

# ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE

## ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

Les Sociétés telles que définies à l'article 1 à l'Avenant à l'Accord de Méthode signé en date du 20 juillet 2020, représentées par, Monsieur Frédéric BARET, en sa qualité de Directeur Exécutif du Groupe ADF, dûment mandaté à l'effet de négocier et conclure le présent accord,

## D'UNE PART,

## ET

Les Organisations Syndicales représentatives et dûment mandatées dans le périmètre du « Groupe ADF » :

Messieurs les délégués syndicaux :

Noms et prénoms	Nom du syndicat
Jean-Claude FUFFA	FO
Rudy LACOMBA	CGT
Grégory WANQUETIN	CFDT
Hervé DURAND	CFE-CGC

## D'AUTRE PART

ENSEMBLE DENOMMEES LES « PARTIES »

ACCORD COLLECTIF

ACCORD APC REV04 FINAL

Page 1 sur 22

Paraphe des signataires



RL

## PREAMBULE

- I. Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire consécutive à la pandémie de la Covid-19, les partenaires sociaux, siégeant au Comité Social Central du Groupe ADF, ont su prendre leurs responsabilités, pour conclure des accords et signer des protocoles de reprise.
- II. Ainsi, la crise, exceptionnellement grave et inédite, commande d'accompagner les baisses durables d'activité de notre groupe et de faire de la défense de l'emploi et des compétences une priorité absolue. C'est dans cet esprit, et dans le prolongement des actions conduites durant le confinement, que les partenaires sociaux ont décidé d'engager les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et réduire le risque de destruction d'emploi.
- III. La conclusion du présent accord est une nécessité pour préserver l'emploi et permettre de s'organiser face à la baisse subie d'activité.
- IV. Parmi les principes qui ont guidés les débats jusqu'à la conclusion positive des mesures décrites ci-après il convient de retenir :
  - a. une logique de contribution directement liée au Pouvoir d'achats et donc graduelle selon l'échelle des salaires,
  - b. que le temps personnel de chacun a la même valeur et constitue une piste d'effort accessible à tous,
  - c. que l'entreprise s'interdira toute mise en œuvre de plan social (PSE) conservant ainsi les savoir-faire et la motivation indispensable au rebond que nous voulons partager.
  - d. que tout sera mis en œuvre pour que l'activité soit répartie de manière homogène sur l'ensemble des collaborateurs du Groupe, afin d'éviter toute forme de décrochage.
  - e. que nos accords s'inscrivent dans une perspective de convergence des pratiques sociales au sein des filiales à l'issue de l'APC,
  - f. Parmi les mesures phares post APC Covid, la mise en place uniformisée de la prime de 13<sup>ème</sup> mois et des compte épargne temps, pour les entités signataires.
- V. Cet accord permettra aux salariés et à l'employeur d'exercer leurs activités dans des conditions de compétitivité protectrice et à l'avant-garde de la concurrence qui est forte dans le domaine d'activité de l'Entreprise mais aussi d'unifier l'ensemble du Groupe.
- VI. Cet Accord est établi notamment en application de l'Article L2254-2 pour les thèmes relevant de cet Article ainsi qu'en application de la Loi 2016-1088 du 8 août 2016 et de toutes les dispositions légales permettant à l'accord d'entreprise d'être la source conventionnelle prioritaire que ce soit par la présence de garanties au moins équivalentes à celle de la branche ou de droit.
- VII. C'est en tenant compte de ces exigences qu'a été conclu le présent accord et ce, après des discussions loyales et sincères.
- VIII. Les présentes dispositions remplacent tout usage, accord conventionnel et/ou collectif de quelque nature que ce soit portant sur les mêmes objets ou sur des objets similaires. Les points non traités par l'accord seront appliqués selon les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.
- IX. Enfin, les signataires souhaitent que le dialogue social soit renforcé et notamment à travers la présentation de ces dispositions à l'ensemble des salariés, mais aussi par les points réguliers qui seront réalisés lors des comités de suivi.



A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J. G.', is written over the logo area.

RZ

## SOMMAIRE

<b>PREAMBULE</b>	<b>2</b>
<b>I. ARTICULATION AVEC LES ACCORDS EXISTANTS</b>	<b>5</b>
<b>II. TEMPS DE TRAVAIL</b>	<b>5</b>
II.1 La période de modulation dans le cadre de l'APC	5
II.2 Durée légale du travail	6
II.3 Journée de solidarité	6
II.4 Durée du travail dans l'entreprise	6
II.4.1 Les collaborateurs horaires	6
II.4.2 Les collaborateurs au forfait heures ou forfait jours	6
II.5 Dispositions particulières concernant les RTT pour certaines catégories de Cadres	8
II.6 Dispositions complémentaires	8
II.6.1 Délai de prévenance pour fermeture d'une agence	8
II.7 Dispositions inchangées	8
<b>III. MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL</b>	<b>8</b>
III.1 Le recours à la modulation du temps de travail	8
III.2 Les collaborateurs concernés	9
III.2.1 Programmation indicative des variations de l'horaire hebdomadaire	9
III.2.2 Modalités de répartition du temps de travail	9
III.2.3 Délai de prévenance des changements d'horaires	10
III.2.4 Modalités de rémunération	10
III.3 Le contingent et les majorations des heures supplémentaires	10
III.3.1 Majorations des heures du samedi	10
III.3.2 Les collaborateurs cadre en forfait heures	10
III.3.3 Les collaborateurs cadre en forfait jours	10
III.3.4 Prise des heures et jours du compteur RTT des collaborateurs Horaire	10
III.3.5 Prise des heures et jours du compteur RTT des collaborateurs en forfait annuel en heures ou en jours (cadre ou non cadre)	11
III.3.6 Solde des heures et jours en fin de période	11
III.4 Dispositions inchangées	12
<b>IV. MOBILITE</b>	<b>12</b>
IV.1 Temps de trajet	12
IV.2 Prime de nuitées	13
IV.3 Les Grands Déplacements (GD)	13
IV.4 Indemnité Kilométrique	15
IV.5 Mutation (Mobilité géographique) :	15
<b>V. REMUNERATION</b>	<b>16</b>
V.1 Primes d'astreintes	16
V.2 Rémunérations variables sur objectifs	17
V.2.1 Principe	17
V.2.2 Primes sur objectif 2019	17



