - DUREE DU TRAVAIL: ATTRIBUTION DE JOURS DE RTT
4.2.2 - INCIDENCE SUR LA REMUNERATION
4.2.3 - REGIME DES HEURES SUPPLEMENTAIRES
4.3 - DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX ASSIMILES CADRES (V2 V3)

TITRE 5 - INGENIEURS ET CADRES : MODALITES D'APPLICATION DE L'AMENAGEMENT, L'ORGANISATION ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

5.1 - PRINCIPE DE LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES : LA CHARTE DE GESTION
5.2 - DEFINITION DES CATEGORIES DE CADRES
5.2.1 - LES CADRES DIRIGEANTS
5.2.2 - LES INGENIEURS ET CADRES EN HORAIRE POSTE
5.2.3 - INGENIEURS ET CADRES FORFAITAIRES

TITRE 6 - OPERATEURS

6.1 - OPERATEURS POSTES : MODALITES DE L'A.O.R.T.T

6.1.1 - PRINCIPE D'EQUITE

6.1.2 - REGIMES DES HEURES COMPLEMENTAIRES ET SUPPLEMENTAIRES

6.1.3 - INCIDENCE SUR LA REMUNERATION

6.2 - OPERATEURS EN HORAIRE JOURNEE

6.2.1 - DUREE DU TRAVAIL : PRINCIPE D'UN HORAIRE ANNUEL MOYEN A 37.50 HEURES

6.2.2 - HORAIRE VARIABLE

6.2.3 - INCIDENCE SUR LA REMUNERATION

6.2.4 - REGIME DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

6.2.5 - MODALITES DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

TITRE 7 - TEMPS PARTIELS ET PRP

TITRE 8 - COMMISSION DE SUIVI

TITRE 9 - DATE D'ENTREE EN VIGUEUR, DUREE ET MODALITES DE REVISION DE L'ACCORD

TITRE 10 - DEPOT DE L'ACCORD

PREAMBULE

Dans le souci permanent de préserver sa compétitivité et ses emplois qu'ils soient dans le domaine de la production, de la recherche et développement, ou de tout autre secteur, ST France s'inscrit dans une démarche d'aménagement, d'organisation et de réduction du temps de travail spécifique à ses enjeux actuels et à venir :

- Faire face à la croissance présente et à venir de ST France dans son secteur d'activité hautement concurrentiel dans les 3 années à venir (+30% en 2000),

- Continuer à rester parmi les Sociétés les plus avancées en Europe dans le développement des nouvelles technologies,

- Préparer son avenir au travers du démarrage de ses nouvelles unités de production et de recherche et développement et ainsi garantir la création de nouveaux emplois et la préservation des emplois existants dans une perspective à long terme,

- Maintenir la politique de recrutement actuelle dans l'ensemble des catégories de façon à répondre aux enjeux opérationnels, tout en assurant le transfert permanent des savoir-faire et ainsi confirmer sa position dominante en matière de créations d'emplois directs et indirects sur le marché national,

- Assurer une structure et une organisation capable d'intégrer des programmes de recherche et développement avancés en coopération avec ses partenaires et clients stratégiques et renforcer dans cette optique les modes de fonctionnement en équipes Projets et Centres de Compétences,

- Conserver et renforcer l'autonomie actuelle des ingénieurs & cadres requise du fait de la nature même de la complexité de leurs activités,

- Rester attractif dans les missions et organisation du travail pour attirer et fidéliser des compétences clés sur un marché du travail de plus en plus tendu,

- Prendre en compte les aspirations légitimes de tous les salariés, de concilier vie professionnelle et vie personnelle sans remettre en cause les ambitions de la Société ST France et sa politique de rémunération.

La direction fait valoir la difficulté à réduire actuellement le temps de travail sans remettre en cause fondamentalement les ambitions de la société et la politique de rémunération.

Les partenaires souhaitent cependant que la Société ST s'inscrive dans une démarche volontariste de réduction effective de la durée du temps de travail à l'instar des autres acteurs économiques sans pour autant que cette réduction soit préjudiciable aux résultats économiques.

Les dispositions ci-après constituent un accord cadre, auquel tous les établissements de STMicroelectronics auront à se référer pour, le cas échéant, les adapter, les compléter en fonction de leurs particularités et de leurs contraintes spécifiques.

TITRE 1 - PERIMETRE DE L'ACCORD CADRE

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel en contrat à durée indéterminée et à durée déterminée, ainsi qu'aux salariés à temps partiel et en P.R.P (Préretraite progressive). Ceci ne fait pas obstacle à ce que certaines dispositions de l'accord cadre et des accords d'établissements soient réservées à une ou plusieurs catégories de salariés.

Toutefois, les dispositions du présent accord cadre ne s'appliquent pas aux salariés expatriés, ou détachés à l'étranger pendant la durée de leur mission.

Le présent accord cadre définit des principes, des règles et des modalités d'application communs qui assurent des garanties collectives pour l'ensemble des salariés des établissements.

TITRE 2 - ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET POLITIQUE D'EMPLOI

La Direction rappelle que la Réduction du Temps de Travail (R.T.T.), qui constitue sur le long terme une tendance lourde pour l'économie de l'entreprise, ne saurait s'accompagner par une politique de l'emploi dynamique et soutenue que pour autant que la compétitivité de l'entreprise soit à tout le moins maintenue et si possible améliorée. C'est dans ce cadre que la Direction s'engage à réaliser des embauches.

En ce qui concerne les embauches compensatrices, il est difficile de distinguer la part des embauches qui seront dues à la réduction du temps de travail de celles qui seront dues à la croissance de la société. Cependant, pour la catégorie des ATAM, les partenaires conviennent que la tendance déjà amorcée en 1999 sera maintenue.

Par ailleurs, pour le personnel direct, les embauches compensatrices se feront de façon quasi automatiques, tout en maintenant les améliorations habituelles de productivité.

En ce qui concerne le personnel opérateur, la Direction rappelle que pour faire face aux variations parfois brutales du marché qui pourraient conduire à des réajustements quantitatifs, il est nécessaire de maintenir un volume minimum de CDD ; cependant, la Direction s'engage à limiter la période de CDD à 12 mois.

TITRE 3 - MODALITES DE GESTION DE L'AMENAGEMENT, L'ORGANISATION ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1 - PRINCIPE

Les parties signataires considèrent que la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail se fera essentiellement par l'attribution de jours de repos.

3.2 - DISPOSITIONS GENERALES

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi AUBRY du 19 janvier 2000 et de l'application de l'avenant du 29 janvier 2000 à l'accord national du 28 juillet 1998, sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

3.3 - MODALITES D'ACCOMPAGENEMENT DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (R.T.T) : LE COMPTE EPARGNE TEMPS (CET) ET LE COMPTE EPARGNE RETRAITE TEMPS (CERT)

3.3.1 - LE COMPTE EPARGNE TEMPS

Les parties signataires conviennent, dans le cadre d'une gestion individuelle du temps de travail, de mettre à la disposition des salariés, toutes catégories confondues, un outil de capitalisation des jours de travail, dont l'objet est de financer des congés pour des motifs divers.

Un seul Compte Epargne Temps accueillera des jours ou des sommes transformées en temps.

Chaque salarié pourra cumuler des jours acquis dans le cadre d'un Compte Epargne Temps géré par un organisme extérieur.

L'ouverture du Compte Epargne Temps résulte d'une démarche strictement volontaire du salarié qui :

- s'inscrit dans le cadre d'une gestion personnelle des droits à congés,
- permet la réalisation de projets individuels ou d'intérêt commun à l'entreprise et aux salariés.

Les droits inscrits au Compte Epargne Temps sont exprimés dans une unité de compte temps.

Ces dispositions annulent et remplacent les mesures du précédent accord relatif au Compte Epargne Temps du 30 janvier 1997 et de l'avenant n° 1 du 1er janvier 1998.

3.3.1.1 - Bénéficiaires du Compte Epargne Temps

Tout salarié a la faculté d'ouvrir un Compte Epargne Temps, dès lors qu'il est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et sous réserve de justifier d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour apprécier l'ancienneté, il sera tenu compte, non seulement de la présence effective dans l'entreprise, mais également des périodes de suspension du contrat de travail que la loi assimile à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté.

3.3.1.2 - Alimentation du Compte Epargne Temps

Le Compte Epargne Temps peut être alimenté par l'affectation de :

- l'épargne des congés payés légaux annuels (5 semaines) et/ou conventionnels (jours d'ancienneté) non pris dans la limite de 5 jours par an,
- l'épargne de tout ou partie des jours de repos issus de la RTT dans la limite de 6 jours par an,
- la bonification pour heures supplémentaires (entre 35.00 et 37.50 heures) - pour le personnel non cadres,
- la conversion de tout ou partie des primes liées à la RTT,
- l'affectation de tout ou partie de la prime d'intéressement,
- l'affectation de la prime annuelle des non cadres et d'une fraction de la rémunération annuelle des cadres égales au 1/12e,
- l'affectation de l'allocation de départ en retraite,
- l'affectation de la prime de passage à mi-temps pour le personnel en Préretraite Progressive.

