

ACCORD DE REVISION 2020 DANS LE CADRE DE LA LOI SUR LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Entre les soussignés :

- La société GARRETT Motion France S.A.S., représentée par Madame Aurélie SACCHET, Responsable Ressources Humaines, d'une part,
- Les représentants des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, d'autre part :
 - La CFDT, représentée par son Délégué Syndical, Monsieur Grégory GILLARD
 - La CFE CGC, représentée par son Délégué Syndical, Monsieur Stéphane SERRIER
 - La CGT, représentée par son Délégué Syndical, Monsieur Claude KEHRLE
 - FO, représenté par ses Délégués Syndicaux Messieurs Luc FEBVRE et Stéphane ROUX

Il est convenu ce qui suit :

Cette révision est basée sur l'accord prenant effet initialement le 1^{er} janvier 2000. Il a été revu et mis à jour chaque année à l'occasion des Négociations Annuelles Obligatoires.

ARTICLE 1 : PERSONNEL CONCERNE ET CLASSIFICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel cadre et non-cadre du site de THAON LES VOSGES. Le Personnel concerné est réparti au sein des catégories suivantes :

- **Personnel travaillant en horaires d'équipe :**
 - Personnel non cadre en horaire de journée (ANNEXE 1)
 - Personnel de journée travaillant en ligne de production (ANNEXE 1 BIS)
 - Personnel posté de la production et des services supports en 3*8 (ANNEXE 2)
 - Personnel posté de la production et des services supports en 2*8 (ANNEXE 2 BIS)
 - Personnel posté de la logistique (flux physiques) en 2*8 (ANNEXE 2 TER)
 - Personnel posté de l'atelier prototypes (ANNEXE 3)
 - Personnel posté du Bureau d'étude rattaché au Développement (ANNEXE 4)
 - Personnel posté Laboratoire Essais (ANNEXE 5)
 - Personnel du Laboratoire Essais en VSD (ANNEXE 5 BIS)
 - Personnel posté du Laboratoire Essais en Horaires 3*7(ANNEXE 5 TER)
 - Personnel de maintenance travaillant en VSD (ANNEXE 6)
 - Personnel travaillant en SD (ANNEXE 7)
 - Personnel posté maintenance en horaire décalé (ANNEXE 8)
 - Horaire de journée avec flexibilité sur la semaine (ANNEXE 9)
 - Horaire de nuit systématique (ANNEXE 10)
 - Horaire de l'atelier PTA (ANNEXE 11)

Dans le cas où le JRS fixe tombe sur un jour férié, celui-ci est automatiquement décalé le jour précédent ou le jour suivant de la même semaine.

En cas de modification du jour prévu pour le JRS, l'approbation du service Ressources Humaines est nécessaire.

A titre exceptionnel, si à la demande du responsable hiérarchique, le salarié est amené à travailler d'une telle manière qu'à la fin d'un mois de cycle de paie donné, il a acquis plus de 7 heures 30 de crédit d'heures, le surplus sera considéré comme constituant des heures supplémentaires. L'accord de la hiérarchie et de la Direction pour le dépassement devra avoir été obtenu par avance et par écrit pour que les heures supplémentaires soient validées. Les heures supplémentaires validées feront l'objet de majoration selon accord collectif. Par ailleurs, l'ensemble des heures travaillées au-delà du contingent annuel donnera lieu à une contrepartie obligatoire en repos selon la législation en vigueur.

- **Personnel avec contrat à temps partiel :**

Les salariés à temps partiel doivent bénéficier de la réduction du temps de travail selon la procédure Ressources Humaines définissant les modalités s'appliquant au personnel selon les horaires de travail et le pourcentage de temps partiel.

- **Mesures destinées à favoriser le temps partiel choisi :**

La procédure de demande est la suivante : le salarié devra adresser une demande écrite à l'employeur 3 mois au moins avant la date à laquelle il souhaite occuper un poste à temps partiel. La demande devra préciser la durée et la répartition du travail souhaitées. A l'intérieur de cette période de 3 mois et au plus tard dans les 2 mois suivant la réception de la demande, l'employeur doit fournir au salarié une réponse écrite après étude éventuelle des changements d'organisation qu'il estime possible. En cas de refus, l'employeur doit en indiquer les motifs.

Tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein suppose une adaptation de sa charge de travail, de sa mission, de son champ d'activité à son nouvel horaire.

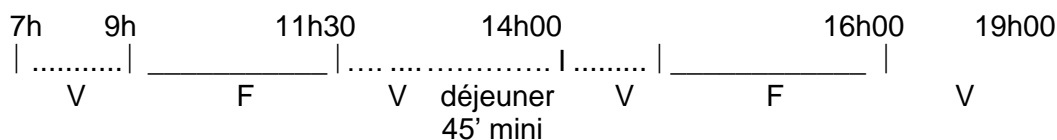
La même procédure est applicable lorsqu'un salarié à temps partiel souhaite occuper ou réoccuper un emploi à temps plein. Toutefois, ce délai est ramené à un mois maximum pour le personnel de production.

Dans ce cas, la demande du salarié n'a pas à préciser la durée et la répartition du travail souhaitées. Elles correspondent à la durée et à la répartition de l'horaire de référence des salariés à temps plein de l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier, du service ou de l'équipe.

Personnel assimilé cadres et cadres non soumis au forfait jours et non posté :

Le personnel de journée est soumis à un horaire variable régi conformément aux dispositions ci-dessous :

- **Horaires du lundi au vendredi** (base 37 heures hebdomadaires)



Les personnes positionnées aux classifications 305 et plus bénéficieront d'une réduction du temps de travail selon un horaire hebdomadaire de **37 heures** et de l'octroi de **12 jours de repos supplémentaire (JRS) correspondant à 1 jour de JRS par mois travaillé**. Ces jours sont à prendre 6 jours au cours du premier semestre et 6 jours au cours du second semestre. Ils sont cumulables aux congés payés et soumis à la validation du responsable de service.

Les heures effectuées au-delà du temps de travail hebdomadaire pourront faire l'objet de récupération via des bons d'absence soumis à validation préalable du responsable hiérarchique.

Depuis janvier 2001, tous les JRS doivent faire l'objet d'un bon d'absence par le moyen informatique prévu à cet effet, validé par le Responsable du Service. Il est impératif d'avoir plus de rigueur dans la gestion individuelle afin que la prise des JRS soit sous contrôle.

En cas d'embauche et de départ en cours d'année, le nombre de JRS sera proratisé.

En cas de départ, s'il est constaté un crédit de journées de repos le salarié ne pourra prétendre à aucune compensation salariale.

En cas de maladie empêchant la prise des JRS acquis avant la fin du semestre, la prise des JRS restants se fera sur le mois suivant la reprise du travail.

Nota : Le Personnel " assimilé cadre " posté sera assujetti aux horaires figurant dans l'annexe 1 et ne bénéficiera pas des JRS

Retraite Surcomplémentaire :

Une cotisation patronale de 2.28% est appliquée sur les rémunérations brutes des tranches A et B des Cadres et Assimilés au titre de l'article 83 du code des impôts. Les montants ainsi prélevés seront placés auprès d'un partenaire financier et versés avec leurs intérêts aux intéressés sous forme d'une rente lors de la liquidation de la retraite. Les cotisations versées sur les comptes individuels sont définitivement acquises et portables en cas de départ de l'entreprise.

Convention de forfait jours :

Conformément à l'article L.3121-45, et à l'accord national du 28 juillet 1998 modifié de la métallurgie, la formule du forfait défini en jours sur l'année se substituant à l'horaire hebdomadaire mentionné ci-dessus peut être convenue avec les cadres ayant un coefficient supérieur à 76 qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, de telle sorte que la durée de leur temps de travail ne soit pas prédéterminée.

Les cadres doivent disposer d'une réelle autonomie dans l'organisation journalière de leur emploi du temps.

