

Accord d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail

Entre d'une part, la Société Thomson Tubes & Displays, représentée par Monsieur Christian BODET, Directeur du Site et Madame Claire GERBER, Directeur des Ressources Humaines et, d'autre part les représentants des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise :

Pour la CFDT	Liliane Borne - Riotte
.....	Jean Marc Noury
.....	Patrick Thiery
Pour la CGT	Arnaud Farizon
.....	Michèle Brulé
.....	Colette Jouain
Pour CGT- FO.....	Didier Bellissens
.....	Jacques Deletang
	Jean Marie Arbez
Pour la CFE - CGC	Maxime Rochette

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PREAMBULE

La mise en place d'un Accord d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail (A.R.T.T.) pour le site de Genlis est un élément majeur d'accompagnement des projets industriels du site à moyen terme.

L'objectif de cet accord est par ailleurs

- de favoriser l'harmonisation des règles sociales (notamment en matière de durée du travail) de l'ensemble du personnel pour accompagner au mieux lesdits projets .

- de poursuivre la politique engagée par TTD en matière de performance industrielle et de développement de l'emploi par le recrutement supplémentaire de dix personnes.

Les dispositions contenues dans le présent accord se substituent à toutes celles antérieures en matière de durée du travail.

CHAPITRE I : PRINCIPES GENERAUX

I.1 : CADRE JURIDIQUE

Les éléments généraux de cet accord s'inscrivent dans le cadre de la loi N°2000-37 du 19 janvier 2000.

Les autres références légales ou conventionnelles plus spécifiques sont mentionnées en tant que de besoin au sein des articles du présent accord.

I.2 : CHAMP D'APPLICATION

L'accord d'A.R.T.T. est applicable à l'ensemble des salariés inscrits à l'effectif de TTD, soit en Contrat à Durée Indéterminée, soit en Contrat à Durée Déterminée travaillant sur le site ou en déplacement sur d'autres sites, à l'exclusion du personnel détaché sur d'autres sites du groupe dans le cadre d'un contrat ou d'une convention de détachement.

Par extension, les intérimaires, travaillant sur le site dans le cadre d'un contrat de mise à disposition, seront soumis aux horaires collectifs définis par le présent accord.

I.3 : OUVERTURE DU SITE

Lorsque les évolutions de la charge de travail ou les demandes des clients le nécessitent, l'ouverture du site pourra être effective selon les modalités suivantes :

- **amplitude journalière** : 24 heures sur 24 par un fonctionnement en équipes successives de production (3 équipes de 8 heures et 2 équipes de 12 heures pour le week-end)
- **amplitude hebdomadaire** : 7 jours sur 7
- **amplitude annuelle** : 51 semaines sur 52 par organisation des congés de la manière suivante

La 5^{ème} semaine de congés payés est positionnée a priori en 52^{ème} semaine (sauf nécessités de fonctionnement de certains services qui seront prévues lors des négociations annuelles)

Les congés d'été seront organisés par service ou par atelier sur 2 ou 3 périodes selon les modalités et périodes définies chaque année lors de la négociation annuelle sur l'aménagement du temps de travail.

I. 4 : TEMPS DE PRESENCE ET TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

L'article L 212-4 alinéa 1 du code du travail donne la définition suivante du temps de travail effectif :

" La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles".

Dans le cadre de cet accord, sont donc notamment exclus du temps de travail effectif les interruptions pour déjeuner ainsi que les pauses repas.
(Il est rappelé que les pauses repas sont payées).

Il est convenu que le temps nécessaire aux opérations d'habillage (prise de poste) et de déshabillage (fin de poste) est assimilé à du travail effectif et rémunérées comme tel.

I. 5 : CALCUL DU TEMPS DE TRAVAIL ANNUEL

Calcul du nombre de semaines de travail sur un an

$365,25 - (104,17 \text{ jours de repos} + 25 \text{ jours de congés} + 8,71 \text{ jours fériés}) = 227,18 \text{ jours}$
 $227,18 / 5 = \mathbf{45,43 \text{ semaines}}$.

Le résultat de ces calculs devient la référence en matière de nombre de semaines de référence à compter de la mise en place de cet accord quelle que soit l'année .