En tout état de cause, le total des jours épargnés dans le Compte Epargne Temps est limité à 12 jours ouvrés par an, sauf pour les salariés âgés de plus de 50 ans qui s'inscrivent dans le cadre d'un congé de fin de carrière, pour lesquels s'applique la limite de 22 jours prévue à l'article 2, 3e paragraphe de la loi Aubry.

3.3.1.3 - Modalités de versement dans le Compte Epargne Temps

- **L'épargne d'une fraction des congés payés légaux et/ou conventionnels**
  Tout salarié peut décider d'affecter au C.E.T. une fraction de ses congés légaux et/ou conventionnels non pris dans la limite de 5 jours par an. La demande d'affectation doit être faite en fin de période de prise de congés légaux.

- **L'épargne de tout ou partie des jours de repos issus de la R.T.T.**
  Tout salarié peut décider d'affecter au C.E.T. tout ou partie des jours de repos issus de la R.T.T., dans la limite de 6 jours ouvrés par an. La demande d'affectation doit être faite en fin d'année, soit avant le 31 décembre de l'année.

- **La bonification pour heures supplémentaires (entre 35.00 et 37.50 heures) - pour le personnel concerné**
  Tout salarié peut décider d'affecter au C.E.T. la bonification pour heures supplémentaires. Dans ce cas, la demande doit être adressée à la DRH dans le mois qui précède le semestre. Cette demande vaut pour tout le semestre.
  A défaut, la bonification des heures supplémentaires donnera lieu à un paiement majoré.

- **La conversion de tout ou partie des primes liées à la RTT**
  Tout salarié peut décider d'affecter au C.E.T. tout ou partie de la prime liée à la R.T.T. Dans ce cas :

  - pour le personnel non cadre et cadres postés : la demande doit être adressée à la DRH dans le mois qui précède le semestre. A défaut, la prime de R.T.T. donnera lieu à un paiement mensuel.
  - pour le personnel cadre jusqu'au JG 15 inclus : la demande doit être adressée à la DRH avant le début de chaque semestre.
  - pour le personnel cadre à partir du JG 16 (hors cadres dirigeants) : la demande doit être adressée à la DRH dans le mois du versement.

- **L'affectation de tout ou partie de la prime d'intéressement**
  Tout salarié peut décider d'affecter au C.E.T. tout ou partie des primes issues de l'intéressement. Dans cette hypothèse, le salarié adresse à la DRH un bulletin d'affectation dans un délai maximum de 15 jours, à compter de la date à laquelle elle lui a été signifiée.

- **L'affectation de la prime annuelle des non cadres et d'une fraction de la rémunération annuelle des cadres égale au 1/12e**
  - Pour le personnel non cadre : tout salarié peut décider d'affecter au C.E.T. tout ou partie de sa prime annuelle. La décision de cette affectation doit être prise avant la fin du mois d'avril pour la partie de la prime annuelle versée en mai et avant la fin du mois d'octobre pour l'autre partie versée en novembre.
  - Pour le personnel cadre : tout salarié cadre peut décider d'affecter au C.E.T. tout ou partie de sa prime annuelle (qui est intégrée dans le salaire) sous la forme d'une fraction de sa rémunération annuelle brute égale au maximum au 1/12e. Ces sommes peuvent, en fonction du choix du salarié, faire l'objet de prélèvements trimestriels ou semestriels.

- **L'affectation de l'allocation de départ en retraite**
  A titre exceptionnel et uniquement pour les salariés désireux d'utiliser le C.E.T. à des fins de cessation anticipée d'activité, le compte peut être alimenté par le versement anticipé de tout ou partie de l'indemnité de départ à la retraite que le salarié devrait percevoir au moment de son départ.

- **L'affectation de la prime de passage à mi-temps pour le personnel en Préretraite Progressive**
  A titre exceptionnel et uniquement pour les salariés désireux d'utiliser le C.E.T. à des fins de cessation anticipée d'activité, le compte peut être alimenté par le versement anticipé de tout ou partie de la prime de passage à mi-temps que le salarié perçoit au moment de son adhésion à la convention de Préretraite Progressive.

3.3.1.4 - Utilisation du Compte Epargne Temps

Le Compte Epargne Temps peut servir à rémunérer plusieurs types de congés :

- **Congé pour "Projet Personnel"**
  Le Compte Epargne Temps peut être utilisé à la demande du salarié, afin de permettre l'indemnisation de congés d'une durée minimale de 6 mois concernant notamment les congés sans solde légaux, tels que :

  - le congé parental d'éducation,
  - le congé sabbatique,
  - le congé pour création d'entreprise.

  Pour ces trois types de congés, sont appliquées les règles prévues aux articles L 122- 28 - 1, L 122 - 32 - 12 et L 122 - 32 - 17 du Code du travail. Il s'agit de congés à temps ininterrompu.

Chaque salarié peut également opter en faveur d'un congé dit "pour convenance personnelle" d'une durée minimale de 5 jours équivalent à une semaine calendaire.

Ces congés pour convenance personnelle peuvent être pris, même si les congés payés ne sont pas soldés ; ils peuvent également être accolés au congé légal principal.

- **Congé de fin de carrière**
  Le Compte Epargne Temps peut également servir à prendre une retraite "par anticipation" ou "congé de fin de carrière" d'une durée déterminée en fonction du nombre de jours capitalisés.

  Le congé est pris par le titulaire dans son intégralité dans les mois qui précèdent son départ ou sa mise à la retraite.

  Ce congé de type particulier doit être utilisé exclusivement pour des congés ininterrompus. Il peut, dans une première période, être utilisé par fractions de semaines de manière à assurer une cessation progressive d'activité et devenir à temps complet durant toute la période restant à courir jusqu'au départ en retraite.

  Ce congé de fin de carrière exclut, pendant sa durée, l'exercice d'une activité professionnelle par le salarié.

- **Congé de formation**
  Ces absences pour formation s'inscrivent dans une démarche volontaire d'accroissement des compétences qui ne relèvent pas du champ direct d'activité de l'intéressé et n'est pas pris en compte dans le cadre du plan de formation annuel. Ces formations doivent permettre aux intéressés d'étendre leur domaine de compétences pour garantir leur employabilité sur du long terme.

  Ce congé pourra faire l'objet, au cas par cas, d'un abondement de l'entreprise, selon les critères suivants :

  - liens du projet de la formation avec les métiers de l'entreprise,
  - durée de la formation,
  - exigence des dispositions matérielles de la formation (passage d'examen, etc.),
  - niveau de participation personnelle du salarié en terme de temps, de financement, etc.

3.3.1.5 - Délai d'utilisation du Compte Epargne Temps

Les congés capitalisés sont pris avant l'expiration d'une période maximale de cinq ans. Cette période de cinq ans commence à partir du moment où au moins deux mois de congés sont acquis.

Ce délai peut exceptionnellement être porté à 10 ans, à condition :

- d'avoir des enfants âgés de moins de 16 ans à l'expiration de ce délai,
- ou d'avoir un de ses parents dépendant ou âgé de plus de 75 ans.

Ces délais n'existent pas si le Compte Epargne Temps est utilisé par un salarié de plus de 50 ans et pour financer une cessation progressive ou totale d'activité.

3.3.1.6 - Demande d'utilisation des droits à congés capitalisés

Comme en matière de congés payés, la prise des journées capitalisées est subordonnée à l'accord de la hiérarchie.

- **Délai de prévenance pour la prise d'un congé de moins de 6 mois**
  Le salarié doit informer sa hiérarchie dans un délai raisonnable suivant les règles générales relatives à la prise de congés payés.

  La demande de congé doit être formulée par écrit à la Direction des Ressources Humaines, contre décharge.

- **Délai de prévenance pour des congés d'au moins six mois**
  Le salarié qui entend user de son droit à congés rémunérés dans le cadre des congés spécifiques (congé sabbatique, pour création d'entreprise, congé parental d'éducation) pour une période de 6 mois au moins doit observer un préavis (délai de prévenance) qui varie en fonction du type de congé souhaité et conformément aux dispositions prévues par la loi :

  - deux mois avant la date effective de départ pour un congé parental d'éducation,
  - trois mois avant la date effective de départ pour un congé de création d'entreprise et congé sabbatique.

  La demande de congé doit être formulée par écrit à la Direction des Ressources Humaines par lettre Recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre.

  La réponse de l'employeur doit parvenir au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande. Dans certains cas, l'absence du salarié peut être préjudiciable au bon fonctionnement de son service et conduire à une décision de refus de l'employeur, sauf pour le congé parental d'éducation.

Le salarié dont la demande a fait l'objet d'un refus, peut de nouveau solliciter une demande de congés, au maximum six mois après la décision dûment motivée de l'employeur.

- **Délai de prévenance avant la prise d'un congé de fin de carrière**
  La demande de départ en congé de fin de carrière se fait par écrit auprès de la Direction des Ressources Humaines, contre décharge, au moins 6 mois avant la date de départ envisagée. Un avenant est conclu par écrit fixant les modalités de la rémunération.