Dans le cadre de l'exécution de la prestation de travail découlant de leur contrat de travail, ces salariés ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

Toutefois, ces salariés doivent bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Les salariés concernés doivent également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

La mise en œuvre du forfait jours consiste en un avenant au contrat de travail individuel définissant les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction et stipulant le nombre de jours qui doivent être travaillés dans l'année sans référence horaire quotidienne, le maximum étant de 218 jours par an (217+1 journée de solidarité) - hors congés conventionnels - dans notre convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel devront être consultés sur cette répartition.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

De même, il convient de mettre en place les actions suivantes :

- Communication par l'employeur en décembre de l'année N du nombre de jours travaillés et du nombre de JRS pour l'année N+1 (selon la place des jours fériés en semaine ou week end)

Afin de contrôler le nombre de jours travaillés, un document déclaratif comprenant le nombre et la date des journées travaillées, le nombre de journées de repos, ainsi que tous les types d'absence est à compléter par le salarié avec une validation systématique du manager, via notre système informatique de gestion des absences. En cas d'impossibilité d'utiliser la base intranet, le salarié devra transmettre mensuellement à la DRH, un document auto déclaratif comportant les mêmes informations.

- Le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester

raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés, L'entretien individuel annuel entre le salarié et l'employeur portera également sur :

- l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle du salarié,
 - la rémunération du salarié (*Article L. 3121-46 du code du travail*),
- Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés (*Article L. 2323-29 du code du travail*).

Par ailleurs, le supérieur hiérarchique (manager) du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assurera le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, du respect des durées maximales de travail et de sa charge de travail.

Les personnes ayant conclu une convention de forfait défini en jours se verront octroyer un nombre de **jours de repos supplémentaire (JRS) variables d'une année sur l'autre**. Ces jours sont à prendre sur l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre. Ils sont cumulables aux congés payés et soumis à la validation du responsable de service. Le report de JRS d'une année sur l'autre n'est pas possible. La prise de JRS ne peut se faire que par journée complète.

Cas particuliers : entrée, sortie en cours d'année des cadres en forfait jours:

Les salariés embauchés ou quittant l'entreprise en cours d'année se verront appliquer un prorata du nombre de jours travaillés et donc de JRS sur la période considérée.

Pour les départs en cours d'année, une attention sera portée au nombre de JRS pris au regard du nombre de JRS acquis avant la date de départ.

Cadre Dirigeant : personnel visé à l'article L.3111-2 du Code du Travail

Étant entendu que, sans affecter la portée générale de ce qui précède, tout cadre de Niveau III C ou supérieur sera un Cadre Dirigeant pour les besoins des présentes.

Sont considérés comme cadres dirigeants, les salariés répondant aux critères suivants :

- Responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps,
- Habilité à prendre des décisions de façon largement autonome,
- Rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise.

Conformément à la loi le Personnel Cadre Dirigeant n'est pas soumis aux dispositions législatives concernant le contrôle du temps visées à l'article L.3121-22 du Code du Travail. Cela consiste en un avenant au contrat de travail individuel stipulant le nombre de jours maximum qui doivent être travaillés dans l'année sans référence horaire quotidienne, (365 ou 366 jours – Samedis Dimanches – Jours Fériés – Congés payés conventionnels).

ARTICLE 2 : FLEXIBILITE

Article 2.1 : Objet

Du fait du caractère fluctuant de nos activités, de notre soumission à diverses contraintes dues notamment aux délais de livraison, de l'introduction des flux tendus pour une meilleure adaptation au carnet de commandes, afin de ne pas détériorer notre productivité, nous devons conserver un espace de flexibilité équivalent à cinq journées par année et par service et pour l'ensemble du site. Cet espace de flexibilité pourra être utilisé en fonction des besoins avec un maximum de deux jours par mois.

Article 2.2 : Prévenance

Variation à la baisse :

L'employeur après information des élus et du secrétaire du Comité Social et Economique / Commission ATT, pourra positionner au maximum cinq jours de fermeture du site sous réserves des permanences.

Le délai de prévenance ne pourra être inférieur à 7 jours ouvrés.

Variation à la hausse :

L'employeur, après information des élus et du secrétaire du Comité Social et Economique / Commission ATT, pourra étendre le temps de travail dans la limite de 5 samedis par an. Le délai de prévenance ne pourra être inférieur à 7 jours ouvrés.

Article 2.3 : Modalités

Variations à la baisse :

Les cinq jours servant à absorber la baisse d'activité seront imputés sur des congés payés, des jours de Turbo Hebdo, des Journées de Repos Supplémentaires (JRS), des journées de récupération liées à des heures supplémentaires ou toutes autres formes de travail anticipé donnant lieu à récupération, du congé sans solde ou de la prise de congé par anticipation.

Pour le personnel bénéficiant des journées de Turbo Hebdo, les deux jours seront pris en priorité.

Si, au cours de l'année, la flexibilité commence par de la flexibilité basse et s'il n'a pas été conservé de jours de flexibilité à récupérer à la fin de l'année N-1, la flexibilité basse s'appliquera alors à l'ensemble de l'usine (services supports compris), sauf pour les permanences nécessaires. Ce principe continuera à s'appliquer en cours d'année si les jours de baisse d'activité n'ont pas été précédés d'un nombre au moins égal de jours de flexibilité haute.

Variations à la hausse :

Les samedis travaillés dans le cadre de la flexibilité donneront lieu à la majoration en vigueur pour les heures supplémentaires.

Il ne sera pas fait appel à de la flexibilité haute sur une semaine comportant un jour férié (hors 1^{er} mai) sauf s'il a été fait appel, sur le jour férié, à du volontariat sur l'ensemble du personnel d'équipe, pour l'équipe concernée. Les jours de hausse d'activité seront stockés en vue d'éventuelles baisses d'activité à venir sur l'année civile en cours.

Un point sera fait chaque fin de trimestre sur les perspectives d'activité et les éventuelles possibilités de prise de récupération et/ou de paiement sur le ou les trimestres à venir, l'objectif étant de solder la récupération pour la fin de l'année civile en cours.

Il sera possible, le cas échéant, d'accoler de la récupération à d'autres types de congés ou récupération, à l'exclusion toutefois du congé principal (CP « d'été ») et congé de Noël.

Dans les services supports (ex : logistique, maintenance) et afin de faciliter la flexibilité et la récupération, il peut être envisagé d'apporter du support par la production (ex : cariste). D'autres solutions ponctuelles (intérim par exemple) peuvent être également envisagées.

Si l'ensemble des jours n'a pu être soldé, un point sera fait en fin d'année sur les soldes de flexibilité :

- Si les perspectives d'activité du premier trimestre de l'année N+1 sont basses, les jours restant à prendre pourront être, en tout ou partie, conservés pour d'éventuelles variations basses à venir. A la fin de ce 1er trimestre N+1, les compteurs seront, le cas échéant, remis à zéro par le paiement des jours.
- Si les perspectives d'activité du premier trimestre de l'année n+1 semblent écarter le recours à de la flexibilité basse sur le trimestre, les jours restant à prendre seront soldés à fin d'année N par le paiement des jours, ceci afin d'éviter les reports pénalisant la prise ultérieure des congés payés.

Article 2.4 : Equité des jours de récupération

L'entreprise conservera un principe d'équité dans les jours de récupération autant que faire se peut.

Lors de la mise en place de demande d'heures supplémentaires, le responsable (notamment pour la production) devra veiller à disposer de toutes les compétences requises. La demande se fera sur la totalité du personnel ayant les compétences sur l'ensemble des modules.

ARTICLE 3 : COMMISSION “ ATT ”

La commission ATT est composée de représentants de la direction et d'au moins un représentant (ou suppléant en cas d'absence) des organisations syndicales représentatives du Personnel concerné. Elle se réunira sur l'initiative de la direction ou de la moitié des membres du groupe.

En fonction du besoin, la commission se réunira pour analyser et proposer des opportunités d'amélioration en lien avec l'activité.

ARTICLE 4 : CHANGEMENT DE CATEGORIE

Les parties signataires reconnaissent qu'afin de permettre la souplesse nécessaire à l'organisation de la société et l'évolution des carrières des membres du Personnel, un changement de classification du Personnel d'une des catégories visées à l'article 1 du présent accord à une autre desdites catégories ne sera que la conséquence d'une nouvelle affectation du salarié concerné entraînant un changement de catégorie. En conséquence, ce changement de catégorie ne pourra à lui seul être considéré comme une modification au contrat de travail du salarié concerné, mais uniquement comme une modification de ses conditions de travail.