*[Signature]*

*RL*

V.2.3	Primes sur objectifs 2020 et suivantes	17
V.3	Gel des salaires	18
V.4	Suspension de la prime de fin d'année dite de 13ème mois	18
<b>VI.</b>	<b>DISPOSITIONS GENERALES</b>	<b>19</b>
VI.1	COMMISSION DE SUIVI	19
VI.1.1	Composition de la commission	19
VI.1.2	Rôle de la commission et information	19
VI.2	INFORMATION DES SALARIES	19
VI.3	DUREE, REVISION, DENONCIATION	20
VI.3.1	Durée	20
VI.3.2	Révision	20
VI.3.3	Dénonciation	20
VI.4	DEPOT ET PUBLICITE	20

**ACCORD COLLECTIF**

ACCORD APC REV04 FINAL

Page 4 sur 22

Paraphe des signataires



*[Handwritten signature]*

RL

## I. ARTICULATION AVEC LES ACCORDS EXISTANTS

Dans le cadre des négociations intervenues entre les organisations syndicales et la Direction de l'entreprise, il a été convenu de définir l'accord QVT comme étant l'accord de référence au sein du Groupe relativement à l'organisation du travail des collaborateurs du Groupe. Les articles qui suivent emportent ainsi dérogation, modification, complément ou annulation de dispositions de l'Accord QVT, pendant la durée définie aux présentes.

L'ensemble des dispositions antérieures à la date de signature du présent Accord, qu'elles soient conventionnelles, contractuelles ou nées d'un usage et qui contreviendraient aux dispositions du présent Accord Collectif, sont suspendues pendant toute la durée du présent Accord et reprendront cours à l'issue du présent Accord.

Cela concerne en particulier :

- Les accords individuels d'entreprise portant sur la compétitivité et le maintien de l'emploi signés en 2014 et leurs annexes et/ou avenant le cas échéant ;
- Les accords sur l'aménagement et la réduction du temps de travail au BEAT catégorie Cadre et ses 3 avenants ;
- Les Décisions unilatérales de l'Employeur ainsi que l'Accord Collectif du 7 décembre 2005 et ses avenants successifs relatives au compte heures choisies
- Accord relatif aux jours de fractionnement
- Les usages relatifs au surtemps (rémunération et conditions d'attribution) ;
- Les usages relatifs aux conditions de déplacements (y inclus les « grands déplacements », rémunération et conditions d'attribution) ;
- Les usages sur le temps de travail hebdomadaire des ETAM et Cadre ;
- Les usages portant sur les conditions de passage à temps partiel ;
- L'usage portant sur la prime de nuitée ;
- L'usage relatif au maintien des droits à maladie ;
- Les usages portant sur l'attribution d'un jour de congés supplémentaire en cas de congés posé incluant un jour férié tombant un samedi ;
- L'attribution d'une prime de fin d'année dite de 13<sup>ème</sup> mois ;

## II. TEMPS DE TRAVAIL

L'aménagement du temps de travail constitue l'un des vecteurs essentiels de l'accord de performance collective. Il vise :

- à initier le mécanisme de convergence des systèmes sociaux co-existants dans l'entreprise,
- à optimiser la répartition des périodes d'activité, à répartir de manière homogène les heures supplémentaires réalisées au sein du groupe et à limiter l'accès aux heures supplémentaires excessives.

### II.1 La période de modulation dans le cadre de l'APC

La période de décompte du temps de travail pour la première période de la mise en place du présent Accord, débute le 1er octobre 2020 et se termine le 31 mars 2022. Les compteurs de juillet à septembre des salariés dépendant de l'Univers Métallurgie, seront reportés sur la nouvelle période de référence afin d'assurer l'alignement des périodes de référence entre Univers métallurgie et Univers Syntec.

Pour les périodes suivantes, la période de modulation est celle définie à l'article 6.1 de l'accord QVT.

## II.2 Durée légale du travail

---

La durée légale du travail est édictée à l'article 6.2 de l'accord QVT.

## II.3 Journée de solidarité

---

De convention expresse, le Lundi de pentecôte devient un jour férié. Pour rappel, la qualification de ce jour en jour férié a été compensé par l'augmentation du contingent de jours ou d'heures à réaliser sur l'année.

## II.4 Durée du travail dans l'entreprise

---

Les dispositions du présent article, survivront à l'APC.

Pour permettre la compréhension de ces dispositifs, ils sont décrits sur la base d'une année de 12 mois. Cela signifie qu'ils seront proratisés dans le cadre de la période initiale de référence de l'APC à savoir du 1er octobre 2020 au 31/03/2022.

Au sein des filiales du Groupe ADF selon les termes de l'accord, trois durées de travail sont appliquées :

- Les collaborateurs horaires ;
- Les collaborateurs au forfait heures ;
- Les collaborateurs au forfait jours.

### II.4.1 Les collaborateurs horaires

---

L'article 6.5.1 de l'Accord QVT reste en vigueur et d'application et n'est pas modifié par le présent article.

### II.4.2 Les collaborateurs au forfait heures ou forfait jours

---

L'article 6.5.2 de l'Accord QVT est annulé et remplacé comme suit :

En plus des conventions de forfait prévues dans les conventions collectives, des forfaits annuels en jours ou en heures sont prévus au sein du Groupe pour les collaborateurs disposant d'une certaine autonomie dans l'organisation de leur temps de travail.

La Direction peut proposer aux collaborateurs disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de la société, un avenant à leur contrat de travail définissant un forfait annuel en jours ou en heures de travail.

#### II.4.2.1 Les collaborateurs non cadres en forfait heures

Les dispositions de l'article 6.5.2.2 de l'Accord QVT restent inchangées pour cette catégorie.

#### II.4.2.2 Les collaborateurs cadres en forfait heures en Modalité 1

Les dispositions de l'article 6.5.2.1 de l'Accord QVT sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes.

Les cadres qui relèvent de cette catégorie sont ceux dont le salaire annuel soumis à cotisation est inférieur au plafond de la Sécurité Sociale (condition d'entrée dans la modalité 2).

Le temps de travail est de 35 heures par semaine auxquelles s'ajoutent 5 heures supplémentaires travaillées par semaine, rémunérées comme telles dans le cadre d'une convention de forfait hebdomadaire.