  Dans l'hypothèse où ce congé serait pris dans les mois qui précèdent l'adhésion à une Préretraite Progressive, des circonstances exceptionnelles liées au bon fonctionnement du service pourraient justifier un refus. Dans ce cas, une nouvelle demande pourra être présentée dans les six mois maximum suivant la décision motivée de l'employeur et celle-ci ne pourra faire l'objet d'aucun refus.

3.3.1.7 - Statut du salarié pendant le congé

- **Indemnisation du salarié**
  Lors de la prise du congé capitalisé, le salarié bénéficie de la rémunération correspondant à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, comme en matière de congés payés.

  La rémunération du congé s'effectue mensuellement et donne lieu à l'établissement d'un bulletin de salaire. Les sommes versées lors de l'utilisation du Compte Epargne Temps ont un caractère de salaire et supportent les charges salariales, patronales et l'impôt sur le revenu.

  Le nombre de jours capitalisé est multiplié par le taux de salaire journalier calculé sur la base du salaire de l'intéressé au moment de la prise des congés.

  Ce taux de salaire journalier est déterminé à partir de tous les éléments contractuels de la rémunération. Le salaire servant de calcul est éventuellement proratisé, si le congé est d'une durée supérieure à la durée d'indemnisation possible par le Compte Epargne Temps.

  En effet, le congé pris par le salarié peut n'être rémunéré que partiellement, lorsque le niveau de jours épargnés est inférieur à la durée du congé demandé.

  Le Compte Epargne Temps est débité d'un jour pour chaque jour ouvré d'absence.

- **Statut du salarié en congé**
  L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé est assimilée à du travail effectif pour le calcul de l'ensemble des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

  Durant le congé, le statut du salarié demeure inchangé :

  - le salarié reste aux effectifs,
  - la période de congé indemnisé est considérée comme temps de travail au regard de la participation et de l'intéressement,
  - la période de congé indemnisé est prise en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés, ainsi que de la prime annuelle,
  - la maladie pendant le congé n'a pas d'incidence sur le terme de celui-ci.

- **Droit à réintégration au terme du congé**
  A l'issue du congé, le salarié est réintégré dans le poste qu'il occupait lors de son départ en congé avec le même coefficient. A défaut, il lui sera proposé une affectation similaire assortie d'une rémunération au moins équivalente et d'un coefficient identique sur le même site.

3.3.1.8 - Absence d'utilisation ou renonciation des droits à congés

- **Clôture anticipée**
  Le Compte Epargne Temps pourra être clos et donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice, dès la survenance de l'un des événements suivants :

  - mariage du salarié,
  - naissance ou adoption d'un enfant,
  - divorce, si garde d'un enfant au moins,
  - invalidité du salarié ou de son conjoint,
  - acquisition de la résidence principale ou agrandissement de la surface habitable avec permis de construire,
  - Situation de surendettement légal ou éventuellement reconnue par l'assistante sociale.

  Les justificatifs appropriés devront être fournis à la Direction des Ressources Humaines à l'appui de chacun de ces événements.

- **Rupture du contrat de travail**
  La faculté de renonciation est automatique lorsqu'elle s'inscrit dans le cadre d'une rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit (démission, licenciement, décès….) autre qu'un départ en retraite.

Dans ce cas, l'intéressé ou son ayant-droit a droit au versement d'une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du Compte Epargne Temps à la date de la rupture. Elle est calculée sur la base du taux journalier en vigueur au moment de la liquidation du compte.

Cette indemnité a le caractère d'élément de salaire et est donc soumise aux cotisations sociales dans les conditions de droit commun. Elle est versée en une seule fois avec le solde de tout compte.

3.3.1.9 - Abondement de l'entreprise

STMicroelectronics abondera les congés de fin de carrière au taux uniforme de 15 %.

STMicroelectronics abondera les congés sans solde légaux d'au moins 6 mois à un taux uniforme de 5%.

En ce qui concerne les congés formation : cf. 3-3-1-4.

Cet abondement n'est pas un abondement à la "source", il ne sera versé qu'au moment de la prise du congé. Par conséquent, en cas de clôture du compte épargne temps, l'abondement ne s'appliquera pas.

3.3.1.10 - Transfert des droits en cas de mutation - suspension des droits en cas d'expatriation

- **Mutation inter-Sites**
  En cas de mutation du salarié d'un établissement à un autre, le Compte Epargne Temps est transféré vers l'établissement d'accueil.

- **Expatriation**
  En cas d'expatriation dans une des filiales de STMicroelectronics, l'épargne temps de l'intéressé est "gelée" jusqu'à son retour.

3.3.1.11 - Information des salariés

Chaque salarié sera tenu informé de la situation de son Compte Epargne Temps dans le cadre d'un relevé individuel de situation envoyé par l'organisme gestionnaire. Cet état est communiqué après chaque versement au compte individuel.

3.3.1.12 - Information des représentants du personnel et suivi de l'application de l'accord

Les modalités d'application du Compte Epargne Temps feront l'objet de précisions complémentaires dans le cadre d'une discussion avec les signataires du présent accord.

Le Comité Central d'Entreprise est informé de la mise en place du dispositif de Compte Epargne Temps. Une fois par an, un bilan sera présenté sur le fonctionnement du Compte Epargne Temps.

Les comités d'établissements reçoivent une information annuelle sur le fonctionnement du Compte Epargne Temps.

3.3.2 - LE COMPTE EPARGNE RETRAITE TEMPS

Le principe d'un Compte Epargne Retraite Temps est retenu sur la base d'un régime facultatif. Il doit permettre aux salariés d'améliorer leur retraite en épargnant différents types de congés (jours d'ancienneté, jours de fractionnement, etc.).

La société abondera de 25% les jours placés par le salarié dans le CERT. Cet abondement s'appliquera sur 4 jours épargnés par an au maximum.
Les modalités d'application du Compte Epargne Retraite Temps feront l'objet de précisions complémentaires avant son entrée en vigueur dans le cadre d'une discussion avec les signataires du présent accord.

TITRE 4 - ATAM : MODALITES D'APPLICATION DE L' A.O.R.T.T.

4.1 - PERSONNEL ATAM EN HORAIRE JOURNEE (BASE 38.50 HEURES)

4.1.1 - DUREE DU TRAVAIL : PRINCIPE D'UN HORAIRE ANNUEL MOYEN A 37.50 HEURES

Tous les salariés ATAM (jusqu'au coefficient 395) bénéficient de 6 jours ouvrés par an de réduction du temps de travail, soit l'équivalent d'une heure par semaine en moyenne, auxquels s'ajoute le bénéfice du Compte Epargne Temps.

Pour ces salariés, l'horaire annuel moyen est de 37.50 heures et l'horaire hebdomadaire de référence reste à 38.50 heures.

Ces jours sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Ces congés pourront être pris à l'initiative du salarié par journées ou demi-journées, après information de la hiérarchie sous réserve du respect d'un délai de prévenance minimum.

Ils pourront être cumulés avec tous types de congés.

L'organisation du temps et des jours de travail doit être spécifiée par accord local ; cependant, le système d'horaires variables est retenu dans le cadre d'une régulation mensuelle. L'ensemble des modalités d'application de l'horaire variable pourront être définies au niveau de chaque site.

Cet horaire variable s'inscrit dans le respect des dispositions relatives aux durées maximales journalières (10 heures) et hebdomadaires (44 heures).

4.1.2 - HORAIRE VARIABLE

4.1.2.1 - Dispositions légales

Conformément à l'article L 212-4-1 du Code du travail, l'organisation du temps de travail effectif s'effectue dans le cadre de l'horaire variable individualisé.

La pratique de l'horaire variable individualisé permet de faire varier l'horaire de travail effectif d'une semaine à l'autre et donc d'effectuer des reports d'heures d'une semaine à une autre.

L'horaire variable s'applique sur le mois et permet ainsi à chaque salarié de réguler son temps de travail effectif sur une période de quatre semaines en moyenne.

4.1.2.2 - Horaire hebdomadaire servant de base à l'horaire variable

L'horaire servant de base à l'horaire variable est l'horaire hebdomadaire de 38.50 heures.

4.1.2.3 - Modalités de fonctionnement de l'horaire variable

L'horaire variable individualisé repose sur un système mixte combinant :

- horaire variable,
- régulation mensuelle et récupération bimestrielle.

Principe de l'horaire variable

Le système de l'horaire variable en vigueur dans l'entreprise permet à chaque salarié de faire varier son horaire de travail d'un jour à l'autre et ainsi générer des reports d'heures d'une semaine à l'autre.

Il se caractérise par l'existence de plages horaires mobiles encadrant des plages horaires fixes :

- Les plages horaires mobiles, en début ou en fin de journée, constituent les périodes à l'intérieur desquelles les salariés peuvent déterminer librement leurs heures d'arrivée et de départ.

- Les plages horaires fixes sont des périodes obligatoires de présence et d'activité communes des salariés de l'entreprise.

La pratique de l'horaire variable avec ses plages horaires fixes et ses plages horaires mobiles ne doit pas entraîner de perturbation ou de retard dans le déroulement normal de l'activité des services : elle suppose donc une concertation avec la hiérarchie et une information préalable avec les membres de l'équipe.

Les horaires de travail sont répartis sur cinq jours du lundi au vendredi avec pour chacun d'entre eux :

- une Plage horaire fixe : 6 heures par jour de travail effectif sur une tranche horaire à définir au niveau de chaque établissement.