Néanmoins afin de faciliter la transition d'une catégorie vers une autre, les parties ont convenu de ce qui suit :

- **Passage d'un système de contrôle horaire à un système de contrôle journalier** : le salarié concerné devra solder tout crédit d'heures dont il pourrait bénéficier avant la prise d'effet du changement de classification.

- **Passage d'un système de contrôle journalier à un système de contrôle horaire** : s'ils n'ont pas été pris, les JRS dont le salarié disposera seront, dans la limite de deux journées de repos transformées en deux fois 7 heures 30 de crédit d'heures. Ces heures de crédit seront soumises au régime général des crédits d'heures.
- **Passage d'un système de contrôle horaire à une convention en forfait jours** : une analyse des JRS acquis sur la période correspondante au statut d'assimilés cadres devra être réalisée ; puis une proratisation des JRS sera appliquée pour définir le solde des jours à prendre sur la fin de l'année en cours.
- **Passage vers la catégorie cadre dirigeant** : étant donné la liberté d'organisation dont bénéficient les cadres dirigeants, tout passage vers la catégorie de Cadre Dirigeant entraîne la déchéance du bénéfice de tout crédit d'heures ou journées de repos dont un salarié pouvait bénéficier du fait de sa classification précédente. Cette déchéance n'ouvre pas droit à compensation salariale.

ARTICLE 5 : ABSENCES LEGALES OU CONVENTIONNELLES

Les absences égales ou supérieures à une journée pour maladie, accident du travail, congés payés et d'une manière générale toutes absences découlant de l'application d'une loi, réglementation ou convention donneront droit si elles doivent être payées, à une équivalence de 7 heures 30 par jour (pour les salariés soumis à cet horaire journalier de 7h30).

Absence supérieure à 3 semaines :

Personnel de journée et Personnel posté

Une personne absente (hors congés payés) trois semaines consécutives ne pourra prétendre à la prise d'un JRS qu'à partir du moment où cette journée sera véritablement acquise après son retour d'absence.

Un JRS positionné pendant la période d'absence ne donne pas lieu à récupération.

Absence inférieure à 3 semaines :

Personnel de journée et personnel posté

Un JRS positionné pendant la période d'absence ne donne pas lieu à récupération. Au retour de l'absence, le JRS positionné reste acquis et pris la semaine convenue.

Pour le Personnel Cadre non soumis au forfait jours et Assimilés Cadres

Une absence (hors congés légaux et conventionnels) supérieure à 15 jours calendaires entraîne la perte d'un JRS pour le mois considéré.

ARTICLE 6 : INCIDENCE D'UN JOUR FERIE SUR UN JRS OU LA NUIT DU VENDREDI

Selon le principe d'une planification annuelle figée, il est de la responsabilité du salarié et du responsable de service de s'assurer qu'un JRS ne coïncide pas avec un jour férié. Il y aura toutefois récupération du JRS ou du jour férié si ce dernier coïncide avec le vendredi de nuit non travaillé ou le jour fixé pour le JRS.

Le paiement des heures travaillées un jour férié est défini dans l'accord sur les salaires.

ARTICLE 7 : ORGANISATION DES CONGES

Afin d'obtenir une meilleure régulation des congés payés, en fonction de l'activité ceux-ci ne pourront être pris qu'avec l'accord préalable du N+1.

Le comité d'entreprise sera consulté au plus tard en mars sur le plan d'étalement des congés, sur les périodes des congés ou bien s'il y a lieu sur les dates de fermeture annuelle.

En cas d'interruption des congés payés, une validation préalable du manager et des ressources humaines est nécessaire.

Si un salarié devait être rappelé pendant ses congés payés :

- deux jours de congés supplémentaires lui seraient attribués pour un rappel minimum d'une journée.

Concernant le nombre de jours à poser pour le personnel travaillant en 3 équipes, considérant le fait qu'une équipe de nuit représente 4 jours, pour 3 semaines de congés le salarié posera 14 jours ouvrés.

Pour les salariés avec JRS fixe, l'absence en JRS est prioritaire. Aussi, une semaine de CP la semaine avec JRS ne décomptera que 4 jours.

- **Jours Turbo Hebdo pour le Personnel en horaire d'équipe de l'Usine uniquement**

Selon les modalités retenues pour la journée de solidarité, 1 ou 2 jour(s) de TurboHebdo (sur les deux annuels) sera(ont) décompté(s) des congés principaux (été) ou en priorité pour servir de jour de flexibilité.

Les Apprentis et Contrats de Professionnalisation, du fait de leur rythme de travail, bénéficieront d'un jour par an.

Les salariés en longue maladie bénéficieront des 2 jours sous réserve d'une participation pendant au moins 2 mois aux réunions TurboHebdo.

Les salariés mutés ou entrant en cours d'année calendaire bénéficieront de :

- 2 jours s'ils ont participé aux réunions TurboHebdo pendant plus de 6 mois inclus,
- 1 jour s'ils ont participé aux réunions TurboHebdo pendant plus de 2 mois inclus et moins de 6 mois,
- 0 jour s'ils ont participé aux réunions TurboHebdo pendant moins de 2 mois.

Afin d'appliquer au mieux les mesures sanitaires liées au Covid-19, et en particulier, les mesures de distanciation sociale, la lecture Turbo Hebdo sera suspendue pendant la durée d'application de ces mesures.

- **Congés d'été**

Chaque salarié du site devra prendre au minimum 10 jours ouvrés consécutifs de congés (et/ou TurboHebdo) au cours de la période légale de prise des CP (1^{er} mai au 31 octobre), plus 5 jours ouvrés en CP avant le 31 octobre.

Au global sur la période (1^{er} mai au 31 octobre), chaque salarié devra avoir pris et déduit de son (ses) compteur(s) un minimum de 15 jours ouvrés en CP (et/ou TH).

ARTICLE 8 : HEURES SUPPLEMENTAIRES

En fonction du niveau d'activité et sur décision de la Direction, la réalisation d'heures supplémentaires donnera lieu soit à de la récupération soit au paiement.

Lors de la mise en place de demande d'heures supplémentaires, il sera fait appel par le responsable (notamment pour la production) à tous les salariés ayant les compétences requises.

Il est entendu que pour le Personnel posté en 3 équipes amené à travailler en heures supplémentaires le vendredi de nuit, la majoration s'appliquera à partir de la 31^{ème} heure travaillée la semaine en question. Les heures supplémentaires seront majorées conformément aux textes en vigueur à savoir 25% au-delà de 35h et 50% au-delà de 43h.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pris en compte est celui défini par année civile et par salarié.

Lors de la décision de recourir aux heures supplémentaires, le responsable de service doit informer 48 heures à l'avance les salariés concernés. Il sera fait prioritairement appel aux volontaires inscrits dans l'Entreprise.

Les heures supplémentaires pourront être récupérées dans l'année civile (au plus tard avant la fermeture de décembre sous réserve d'indiquer la date de récupération ou sur une journée de flexibilité au moment de la réalisation des heures supplémentaires et d'avoir l'accord du N+1).

Ce jour peut-être accolé aux congés payés et aux JRS mais ne peut être pris entre 1^{er} juillet et le 31 août, ni lors de la période de fermeture de fin d'année.

De plus, dans l'hypothèse où des heures supplémentaires seraient réalisées le dernier week-end précédant les congés de Noël, ces heures supplémentaires seraient payées et non récupérées.

Ainsi, les heures supplémentaires effectuées à la demande de l'employeur donneront lieu à une contrepartie obligatoire en repos équivalent à une heure pour une heure supplémentaire réalisée au-delà du contingent annuel défini par la loi.

Concernant la contrepartie obligatoire en repos, elle peut être prise par journée entière ou demi-journée dès acquisition d'une journée.

Les dates sont définies avec le responsable hiérarchique, le salarié formule sa demande au moins une semaine à l'avance.

Le salarié dispose de 2 mois pour solder sa contrepartie obligatoire en repos (code du travail D.3121-8). Ce délai est porté à 12 mois en cas de non prise du repos dans les 2 mois suivant l'obtention de son droit à repos et est supprimé une fois ce délai passé.