Le pointage du temps de travail est de 8 heures effectives (*c'est à dire excluant les temps de pause*) par jour, au cours desquelles le salarié forfaitisé organise ses tâches et assure la productivité associée à ses missions. C'est dans cette optique



BL

que le forfait est figé à 8h pouvant présenter des nuances avec son badgeage effectif selon la productivité de sa journée.

Le nombre de jours travaillés dans l'année est de 436 demi-journées maximum (incluant les deux demi- journées de solidarité) pour une année complète de présence et 25 jours de congés payés pris.

#### II.4.2.3 Les collaborateurs cadres en forfait heures en Modalité 2:

Les dispositions de l'article 6.5.2.1 de l'Accord QVT sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes.

Les cadres qui relèvent de cette catégorie sont ceux dont le salaire annuel soumis à cotisation est supérieur au plafond de la Sécurité Sociale.

Ils doivent bénéficier d'un salaire brut annuel au moins égal à 115 % du salaire minimum conventionnel de leur catégorie (*condition de maintien dans la modalité 2*).

Le temps de travail est de 38,5 heures par semaine auxquelles s'ajoutent 1,5 heure supplémentaire travaillée par semaine, rémunérée comme telle dans le cadre d'une convention de forfait hebdomadaire.

Le pointage du temps de travail est de 8 heures effectives (*c'est à dire excluant les temps de pause*) par jour, au cours desquelles le salarié forfaitisé organise ses tâches et assure la productivité associée à ses missions. C'est dans cette optique que le forfait est figé à 8h pouvant présenter des nuances avec son badgeage effectif selon la productivité de sa journée.

Le nombre de jours travaillés dans l'année est de 436 demi-journées maximum (incluant les deux demi- journées de solidarité) pour une année complète de présence et 25 jours de congés payés pris.

#### II.4.2.4 Les collaborateurs cadres au forfait jours

Les dispositions de l'article 6.5.2.1 de l'Accord QVT sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes.

Il est précisé que compte tenu de la nature du forfait jours, dans le cadre de l'exécution de leur prestation de travail, les collaborateurs ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

Ces forfaits ne peuvent excéder, pour une période de 12 mois consécutifs sur la période de décompte du temps de travail visée à l'article II.1, 436 demi-journées, sous réserve de la prise de congés 25 jours ouvrés de congés payés, des jours de repos liés au forfait et en l'absence de départ ou d'arrivée en cours d'année.

Le temps de travail des salariés visés par le présent article fait l'objet d'un décompte annuel en jours ou demi-journées de travail effectif.

Est considérée comme une demi-journée toute période de travail se situant principalement soit avant, soit après la période comprise entre 12 heures et 14 heures.

Ces salariés ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail, et, conformément aux dispositions de l'article L.3121-48 du Code du travail, ne sont pas soumis:

- à la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-10 du Code du travail ;
- à la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L. 3121-34 du Code du travail ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l'article L. 3121-35 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 3121-36 du Code du travail.



RL

Les jours de repos devront être qualifiés en tant que :

- repos hebdomadaire,
- congés payés,
- congés conventionnels,
- jours fériés chômés,
- repos liés au forfait

## II.5 Dispositions particulières concernant les RTT pour certaines catégories de Cadres

En outre, il est convenu entre les parties signataires que les cadres relevant de la convention métallurgie et dont le coefficient est supérieur ou égal à IIIA ainsi que ceux relevant de la convention SYNTEC dont le coefficient est supérieur ou égal à 210, ne bénéficient pas, au regard de leur position et de leurs responsabilités dans l'entreprise, du dispositif des jours ARTT.

## II.6 Dispositions complémentaires

### II.6.1 Délai de prévenance pour fermeture d'une agence

Les Parties conviennent de préciser que l'entreprise devra informer le Comité Social et Economique avec un préavis minimal de un (1) mois en cas de fermeture d'une agence (sauf en cas de mesure d'urgence sanitaire ou sécuritaire).

## II.7 Dispositions inchangées

Les dispositions suivantes de l'Accord QVT restent inchangées

- Art 6.6 Les temps de travail effectifs payés
- Article 6.8 les congés payés
- Les articles 7.1 à 7.2.2, les articles 7.2.4 à 7.2.5 du **Chapitre VII « les régimes d'organisation du temps de travail (hors personnel en horaires décalés et en travail posté) »**

## III. MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les dispositions qui suivent, modifient le **Chapitre IX « Modulation du Temps de travail »** de l'Accord QVT

Dans le respect du cadre légal, le temps de travail est annualisé. Le décompte du temps de travail se fait par recours à la fois à la modulation des heures travaillées et à l'attribution de jours/heures de repos pour adapter la durée de travail journalière.

Cette modulation présente un intérêt réel à la fois pour les filiales du Groupe ADF mais également pour les collaborateurs. En tant que prestataire de service, elle permet à l'ensemble de nos équipes de faire face aux variations d'activité et à celles de nos clients.

D'un autre côté, elle permet une certaine souplesse accordée aux collaborateurs qui bénéficient de jours ou d'heures de repos obtenus en plus des congés payés acquis mensuellement.

### III.1 Le recours à la modulation du temps de travail

Les dispositions du présent article III.1 et ses sous-sections, suspendent et remplacent pendant la durée de l'APC, l'article 9.1 et ses sous-sections de l'Accord QVT.

L'activité de l'entreprise pouvant être sujette à des variations, les parties reconnaissent qu'il est justifié d'aménager l'horaire de travail afin de mieux faire face



RL



aux fluctuations en adaptant les horaires à la charge de travail et aux besoins de l'entreprise.

### III.2 Les collaborateurs concernés

---

Ce mode d'organisation peut concerner les salariés à temps plein, à temps partiel, en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée ainsi que les éventuels travailleurs temporaires à l'exception des collaborateurs qui relèvent des dispositions d'aménagements du temps de travail précisées à l'article II.4.2.

#### III.2.1 Programmation indicative des variations de l'horaire hebdomadaire

---

Chaque filiale du groupe a la possibilité de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur tout ou partie de la période de référence, à condition que cette durée n'excède pas la durée moyenne hebdomadaire de travail fixée à 35,xx heures.