- des Plages horaires mobiles :

  - plage mobile d'arrivée: à définir au niveau de l'établissement
  - plage mobile de départ: à définir au niveau de l'établissement

Pause déjeuner: à définir au niveau de l'établissement
Plage mobile déjeuner: à définir au niveau de l'établissement

Horaire d'établissement: à définir au niveau de l'établissement.

Conformément aux pratiques en vigueur dans chaque établissement, toutes ces bornes sont données à titre indicatif et sont parfaitement adaptables aux spécificités locales.

A l'intérieur des horaires limites d'arrivée et de départ, la durée du travail quotidienne ne doit pas être supérieure à 10 heures de travail effectif.

Dans la pratique, l'horaire de travail est réparti inégalement d'une semaine sur l'autre sur la base d'un horaire moyen hebdomadaire de travail effectif pendant le mois de 38.50 heures.

La limite hebdomadaire maximale est fixée à 44 heures.

Les modalités d'application de l'horaire variable seront définies au niveau de chaque site.

Cet horaire variable s'inscrit dans le respect des dispositions relatives aux durées maximales journalières (10 heures) et hebdomadaires (44 heures).

L'utilisation des crédits d'heures : la prise de congés de récupération

Dans la pratique de l'horaire variable, les crédits ou les débits d'heures constitués d'une semaine sur l'autre doivent en principe être régularisés dans le cadre du mois de façon à ce que le salarié ait effectué, sur la période du mois, l'horaire en vigueur dans l'entreprise (38.50 heures).

Il y a crédit d'heures, lorsque l'horaire moyen de travail effectif sur la période est supérieur à l'horaire moyen de référence de 38.50 heures.

L'utilisation du crédit d'heures se fera alors obligatoirement sur le mois suivant.

En cas d'absence par demi-journée ou journée de récupération, cela nécessitera l'accord express du responsable hiérarchique sur la date proposée par le salarié, en tenant compte des souhaits des salariés et des contraintes de fonctionnement du service. Dans certains services, si cela s'avère utile, des plannings prévisionnels pourront être faits.

La prise d'une demi-journée ou d'une journée de récupération peut se faire, avec l'accord de la hiérarchie, n'importe quel jour de la semaine.

4.1.3 - INCIDENCE SUR LA REMUNERATION

Le salaire de base 38.50 heures est maintenu, ainsi que tous les éléments complémentaires de la rémunération.

Afin de prendre en compte les heures se situant au-delà de l'horaire légal (35 heures) et dans la limite du nouvel horaire collectif moyen de référence (37.50 heures), soit 2.50 heures effectives par semaine, il est convenu d'appliquer dès l'année 2000 le régime définitif de majoration des heures supplémentaires (normalement en vigueur à partir de l'année 2001). En conséquence ces 2.50 heures feront l'objet d'une majoration de 25 %.

Cette mesure se traduit par une majoration d'heures supplémentaires de 1,7% du salaire de base, à laquelle se rajoute une prime complémentaire fixe de 2% du salaire de base au titre des mesures relatives à la RTT, soit au total une mesure de 3,7% du salaire de base.

Ces mesures spécifiques liées à la RTT feront l'objet de mentions sur le bulletin de paie. Elles s'appliquent sur le salaire de base et sont calculées tous les mois.

L'ensemble de ces mesures seront effectives dès l'entrée en vigueur du présent accord cadre.

4.1.4 - REGIME DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

La bonification relative aux 2.50 heures supplémentaires, ainsi que la mesure spécifique de 2 % au titre des mesures relatives à la RTT, pourront prendre la forme d'un repos. La bonification relative aux 2.50 heures prendra, au choix du salarié, la forme d'un repos compensateur équivalent pris en tout ou partie en journées ou demi-journées dans les 6 mois de leur acquisition ou affecté dans le CET. La mesure spécifique de 2% pourra au choix du salarié être affectée dans le CET.

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 38.50 heures et dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires. Dans ce cas, ces heures donneront lieu à une récupération dans le mois qui suit (sous la forme d'un repos compensateur) et à défaut à un paiement majoré, conformément aux dispositions légales.

4.1.5 - MODALITES DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

Un système de décompte du temps de travail est mis à la disposition de chaque salarié.

Ces mécanismes de décompte se feront selon des modalités et à partir d'outils divers qui feront l'objet de mesures arrêtées sur l'ensemble des sites.

4.2 - PERSONNEL ATAM POSTE

4.2.1 - DUREE DU TRAVAIL: ATTRIBUTION DE JOURS DE RTT

4.2.1.1 - Durée du travail pour le personnel ATAM posté dont le temps de travail effectif est supérieur à 35 heures

Par souci d'équité, un principe de réduction du temps de travail proratisée est retenu pour ces catégories de salariés dont l'horaire hebdomadaire est inférieur à 38.50 heures, selon les modalités suivantes :

HEURES TRAVAILLEES	CALCUL NB JOURS RTT	ARRONDI JOURS DE RTT
35.5	5.01	5
36	5.17	5
36.5	5.32	5.5
37	5.48	5.5
37.5	5.63	5.5
38	5.79	6
38.5	5.94	6

4.2.1.2 - Durée du travail pour le personnel ATAM posté dont le temps de travail effectif est inférieur à 35 heures

Dans la logique d'équité qui prévaut à l'application des mesures d'AORTT, il est prévu d'intégrer l'ensemble du personnel de cette catégorie dans l'application des mesures relatives à l'AORTT de ST France.

A titre d'exemple, la réduction proportionnelle aboutissant à accorder 4 jours de réduction pour un horaire de 32 heures, est portée, par équivalence, à 1 semaine de congés complémentaires correspondant à 1 semaine de travail pour un horaire équivalent temps plein. Ce principe d'équivalence est retenu quel que soit le rythme d'horaire inférieur à 35.00 heures de temps de travail effectif.

HEURES TRAVAILLEES	CALCUL NB JOURS RTT	ARRONDI JOURS DE RTT
26	2.08	2
33.5	4.40	4.5
34.5	4.71	4.5
35	4,86	5

Ces jours seront gérés comme des jours de congés payés ; ils pourront être placés à l'initiative du salarié dans un Compte Epargne Temps.

4.2.2 - INCIDENCE SUR LA REMUNERATION

4.2.2.1 - Personnel ATAM posté dont le temps de travail effectif est supérieur à 35 heures

Afin de prendre en compte les heures se situant au-delà de l'horaire légal (35.00 heures), il est convenu d'appliquer, dès l'année 2000, le régime définitif de majorations des heures supplémentaires.

En conséquence, ces heures feront l'objet d'une majoration de 25 %, à laquelle se rajoute une prime complémentaire fixe de 2% du salaire de base, au titre des mesures relatives à la RTT.

Ces mesures spécifiques, liées à la RTT, feront l'objet de mentions sur le bulletin de paie. Elles s'appliquent sur le salaire de base tous les mois.

4.2.2.2 - Personnel ATAM posté dont le temps de travail effectif est inférieur à 35 heures

Afin de préserver un équilibre entre la réduction du temps de travail et les mesures salariales complémentaires, cette catégorie bénéficiera, hors politique salariale, d'une augmentation du salaire de base de + 2%, au titre des contreparties liées au travail posté.

4.2.3 - REGIME DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

4.2.3.1 - Personnel ATAM posté dont le temps de travail effectif est supérieur à 35 heures

La bonification relative aux heures supplémentaires, ainsi que la mesure spécifique relative à la RTT, pourront prendre la forme d'un repos. La bonification relative aux heures supplémentaires prendra, au choix du salarié, la forme d'un repos compensateur équivalent pris en tout ou partie en journées ou demi-journées dans les 6 mois de leur acquisition, ou affecté dans le CET. La mesure spécifique relative à la RTT pourra au choix du salarié être affectée dans le CET.

Des heures supplémentaires pourront être effectuées au delà de la durée hebdomadaire de référence et dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires. Dans ce cas, ces heures donneront lieu à un paiement majoré, conformément aux dispositions légales.

4.2.3.2 - Personnel ATAM posté dont le temps de travail effectif est inférieur à 35 heures

Les heures complémentaires effectuées jusqu'à la 35e heure donneront lieu à une bonification de 10 % ou de 25% conformément à l'article L.212-4-4 du Code du travail qui pose le principe d'une majoration à 25% des heures complémentaires effectuées au delà du 1/10 ème de la durée initialement prévue au contrat.

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées au delà de 35 heures et dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires. Dans ce cas, ces heures donneront lieu à un paiement majoré (25 ou 50 %), conformément aux dispositions légales.

4.3 - DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX ASSIMILES CADRES (V2 V3)

Ce personnel (dit catégorie des assimilés) pourra se voir proposer, sur décision de sa hiérarchie et avec l'accord de chaque intéressé, un passage en catégorie ingénieurs & cadres (job grades 9 et 10). Cette démarche se fera sur la base d'un mode opératoire qui sera défini par la DRH France.

Les modalités antérieures de passage cadre JG 11 pour les coefficients 365 sont maintenues.