Ceci donne, pour une base de 35 heures hebdomadaires un nombre d'heures théoriques de travail effectif annuel de :

$45,43 \times 35 = \mathbf{1590,28 \text{ heures de travail effectif}}$

CHAPITRE II : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL DE PRODUCTION

II.1 : ORGANISATION DES EQUIPES DE SEMAINE

Il est convenu que la durée du travail annuel pour le personnel de production est fixée à **1530 heures de travail effectif** et la durée de présence annuelle (compte tenu des pauses repas) à 1632 heures.

En conséquence, le personnel d'équipe de semaine travaillera en moyenne **204 jours par an** .

II.1.1 : Cycle de travail de référence

Sur un **cycle de référence de 2 semaines**, une succession d'une semaine de 30 H (du lundi au jeudi, 4 jours de 7.5 H de travail effectif) et d'une semaine de 37.50 H (du lundi au vendredi, 5 jours de 7.5 H de travail effectif) permet d'être à un rythme hebdomadaire moyen de 33.75 heures de travail effectif .

II.1.2 : Adaptation

Dans le cas d'années à 53 semaines, les parties signataires conviennent de se rencontrer en fin d'année afin de déterminer l'alternance qui sera appliquée l'année suivante .

II.1.3 : Fonctionnement journalier des équipes

Les horaires d'équipe sont les suivants :

5 heures à 13 heures, 13 heures à 21 heures et 21 heures à 5 heures

Les horaires des équipes de jour sont fixes ou alternés

Les horaires des équipes de nuit sont fixes .

Les équipes alternées sont de matin les semaines de 5 jours.

2 pauses de 10 minutes sont prévues pour chaque équipe ainsi qu'une pause repas de 30 minutes.

Ces pauses sont rémunérées.

Le badgeage s'effectue à la prise de poste et à la fin de poste .

II.1.4 : Rémunération des personnels d'équipe

La structure salariale est harmonisée pour l'ensemble de la population concernée , notamment par la mise en place au 1^{er} avril 2001 d'une prime d'équipe mensuelle de 698 francs brut pour l'ensemble du personnel à temps plein sur cet horaire (jour ou nuit) . Cette prime remplace la prime d'alternance qui était versée à une partie du personnel. Elle est revalorisée au taux des augmentations salariales . Dans le cas de changement d'horaires, un système de dégressivité est prévu dans l'accord sur les statuts du personnel TTD.

La prime de progrès existant dans certains ateliers est supprimée à la date d'effet du présent accord. Sa mise en place sur l'ensemble des activités de production sera négociée en 2001 pour application en 2002.

Un système de grille de référence sera mis en place. Il concernera les personnels de coefficients 155 à 215 inclus et sera applicable en septembre 2001. Les personnels dont les salaires seraient repositionnés dans le cadre de cette nouvelle grille se verront appliquer un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2001.

Les équipes de nuit se verront appliquer au 1^{er} avril 2001 une majoration des heures de nuit (de 21 heures à 5 heures) au taux de 18 %.

II. 2 : ORGANISATION DES EQUIPES DE FIN DE SEMAINE

Les équipes de fin de semaine sont organisées de la façon suivante :

1 ou 2 équipes de fin de semaine travaillant sur un rythme hebdomadaire de 24 heures (2 x 12 heures) dans le cadre de plages horaires réparties comme suit :

2 jours (samedi, dimanche) , ou 2 jours (vendredi, samedi) en fonction du calendrier industriel ce qui représente un total d'heures de travail effectif annuelles de 999.46 heures. (22 x 45.43)

II.2.1: Fonctionnement des EFS

Les horaires des EFS sont les suivants : de 5H à 17H ou de 17H à 5H en fixe ou en alternance, avec 3 pauses de 10 minutes par poste, la pause repas est fixée à 1 heure .

Le badgeage se fera en début et en fin de poste.

Les pauses sont payées.

II.2.2 : Rémunération des EFS

La rémunération de base des équipes de fin de semaine sera identique à celle que les personnes concernées auraient si elles occupaient leur poste en horaire de semaine.

Le personnel concerné bénéficiera en outre de:

La prime d'équipe mensuelle de 698 francs bruts revalorisée annuellement dans les conditions du chapitre II.1.4

La majoration des heures de nuit (de 21 heures à 5 heures) au taux de 18 %

Une prime d'équipe de fin de semaine de 200 francs par dimanche travaillé, revalorisée au taux des augmentations salariales.