Le recours à l'annualisation du temps de travail/modulation a pour objectif sur le plan économique :

- de maintenir la compétitivité de l'entreprise,
- de limiter les coûts de production,
- de faire face aux variations d'activités qui résultent notamment des variations de la demande

#### III.2.2 Modalités de répartition du temps de travail

---

Les modalités de répartition de la durée du travail réduite s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article L3121-52 du Code du travail qui permettent de faire varier la durée hebdomadaire en fonction des fluctuations d'activité prévisibles ou non.

Cette répartition s'effectuera en tenant compte des périodes hautes et basses d'activité.

L'horaire de travail fera l'objet, aux conditions définies ci-après, d'une répartition hebdomadaire établie sur la base d'un temps de travail effectif hebdomadaire moyen de référence de 35,xx heures, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle.

Le programme indicatif concernant la mise en œuvre de l'annualisation du temps de travail/modulation s'établit de la façon suivante :

- Une période de haute activité permettant de répondre à la hausse de charge avec une durée du travail effective maximale hebdomadaire de 40 heures
- Une période de moyenne activité
- Une période de basse activité permettant de faire face aux baisses de charge avec une durée du travail effective minimale hebdomadaire de 21 heures

Le planning indicatif ci-dessus pourra varier d'un service à l'autre, compte tenu des particularités propres à chaque activité et service et qui sont de nature à entraîner des surcroûts d'activités au cours des périodes réputées creuses.

La programmation indicative, collective ou individuelle, de l'annualisation du temps de travail/modulation (périodes basses, périodes intermédiaires, périodes hautes) sera établie et communiquée au personnel intéressé un mois avant le début de la nouvelle période.

Toutefois, la programmation pourra être modifiée pour s'ajuster aux impératifs de production.

La programmation du travail réalisé le week-end (*hors contrats spécifiques « Vendredi Samedi Dimanche »*) devra être notifiée avec un préavis minimal d'une



RL

semaine (*hors interventions d'urgence*). Aucune sanction ne pourra être prise à l'encontre d'un collaborateur ayant refusé une mission un samedi, si le délai de prévenance n'a pas été respecté.

Le travail du dimanche reste exceptionnel. A quelques exceptions dictées par des impératifs industriels d'un client, il est essentiellement mis en œuvre pour des interventions visant à réduire un impact d'hygiène, de sécurité ou d'environnement.

### *III.2.3 Délai de prévenance des changements d'horaires*

---

Le délai de prévenance est fixé à une semaine calendaire. Ce délai pourra être réduit à 48 heures en cas d'urgence, notamment lorsque sont en jeu la bonne réalisation d'une commande, le bon fonctionnement des outils, voire des arrêts d'outils liés à un manque de commandes.

### *III.2.4 Modalités de rémunération*

---

Il est convenu que la rémunération mensuelle de chaque salarié sera lissée sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire de référence, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel, pendant toute la période d'annualisation/modulation.

## **III.3 Le contingent et les majorations des heures supplémentaires**

### *III.3.1 Majorations des heures du samedi*

---

L'article 9.2.3 de l'Accord QVT est remplacé comme suit :

Dans le cadre d'un rythme de travail du lundi au samedi, les heures réalisées le samedi seront majorées à 30% même si les 35 heures n'ont pas été réalisées. Ces majorations seront payées mensuellement.

### *III.3.2 Les collaborateurs cadre en forfait heures*

---

L'article 9.3.1.2 de l'Accord QVT est remplacé comme suit :

En contrepartie de leur durée de travail effectif hebdomadaire de 40 heures et 436 demi-journées, les collaborateurs cadre au forfait heures bénéficient de jours de RTT. Le nombre de jour varie chaque année en fonction du nombre de jours fériés dans l'année et se calcule de la façon suivante :

365 jours annuels - 436 demi-journées - 25 jours de congés payés - samedis/dimanches - jours fériés chômés de semaine.

Les jours de repos s'acquièrent mensuellement et un état est indiqué sur le bulletin de salaire de chaque collaborateur.

### *III.3.3 Les collaborateurs cadre en forfait jours*

---

L'article 9.3.1.3 de l'Accord QVT est remplacé comme suit :

En contrepartie de leur durée de travail effectif 436 demi-journées, les collaborateurs cadre au forfait jours bénéficient de jours de RTT. Le nombre de jour varie chaque année en fonction du nombre de jours fériés dans l'année et se calcule de la façon suivante :

365 jours annuels - 436 demi-journées - 25 jours de congés payés - samedis/dimanches - jours fériés chômés de semaine.

Les jours de repos s'acquièrent mensuellement et un état est indiqué sur le bulletin de salaire de chaque collaborateur.

### *III.3.4 Prise des heures et jours du compteur RTT des collaborateurs Horaire*

---

Les dispositions suivantes remplacent l'article 9.3.2.1 de l'Accord QVT



RL

Ces heures de repos ne peuvent être prises qu'à compter du mois suivant leur acquisition, à l'heure, à la demi-journée ou à la journée.

Pendant la période d'APC, les heures de RTT s'acquièrent et se posent sur une période dérogatoire allant du 1er octobre 2020 au 31 mars 2022, dans ce cadre, les plafonds annuels des RTT seront adaptés à la période de référence. Pour les années suivantes, la période de référence est le 1<sup>er</sup> avril N – 31 mars N+1.

Les compteurs des collaborateurs pour lesquels la période de référence avait été arrêtée au 30 juin 2020, seront reportés à titre exceptionnel sur la nouvelle période de référence débutant le 1<sup>er</sup> octobre 2020.

Le collaborateur dispose librement de 50% des heures ou jours acquis au titre de la réduction du temps de travail et s'engage à respecter un délai de prévenance d'une semaine auprès de son supérieur hiérarchique, sauf circonstances exceptionnelles. Les 50% restants sont à disposition de l'employeur. La planification des RTT s'effectuera par trimestre notamment dans le cadre de la programmation des ponts et fermetures d'agences.

### *III.3.5 Prise des heures et jours du compteur RTT des collaborateurs en forfait annuel en heures ou en jours (cadre ou non cadre)*

---

Les dispositions suivantes remplacent l'article 9.3.2.2 de l'Accord QVT

Pendant la période d'APC, les jours de RTT s'acquièrent et se posent sur une période dérogatoire allant du 1er octobre 2020 au 31 mars 2022 dans ce cadre, les plafonds annuels des RTT seront adaptés à la période de référence. Pour les années suivantes, la période de référence est le 1<sup>er</sup> avril N – 31 mars N+1.