ARTICLE 9 : HEURES DE NUIT

Les heures de travail effectuées entre 21 heures et 5 heures bénéficient d'une majoration d'inconfort de 25% contre 10% pour l'heure travaillée de 5h à 6h.

[Suite à la mise en place des horaires décalés pour faciliter l'application des mesures sanitaires liées au Covid-19, la majoration de 5h à 6h restera due en totalité pour les salariés qui prendraient leur équipe à 5h10.](#)

Une majoration de 25% est appliquée aux minutes travaillées de 4h10 à 4h30 pour le poste du lundi de nuit. Ces 20 minutes représentent le repos hebdomadaire lié au travail de nuit. Chez Garrett Motion France, 20 minutes sont destinées à la lecture du Turbo Hebdo et récupérées sous la forme de congés supplémentaires.

La lecture du Turbo Hebdo ne doit pas se faire pour l'équipe de nuit en fin de poste.

Pour le personnel travaillant en équipe de nuit au Laboratoire d'Essais, 20 minutes de repos hebdomadaires sont octroyées en fin d'équipe le vendredi matin.

Pour le personnel travaillant en équipe de nuit au PTA, 20 minutes de repos hebdomadaires sont octroyées en fin d'équipe le vendredi matin.

ARTICLE 10 : ASTREINTE

Le temps d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

Chez Garrett Motion France, l'astreinte consiste à rester tout un week-end ou en soirée muni d'un téléphone portable pour pouvoir intervenir dans l'entreprise en cas de besoin dans un délai de 30 minutes si possible.

Pour rémunérer l'astreinte, le salarié percevra une indemnité correspondant à 20% de la durée de l'astreinte.

La base de calcul du forfait pour le temps et les frais de trajet par intervention est la suivante : salaire de base moyen (hors ancienneté) des coefficients 215 à 285 (tous collègues).

Le temps d'intervention sera payé au taux horaire de l'intervenant majoré, le cas échéant, pour heures supplémentaires ou travail du dimanche.

Pour rémunérer de façon forfaitaire le temps et les frais de trajet par intervention :

Zone 0 : 0.5 H

Zone 1 : 0.75 H

Zone 2 : 1.25 H

Zone 3 : 2.0 H

Zone 4 : 2.75 H du salaire calculé ci-dessus.

La période d'astreinte, sans intervention du salarié, ne constitue pas une infraction aux règles relatives au repos quotidien ou au repos hebdomadaire. Il en résulte que, désormais, le salarié en astreinte qui n'a pas été amené à intervenir pendant son temps de repos quotidien de 11 heures consécutives ou son temps de repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) doit être considéré comme ayant bénéficié de celui-ci.

En revanche, si le salarié est intervenu pendant l'astreinte, l'employeur devra veiller à faire respecter les temps de repos quotidiens et hebdomadaires prévus par la loi, sauf si les cas de dérogations légales peuvent être invoqués.

Ainsi, il est possible de déroger aux repos quotidiens et hebdomadaires en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour réparer des accidents survenus aux matériels, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement ou pour répondre à une demande urgente en lien avec l'activité

Dans tous les cas, le Responsable s'assurera que l'intervenant dispose d'un temps de repos suffisant avant sa reprise de poste.

Le salarié d'astreinte sera en priorité issu de l'équipe du matin la semaine précédant le week end d'astreinte afin de maximiser les chances d'un repos de 35 heures consécutives.

ARTICLE 11 : FORMATION – GROUPE DE TRAVAIL - MISSION

Est considérée comme formation professionnelle, toute action interne et/ou externe planifiée faisant l'objet d'un enregistrement au service Ressources Humaines.

Règles spécifiques pour le personnel d'équipe amené à passer en horaire de journée :

Lorsqu'un salarié en équipe du matin ou de l'après-midi est amené à suivre une formation professionnelle sur une journée complète minimum, à la demande de l'employeur, une indemnité forfaitaire de formation d'un montant de 9 € bruts par jour sera versée au salarié.

Il en sera de même pour les salariés d'équipe du matin ou d'après-midi, amenés à participer à un groupe de travail ou à réaliser une mission ponctuelle en horaire de journée.

Règles spécifiques pour le personnel d'équipe travaillant de nuit

Afin de faciliter la gestion des horaires des salariés qui seraient amenés, lors de leur semaine de nuit, à suivre une formation professionnelle quelle qu'en soit la durée, à participer à un groupe de travail ou à réaliser une mission ponctuelle en horaire de journée à la demande de l'employeur, ce dernier devra faire en sorte de positionner cette activité le lundi ou le vendredi. En cas d'impossibilité de positionner l'activité le lundi ou le vendredi, l'employeur s'assurera que le salarié bénéficie d'un temps de repos suffisant entre l'activité concernée et son poste habituel (par exemple, s'il s'agit d'un mardi, travail de journée le lundi également (veille de l'activité) avec le versement d'une indemnité forfaitaire de formation de 18€ bruts par jour. Lors de formations de 2 jours planifiées les jeudis et vendredis, le JRS du vendredi soir est avancé au mercredi soir afin de permettre un repos suffisant aux salariés concernés.

Pour le personnel travaillant le vendredi, samedi, dimanche (VSD) ou samedi, dimanche (SD), si la formation est supérieure ou égale à une journée, il conviendra d'arrêter le VSD ou le SD le temps de la formation.

ARTICLE 12 : DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Conformément à l'accord du 26 février 1976 sur les conditions de déplacements des non cadres et à l'article 11 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres des industries des métaux, les déplacements professionnels font l'objet d'une gestion du temps appropriée.

Il est demandé aux responsables de service de tenir compte du temps de voyage nécessaire pour se rendre du point de départ au lieu de rendez-vous, et de libérer en conséquence la personne amenée à effectuer ce déplacement.

Dans le cadre de déplacements professionnels nécessitant un départ et/ou retour le samedi et/ou le dimanche, il est impératif que les journées ou demi-journées soient récupérées immédiatement au retour du déplacement ou en cas de contraintes professionnelles au plus tard dans les 15 jours qui suivent le retour.

ARTICLE 13 : JOURS POUR ENFANT MALADE

Il est accordé dans une limite de 2 jours d'absence rémunérée par an, sous condition que le certificat médical atteste que l'état de santé de l'enfant rend souhaitable une présence à domicile et que soit présentée une attestation de l'employeur du conjoint précisant que ce dernier ne bénéficie pas, pour les mêmes circonstances, d'une autorisation d'absence. Dans l'hypothèse où le conjoint du salarié ne peut fournir d'attestation de l'employeur pour cause d'hospitalisation, un bulletin d'hospitalisation sera exigé afin de pouvoir accorder un jour enfant malade dans ce cadre exceptionnel.

La possibilité est accordée de prendre ces jours par demi-journées.

En cas d'hospitalisation d'un enfant âgé de moins de 16 ans (date anniversaire) y compris en cas de déplacement aux urgences sans hospitalisation, il n'est pas exigé d'attestation de présence au travail pour le conjoint.

Il est par ailleurs accordé un jour d'absence rémunérée supplémentaire au salarié ayant trois enfants ou plus, suivant les mêmes conditions que ci-dessus.

Pour les dispositions complémentaires se reporter à l'article 30 de la convention collective des industries métallurgiques électriques électroniques et connexes du département des Vosges.

ARTICLE 14 : ABSENCES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Il est convenu que les absences pour événements familiaux prévues par la convention collective des industries métallurgiques des Vosges, ou pour les cadres par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie ou disposition légale plus favorable, peuvent être "prises", sur justification, au plus tard dans les 31 jours qui suivent l'événement de famille considéré.

Toutefois pour les évènements ci-dessous, un délai de 15 jours qui suivent ou qui précèdent s'appliquera :

- le congé pour le mariage,
- le congé pour le pacs,
- le congé naissance ou adoption

ARTICLE 15 : MODALITES D'APPLICATION

Le texte du présent accord et ses avenants à intervenir éventuellement seront déposés dans les conditions prévues à l'article L.2231-6 du code du travail.

Les annexes au présent accord font partie intégrante des présentes.

Cet accord annule, se substitue et remplace tout accord d'entreprise ayant le même objet existant au sein de la Société à la date des présentes en ce qui concerne la durée ou le contrôle et/ou la réduction du temps de travail (notamment l'accord d'entreprise du 22 juillet 2015).