L'ensemble du statut de ces assimilés relèvera de la convention collective des ingénieurs & cadres de la métallurgie. A l'occasion de son passage, des modalités spécifiques financières seront appliquées et un avenant au contrat de travail sera réalisé.

Dans le cadre d'un passage cadre, ces personnes se verront appliquer les dispositions d'aménagement, d'organisation et de réduction du temps de travail applicables à leur nouvelle situation.

TITRE 5 - INGENIEURS ET CADRES : MODALITES D'APPLICATION DE L'AMENAGEMENT, L'ORGANISATION ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

5.1 - PRINCIPE DE LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES : LA CHARTE DE GESTION

Il est de la responsabilité partagée du cadre et de son manager d'assurer la gestion de la charge de travail. Cette responsabilité partagée s'inscrit d'abord dans une relation de confiance, de dialogue et d'échange.

Cette charte a pour objectif de prendre en compte les nouvelles réalités du contrat de travail, notamment pour les personnels ingénieurs & cadres de ST France qui répondent davantage à des impératifs d'activité qu'à une gestion de leur temps de travail basée sur un critère unique du temps de présence sur le lieu de travail.

Les salariés concernés disposent d'une grande autonomie et ne sont pas occupés selon un horaire collectif déterminé de telle sorte que l'avancement de leur travail, le caractère aléatoire de leur charge de travail ne peuvent être fixés à l'avance et donc leur temps de travail requiert un mode de suivi sur une base forfaitaire annuelle en jours.

Cette charte pose les principes suivants :

- favoriser une liberté dans la gestion et l'organisation de leur temps,
- favoriser un mode de fonctionnement par projets, avec objectifs individuels et collectifs,
- développer un système de reconnaissance et de rétribution lié à l'atteinte de ces objectifs,
- mettre en place un suivi régulier de la charge de travail,
- favoriser les formations permettant un développement permanent des compétences.

5.2 - DEFINITION DES CATEGORIES DE CADRES

5.2.1 - LES CADRES DIRIGEANTS

En application des dispositions de la loi et conformément aux critères conventionnels, les cadres dirigeants sont les cadres qui remplissent les conditions suivantes :

- Présence de responsabilités importantes dans l'exercice de leur fonction impliquant une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps,

- Pouvoir de décision largement autonome,
- Rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés de nos systèmes internes,
- Job Grade >=19 et III C.

Cette catégorie de cadre n'est pas soumise aux dispositions de la réglementation sur la durée du travail, à l'exception des mesures relatives aux congés payés.

Pour cette catégorie de cadres pour lesquels aucun décompte des horaires n'est possible, il est convenu qu'ils sont soumis à un forfait "tous horaires" et qu'ils percevront une rémunération forfaitaire, correspondant à un nombre indéterminé d'heures de travail.

5.2.2 - Les Ingenieurs et cadres en horaire poste

Il s'agit des ingénieurs et cadres en équipe postée et qui suivent strictement et régulièrement l'horaire collectif de l'équipe dans laquelle ils sont intégrés.

5.2.2.1 - Durée du travail: principe d'un forfait mensuel moyen à 37.50 heures

Le présent article est applicable aux ingénieurs et cadres qui suivent strictement l'horaire des équipes.

Pour tenir compte de la spécificité du cadre dans lequel s'exerce l'activité de ce personnel, et notamment de la prédétermination des horaires de travail des équipes auxquelles ils sont intégrés, il a été convenu de définir pour cette population un forfait mensuel en heures.

La réduction du temps de travail envisagée pour ce personnel se fera principalement par journées ou demi-journées, afin de mieux garantir sa réalisation effective. Les jours de réduction d'horaire devront être pris de façon fractionnée ou non, selon le choix du salarié.

Ces ingénieurs & cadres au forfait mensuel horaire bénéficieront, chaque année, de 6 jours ouvrés de réduction du temps de travail, soit l'équivalent d'une heure par semaine en moyenne, auxquels vient s'ajouter le bénéfice du Compte Epargne Temps.

De ce fait, le nouveau temps de travail effectif sera ramené à 37.50 heures en moyenne hebdomadaire.

Ces jours sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.
Ils pourront être cumulés avec tous types de congés.

5.2.2.2 - Incidence sur la rémunération

Le salaire de base 38.50 heures est maintenu, ainsi que tous les éléments complémentaires de la rémunération.

Afin de prendre en compte les heures se situant au-delà de l'horaire légal (35 heures) et dans la limite du nouvel horaire collectif de référence (37.50 heures), soit 2.50 heures effectives par semaine, il est convenu d'appliquer, dès l'année 2000, le régime définitif de majoration des heures supplémentaires (normalement en vigueur à partir de l'année 2001).

En conséquence, ces 2.50 heures feront l'objet d'une majoration de 25%. Ceci se traduit par une majoration d'heures supplémentaires de 1.7 % à laquelle se rajoute une prime complémentaire fixe de 2% du salaire de base au titre des mesures relatives à la RTT, soit au total une mesure de 3,7% du salaire de base.

Les horaires de travail de ce personnel seront décomptés de façon à faire apparaître la durée journalière et hebdomadaire.

5.2.2.3 - Régime des heures supplémentaires

La bonification relative aux 2.50 heures supplémentaires, ainsi que la mesure spécifique de 2 %, au titre des mesures relatives à la RTT, pourront prendre la forme d'un repos. La bonification relative aux 2.50 heures prendra, au choix du salarié, la forme d'un repos compensateur équivalent pris en tout ou partie en journées ou demi-journées dans les 6 mois de leur acquisition, ou affecté dans le CET. La mesure spécifique de 2% pourra au choix du salarié être affectée dans le CET.

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 38.50 heures et dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires. Dans ce cas, ces heures donneront lieu à un paiement majoré, conformément aux dispositions légales.

5.2.3 - INGENIEURS ET CADRES FORFAITAIRES

5.2.3.1 - Durée du travail : Principe de Réduction du Temps de Travail sous forme de jours

Pour déterminer la valeur absolue du nombre de jours de travail par an avant RTT, le calcul se fait comme suit :

365 jours par an desquels on déduit 104 de repos hebdomadaire, 25 jours de congés payés, 9 jours fériés en moyenne, 1,5 jours de fractionnement, soit 225,5 arrondi à 225 jours hors ancienneté.

	Cadres sans ancienneté	Cadres avec ancienneté max.
Jours/an	**365**	**365**
Samedi / dimanche	**104**	**104**
Jours fériés	**9**	**9**
Congés payés	**25**	**25**
Fractionnement	**1**	**1**
Jour WE férié	**0.5**	**0.5**
Ancienneté	**0**	**4**
TOTAL jours travaillés avant RTT	**225,5**	**221,5**

La réduction effective du temps de travail des ingénieurs et cadres se fera par l'attribution de 8.5 jours de congés supplémentaires par an. Au même titre que les droits à congé existant avant cet accord, et compte tenu des contraintes opérationnelles que ce volume de congés supplémentaires pourrait générer, leur planification fera l'objet d'une concertation minimale entre la hiérarchie et l'intéressé.

Pour tous les salariés, le nombre de jours de travail ne peut dépasser 217 jours maximum sur une année, hors les jours épargnés dans le CET et/ou le CERT.
Après intégration des jours de réduction du temps de travail, le nombre de jours travaillés est indiqué dans le tableau ci dessous.

La semaine normale de travail s'entend du lundi au vendredi.

	Cadres sans ancienneté	Cadres avec ancienneté max.
Jours / an	**365**	**365**
Samedi / dimanche	**104**	**104**
Jours fériés	**9**	**9**
Congés payés	**25**	**25**
Fractionnement	**1**	**1**
Jour WE férié	**0.5**	**0.5**
Ancienneté	**0**	**4**
JRTT	**8.5**	**8.5**
Équivalent jours donnés en rémunération et transformables en temps *	**8** (4% prime forfaitaire ou part variable selon JG)	**8** (4% prime forfaitaire ou part variable selon JG)
TOTAL jours travaillés après	**209**	**205**

*****16,5 jours donnés en RTT, 8,5 sous forme de jours, 8 sous forme de rémunération

5.2.3.2 - Les modalités d'accompagnement du forfait jours

Bien que la loi ne le prévoit pas, le temps de travail effectif sera borné par une :

- amplitude journalière maximale de 10 H,
- amplitude hebdomadaire maximale de 44 H,

Il est entendu que ces valeurs constituent des limites maximales et ne doivent en aucun cas être considérées comme des durées normales de travail. Cette réalité doit s'inscrire dans la continuité de notre fonctionnement actuel.

Le salarié a la latitude de définir l'amplitude de sa journée de travail : aucun minima journalier et hebdomadaire n'est déterminé a priori.

En contrepartie de cette liberté accrue, il est de sa responsabilité de :

- s'assurer de l'équilibre entre l'organisation de son temps de travail effectif, le bon fonctionnement de son service et le respect de ses objectifs,

- réguler son temps de travail effectif de façon journalière et hebdomadaire.

En cas d'inadéquation de la charge de travail à la durée effective du travail, entraînant une répétition de semaines dont l'amplitude dépasse les maxima définis ci-dessus, la hiérarchie devra engager avec le salarié un entretien, afin de définir les ajustements nécessaires.