Les compteurs des collaborateurs pour lesquels la période de référence avait été arrêtée au 30 juin 2020, seront reportés à titre exceptionnel sur la nouvelle période de référence débutant le 1<sup>er</sup> octobre 2020.

Le collaborateur dispose librement de 50% des heures ou jours acquis au titre de la réduction du temps de travail. Le collaborateur doit faire sa demande de repos une semaine avant la date de départ, sauf circonstances exceptionnelles. Les 50% restants sont à disposition de l'employeur. La planification des RTT s'effectuera par trimestre notamment dans le cadre de la programmation des ponts et fermetures d'agences.

### *III.3.6 Solde des heures et jours en fin de période*

---

Les dispositions suivantes suspendent les dispositions de l'article 9.3.2.3 de l'Accord QVT, pendant toute la durée de l'Accord.

Pendant la période d'APC, chaque collaborateur doit poser ses RTT sur la période de modulation définie sur une période dérogatoire allant du 1er octobre 2020 au 31 mars 2022 et pour les années suivantes, la période de référence est le 1er avril N – 31 mars N+1.

En cas de solde positif en fin de période de modulation, les collaborateurs horaires peuvent soit :

- Percevoir le paiement des heures incrémentées dans leur compteur.
- Transférer ces heures dans un compteur « repos supplémentaire ». Ces heures devront être posées d'ici le 31/12 de l'année N, à défaut elles seront perdues.

Pour les collaborateurs au forfait, les jours de RTT devront être soldés avant la fin de la période de modulation, étant précisé que les droits à RTT acquis au cours du dernier mois de la période de modulation pourront être posés sous la forme d'un « RTT Employeur ». En cas de solde négatif, un report du compteur négatif sera



possible sur l'année supplémentaire dans la limite de 1 an, sans remise à zéro en permettant aux salariés concernés de produire le volume d'heures manquantes.

### III.4 Dispositions inchangées

A l'exception des dispositions modifiées par le présent III, les autres dispositions du chapitre IX de l'Accord QVT restent inchangées.

## IV. MOBILITE

### IV.1 Temps de trajet

- **Définition :**

Est entendu par « **Différentiel Temps de Trajet** » au sens du présent article, le différentiel de temps de trajet habituel domicile-travail vs. domicile – lieu de mission.

- **Différentiel Temps de Trajet < 30mn :**

Aucune indemnité n'est versée (le temps de trajet habituel n'est pas pris en compte en dessous de 30 min par le Différentiel Temps de Trajet et en différentiel du temps de trajet habituel domicile ↔ travail.)

- **Différentiel Temps de Trajet au-delà de 30 min :**

Les Salariés « horaires cadre ou non cadre et les agents de maîtrise forfaitisés » percevront une rétribution unique de **12 €/h Brut**.

Pour les salariés « cadre forfait jour » aucune compensation n'est prévue pour les déplacements effectués en semaine. Pour les déplacements réalisés le week-end, ils se verront attribuer un dédommagement en temps de repos, ainsi défini :

- Si ≤ 5 h : ½ journée de repos compensateur
- Si > 5 h : 1 journée de repos compensateur

- **Calcul du temps de route**

Le calcul du temps de route se fera par utilisation du logiciel « Via Michelin » qui intègre par programmation les pauses de 15 min toutes les 2 heures comme prévu par l'accord QVT.

- **Calcul du Différentiel Temps de Trajet train ou avion**

Pour le calcul des Différentiels Temps de Trajet avion & train donnant lieu à TNE, le management définira en début de projet ou de mission considéré en TNE, selon les conditions issues des référentiels usuels du Groupe.

- **Temps de trajet et temps de travail effectif**

Le cumul dans la journée du temps de trajet et le temps de travail effectif ne doit pas dépasser l'amplitude légale de 12h00 à disposition de l'employeur.

Si le Temps de travail effectif (TTE) est inférieur à 35,xx heures par semaine alors le temps de trajet doit être comptabilisé en TTE jusqu'à atteindre 35,xx heures comme prévu dans l'article 7.3.2 de l'accord QVT.

Le management veillera à ce que les salariés déplacés travaillent a minima 35,xx heures par semaine en plus du temps de trajet, dans la limite du temps légal de travail.

La situation des Collaborateurs nomades Nucléaire, Grands Projets et Nettoyage Industriel notamment sera examinée de manière globale

- **Temps de trajet (TNE) lors de l'Astreinte**

Dans l'article 7.2.3 de l'accord QVT, la phrase « Le temps de trajet est indemnisé forfaitairement par deux heures de TNE pour chaque astreinte réalisée. » est remplacé par l'article ci-après :

Le temps de trajet est indemnisé forfaitairement par une prime de 20€ brut et complétée par jour de déclenchement d'un panier repas venant indemniser l'horaire décalé.

#### IV.2 Prime de nuitées

---

La prime dite de nuitées est suspendue pendant toute la durée du présent Accord. La mise en place d'accord de convergence sur la prime de 13<sup>ème</sup> mois, constituera la piste privilégiée pour compenser à terme cet effort consenti.

#### IV.3 Les Grands Déplacements (GD)

---

Durant l'Accord, les salariés devront accepter dans la mesure du possible toute mobilité.

L'Entreprise appliquera les dispositions de l'URSSAF en matière de Grands Déplacements et d'indemnisation adaptée à la durée du Grand Déplacement.

L'article 7.3.2 de l'accord QVT est modifié ainsi :

- **Grand déplacement ≤ 5 jours consécutifs :**

- Utilisation du contrat cadre des hôtels pris en charge directement par l'Entreprise ou, au choix du collaborateur, et remboursement des repas au réel à hauteur de **19€/repas**.

OU

- Indemnisation par application du forfait Grand déplacement prévu ci-après.

- **Grand déplacement > 5 jours consécutifs :**

Forfait de **83€** par jour composé ainsi :

- **14€** pour la contribution au repas de midi (non cumulable avec TR ou note de frais).

- **19€** pour la contribution au repas du soir (non cumulable avec un ticket restaurant ou une note de frais).

- **50€** pour le forfait de logement (hors Région Parisienne qui est à 67€).