Si pendant la durée du présent accord, les prescriptions légales et conventionnelles venaient à être modifiées d'une manière susceptible d'affecter la légalité ou de modifier significativement le contexte juridique existant lors de la conclusion de l'accord, les parties conviennent, sur l'initiative de la partie la plus diligente, de se réunir pour examiner les conséquences de ces modifications sur l'applicabilité de cet accord et de ses modalités d'application.

En cas de difficulté ou de litige surgissant de l'application ou de l'interprétation du présent accord, ceux-ci seraient soumis avant toute introduction d'un recours devant les tribunaux, à la diligence de la partie demanderesse, à l'examen d'une commission restreinte comprenant un représentant de chacun des syndicats contractants et des représentants de la direction.

Cet accord pourra faire l'objet d'avenants ou de révisions conformément aux dispositions législatives en vigueur au moment dudit avenant ou de la dite révision y compris sans que cette liste soit limitative.

ARTICLE 16 : DATE D'EFFET ET DUREE

Le présent accord a pris effet le 1^{er} janvier 2000 et est reconduit par tacite reconduction pour des périodes successives d'un an, sauf résiliation de l'une ou l'autre des parties signataires au moins trois mois avant la fin de chaque période annuelle.

ARTICLE 17 – DEPOT ET PUBLICITE

Conformément aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4 du Code du travail, le présent avenant sera déposé par la Société. Ce dépôt s'effectue en 2 exemplaires dont une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (article D 3345-4 du code du travail).

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Il sera communiqué à l'ensemble du personnel de l'entreprise par sa mise à disposition sur l'Intranet de cette dernière.

Fait à Thaon-les-Vosges, le 8 juin 2020

Aurélie SACCHET
Responsable Ressources Humaines
Pour Garrett Motion France SAS

Grégory GILLARD
Pour le Syndicat CFDT
Le Délégué Syndical

Stéphane SERRIER
Pour le Syndicat CFE CGC
Le Délégué Syndical

Claude KEHRLE
Pour le Syndicat CGT
Le Délégué Syndical

Luc FEBVRE / Stéphane ROUX
Pour le Syndicat FO
Le Délégué Syndical

ANNEXES HORAIRES DE TRAVAIL

ANNEXE 1 : Personnel non cadre en horaire de journée

ANNEXE 1 BIS : Personnel de journée travaillant en ligne de production

ANNEXE 2 : Personnel posté de la production et des services supports en 3*8

ANNEXE 2 BIS : Personnel posté de la production et des services supports en 2*8

ANNEXE 2 TER : Personnel posté de la logistique en 2*8 (flux physiques)

ANNEXE 3 : Personnel posté de l'atelier prototypes

ANNEXE 4 : Personnel posté du Bureau d'étude rattaché au Développement

ANNEXE 5 : Personnel posté Laboratoire essais

ANNEXE 5 BIS : Personnel du Laboratoire d'Essais en VSD

ANNEXE 5 TER : Personnel posté du Laboratoire d'essais en Horaires 3*7

ANNEXE 6 : Personnel de Maintenance en VSD

ANNEXE 7 : Personnel travaillant en SD

ANNEXE 8 : Personnel posté maintenance en horaire décalé

ANNEXE 9 : Horaire de journée avec flexibilité sur la semaine

ANNEXE 10 : Horaire de nuit systématique

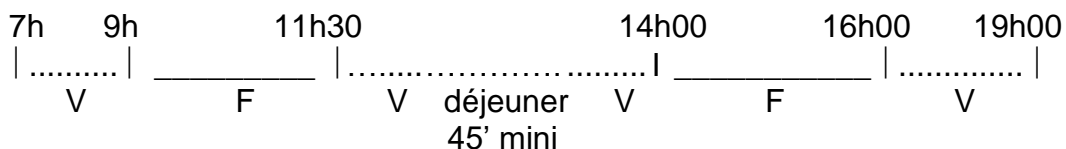
ANNEXE 11 : Horaire de l'atelier PTA

ANNEXE 1

PERSONNEL NON CADRE EN HORAIRE DE JOURNEE

Le personnel de journée est soumis à un horaire variable régi conformément aux dispositions ci-dessous :

Horaires du lundi au vendredi (base 37 heures 30 hebdomadaire et récupération d'une journée fixe appelée **Jour de Repos Supplémentaire (JRS)** à prendre pour chaque période de 3 semaines) :



Ce roulement amène à la prise en moyenne de 17 JRS par an pour une présence effective (52 semaines / 3 semaines = 17 JRS par an).

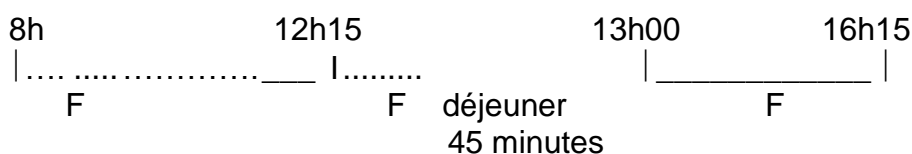
Le planning des JRS sera figé pour l'année, autrement dit le jour de la semaine choisi sera reconduit tout au long de l'année calendaire.

ANNEXE 1 BIS

PERSONNEL DE JOURNEE TRAVAILLANT EN LIGNE DE PRODUCTION

Le personnel de journée est soumis à un horaire fixe régi conformément aux dispositions ci-dessous :

Horaires du lundi au vendredi (base 37 heures 30 hebdomadaire et récupération d'une journée fixe appelée **Jour de Repos Supplémentaire (JRS)** à prendre pour chaque période de 3 semaines) :



Ce roulement amène à la prise en moyenne de 17 JRS par an pour une présence effective (52 semaines / 3 semaines = 17 JRS par an).

Le planning des JRS sera figé pour l'année, autrement dit le jour de la semaine choisi sera reconduit tout au long de l'année calendaire.

ANNEXE 2

PERSONNEL POSTE DE LA PRODUCTION ET DES SERVICES SUPPORTS EN HORAIRES 3*8 (3X7H30)

OPERATEURS-TECHNICIENS-MAITRISE

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	
EQUIPE MATIN	5h à 12h30 Ou 5h10 à 12h40	5h à 12h30 Ou 5h10 à 12h40	5h à 12h30 Ou 5h10 à 12h40	5h à 12h30 Ou 5h10 à 12h40	5h à 12h30 Ou 5h10 à 12h40	37h30
	7h30	7h30	7h30	7h30	7h30	
EQUIPE APRES- MIDI	13h à 20h30 Ou 13h10 à 20h40	13h à 20h30 Ou 13h10 à 20h40	13h à 20h30 Ou 13h10 à 20h40	13h à 20h30 Ou 13h10 à 20h40	13h à 20h30 Ou 13h10 à 20h40	37h30
	7h30	7h30	7h30	7h30	7h30	
EQUIPE NUIT	21h à 4h30 Ou 21h10 à 4h40	21h à 4h30 Ou 21h10 à 4h40	21h à 4h30 Ou 21h10 à 4h40	21h à 4h30 (4h10) Ou 21h10 à 4h40 (4h20)	JRS	30h
	7h30	7h30	7h30	7h30		
PAUSE S	10'+30' (équipe du matin et de l'après-midi) 10'+20'+10' (équipe de nuit)					
LECTURE TURBO HEBDO	+ 20 mn Après-midi Dont 20mn Nuit	+ 20 mn Matin	➔ SUSPENDU			

Lecture Turbo Hebdo : en cas de jour férié le lundi, la lecture du TurboHebdo se fera le mardi pour les équipes d'après midi et de nuit et le mercredi pour l'équipe du matin. En cas de jour férié le mardi, la lecture du TurboHebdo se fera le lundi pour les équipes d'après midi et de nuit et le mercredi pour l'équipe du matin.

Un horaire décalé a été spécifiquement créé pour la maintenance afin de pouvoir intervenir en semaine sur les équipements en production (contrôle et mise à niveau de fluide), ainsi que pour les opérations plus lourdes le samedi matin sur les équipements disponibles. L'horaire mis en place est le suivant : travail en horaire de journée du mardi au vendredi, et horaire de l'équipe du matin le samedi.