Cela suppose :

- que préalablement la hiérarchie ait défini au cours d'un entretien, au minimum une fois par an, pour chacun de ses collaborateurs, ses missions, ses objectifs et les moyens correspondants pour les atteindre,

- que le salarié soit en charge de déclarer les dépassements des amplitudes hebdomadaires au moyen d'un outil de décompte adapté,

- que le salarié puisse faire appel si besoin à une médiation du N+2 et/ou de la DRH.

Par ailleurs, une fois par trimestre, la hiérarchie fera un bilan des éventuels dépassements sur la base des déclarations du salarié traitées et restituées par la DRH. Sur la base de ces documents, en cas de dépassements réguliers de l'amplitude maximale hebdomadaire, la hiérarchie, après validation, prendra avec le salarié concerné les mesures d'ajustement adéquates de compensation en privilégiant la prise de jours de repos complémentaires, avec en cas de dépassement de la durée maximale hebdomadaire de 44 heures sur 4 semaines consécutives un droit au minimum à 1 jour de récupération. Par ailleurs, la hiérarchie et le salarié devront s'assurer que ces dépassements n'excéderont pas, dans l'année, 4 périodes de 4 semaines à plus de 44 heures par semaine. En effet, le management devra prévoir obligatoirement des mesures d'ajustement pour garantir que ces limites ne soient pas dépassées.

De plus, cette nouvelle pratique de gestion du temps de travail des cadres conduit à programmer la réunion annuelle d'une commission de suivi avec les partenaires signataires du présent accord dont la première réunion sera programmée dans les 6 mois d'exercice de l'accord. Cette commission aura pour objectif de suivre et d'analyser le respect des principes définis ci-dessus.

Le suivi de cette gestion du temps de travail se fera par un système d'auto-déclaration hebdomadaire.

5.2.3.3 - Modalités de prise de jours de RTT

Les jours de RTT, hormis ceux affectés au CET et CERT, devront être pris dans l'année civile d'acquisition avec l'accord de la hiérarchie, en conciliant les contraintes des services et les attentes des salariés.

Les salariés auront la possibilité d'affecter leur jours de RTT, dans la limite maximale de 6 jours par année civile à un CET.

De façon exceptionnelle et pour tenir compte des contraintes spécifiques au niveau d'un service, une fraction des jours de RTT pourra être reportée sur l'année civile suivante. Dans ce cas, ils devront obligatoirement être pris dans un délai de 3 mois. A défaut, ils seront affectés dans le CET.

5.2.3.4 - Incidence sur la rémunération

L'instauration d'un forfait en jours pour ces catégories de population implique la poursuite et le renforcement d'une politique de rémunération dynamique et adaptée au marché dans lequel opère notre société.

Ces mesures spécifiques se traduisent par :

- pour les ingénieurs & cadres jusqu'au Job Grade 15 inclus, une prime forfaitaire de 4% du salaire de base. Cette prime forfaitaire pourra, au choix du salarié, donner lieu à l'affectation dans un Compte Epargne Temps et/ou Compte Epargne Retraite Temps dont les modalités sont définies ci-dessus.

- pour les ingénieurs & cadres, à partir du Job Grade 16 inclus (hors cadres dirigeants et postés), une part variable complémentaire de leur rémunération basée sur l'atteinte d'objectifs dans la limite de 10% du montant annuel de leur rémunération. Cette part variable pourra être affectée dans un Compte Epargne Temps dont les modalités sont définies ci-dessus.

A l'issue d'une période de 2 ans de fonctionnement, la commission étudiera l'extension du système variable à d'autres job grades par la transformation de la prime forfaitaire de 4% (en tout état de cause dans la limite du job grade 14).

TITRE 6 - OPERATEURS

6.1 - OPERATEURS POSTES : MODALITES DE L'A.O.R.T.T

6.1.1 - PRINCIPE D'EQUITE

Dans la logique d'équité qui prévaut à l'application des mesures d'AORTT, il est convenu d'intégrer l'ensemble du personnel de cette catégorie dans l'application des mesures relatives à l'AORTT de ST France.

La démarche suivie pour mettre en place cette réduction effective du temps de travail effectif s'inscrit dans le respect des équilibres suivants :

- conserver ou adapter les systèmes d'équipes actuels qui répondent aux besoins opérationnels et aux attentes individuelles,
- conserver la croissance des salaires pour les années à venir,
- préserver les emplois sur du long terme,
- continuer notre politique de recrutement,
- maintenir une gestion des horaires adaptée au suivi des équipements et process en feu continu.

A titre d'exemple, la réduction proportionnelle aboutissant à accorder 4 jours de réduction pour un horaire de 32 heures, est portée, par équivalence, à 1 semaine de congés complémentaires correspondant à 1 semaine de travail pour un horaire équivalent temps plein. Ce principe d'équivalence est retenu quel que soit le rythme d'horaire inférieur à 35.00 heures de temps de travail effectif.

HEURES TRAVAILLEES	CALCUL NB JOURS RTT	ARRONDI JOURS DE RTT
26	2.08	2
33.5	4.40	4.5
34.5	4.71	4.5
35	4,86	5

Ces jours seront gérés comme des jours de congés payés ; ils pourront être placés à l'initiative du salarié dans un compte Epargne Temps.

6.1.2 - REGIMES DES HEURES COMPLEMENTAIRES ET SUPPLEMENTAIRES

Les heures complémentaires effectuées jusqu'à la 35e heure donneront lieu à une bonification de 10%.

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées au delà de 35 heures et dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires. Dans ce cas, ces heures donneront lieu à un paiement majoré (25 ou 50%), conformément aux dispositions légales.

6.1.3 - INCIDENCE SUR LA REMUNERATION

Afin de préserver un équilibre entre la réduction du temps de travail et les mesures salariales complémentaires, cette catégorie bénéficiera hors politique salariale d'une augmentation du salaire de base de +2%, au titre des contreparties liées au travail posté.

6.2 - OPERATEURS EN HORAIRE JOURNEE

6.2.1 - DUREE DU TRAVAIL : PRINCIPE D'UN HORAIRE ANNUEL MOYEN A 37.50 HEURES

Tous les salariés bénéficient de 6 jours ouvrés par an de réduction du temps de travail, soit l'équivalent d'une heure par semaine en moyenne, auxquels s'ajoute le bénéfice du Compte Epargne Temps.

Pour ces salariés, l'horaire annuel moyen est de 37.50 heures et l'horaire hebdomadaire de référence reste à 38.50 heures.

Ces jours sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Ces congés pourront être pris à l'initiative du salarié par journées ou demi-journées, après information de la hiérarchie sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 48 heures minimum (identique aux congés payés).

Ils pourront être cumulés avec tous types de congés.
L'organisation du temps et des jours de travail doit être négociée et spécifiée par accord local ; cependant, le système d'horaires variables est retenu dans le cadre d'une régulation mensuelle. L'ensemble des modalités d'application de l'horaire variable seront définies au niveau de chaque site.

Cet horaire variable s'inscrit dans le respect des dispositions relatives aux durées maximales journalières (10 heures) et hebdomadaires (44 heures).

6.2.2 - HORAIRE VARIABLE

6.2.2.1 - Dispositions légales

Conformément à l'article L 212-4-1 du Code du travail, l'organisation du temps de travail effectif s'effectue dans le cadre de l'horaire variable individualisé.

La pratique de l'horaire variable individualisé permet de faire varier l'horaire de travail effectif d'une semaine à l'autre et donc d'effectuer des reports d'heures d'une semaine à une autre.

L'horaire variable s'applique sur le mois et permet ainsi à chaque salarié de réguler son temps de travail effectif sur une période de quatre semaines en moyenne.

6.2.2.2 - Horaire hebdomadaire servant de base à l'horaire variable

L'horaire servant de base à l'horaire variable est l'horaire hebdomadaire de 38.50 heures**.**

6.2.2.3 - Modalités de fonctionnement de l'horaire variable

L'horaire variable individualisé repose sur un système mixte combinant:

- horaire variable,
- régulation mensuelle et récupération bimestrielle.

Principe de l'horaire variable

Le système de l'horaire variable en vigueur dans l'entreprise permet à chaque salarié de faire varier son horaire de travail d'un jour à l'autre et ainsi générer des reports d'heures d'une semaine à l'autre.

Il se caractérise par l'existence de plages horaires mobiles encadrant des plages horaires fixes:

- Les plages horaires mobiles, en début ou en fin de journée, constituent les périodes à l'intérieur desquelles les salariés peuvent déterminer librement leurs heures d'arrivée et de départ.
- Les plages horaires fixes sont des périodes obligatoires de présence et d'activité communes des salariés de l'entreprise.

  La pratique de l'horaire variable avec ses plages horaires fixes et ses plages horaires mobiles ne doit pas entraîner de perturbation ou de retard dans le déroulement normal de l'activité des services : elle suppose donc une concertation avec la hiérarchie et une information préalable avec les membres de l'équipe.

Les horaires de travail sont répartis sur cinq jours du lundi au vendredi avec pour chacun d'entre eux :

- une Plage horaire fixe: 6 heures par jour de travail effectif sur une tranche horaire à définir au niveau de chaque établissement.