L'indemnité de transport équivalente à une semaine de 5 jours,

Une indemnité de panier lorsqu'il n'y a pas de système de restauration.

II. 3 : PERSONNEL DE PRODUCTION EN JOURNEE

Ces horaires concernent au moment de la signature les activités **OKMCO , Composants Displays , Canons électroniques et Cathodes/ Filaments.**

Il est convenu que la durée du travail annuelle du personnel de production en journée soit équivalente à celle du personnel de production en équipe (soit 1530 heures de travail annuelles).

Ce personnel travaillera le même nombre de jours que le personnel d'équipe soit 204 jours en moyenne par an sur un rythme d'alternance de semaines de 4 jours et de semaines de 5 jours.

II.3.1 : OKMCO , Composants Displays

Les activités précitées seront ouvertes 5 jours par semaine, du lundi au vendredi.

Sous réserve d'une planification établie mensuellement dans les services concernés, le personnel aura la latitude de placer la journée libérée un autre jour que le vendredi.

Pour la ligne pilote OKMCO, il y aura dédoublement de l'équipe sur 5 jours.

Les horaires de ces activités sont les suivants et le personnel devra se conformer à l'un de ces horaires :

7 heures à 15 heures 30 minutes avec une interruption de 1 heure pour le repas de 11 heures 45 minutes à 12 heures 45 minutes

ou

7 heures 30 minutes à 15 heures 45 minutes avec une interruption de 45 minutes pour le repas de 12 heures à 12 heures 45 minutes .

Il est prévu deux pauses fixes payées de 10 minutes.

Le personnel est astreint au badgeage à l'entrée et à la sortie, soit 2 fois par jour .

II.3.2 : Canons électroniques et Cathodes et filaments :

L'activité fonctionne en alternant des semaines de 4 et de 5 jours .

L'horaire de travail est déterminé comme suit :

7 heures 30 minutes à 12 heures et 12 heures 45 à 16 heures les lundi, mardi, mercredi et jeudi

7 heures 30 minutes à 13 heures le vendredi.

II.4 : PERSONNEL MOI DE PRODUCTION

L'encadrement technique et d'atelier lié à la production travaille

- soit selon le calendrier du personnel de production, et dans ce cas, suit les horaires de production en fixe ou alterné,

- soit selon le calendrier MOI.

CHAPITRE III : PERSONNEL MOI (HORS PRODUCTION)

III.1 REGLES GENERALES D'APPLICATION DE L'HORAIRE VARIABLE ET MODALITES DE GESTION DES JOURS DE RTT

III.1.1 : PLAGES MOBILES ET PLAGES FIXES

Plage mobile matin : 7 Heures à 8 heures 45 minutes

Plage fixe matin : 8 heures 45 minutes à 11 heures 45 minutes

Plage fixe après midi : 13 heures 45 minutes à 16 heures 10 minutes

Plage mobile après midi : 16 heures 10 minutes à 18 heures 40 minutes

(La pause déjeuner varie de 45 minutes à 1 heure 30 minutes)

III.1.2: MODALITES DE FONCTIONNEMENT DE L'HORAIRE VARIABLE

- Le personnel concerné est astreint au contrôle strict du temps de travail par badgeage quatre fois par jour ; en cas de non badgeage au moment du déjeuner une heure trente minutes sera retenu.
- Le débit / crédit d'heures autorisé est de + 4,20 heures / - 4,20 heures par semaine. Au delà de 4 heures 20, les heures seront écrêtées ; l'enregistrement en sera conservé afin de permettre le suivi et la régularisation des heures supplémentaires.
En cas de dépassement non justifié, une information sera donnée à la personne concernée ainsi qu'à la hiérarchie dans un délai maximum d'un mois .
- Les intéressés ont la possibilité d'organiser une demi-journée de récupération par mois à prendre en accord avec le Chef de service

III.1.3 : REGLES DE GESTION DES JOURS DE R.T.T.

Sous réserve du respect des règles d'organisation des services, le salarié et son responsable gèreront ces jours , ou demi-journées suivant les mêmes principes que ceux utilisés en matière de gestion des congés payés.