ANNEXE 2 BIS

PERSONNEL POSTE DE LA PRODUCTION ET DES SERVICES SUPPORTS EN HORAIRES 2*8 (2X7H30)

OPERATEURS-TECHNICIENS-MAITRISE

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	
EQUIPE MATIN	5h à 12h30 Ou 5h10 à 12h40	5h à 12h30 Ou 5h10 à 12h40	5h à 12h30 Ou 5h10 à 12h40	5h à 12h30 Ou 5h10 à 12h40	5h à 12h30 Ou 5h10 à 12h40	37h30
	7h30	7h30	7h30	7h30	7h30	
EQUIPE APRES- MIDI	13h à 20h30 Ou 13h10 à 20h40	13h à 20h30 Ou 13h10 à 20h40	13h à 20h30 Ou 13h10 à 20h40	13h à 20h30 Ou 13h10 à 20h40	13h à 20h30 Ou 13h10 à 20h40	37h30
	7h30	7h30	7h30	7h30	7h30	
PAUSES	10'+30' (équipe du matin et de l'après-midi)					
LECTURE TURBO HEBDO	+ 20 mn Après-midi	+ 20 mn Matin	→ SUSPENDU			

Pour le personnel posté en 2 équipes, un jour de repos supplémentaire (**JRS**) est à prendre à partir de la 3^{ème} semaine. Le JRS pourra être pris le vendredi ou le lundi et devra être défini au moment du passage en 2*8. Ce jour sera ferme et définitif pour le salarié.

La 3^{ème} semaine de travail sera donc de 30h, afin d'avoir une moyenne de 35h sur un cycle de 3 semaines. Sur la base de l'alternance des équipes matin / après midi, le JRS sera parfois sur l'équipe du matin, parfois sur l'équipe d'après midi.

Lecture Turbo Hebdo : en cas de jour férié le lundi, la lecture du TurboHebdo se fera le mardi pour les équipes d'après midi et de nuit et le mercredi pour l'équipe du matin. En cas de jour férié le mardi, la lecture du TurboHebdo se fera le lundi pour les équipes d'après midi et de nuit et le mercredi pour l'équipe du matin.

ANNEXE 2 TER

PERSONNEL POSTE DE LA LOGISTIQUE – FLUX PHYSIQUES EN HORAIRES 2*8 (2X7H30)						
OPERATEURS-TECHNICIENS-MAITRISE						

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	
EQUIPE MATIN	5h à 12h30	5h à 12h30	5h à 12h30	5h à 12h30	5h à 12h30	37h30
	7h30	7h30	7h30	7h30	7h30	
EQUIPE APRES- MIDI	13h à 20h30	13h à 20h30	13h à 20h30	13h à 20h30	13h à 20h30	37h30
	7h30	7h30	7h30	7h30	7h30	
PAUSES	10'+30' (équipe du matin et de l'après-midi)					
LECTURE TURBO HEBDO	+ 20 mn Après-midi	+ 20 mn Matin	➔ SUSPENDU			

Pour le personnel posté en 2 équipes, un jour de repos supplémentaire (**JRS**) est à prendre à partir de la 3^{ème} semaine. Le JRS pourra être pris le vendredi ou le lundi et devra être défini au moment du passage en 2*8. Ce jour sera ferme et définitif pour le salarié.

La 3^{ème} semaine de travail sera donc de 30h, afin d'avoir une moyenne de 35h sur un cycle de 3 semaines. Sur la base de l'alternance des équipes matin / après midi, le JRS sera parfois sur l'équipe du matin, parfois sur l'équipe d'après midi.

Chaque cariste effectuera deux semaines de nuit toutes les 12 semaines, de manière à avoir chaque semaine de nuit 2 caristes, leader compris.

Sur un cycle de 12 semaines, la répartition des JRS sera comme suit :

- 2 JRS le vendredi de nuit lors de la semaine de nuit
- 1 JRS le vendredi matin
- 1 JRS le vendredi de l'après midi

Les horaires de nuit sont les mêmes que les horaires du personnel posté de la production et des services supports en horaires 3*8 (3*7h30)

Lecture Turbo Hebdo : en cas de jour férié le lundi, la lecture du TurboHebdo se fera le mardi pour les équipes d'après midi et de nuit et le mercredi pour l'équipe du matin. En cas de jour férié le mardi, la lecture du TurboHebdo se fera le lundi pour les équipes d'après midi et de nuit et le mercredi pour l'équipe du matin.

ANNEXE 3

PERSONNEL POSTE DE L'ATELIER PROTOTYPES HORAIRES 2X7 heures
--

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	
EQUIPE MATIN	6h à 13h	6h à 13h	6h à 13h	6h à 13h	6h à 13h	35h
	7h	7h	7h	7h	7h	
EQUIPE APRES- MIDI	13h à 20h ou 13h15 à 20h15	13h à 20h ou 13h15 à 20h15	13h à 20h ou 13h15 à 20h15	13h à 20h ou 13h15 à 20h15	13h à 20h ou 13h15 à 20h15	35h
	7h	7h	7h	7h	7h	
Temps de pause	30 minutes de pause déjeuner et 10 minutes de pause café					

Afin d'assurer la satisfaction de la demande des clients, un horaire de nuit peut être mis en place.

Pour assurer le passage des consignes avec l'équipe d'après midi, l'horaire mis en place est le suivant : du lundi au vendredi 20h – 3h, soit 35 heures sur la semaine. Ces heures seront rémunérées selon les règles en vigueur dans l'Entreprise concernant les paniers de nuit (1 par poste) et les majorations de nuit (de 21 h à 3h).

ANNEXE 4

PERSONNEL POSTE DU BUREAU D'ETUDES RATTACHE AU DEVELOPPEMENT

HORAIRE MOYEN DE 7h PAR JOUR

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	
EQUIPE : 1	5h30 – 6h30 à 13h	5h30 – 6h30 à 13h	5h30 – 6h30 à 13h	5h30 – 6h30 à 13h	5h30 – 6h30 à 13h	30h à 40h / équipe
	6h30 à 7h30	6h30 à 7h30	6h30 à 7h30	6h30 à 7h30	6h30 à 7h30	
EQUIPE : 2	13h à 19h – 21h	13h à 19h – 21h	13h à 19h – 21h	13h à 19h – 21h	13h à 19h – 21h	
	6h à 8h	6h à 8h	6h à 8h	6h à 8h	6h à 8h	
	12h30 à 15h30	12h30 à 15h30	12h30 à 15h30	12h30 à 15h30	12h30 à 15h30	
Temps de pause	30 minutes de pause déjeuner et 10 minutes de pause café					

ANNEXE 5

PERSONNEL POSTE DU LABORATOIRE D'ESSAIS HORAIRE MOYEN de 7h PAR JOUR (sauf équipe de nuit)

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	
MATIN	6h à 13h – 13h30	6h à 13h – 13h30	6h à 13h – 13h30	6h à 13h – 13h30	6h à 13h – 13h30	35h à 37h30
	7h à 7h30	7h à 7h30	7h à 7h30	7h à 7h30	7h à 7h30	
APRES-MIDI	13h ou 13h15 à 19h – 21h	13h ou 13h15 à 19h – 21h	13h ou 13h15 à 19h – 21h	13h ou 13h15 à 19h – 21h	13h ou 13h15 à 19h – 21h	30h à 40h
	6h à 8h	6h à 8h	6h à 8h	6h à 8h	6h à 8h	
	13h à 15h15	13h à 15h15	13h à 15h15	13h à 15h15	13h à 15h15	
EQUIPE NUIT	19h à 4h00	19h à 4h00	19h à 4h00	19h à 3h00		35h
	9h00	9h00	9h00	8h00		
Temps de pause	30 minutes de pause déjeuner et 10 minutes de pause café					

Un système de Protection Travailleur Isolé appartenant à la Société de gardiennage, également chargé de la surveillance du bon fonctionnement, est à disposition au Poste de Garde. Les salariés concernés sont informés de leur obligation de prendre le système lors de la prise du poste.