- des Plages horaires mobiles:

  - plage mobile d'arrivée: à définir au niveau de l'établissement
  - plage mobile de départ: à définir au niveau de l'établissement

Pause déjeuner: à définir au niveau de l'établissement
Plage mobile déjeuner: à définir au niveau de l'établissement
Horaire d'établissement: à définir au niveau de l'établissement.

Conformément aux pratiques en vigueur dans chaque établissement, toutes ces bornes sont données à titre indicatif et sont parfaitement adaptables aux spécificités locales.

La pratique de l'horaire variable s'exerce dans le respect des limites légales et conventionnelles relatives à la durée quotidienne et hebdomadaire du travail.

A l'intérieur des horaires limites d'arrivée et de départ, la durée du travail quotidienne ne doit pas être supérieure à 10 heures de travail effectif.

Dans la pratique, l'horaire de travail est réparti inégalement d'une semaine sur l'autre sur la base d'un horaire moyen hebdomadaire de travail effectif pendant le mois de 38.50 heures.

La limite hebdomadaire maximale est fixée à 44 heures.

Les modalités d'application de l'horaire variable seront définies au niveau de chaque site.

Cet horaire variable s'inscrit dans le respect des dispositions relatives aux durées maximales journalières (10 heures) et hebdomadaires (44 heures).

L'utilisation des crédits d'heures : la prise de congés de récupération

Dans la pratique de l'horaire variable, les crédits ou les débits d'heures constitués d'une semaine sur l'autre doivent en principe être régularisés dans le cadre du mois de façon à ce que le salarié ait effectué, sur la période du mois, l'horaire en vigueur dans l'entreprise (38.50 heures).

Il y a crédit d'heures, lorsque l'horaire moyen de travail effectif sur la période est supérieur à l'horaire moyen de référence de 38.50 heures.

L'utilisation du crédit d'heures se fera alors obligatoirement sur le mois suivant.

En cas d'absence par demi-journée ou journée de récupération, cela nécessitera l'accord express du responsable hiérarchique sur la date proposée par le salarié, en tenant compte des souhaits des salariés et des contraintes de fonctionnement du service. Dans certains services, si cela s'avère utile, des plannings prévisionnels pourront être faits.

La prise d'une demi-journée ou d'une journée de récupération peut se faire, avec l'accord de la hiérarchie, n'importe quel jour de la semaine.

6.2.3 - INCIDENCE SUR LA REMUNERATION

Le salaire de base 38.50 heures est maintenu, ainsi que tous les éléments complémentaires de la rémunération.

Afin de prendre en compte les heures se situant au-delà de l'horaire légal (35.00 heures) et dans la limite du nouvel horaire collectif de référence (37.50 heures), soit 2.50 heures effectives par semaine, il est convenu d'appliquer dès l'année 2000 le régime définitif de majoration des heures supplémentaires (normalement en vigueur à partir de l'année 2001). En conséquence, ces 2.50 feront l'objet d'une majoration de 25 %.

Cette mesure se traduit par une majoration pour heures supplémentaires de 1.7 % à laquelle se rajoute une prime complémentaire fixe de 2% du salaire de base, au titre des mesures relatives à la RTT, soit au total une mesure de 3,7% du salaire de base. Ces mesures spécifiques liées à la RTT feront l'objet de mentions sur le bulletin de paie.

Elles s'appliquent sur le salaire de base et sont calculées tous les mois.

6.2.4 - REGIME DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

La bonification relative aux 2.50 heures supplémentaires, ainsi que la mesure spécifique de 2 %, au titre des mesures relatives à la RTT, pourront prendre la forme d'un repos. La bonification relative aux 2.50 heures prendra au choix du salarié la forme d'un repos compensateur équivalent pris en tout ou partie en journées ou demi-journées dans les 6 mois de leur acquisition, ou affecté dans le CET. La mesure spécifique de 2% pourra au choix du salarié être affectée dans le CET.

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 38.50 heures et dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires. Dans ce cas, ces heures donneront lieu à une récupération dans le mois qui suit (sous la forme d'un repos compensateur) et à défaut à un paiement majoré, conformément aux dispositions légales.

6.2.5 - MODALITES DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

Un système de décompte du temps de travail est mis à la disposition de chaque salarié.

Ces mécanismes de décompte peuvent se faire selon des modalités et à partir d'outils divers qui feront l'objet de mesures arrêtées sur les sites.

TITRE 7 - TEMPS PARTIELS ET PRP

Des dispositions proportionnelles seront appliquées pour ces catégories. En tout état de cause, elles feront l'objet d'avenant contractuel individuel définissant les modalités spécifiques de la compensation. Ce personnel pourra demander de retourner à temps plein. En cas de retour à temps plein, il se verra appliquer les modalités prévues dans le présent accord pour la catégorie à laquelle il appartient.

TITRE 8 - COMMISSION DE SUIVI

La commission de suivi, constituée de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire, a vocation à suivre la mise en oeuvre et l'application de cet accord.

A cet effet, elle se réunira au moins une fois par an.

Par ailleurs, il est convenu qu'au terme d'une durée de deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur des dispositions de cet accord, la commission fera le bilan du fonctionnement de ces nouvelles modalités d'aménagement, d'organisation et de réduction du temps de travail et proposera, si nécessaire, des mesures d'ajustement à adopter.

TITRE 9 - DATE D'ENTREE EN VIGUEUR, DUREE ET MODALITES DE REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur avec un effet rétroactif au 1er janvier 2000, c'est-à-dire qu'il se substitue dès cette date aux accords d'entreprise ou d'établissement traitant du même sujet. Des dispositions complémentaires relatives aux modalités d'application du présent accord seront adoptées au niveau local si nécessaire.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision de la part des parties signataires, conformément à l'article L132-7 du Code du travail.

Il pourra être dénoncé par une des parties signataires moyennant un préavis de 6 mois.

TITRE 10 - DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé, dès sa conclusion, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, (en 5 exemplaires) auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du Val de Marne et (en 1 exemplaire) du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Créteil (Val de Marne).

A Gentilly, le 7 avril 2000

La Société STMicroelectronics S.A.,
Représentée par **Jean-Marc PETIT**

Pour les **Organisations Syndicales Représentatives**

CFDT	M. Pierre HENRY Délégué Syndical Central
CFE-CGC	M. Armand BLOTTIN Délégué Syndical Central
C.F.T.C.	Mme Brigitte MULTEAU Délégué Syndical Central
CGT	M. Marc LEROUX Délégué Syndical Central
C.G.T./F.O	M. Jean Michel JOURDAN Délégué Syndical Central

BLOTTIN

MULTEAU

ANNEXE

Liste des établissements rentrant dans le champ d'application de l'Accord

- **STMicroelectronics S.A.**

• CROLLES	Z.I. de Pré-Roux 850, rue Jean Monnet B.P. 16 38921 CROLLES CEDEX
• GENTILLY	7 avenue Galliéni B.P. 93 94253 GENTILLY CEDEX
• GRENOBLE	12 rue Jules Horowitz B.P. 217 38019 GRENOBLE CEDEX
• RENNES	3 rue de Suisse B.P. 4199 35041 RENNES CEDEX
• ROUSSET	Z.I. de Peynier Rousset B.P. 2 Avenue Victoire 13106 ROUSSET CEDEX
• SAINT-GENIS	Rue E. Branly Le Technoparc du Pays de Gex B.P. 112 01630 SAINT GENIS
• TOURS	16 rue Pierre et Marie Curie BP 155 37001 TOURS

AVENANT N° 3 A L'ACCORD D'ENTREPRISE DU 7 AVRIL 2000 D'AMENAGEMENT, D'ORGANISATION ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL RELATIF AUX MODALITES DE PASSAGE CADRES ET A L'INTRODUCTION DES JOB GRADES 9 & 10

ACCORD CONCLU ENTRE

La Société STMicroelectronics S.A.,
Siège social : 7, avenue Gallieni - 94250 GENTILLY Cedex

N° SIREN	:	341 459 386
Code APE	:	321 B
Effectif de l'entreprise	:	8 107 (effectifs inscrits au 30 avril 2000)

Représentée par **Thierry DENJEAN**
Directeur des Ressources Humaines et des Affaires Sociales

D'une part,

Et les **Organisations Syndicales Représentatives**

D'autre part,

SOMMAIRE

ARTICLE 1 - CONTEXTE
ARTICLE 2 - ELIGIBILITE
ARTICLE 3 - CONSEQUENCES
ARTICLE 4 - IDENTIFICATION & SELECTION
ARTICLE 5 - VALIDATION DU PASSAGE CADRE
5.1 - DEPENSES DE FORMATION
5.2 - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
ARTICLE 6 - SALARIES EN FORMATION CONTINUE INITIALEMENT NON INTEGRES DANS LE PROCESSUS DE PASSAGE CADRE INTERNE SUIVANT UNE FORMATION CONTINUE DEBOUCHANT SUR UN DIPLOME DE NIVEAU I OU II VISE PAR L'EDUCATION NATIONALE
6.1 - DEPENSES DE FORMATION
6.2 - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
ARTICLE 7 - CLAUSE CONTRACTUELLE
ARTICLE 8 - CLAUSE DE DENONCIATION
ARTICLE 9 - DATE D'EFFET
ARTICLE 10 - PUBLICITE

ARTICLE 1 - CONTEXTE

Les job grades 9 & 10 ont été institutionnalisés afin de donner une perspective d'évolution à la population ATAM* et opérateurs**,** dans le but de mieux préparer leur progression et leur intégration dans la filière cadre**.**

Le passage cadre doit correspondre à une évolution significative en terme de carrière, de responsabilités techniques ou administratives ainsi qu'en terme de compétences du personnel ATAM* qui aura fait preuve d'un potentiel d'évolution pouvant s'inscrire dans la filière cadre.