Ces 15 jours de RTT sont disponibles pour une année civile et doivent être pris au cours de l'année calendaire . Ils pourront être placés sur le CET sur la base du volontariat de la personne (dans la limite de 50% des jours acquis au cours d'une année) . Les jours non pris et non placés seront perdus.

12 de ces 15 jours sont laissés à la seule initiative du salarié ; Ils seront pris dans l'année civile, en respectant les règles de fonctionnement du service. Une planification sera faite trimestriellement pour réguler la prise de ces jours.

3 de ces jours sont laissés à l'initiative de la Direction et leur positionnement sera défini lors des négociations annuelles .

Les jours Direction non positionnés dans ce cadre repasseront au compteur individuel.

III.2 : ORGANISATION DU TRAVAIL POUR LE PERSONNEL NON FORFAITE

Ces modalités concernent le personnel jusqu'au coefficient 305 inclus.

L'organisation du temps de travail s'effectuera suivant les principes ci-dessous :

- ◆ Nombre d'heures travaillées annuelles : 1590 heures
- ◆ 15 journées de réduction du temps de travail (JRTT) par an

En conséquence, **la durée hebdomadaire courante de présence est portée à 37.80 heures***

- ◆ Il est admis que l'organisation individuelle hebdomadaire du travail se fasse sur 9 demi journées planifiées.

La durée du travail d'une journée sera donc de 8,40 heures et la durée du travail de la demi journée sera de 4,20 heures.

*37.80 heures – 35 heures = 2.80 heures par semaine
2.80 heures x 45.43 semaines = 127 heures
127 heures : 8.40 heures = 15 jours de RTT

CHAPITRE IV : CADRES ET ASSIMILES

IV.1 : REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL FORFAITAIRE

Définition et champ d'application des forfaits

L'horaire de travail comporte l'usage régulier d'heures supplémentaires pour les ingénieurs et cadres et collaborateurs forfaités. Ces derniers ont à ce titre la liberté de moduler à leur initiative leur durée journalière et hebdomadaire de travail, dans le respect des règles communes à l'ensemble du personnel en matière de durée du travail. Par ailleurs, les articles 9 et 24 de la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres complètent pour ce personnel la notion de forfait.

Sont concernés par cet article :

- Les ETAM dont le coefficient est supérieur ou égal à 335 points
- Les ingénieurs et cadres .

Deux possibilités de réduction du temps de travail sont prévues dans le dispositif légal :
le Forfait Annuel en Jours et le Forfait Mensuel Horaire.

IV.2 : FORFAIT ANNUEL JOURS

Le forfait annuel en jours concerne les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée, en raison de l'autonomie dont ils disposent dans leur organisation du travail pour réaliser les missions qui leur sont confiées. Ce régime de forfait fera l'objet d'un avenant au contrat de travail (avenant de contrat de mission) .

Il s'agit

- 1) Des directeurs et chefs de service
- 2) De certains ingénieurs et cadres classés aux niveaux II, III de la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres. Il sera proposé à ces personnes d'adhérer ou non à la convention de forfaits jours.
- 3) Avant la proposition d'un forfait jour, la commission de suivi sera consultée.

Ces Ingénieurs et Cadres relèveront d'un régime de forfait annuel de 210 jours de travail ce qui équivaut à 17 jours en moyenne de RTT par an .

A ces 17 jours s'ajoutent les congés conventionnels et les congés prévus dans l'accord sur les statuts du personnel.

Pour tenir compte du mode de fonctionnement spécifique à cette catégorie, une revalorisation de la rémunération forfaitaire de 0.5 % sera appliquée au moment du passage au forfait annuel en jours,

Suivi des horaires de travail

Compte tenu de la nature des responsabilités du personnel concerné, une souplesse dans leur organisation du travail est indispensable à leur autonomie de fonctionnement. Par ailleurs, il est très difficile au travers d'un système automatique d'identifier le temps de travail effectif des forfaitaires appelés à faire se succéder des temps de travail et des temps de récupération en fonction de critères propres à la nature du travail réalisé et à leurs habitudes et aptitudes respectives.

Afin de respecter ces paramètres personnels, mais avec le souci de répondre malgré tout aux exigences de suivi des horaires prévues par la législation en vigueur, il est rappelé que le travail s'organiserà dans la limite de 10 heures maximum par jour , 46 heures maximum par semaine, et 42 heures maximum hebdomadaires sur une période de 12 semaines consécutives.