ANNEXE 5 BIS

PERSONNEL DU LABORATOIRE D'ESSAIS EN VSD

VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
14h à 18h	7h à 19h	18h à 5h
4h	12h	11h

Soit 27 heures au total

- Il sera comptabilisé 1 panier de jour spécifique le samedi et 1 panier de nuit spécifique le dimanche. Conformément aux exigences URSSAF, il ne sera pas appliqué de panier le vendredi.
Le montant des paniers spécifiques est fixé à 3,26 fois le SMIC horaire pour le panier de jour et 3,26 fois le SMIC horaire pour le panier de nuit.
- Le temps de pause pour le samedi et pour le dimanche sera de 45 minutes.
- Le caractère de remboursement de frais de la prime de transport amène à la proratisation du versement forfaitaire mensuel (contrainte URSSAF).
- Les heures des jours fériés travaillés sont majorées selon le taux en vigueur.
- Congés payés : un mois travaillé donnera droit à une équivalence de 2,08 jours ouvrés de congés payés en semaine.
Pour un VSD de congé, 5 jours ouvrés seront décomptés sur le droit aux congés payés acquis (1 jour le vendredi / 2 jours le samedi / 2 jours le dimanche).
- En cas d'absence non rémunérée, le salaire mensuel sera déduit de la manière suivante : 1 jour pour le vendredi / 2 jours pour le samedi / 2 jours pour le dimanche (afin de maintenir la parité avec les équipes de semaine).

ANNEXE 5 TER

**PERSONNEL POSTE DU LABORATOIRE D'ESSAIS EN HORAIRES 3*7
(35 heures par semaine)**

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	
MATIN	6h à 13h – 13h30	6h à 13h – 13h30	6h à 13h – 13h30	6h à 13h – 13h30	6h à 13h – 13h30	35h à 37h30
	7h à 7h30	7h à 7h30	7h à 7h30	7h à 7h30	7h à 7h30	
APRES -MIDI	13h ou 13h15 à 19h – 21h	13h ou 13h15 à 19h – 21h	13h ou 13h15 à 19h – 21h	13h ou 13h15 à 19h – 21h	13h ou 13h15 à 19h – 21h	30h à 40h
	6h à 8h	6h à 8h	6h à 8h	6h à 8h	6h à 8h	
EQUIPE NUIT	19h30 à 4h30	19h30 à 4h30	19h30 à 4h30	19h30 à 3h30		35h
	9h00	9h00	9h00	8h00		
Temps de pause	30 minutes de pause déjeuner et 10 minutes de pause café					

Un système de Protection Travailleur Isolé appartenant à la Société de gardiennage, également chargé de la surveillance du bon fonctionnement, est à disposition au Poste de Garde. Les salariés concernés sont informés de leur obligation de prendre le système lors de la prise du poste.

Il est précisé qu'une journée de récupération pour banque de temps ne peut être prise que pendant l'équipe du matin ou d'après midi.

Si une personne de nuit est absente, le remplacement dépendra de la durée de l'absence et de l'importance des essais à réaliser (priorité clients). Une personne volontaire peut la remplacer, sur décision du management.

Sur validation du manager et à titre exceptionnel, il est possible de changer le plan de roulement avec une autre personne de la même équipe dans la limite d'un roulement maximum.

ANNEXE 6

PERSONNEL DE MAINTENANCE EN VSD
--

VENDREDI / AUTRES (si décalage lié à la flexibilité)	SAMEDI	DIMANCHE
8h à 12h	5h à 17h	18h à 5h
4h	12h	11h

Soit 27 heures au total

- Il sera comptabilisé 1 panier de jour spécifique le samedi et 1 panier de nuit spécifique le dimanche. Conformément aux exigences URSSAF, il ne sera pas appliqué de panier le vendredi.
Le montant des paniers spécifiques est fixé à 3,26 fois le SMIC horaire pour le panier de jour et 3,26 fois le SMIC horaire pour le panier de nuit.
- Le temps de pause pour le samedi et pour le dimanche sera de 45 minutes.
- Le caractère de remboursement de frais de la prime de transport amène à la proratisation du versement forfaitaire mensuel (contrainte URSSAF).
- Les heures des jours fériés travaillés sont majorées selon le taux en vigueur.
- Congés payés : un mois travaillé donnera droit à une équivalence de 2,08 jours ouvrés de congés payés en semaine.
Pour un VSD de congé, 5 jours ouvrés seront décomptés sur le droit aux congés payés acquis (1 jour le vendredi / 2 jours le samedi / 2 jours le dimanche).
- En cas d'absence non rémunérée, le salaire mensuel sera déduit de la manière suivante : 1 jour pour le vendredi / 2 jours pour le samedi / 2 jours pour le dimanche (afin de maintenir la parité avec les équipes de semaine).
- Afin de permettre à l'équipe préventive de rester au fait des problématiques de maintenance corrective, il est prévu la possibilité d'une rotation périodique du personnel préventif en équipe corrective de semaine. La fréquence et la durée des rotations seront définies par la hiérarchie en fonction des possibilités et des besoins. Dans le cadre de cette rotation, il est appliqué à l'équipe de maintenance préventive VSD le bénéfice de 2 jours de Turbo Hebdo par an.
- Pour des raisons d'organisation et/ou besoin de service, notamment pour assurer la coordination/supervision d'interventions d'entreprises extérieures, l'horaire de travail d'une partie de l'équipe est susceptible d'être modifié le dimanche (passage en horaire continu de journée). Un planning prévisionnel sera établi à l'avance. L'horaire précis de travail sera communiqué 7 jours ouvrés à l'avance. Lors de ces passages en journée, les majorations de nuit ne seront pas appliquées, mais il sera versé aux personnes concernées une prime spécifique de 32€ bruts par dimanche de journée.

ANNEXE 7

PERSONNEL TRAVAILLANT EN SD

Les conditions des articles 2 et 3 de l'annexe 7 s'appliquent à l'annexe 8.

1. HORAIRES

1 équipe : 12h30 → 23h30 / 18h00 → 5h00
 2 équipes : A 5h00 → 16h00 / 5h00 → 16h00
 B 18h00 → 5h00 / 18h00 → 5h00

Soit 22 heures par semaine.

Le turbo hebdo sera diffusé durant les 11 heures de travail. L'octroi des jours de récupération TH sera géré comme pour des salariés mutés (article 7 du présent accord RTT).

2. CONSTITUTION DE L'EQUIPE

Les équipes seront constituées sur la base du volontariat dans le respect des critères suivants :

- Sélection sur la base des compétences nécessaires et la polyvalence afin de garder de la flexibilité si nécessaire,
- Priorité aux opérateurs travaillant dans le module,
- Présence d'un SST dans l'équipe,
- Répartition homogène dans les différentes équipes de production afin de ne pas altérer la capacité de production en semaine par manque de compétences
- Arrêt du travail le mercredi en fin de poste qui précède la prise de poste en SD.

3. ROTATION DES VOLONTAIRES

Le premier cycle sera de 3 semaines minimum pour faciliter les rotations s'il existe plus de volontaires que de postes. Ces rotations devront s'organiser sur des multiples de 3 semaines. Cela permet de conserver le cycle de chaque salarié et l'acquisition du JRS.

Si une personne travaillant en horaires de semaine se porte volontaire pour intégrer l'équipe de week-end, une rotation pourra s'effectuer après validation de sa hiérarchie de la date de prise de poste.

La personne dans l'équipe de week-end sera sélectionnée selon les critères suivants :

- compétences et équipe
- date de montée en week-end : à compétences égales et équipe correspondante, le choix de la personne qui redescendra en semaine sera basé sur la prise de poste la plus ancienne le week-end. La personne identifiée sera prévenue le week-end et travaillera encore un week-end après l'annonce avant de redescendre de semaine.

4. HORAIRES SPECIFIQUES LABORATOIRE D'ESSAIS

1 équipe : 12h30 → 23h30 / 18h00 → 5h00
 2 équipes : A 7h00 → 18h00 / 7h00 → 18h00
 B 18h00 → 5h00 / 18h00 → 5h00

Un système de Protection Travailleur Isolé appartenant à la Société de gardiennage, également chargé de la surveillance du bon fonctionnement, est à disposition au Poste de Garde. Les salariés concernés sont informés de leur obligation de prendre le système lors de la prise du poste.