- **Révision incitative du barème pour les collaborateurs qui se déplacent fréquemment**

Afin de rétribuer plus fortement le personnel qui accepte la contrainte de déplacement, les indemnités de Grands Déplacement seront réajustées comme suit :



RL

Nombre de jours de déplacements au cumul	Montant
À partir de 60 jours et jusqu'à 79 jours dans l'année	<p style="text-align: right;"><b>84 €</b></p> <p><i>Soit une réévaluation de la contribution au repas de midi (non cumulable avec Ticket Restaurant ou note de frais) à hauteur de 15 €</i></p>
À partir de 80 jours et jusqu'à 119 jours dans l'année	<p style="text-align: right;"><b>85 €</b></p> <p><i>Soit une réévaluation de la contribution au repas de midi (non cumulable avec Ticket Restaurant ou note de frais) à hauteur de 16 €</i></p>
À partir de 120 jours et jusqu'à 139 jours dans l'année	<p style="text-align: right;"><b>86 €</b></p> <p><i>Soit une réévaluation de la contribution au repas de midi (non cumulable avec Ticket Restaurant ou note de frais) à hauteur de 17 €</i></p>
À partir de 140 jours et jusqu'à 159 jours dans l'année	<p style="text-align: right;"><b>87 €</b></p> <p><i>Soit une réévaluation de la contribution au repas de midi (non cumulable avec Ticket Restaurant ou note de frais) à hauteur de 18 €</i></p>
Au-delà de 160 jours dans l'année	<p style="text-align: right;"><b>88 €</b></p> <p><i>Soit une réévaluation de la contribution au repas de midi (non cumulable avec Ticket Restaurant ou note de frais) à hauteur de 19 €</i></p>

Pour les besoins du présent article :

- « Dans l'année » signifie l'année civile ;
- Le calcul du nombre de jours de déplacement sera proratisé du 1er octobre 2020 au 31 décembre 2020 ;
- **Grand Déplacement au-delà de 6 mois sur une même mission :**

Compte tenu de la situation de l'Entreprise, une discussion devra être engagée avec le collaborateur afin d'envisager soit un prolongement de la mission avec des conditions identiques ou différentes mais qui ne pourront en tout état de cause pas être inférieures au barème ci-dessus, soit une mutation, soit un arrêt de la mission à l'initiative de l'employeur.



*[Signature]*

RL

#### IV.4 Indemnité Kilométrique

---

- **Durant l'Accord :**

Il est convenu une harmonisation pour l'ensemble du Groupe de l'indemnité kilométrique (IK) à hauteur de 0,225 €/Km durant l'APC.

Cette revalorisation des indemnités kilométriques ne sera pas appliquée aux collaborateurs bénéficiant d'indemnités kilométriques permanentes ou de déplacements non soumis permanents.

- **A l'issue de l'Accord :**

L'indemnité Kilométrique sera revalorisée à l'issue de la période APC et sera identique à l'ensemble du Groupe. Ainsi, le CSC devra trouver un accord 1 mois avant la fin de l'APC pour la période courant après l'APC

#### IV.5 Mutation (Mobilité géographique) :

---

Dans le cadre d'une mutation, un avenant sera signé par les 2 parties.

Les modalités d'accompagnement pour une mutation seront les suivantes :

- **Pour visiter le site d'accueil :**

- ➔ Une journée pour la présentation du poste et la visite du site, hors déplacement
- ➔ Deux jours pour le séjour de reconnaissance du salarié avec son conjoint et ses enfants à charge.

- **Frais, pris en charge par la société d'accueil, sous justificatifs et dans les conditions suivantes :**

- ➔ Pendant la visite d'une journée de la société d'accueil et l'information sur le poste :
  - Voyage aller-retour (base tarif SNCF 2ème classe) ;
  - Frais d'hébergement et de repas éventuels, aux frais réels (limite 100€ par jour).
- ➔ Pendant le séjour de deux jours, comprenant ou non un week-end, pour le salarié, son conjoint et ses enfants à charge, prise en charge :
  - Voyage (base tarif 2ème classe SNCF) ;
  - Frais d'hébergement pour la durée du séjour aux frais réels (limite forfait 150€ par jour pour le salarié et son conjoint + majoration 35 € par enfant à charge).

- **Prise en charge par la société d'accueil du coût du déménagement:**

- ➔ Si le salarié fait appel à une entreprise de déménagement : prise en charge à hauteur de 2.000€ HT maximum. Ce montant sera porté à 2.650€ HT pour les familles ayant plus de 2 enfants de moins de 16 ans.

Dans ce cas, le salarié devra fournir à la société :

- Facture à l'ordre de la société d'accueil ;
- Justificatif du nouveau domicile.
- ➔ Si le salarié réalise lui-même le déménagement, versement d'une indemnité forfaitaire de 1.200€.



RL

- **Indemnité d'installation dite « prime rideau » :**

Si le salarié doit faire un aménagement d'intérieur lors de son installation, un prime rideau lui sera versé à hauteur de 1.200€ sous justificatif d'achat.

- **Organisation du déménagement**

Le salarié aura une disponibilité de 2 jours ouvrés rémunérés pour organiser son déménagement.

- **Accompagnement du conjoint :**

Bénéfice pour le conjoint salarié du collaborateur durant 3 mois d'un accompagnement par un cabinet de placement.

## V. REMUNERATION

### V.1 Primes d'astreintes

Le barème prévu à l'article 7.2.3 de l'accord QVT est suspendu et remplacé comme suit :

ITEMS	MONTANTS
Forfait de l'astreinte semaine	<b>200 €</b> (En euros bruts)
Forfait de l'astreinte week-end	<b>125 €</b> (En euros bruts)
Forfait de l'astreinte Jour férié isolé	<b>60 €</b> (En euros bruts)
Hors forfait : astreinte unitaire jour ou nuit	<b>15 €</b> (En euros bruts)
Hors forfait : astreinte jour férié non isolé	<b>45 €</b> (En euros bruts)
Pour chaque déclenchement d'astreinte ( <i>déplacement en intervention physique sur site client, sur demande du client</i> ) :	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prime forfaitaire</li> </ul>	<b>20 €</b> (En euros bruts incluant toute forme de TNE)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une prime de panier par jour quel que soit le nombre de déclenchements journée</li> </ul>	<b>6,70 €</b> (en euros net)

Le responsable hiérarchique veillera à éviter les affectations répétitives des astreintes durant des semaines consécutives, y compris si ces astreintes sont à la demande des collaborateurs.