Le suivi du temps fera l'objet d'un contrôle. Le système de comptabilisation du temps reposera sur un enregistrement autodéclaratif . Une fiche déclarative sera remise à chaque salarié qui la tiendra à jour et la renverra au service du personnel chaque semaine.

IV.3 : FORFAIT MENSUEL HORAIRE

Ce forfait concerne les cadres positionnés non inclus dans le § IV2, les assimilés cadres (coefficients 335, 365 et 395) .

Il sera remis aux personnes concernées un avenant au contrat précisant le nombre d'heures supplémentaires intégrées dans le forfait.

Le forfait mensuel horaire est fixé à 166.83 heures (soit 38.50 heures hebdomadaires) . Il est convenu que le personnel relevant de cette catégorie verra sa rémunération forfaitaire majorée de 1.85 % au 1^{er} avril 2001 .

Le personnel de cette catégorie est géré de la même façon que le personnel MOI de journée, c'est à dire :

Est présent 9 modules d'une demi journée chaque semaine,

Est astreint au badgeage quatre fois par jour

Bénéficie d'une réduction du temps de travail sous la forme de 15 jours de RTT par année civile.

Bénéficie de l'horaire variable et du débit – crédit selon les modalités du chapitre III (horaires variables) du présent accord.

Le personnel forfaitaire et leurs responsables de service s'appuieront sur les règles de fonctionnement du service telles que définies précédemment pour la gestion de ces jours de RTT.

V : HORAIRES MAGASINS

Le magasin sera ouvert 5 jours par semaine.

Le personnel du magasin bénéficiera de 15 jours de RTT et l'horaire hebdomadaire est fixé à 37.80 heures , soit 1590 heures de présence par an.

L'organisation du travail est la suivante :

Pour le personnel de journée :

Travail sur 9 demi journées par semaine

Horaire variable selon les modalités prévues au paragraphe III.1.1 (horaires variables) du présent accord

Badgeage 4 fois par jour

Pour le personnel en équipe :

5 heures 26 minutes à 13 heures ou 13 heures à 20 heures 34 minutes sur 5 jours

2 pauses payées de 10 minutes et une pause repas payée de 30 minutes

Prime d'équipe de 698 francs, revalorisée aux mêmes conditions que le personnel d'équipe.

Badgeage : 2 fois par jour (prise de poste et fin de poste)

CHAPITRE VI : PERSONNEL A TEMPS PARTIEL

Le personnel à temps partiel au moment de la signature des présentes se verra appliquer la réduction du temps de travail de sa catégorie professionnelle.

Chaque salarié à temps partiel fera part de son souhait à l'encadrement. Il sera reçu en entretien par la Direction des Ressources Humaines. Il pourra demander à être assisté d'un représentant du personnel lors de cet entretien.

Ces dispositions feront l'objet d'un avenant au contrat de travail qui précisera le maintien ou non du pourcentage , et son impact sur les horaires , la rémunération et le nombre de jours de RTT.

CHAPITRE VI : COMPTE EPARGNE TEMPS

Afin de tenir compte des textes légaux en vigueur sur le temps libre des salariés, et pour faciliter la réalisation de certains projets personnels (périodes sabbatiques, congés parentaux, formations professionnelles, préparation de fin de carrière...), les signataires du présent accord décident de la mise en place d'un compte épargne temps individuel (CET) permettant de capitaliser des droits à congés rémunérés sur une période pluriannuelle.

L' accord du 13 avril 2001 sur la mise en place du CET précise les conditions et modalités d'ouverture, d'acquisition, d'abondement et d'utilisation des droits.

CHAPITRE VII : HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les parties conviennent que l'objectif de cet accord est de permettre à travers le nouvel aménagement du temps de travail de limiter le recours aux heures supplémentaires sur le site. Lorsque le recours aux heures supplémentaires sera nécessaire, il se fera prioritairement sur la base du volontariat .

Il est créé un quota annuel de 32 heures supplémentaires maximum qui pourra être activé à l'initiative de la Direction dans la mesure où le volontariat s'avèrerait insuffisant .

En production, ce quota s'appliquera sur les semaines de 4 jours.

Lorsque des heures supplémentaires seront décidées, Le CE sera informé dans le délai d'une demi semaine dans le cas d'appel au volontariat et d'une semaine dans le cadre du quota.