5. TEMPS DE PAUSE

Les opérateurs bénéficieront de 50 minutes de pause par poste + 2 fois 10 minutes.

6. REMUNERATION

Les montants du salaire mensualisé, de la prime d'ancienneté ainsi que des compléments seront inchangés ; les majorations pour heures de nuit seront appliquées conformément aux pratiques de l'entreprise. De plus, il sera versé des paniers selon la règle suivante :

1 équipe : 12h30 → 23h30 : 1 panier spécifique de jour
 18h00 → 5h00 : 1 panier spécifique de nuit

Le montant des paniers spécifiques est fixé à 1,624 fois le SMIC horaire pour le panier de jour et 3,25 fois le SMIC horaire pour le panier de nuit.

2 équipes : 5h00 → 16h00 (ou 7h00 → 18h00) : 1 panier spécifique de jour
 18h00 → 5h00 : 1 panier spécifique de nuit

Le montant des paniers spécifiques est fixé à 1,375 fois le SMIC horaire pour le panier de jour et 2,752 fois le SMIC horaire pour le panier de nuit.

En revanche, le caractère de remboursement de frais de la prime de transport amène à la proratisation de la somme versée mensuellement.

7. ABSENCES

Une absence le week end équivaldra à 2 jours le samedi contre 3 le dimanche. Les absences partielles en heures seront ramenées à un équivalent 35 heures.

8. JOURS FERIES

Il n'y aura pas de report et les modalités habituelles de paiement seront appliquées.

9. RESTAURATION

Un casse-croûte sera pris sur place (possibilité d'aller dans la salle de restaurant) ; il n'y a pas de service de restauration au Restaurant d'Entreprise.

10. MONTEE / DESCENTE

Arrêt du travail le mercredi en fin de poste qui précède la prise de poste en SD. Redescente le jeudi qui suit l'arrêt du SD.

11 DE LAI DE PREVENANCE

Pour la montée en équipe de week end, le délai de prévenance aura lieu la semaine précédent la montée.

Un préavis d'une semaine sera appliqué avant le retour en semaine qui s'effectuera, dans la mesure du possible et en concertation avec les intéressés, dans le module et l'équipe d'origine.

ANNEXE 8

PERSONNEL DE MAINTENANCE EN HORAIRE DECALE EN HORAIRES 3*8 (3X7H30)
--

Afin de retrouver un contact entre les équipes de maintenance, 2 techniciens de maintenance par équipe auront un décalage horaire de 30 minutes (postérieur à l'horaire actuel). Le choix des techniciens concernés par le changement d'horaire se fait sur la base du volontariat.

NB : Pour les techniciens de maintenance non concernés par le décalage horaire, l'Annexe 2, 2BIS et 2TER de l'accord 35 heures s'appliquent.

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	
EQUIPE MATIN	5h à 13h	5h10 * (TH) à 13h	5h30 à 13h	5h30 à 13h	5h30 à 13h	38h
	8h	7h30 (sans TH)	7h30	7h30	7h30	
EQUIPE APRES- MIDI	13h10 * (TH) à 21h	13h30 à 21h	13h30 à 21h	13h30 à 21h	13h30 à 20h30	37h
	7h30 (sans TH)	7h30	7h30	7h30	7h	
EQUIPE NUIT	21h30 * (TH) à 5h	21h30 à 5h	21h30 à 5h	21h30 à 5h		30h
	7h30	7h30	7h30	7h30		
PAUSES	10'+30' (équipe du matin et de l'après-midi) 10'+20'+10' (équipe de nuit)					
*LECTURE TURBO HEBDO	dont 20 mn Après-midi Pas 20mn en plus pour l'équipe de nuit pour le TH	dont 20 mn Matin	➔ SUSPENDU			

Lecture Turbo Hebdo : en cas de jour férié le lundi, la lecture du Turbo Hebdo se fera le mardi pour les équipes d'après midi et de nuit et le mercredi pour l'équipe du matin. En cas de jour férié le mardi, la lecture du Turbo Hebdo se fera le lundi pour les équipes d'après midi et de nuit et le mercredi pour l'équipe du matin.

ANNEXE 9

HORAIRE DE JOURNEE AVEC FLEXIBILITE SUR LA SEMAINE

TECHNICIENS QUALITE MODULE

LORS DU PASSAGE TEMPORAIRE EN JOURNEE

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	
Journée	7h – 9h à 16h – 19h	7h – 9h* à 16h – 19h	7h – 9h à 16h – 19h	7h – 9h à 16h – 19h	7h – 9h à 16h – 19h	35h
	7h	7h	7h	7h	7h	
PAUSES	Minimum 45 minutes de repas le midi					
*LECTURE TURBO HEBDO		+ 20 mn	➔ SUSPENDU			

Lors du passage en journée, le Technicien Qualité Module ne bénéficie pas du système de banque de temps mais d'une flexibilité sur la semaine. L'activité se répartira toutefois sur les 5 jours de la semaine. En revanche, les heures supplémentaires réalisées en accord avec le supérieur hiérarchique seront rémunérées aux majorations habituelles.

ANNEXE 10

HORAIRE DE NUIT SYSTEMATIQUE EN COMPLEMENT DES EQUIPES BACKPLATE EN 2*8 (3X7H30)

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI		105 heures sur 3 semaines
EQUIPE NUIT S1	21h à 4h30	21h à 4h30	21h à 4h30	21h à 4h30	Les horaires de l'entreprise n'étant pas modifiés pour autant, le personnel pratiquant les horaires de cette annexe devra assurer un volume de 105 heures sur 3 semaines. Aussi, 2 vendredis de nuit sur 3 devront être travaillés	37h30	
	7h30	7h30	7h30	7h30			
EQUIPE NUIT S2	21h à 4h30	21h à 4h30	21h à 4h30	21h à 4h30	Les horaires de l'entreprise n'étant pas modifiés pour autant, le personnel pratiquant les horaires de cette annexe devra assurer un volume de 105 heures sur 3 semaines. Aussi, 2 vendredis de nuit sur 3 devront être travaillés	37h30	
	7h30	7h30	7h30	7h30			
EQUIPE NUIT S3	21h à 4h30	21h à 4h30	21h à 4h30	21h à 4h30	Si le 3 ^e vendredi est travaillé, il sera rémunéré en heures supplémentaires plus les majorations de nuit.	30h ou 37h30	
	7h30	7h30	7h30	7h30			
PAUSES	10'+20'+10' (équipe de nuit)						
*LECTURE TURBO HEBDO	Dont 20mn		→ SUSPENDU				

Les personnes en horaire de nuit systématique seront retenues en priorité pour la réalisation d'heures supplémentaires.

ANNEXE 11

PERSONNEL POSTE DE L'ATELIER PTA EN HORAIRES 2*8 (2X7H30)
OPERATEURS-TECHNICIENS-MAITRISE

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	
EQUIPE MATIN	5h à 12h30	5h à 12h30	5h à 12h30	5h à 12h30	5h à 12h30	37h30
	7h30	7h30	7h30	7h30	7h30	
EQUIPE APRES- MIDI	13h à 20h30	13h à 20h30	13h à 20h30	13h à 20h30	13h à 20h30	37h30
	7h30	7h30	7h30	7h30	7h30	
EQUIPE NUIT	21h à 4h30	21h à 4h30	21h à 4h30	21h à 4h10	JRS	30h
	7h30	7h30	7h30	7h30		
PAUSES	10'+30' (équipe du matin et de l'après-midi) 10'+20'+10' (équipe de nuit)					

Pour le personnel posté en 2 équipes, un jour de repos supplémentaire (**JRS**) est à prendre à partir de la 3^{ème} semaine. Le JRS pourra être pris le vendredi ou le lundi et devra être défini au moment du passage en 2*8. Ce jour sera ferme et définitif pour le salarié.

La 3^{ème} semaine de travail sera donc de 30h, afin d'avoir une moyenne de 35h sur un cycle de 3 semaines. Sur la base de l'alternance des équipes matin / après midi, le JRS sera parfois sur l'équipe du matin, parfois sur l'équipe d'après midi.

Ces horaires seront valables pendant toute la durée d'application des mesures sanitaires liées au Covid-19, et en particulier, les mesures de distanciation sociale.