Le reste de l'article est inchangé.

La prime de renfort d'astreinte prévue à l'article 7.2.6 de l'accord QVT est suspendue pendant la durée de l'Accord APC et remplacée comme suit :

*Le montant de cette prime de renfort d'astreinte est fixé à 35 € brut par jour/nuit d'intervention incluant toute forme de TNE et un panier de 6,70 € Net.*

Le reste de l'article 7.2.6 de l'accord QVT est inchangé.

## V.2 Rémunérations variables sur objectifs

### V.2.1 Principe

---

Dans le cadre de l'APC, les rémunérations variables, primes sur objectifs sous quelque forme que ce soit et notamment les lettres de gestion, les lettres de mission annuelles, quelle que soit leur fondement légal à savoir qu'elles résultent ou non d'une clause du Contrat de travail ou de l'application d'un usage ou d'une attribution par une commission de suivi, sont suspendues pendant l'APC.

Si l'attribution de cette rémunération est issue d'un usage, il est supprimé pendant toute la durée de l'APC.

Si l'attribution de cette rémunération est issue d'une clause ou d'un accord contractuel, cet accord ou cette clause contractuelle est supprimée pendant toute la durée de l'APC.

Cette suppression concerne les rémunérations devant être versées :

- En 2020 sur la base d'objectifs fixés pour l'année 2019 sous réserve de ce qui suit à l'article V.1.2 ;
- En 2021 sur la base d'objectifs fixés pour l'année 2020 sous réserve de ce qui suit à l'article V.2.3 ;
- En 2022 sur la base d'objectifs fixés pour l'année 2021 sous réserve de ce qui suit à l'article V.2.3.

### V.2.2 Primes sur objectif 2019

---

Par exception à ce qui précède, une enveloppe égale à 30% en valeur de la provision de la rémunération variable en 2019, sera distribuée auprès des collaborateurs ayant démontré une performance particulière au regard des objectifs fixés.

Cette soulte est prévue pour les lettres de gestion 2019.

La date de mise en paiement est prévue première quinzaine de novembre 2020.

### V.2.3 Primes sur objectifs 2020 et suivantes

---

A compter de l'exercice 2020, les critères d'application définis dans le règlement régissant le principe de fonctionnement de la lettre de gestion annuelle ADF/RH/REG/001 engendrent de fait la non-application des primes sur objectifs compte tenu des performances dégradées du Groupe. Le montant de la soulte prévu au titre de l'exercice 2019 sera reproduit pour maintenir une gratification auprès des collaborateurs ayant démontré une performance particulière au regard des objectifs fixés.

Dès que la marche économique du Groupe nous fera renouer avec des critères d'éligibilité de la LDG (ref. ADF/RH/REG/001) le mécanisme de gratification sur objectifs sera réinstauré.

En tout état de cause, la ligne managériale s'assurera de maintenir la fixation d'objectifs à ses collaborateurs pour permettre le traitement adéquat de cette rémunération, si elle venait à être réactivée.

### V.3 Gel des salaires

---

L'entreprise et les organisations syndicales ont convenu d'un gel des Augmentations Générales (AG) et des Augmentations Individuelles (AI), jusqu'au 31 décembre 2021.

Ne seront pas concernés par ce dispositif :

- Les augmentations imposées du fait d'une rémunération inférieure aux minima conventionnels (« GVT » *Glissement Vieillesse Technicité*).
- Les salariés dont le Taux horaire est inférieur ou égal à 12 € brut (*base 151,67 heures*) pour lesquels, une augmentation indexée sur l'évolution du SMIC sera appliquée.
- Les collaborateurs ayant des plans de carrière déjà formalisés.

Le gel des augmentations de salaire prévu au présent article est susceptible d'être annulé de manière anticipée dans la mesure où la situation économique du Groupe, telle qu'elle est présentée à la Commission de suivi prévue à l'article VI.1 COMMISSION DE SUIVI, permet cette réactivation.

A défaut d'avoir été en capacité d'appliquer des augmentations de salaire pendant la période d'APC, il est expressément convenu que les collaborateurs présents depuis le 1 juin 2020 et toujours en poste en octobre 2022, se verront appliquer une augmentation générale à hauteur de 1,5% à l'issue de l'APC (*ou 0,75% si cette mesure est suspendue après la première année de l'APC*).

Il est rappelé que le présent article n'entrave pas la tenue des réunions des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO).

### V.4 Suspension de la prime de fin d'année dite de 13ème mois

---

L'usage relatif à la prime de 13ème mois, aboutit à des valeurs fortement dégradées par le contexte de 2020.

A ce titre, cet usage est suspendu le temps de l'Accord.

Pour les filiales qui y étaient assujetties, un mécanisme maintenant le pouvoir d'achat des salariés, sera testé en 2020. Il s'appuiera sur un couplage d'une « Prime Macron » de 1.000 Euros, versée au 8 décembre 2020 et d'une « Prime A.P.C. ».

Cette « Prime A.P.C » sera versée au 8 janvier 2021 pour assurer le maintien du pouvoir d'achat de cet usage inopérant, à l'ensemble des salariés des filiales concernées.

La commission de suivi, évaluera en 2021 ce dispositif et les évolutions réglementaires pour proposer des ajustements qui s'avèreraient nécessaires.

L'usage de la prime de 13ème mois basée sur le salaire mensuel sera réinstauré en 2022 et progressivement élargi à l'ensemble des filiales dans le cadre de l'accord de convergence.

En ce qui concerne les salariés de la filiale non assujettie à l'usage du 13ème mois, un dispositif « Prime Macron » variant de 175 € à 70 € sera mis en place suivant le dispositif décrit dans la décision unilatérale de l'employeur « DUE ».

Ce dispositif assure une équité de traitement pour l'ensemble des bas salaires du Groupe.

## VI. DISPOSITIONS GENERALES

### VI.1 COMMISSION DE SUIVI

#### VI.1.1 Composition de la commission

La commission de suivi est composée des membres du Comité Social Central signataires et de représentants de l'employeur, dont l'un assure la présidence.

#### VI.1.2 Rôle de la commission et information

La commission s'assure de la bonne application et de la bonne interprétation de l'accord.

Les représentants de l'employeur s'engagent à donner à la commission les informations nécessaires au suivi de l'application de l'accord.