Pour être payées , les heures supplémentaires devront faire l'objet d'un accord écrit du responsable hiérarchique et du service du personnel. (procédure de demande d'heures supplémentaires en vigueur sur le site).

Il est admis qu'au delà de 94 heures annuelles, les heures supplémentaires feront l'objet de l'avis du CE.

Les heures supplémentaires après majoration pourront à l'initiative du salarié, être récupérées ou payées ou placées sur le compte épargne temps selon les règles légales ou conventionnelles en vigueur au moment de leur réalisation.

Les heures supplémentaires récupérées ne réinitialisent pas le quota des 32 heures.

CHAPITRE VIII : ASTREINTES

Ce chapitre a été traité par accord séparé .

CHAPITRE IX : DEPLACEMENTS

Ce chapitre sera traité par accord séparé .

CHAPITRE X : MODALITES DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Les signataires du présent accord conviennent que le suivi de la mise en œuvre de l'accord se fera par une commission de suivi, composée des représentants de chaque organisation signataire et des représentants de la direction . Celle- ci fera 1 fois par an un bilan du fonctionnement de l'accord. Elle pourra se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties pour traiter de problèmes liés à l'interprétation ou à l'application effective de l'accord.

Pour la première année d'application, cette commission se réunira au plus tard début juillet , en octobre et en décembre afin d'assurer la mise en place de cet accord.

En outre, une information mensuelle sera faite au comité d'entreprise sur les horaires enregistrés.

CHAPITRE XI : DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Une évolution significative des textes et des règlements sur lesquels sont fondés les articles constituant cet accord peuvent conduire à la dénonciation de tout ou partie de ce dernier.

Pour le reste, les parties conviennent d'exercer les modalités de dénonciation telles que prévues par la législation en vigueur (Art. L 132-8 du Code du Travail)

CHAPITRE XII : DATE D'EFFET ET DEPOTS LEGAUX

Le présent accord prend effet au 30 avril 2001 et sera appliqué avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2001 pour les mesures financières en découlant.

Il sera déposé dans les conditions fixées par la loi auprès de la Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle ainsi qu'auprès du greffe du Tribunal des Prud'hommes.

Un exemplaire original sera remis par ailleurs à chaque organisation syndicale signataire.

Fait à Genlis, le 13 avril 2001

Pour la Direction

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CGT

Pour CGT – FO

Erratum Accord d'ARTT

Entre d'une part, la Société Thomson Tubes & Displays, représentée par Monsieur Christian BODET, Directeur du Site et Madame Claire GERBER, Directeur des Ressources Humaines et, d'autre part les représentants des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise :

Pour la CFDTLiliane Borne - Riotte
.....Jean Marc Noury
.....Patrick Thiery

Pour la CGTArnaud Farizon
.....Michèle Brulé
.....Colette Jouain

Pour CGT- FO.....Didier Bellissens
.....Jacques Deletang
Jean Marie Arbez

Pour la CFE - CGCMaxime Rochette

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE I : Par la présente, le chapitre II de l'Accord d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail du 13 Avril 2001 est modifié comme suit :

CHAPITRE II : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL DE PRODUCTION

II. 2 : ORGANISATION DES EQUIPES DE FIN DE SEMAINE

Les équipes de fin de semaine sont organisées de la façon suivante :

1 ou 2 équipes de fin de semaine travaillant sur un rythme hebdomadaire de 24 heures (2 x 12 heures) dans le cadre de plages horaires réparties comme suit :

2 jours (samedi, dimanche) , ou 2 jours (vendredi, samedi) en fonction du calendrier industriel ce qui représente un total d'heures de travail effectif annuelles de 1044.89 heures.
(23 x 45.43)

II.2.1: Fonctionnement des EFS

Les horaires des EFS sont les suivants : de 5H à 17H ou de 17H à 5H en fixe ou en alternance, avec 4 pauses de 10 minutes par poste, la pause repas est fixée à 30 minutes .

Le badgeage se fera en début et en fin de poste.

Les pauses sont payées.

ARTICLE II : Les autres chapitres et articles dudit accord sont inchangés.

Fait à Genlis, le 24 avril 2001

Pour la Direction

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CGT

Pour CGT - FO