Les job grades 9 & 10 ont vocation à coexister avec le statut ATAM* jusqu'au coefficient 395.

ARTICLE 2 - ELIGIBILITE

Sont éligibles au passage cadre, les ATAM* à partir du niveau V 2 de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie du 16 juillet 1954. Ils peuvent également être identifiés dès le coefficient 305 (niveau V 1).

ARTICLE 3 - CONSEQUENCES

Le passage cadre s'accompagne :

- de l'application du statut Ingénieur & Cadre de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie de 1972 :
    - ensemble des mesures relatives aux congés payés,
    - application des règles de retraite des Ingénieurs & Cadres,
    - application des mesures relatives à la rupture du contrat de travail,
- de l'application de la politique salariale de la catégorie Ingénieurs & Cadres,
- de l'application des mesures relatives à la gestion du temps de travail des Ingénieurs & Cadres.

En conséquence, au moment du passage cadre, outre une revalorisation du salaire annuel, il sera intégré dans le salaire de base:

- la prime d'ancienneté,
- le 13ème mois,

* ATAM : Administratifs, Techniciens et Agents de Maîtrise

- le cas, échéant, la moyenne annuelle des heures supplémentaires, hors mesures de RTT et sur décision de chaque site, d'autres éléments annexes de la rémunération, attachés exclusivement au statut d'ATAM* (hors primes liées aux contraintes horaires).

ARTICLE 4 - IDENTIFICATION & SELECTION

Les candidatures potentielles au passage cadre sont identifiées par leur supérieur hiérarchique ou par la DRH. Elles sont validées et approuvées après discussion entre les deux parties.

Seront également considérées :

- l'ancienneté dans l'entreprise, dans le poste et dans le coefficient ATAM*,
- les appréciations des 3 dernières années.

Le salarié est ensuite informé du projet et donne son accord.

Le passage au job grade 9 ou 10 interviendra après réalisation du processus ci-dessous :

- un entretien avec la DRH,
- un rendez-vous de carrière ou bilan de compétences effectué en interne ou en externe,
- un projet professionnel formalisé et validé,
- un plan de développement personnel,
- si nécessaire, une évaluation de potentiel réalisée en interne ou en externe

Le projet professionnel sera présenté par le salarié à une commission, réunissant :

- un représentant de la DRH,
- le supérieur hiérarchique du candidat,
- un expert technique, si nécessaire.

La commission de validation aura pour mission de déterminer le processus à suivre par le candidat pour valider son passage cadre. Un poste cible sera identifié et un engagement tri-partite sur la réalisation du processus entre le salarié, sa hiérarchie et la DRH sera formalisé et signé. Un tuteur non hiérarchique sera désigné pour suivre le processus et faciliter l'intégration dans la filière.

* ATAM : Administratifs, Techniciens et Agents de Maîtrise

ARTICLE 5 - VALIDATION DU PASSAGE CADRE

Dès l'initialisation du processus, les ATAM* sélectionnés au

- coefficient 335 seront éligibles au job grade 9
- coefficient 365 seront éligibles au job grade 10

(voire exceptionnellement au-delà) après cotation de leur poste selon la méthode HAY.

Les ATAM* au coefficient 395 éligibles à la filière cadre pourront passer au JG 12 ou plus selon le processus habituel.

A partir du job grade 9 ou 10, la poursuite de la carrière dans la filière cadre doit comporter:

- un tronc commun de formation à la culture ST
  - une formation diplômante ou qualifiante ou la validation des acquis professionnels par une étude de cas
  - des formations spécifiques (si nécessaires) de développement personnel (leadership, animation d'équipes, relations interpersonnelles, etc.)
- éventuellement des mises en situation.

A l'issue du processus ci-dessus, et dans la mesure du possible, les postes cibles (ou équivalents) préalablement discutés seront présentés au salarié, en fonction des contraintes opérationnelles et de ses aspirations professionnelles,. Ces postes devraient permettre un changement de service, voire de fonction ou de métier, éventuellement d'unité.

5.1 - DEPENSES DE FORMATION

La société prendra en charge les frais d'inscription de toute formation déterminée ci-dessus et assurera, si nécessaire, un accompagnement financier total.

5.2 - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Au cas par cas, selon les contraintes opérationnelles et de scolarité, un aménagement dans l'organisation du temps de travail des salariés concernés pourra, éventuellement, être envisagé, en accord avec la hiérarchie.

ARTICLE 6 - SALARIES EN FORMATION CONTINUE INITIALEMENT NON INTEGRES DANS LE PROCESSUS DE PASSAGE CADRE INTERNE SUIVANT UNE FORMATION CONTINUE DEBOUCHANT SUR UN DIPLOME DE NIVEAU I OU II VISE PAR L'EDUCATION NATIONALE

Les salariés qui se sont engagés, de leur propre initiative, dans une formation diplômante de niveau I ou 2 (ex: CNAM), par la voie de la formation continue, pourront se faire connaître auprès de leur responsable hiérarchique ou de la DRH qui validera ou non leur projet. Ils devront suivre le processus mentionné ci-dessus.

6.1 - DEPENSES DE FORMATION

La société prendra en charge les frais d'inscription de toute formation validée selon le processus ci-dessus et assurera, si nécessaire, un accompagnement financier total ou partiel.

6.2 - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Au cas par cas, selon les contraintes opérationnelles et de scolarité, un aménagement dans l'organisation du temps de travail des salariés concernés pourra, éventuellement, être envisagé, en accord avec la hiérarchie.

ARTICLE 7 - CLAUSE CONTRACTUELLE

Dans le cadre de ce processus, les salariés signeront un avenant au contrat de travail mentionnant :

- le programme de formation ainsi que la durée des formations,
- l'estimation des coûts correspondants,
- et la clause de dédit-formation prévue dans les contrats de travail : *« En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pour un motif de cause réelle et sérieuse, faute grave ou faute lourde, hors motif économique et en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié (sauf démission légitime : mutation du conjoint), qui interviendrait dans le délai de trois ans suivant la fin de la formation suivie, le salarié s'engage à rembourser à la société le montant des frais de formation engagés au-delà du budget formation tel que défini dans le plan de formation, soit :*
  - *la totalité de cette somme, si le départ intervient avant deux ans*
  - *1/12e du tiers de la somme globale par mois restant à faire au-delà des deux ans »*

ARTICLE 8 - CLAUSE DE DENONCIATION

Cet accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au titre de l'article L 132-8 du code du travail.

ARTICLE 9 - DATE D'EFFET

Le présent accord prend effet à compter du 1er février 2001. Il est ensuite renouvelé par tacite reconduction.

ARTICLE 10 - PUBLICITE

Le présent Accord sera déposé dès sa conclusion, par les soins de la Société STMicroelectronics S.A., en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de CRETEIL par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et en un exemplaire au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de CRETEIL.

A Gentilly, le 1er mars 2001

La Société STMicroelectronics S.A.,
représentée par **Thierry DENJEAN**

Pour les **Organisations Syndicales Représentatives**

CFDT	M. Pierre HENRY Délégué Syndical Central
CFE-CGC	M. Armand BLOTTIN Délégué Syndical Central
C.F.T.C.	Mme Brigitte MULTEAU Délégué Syndical Central
CGT	M. Marc LEROUX Délégué Syndical Central
C.G.T./F.O.	M. Jean-Michel JOURDAN Délégué Syndical Central

BLOTTIN

MULTEAU

ANNEXE

Liste des établissements rentrant dans le champ d'application de l'Accord

- **STMicroelectronics S.A.**

  - CROLLES — Z.I. de Pré-Roux
    850, rue Jean Monnet - BP 16
    38921 CROLLES CEDEX
  - GENTILLY — 7, avenue Galliéni - BP 93
    94253 GENTILLY CEDEX
  - GRENOBLE — 12 rue Horowitz - BP 217
    38019 GRENOBLE
  - RENNES — 3, rue de Suisse - BP 4199
    35041 RENNES CEDEX
  - ROUSSET — Z.I. de Peynier/Rousset
    Avenue Victoire - BP 2
    13106 ROUSSET CEDEX
  - SAINT GENIS — Rue E. Branly
    Le Technoparc du Pays de Gex –
    BP 112
    01630 SAINT GENIS
  - TOURS — 16, rue Pierre & Marie Curie - BP 155
    37001 TOURS

- **STMicroelectronics S.A.S.**

  - ROUSSET — Z.I. de Peynier/Rousset
    Avenue Coq
    13790 ROUSSET