Dans le cadre du suivi de l'accord, la commission se réunira chaque semestre tous les 3ème mardi du mois mars et d'octobre.

A la demande, à minima de deux organisations syndicales signataires, il sera possible de convoquer une réunion exceptionnelle de la Commission.

La Direction s'engage à communiquer une trame d'indicateurs de suivi qui sera présentée au plus tard au 1er mars 2021 et qui comprendra a minima les indicateurs suivants :

- Evolution du chiffre d'affaires
- Ratio Endettement / EBITDA
- Ratio valeur ajoutée par salarié
- Nombre d'intérimaires sur la période
- Nombre de salariés sur la période
- Entrées et sorties du personnel sur la période
- Nombre et qualification des salariés en activité partielle sur la période
- Nombre de salariés en déplacements
- Nombre de salariés en astreintes
- Nombre de refus de déplacements
- Nombre de refus d'astreintes
- Taux de satisfaction des salariés pour l'accompagnement en mutation
- % activité partielle par salarié (minima 60% sur 6 mois glissants)

Les données présentées à la commission sont adressées pour information aux membres du CSE, des sociétés listées en annexe 1.

### VI.2 INFORMATION DES SALARIES

Dès signature du présent accord, et conformément aux dispositions de l'article L2254-2 du Code du travail, les collaborateurs seront informés individuellement avec accusé de réception (*en mains propres ou par lettre recommandée ou par courriel par exemple*) de la conclusion et du contenu du présent accord ainsi que de leur droit d'accepter ou de refuser l'application du présent accord à leur contrat de travail.

Cette information se fera par courriel envoyé sur leur adresse mail professionnelle avec un lien hypertexte renvoyant au présent accord.



RL

Pour le personnel ne disposant pas d'adresse mail professionnelle, cette information se fera par l'un des moyens suivants : par Digiposte, par remise en main propre contre décharge, par courrier recommandé avec accusé de réception ou par voie d'huissier

Il est toutefois précisé que des exemplaires du présent accord seront en libre consultation dans les agences ADF auprès du Responsable d'agence.

À compter de la date à laquelle les collaborateurs auront reçu cette information, ils disposeront d'un délai d'un mois pour faire connaître leur éventuel refus d'appliquer le présent accord à leur contrat de travail.

Ils devront notifier leur refus par écrit adressé à leur employeur par courrier envoyé de leur adresse mail professionnelle pour ceux qui disposent d'adresse mail professionnelle et à défaut, par courrier remis en main propre ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Conformément à l'article L2254-2 du Code du travail, l'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification du refus du collaborateur pour engager une procédure de licenciement.

A l'issue de la signature du présent accord, une réunion d'information sera faite à l'ensemble du service Ressources Humaines, aux directeurs opérationnels et aux responsables hiérarchiques opérationnels, sur les modalités prévues dans le présent accord.

### **VI.3 DUREE, REVISION, DENONCIATION**

---

#### *VI.3.1 Durée*

---

Le présent accord qui se substitue à tout autre accord ou avenant existant au sein des entités citées en annexe sur l'aménagement du temps de travail est conclu pour une durée déterminée de deux (2) ans et prend effet à compter du 1er octobre 2020.

#### *VI.3.2 Révision*

---

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord dans les conditions légales.

#### *VI.3.3 Dénonciation*

---

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions légales.

### **VI.4 DEPOT ET PUBLICITE**

---

Le présent accord est déposé en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de Prud'hommes compétent et en deux exemplaires (numérique et papier) à la DIRECCTE.

Fait à Vitrolles, en huit (8) exemplaires originaux, le 16 Octobre 2020.

**Page de signature page suivante**

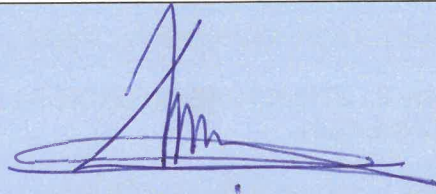


RL

**Nom et qualité des signataires**

**Signatures**

Pour le Groupe ADF  
Frédéric BARET  
Directeur Exécutif du Groupe ADF  
dûment mandaté



Pour le syndicat FO  
Jean-Claude FUFFA  
Délégué syndical



Pour le syndicat CGT  
Rudy LACOMBA  
Délégué syndical



Pour le syndicat CFDT  
Grégory WANQUETIN  
Délégué syndical

Pour le syndicat CFE CGC  
Hervé DURAND  
Délégué syndical



AL

**Nom et qualité des signataires**

**Signatures**

Pour le Groupe ADF  
Frédéric BARET  
Directeur Exécutif du Groupe ADF  
dûment mandaté



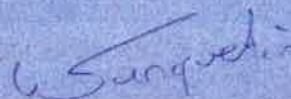
Pour le syndicat FO  
Jean-Claude FUFFA  
Délégué syndical



Pour le syndicat CGT  
Rudy LACOMBA  
Délégué syndical



Pour le syndicat CFDT  
Grégory WANQUETIN  
Délégué syndical



Pour le syndicat CFE CGC  
Hervé DURAND  
Délégué syndical



## Annexe Tableau de correspondance des articles de QVT

Chapitre I : La Qualité De Vie Au Travail	Inchangé et applicable
Chapitre II : STRUCTURE DU DROIT A LA DECONNEXION	Inchangé et applicable
Chapitre III – Organisation Du Télétravail	Inchangé et applicable
Chapitre IV : Organisation Du Temps Partiel Choisi	Inchangé et applicable
Chapitre V : Les Mesures « Seniors	Inchangé et applicable
Chapitre VII : Principes Relatifs A L'organisation Du Temps De Travail	II - TEMPS DE TRAVAIL
Chapitre VII: Les Régimes D'organisation Du Temps De Travail (Hors Personnels en horaires décalés et en travail posté)	Inchangé et applicable
Chapitre Viii : Modulation Du Temps De Travail	III - MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL
Chapitre IX : Modalités De Suivi Du Temps De Travail	Inchangé et applicable
Chapitre XI : PAIEMENT DU 13EME MOIS	Suspendu V - REMUNERATION
Chapitre XII : Mise En Place D'une Grille De Rémunération	Inchangé et applicable
Chapitre XIII : Analyse Des Bas Salaires	Inchangé et applicable



*[Handwritten signature]*

*RL*