

Accord d'Entreprise
GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE

Entre la société

Goodyear Dunlop Tires France,
dont le siège social est situé 8 rue Lionel Terray, 92500 Rueil-Malmaison
Représentée par Monsieur Dominique PY, Directeur des Ressources Humaines

et les Organisations Syndicales représentatives, représentées par les Délégués
Syndicaux suivants :

- **CGT**

Monsieur Alain CLAUD

- **CFDT**

Monsieur Thierry DUSOULIE

- **CFE-CGC**

Monsieur Jean-Paul SAINTOMER

- **CGT-FO**

Monsieur Jean-Pierre HURTAUD

- **CFTC**

Monsieur Christian DELAIRE

- **SUD Chimie**

Monsieur Jean-Louis DOMONT

ci-après désignées sous le vocable «**les parties**», il est intervenu le présent Accord
d'Entreprise.

SOMMAIRE

PRÉAMBULE.....	3
1 CARACTÉRISTIQUES DU PRÉSENT ACCORD.....	4
1.1 OBJET ET CHAMP D'APPLICATION	4
1.2 INTERPRÉTATION	4
1.3 DURÉE	4
1.4 RÉVISION, DÉNONCIATION, ADAPTATION.....	5
1.5 DÉPÔT.....	5
1.6 ADHÉSION ULTÉRIEURE	6
2 DISPOSITIONS COMMUNES.....	6
2.1 RÉMUNÉRATION	6
2.1.1 <i>Structure de la rémunération</i>	6
2.1.2 <i>Salaire de base brut mensuel</i>	6
2.1.3 <i>Prime d'ancienneté (ouvriers et ETAM)</i>	6
2.1.4 <i>Primes liées au poste de travail</i>	7
2.1.5 <i>Indemnité de transport, prime de médaille, prime de panier de nuit</i>	7
2.1.6 <i>Prime de Fin d'Année (PFA)</i>	7
2.1.7 <i>Prime de Vacances</i>	8
2.2 ABSENCES DÉCLENCHANT UN ABATTEMENT SUR LA PRIME DE FIN D'ANNÉE ET SUR LA PRIME DE VACANCES	8
2.3 ÉVOLUTION DES CARRIÈRES ET GARANTIE DE SALAIRE.....	9
2.3.1 <i>Mise en place d'une Gestion Prévisionnelle du Personnel</i>	9
2.3.2 <i>Mutation et garantie de salaire</i>	9
2.3.3 <i>Protection des salariés en cas d'accident de travail et ou de maladie professionnelle</i>	10
2.4 INDEMNISATION EN CAS D'ABSENCE MALADIE OU ACCIDENT	10
2.4.1 <i>Principes</i>	11
2.4.2 <i>Barème</i>	11
2.5 ORGANISATION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.....	11
2.6 CONGÉS	11
2.6.1 <i>Mode de calcul des congés payés</i>	12
2.6.2 <i>Jours de congés d'ancienneté</i>	12
2.6.3 <i>Absences autorisées pour événements familiaux</i>	12
2.6.4 <i>Compte Epargne temps</i>	12
2.7 PRÉVOYANCE ET MUTUELLE.....	13
2.7.1 <i>Prévoyance lourde : incapacité, invalidité et décès</i>	13
2.7.2 <i>Mutuelle frais de santé</i>	13
3 DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNELS OUVRIERS.....	15
3.1 CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE DE LA CARENCE MALADIE.....	15
3.1.1 <i>Dispositions générales</i>	15
3.1.2 <i>Définition de la notion d'hospitalisation</i>	15
3.1.3 <i>Traitement des cas particuliers</i>	15
4 DISPOSITIONS DIVERSES.....	16
4.1 AVANTAGES ACQUIS PRÉALABLEMENT À LA CONCLUSION DE L'ACCORD.....	16
4.1.1 <i>Avantage acquis au titre de la prime d'ancienneté</i>	16
4.1.2 <i>Avantage acquis au titre de la Prime de Vacances (PV)</i>	16
4.1.3 <i>Indemnité de transport et prime de médaille</i>	16
4.1.4 <i>Avantage acquis au titre de la garantie de salaires en cas de mutation</i>	16
4.2 AVANTAGES PARTICULIERS POUR LES EMBAUCHÉS À COMPTER DU 1 ^{ER} JANVIER 2004	17
AVENANT N°1.....	18
ANNEXE N°1.....	20

Préambule

La conclusion du présent Accord d'Entreprise fait suite à la décision prise par la Direction Générale de fusionner au sein d'une société commune les sociétés Goodyear France, Dunlop France et SEIA le 31 décembre 2003.

A cette date, la plupart des accords collectifs et des usages en vigueur dans les trois sociétés et leurs établissements respectifs, ont été, soit mis en cause par la fusion, soit dénoncés par la société *GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE* dans le respect des règles édictées par le Code du Travail.

Dans le but de fixer les différents avantages accordés par *GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE* à ses salariés, il a été convenu avec l'ensemble des Organisations Syndicales de constituer un Groupe de Négociation pour négocier le présent Accord Collectif d'Entreprise et procéder à sa signature au terme d'une année de travail, avec des réunions plénières au moins mensuelles.

Dès son entrée en application, les dispositions du présent Accord rendent caduques et remplacent toutes les dispositions relatives aux mêmes objets ayant pu être appliquées dans l'un ou l'autre de ses établissements, qu'il s'agisse d'accords ou d'usages mis en cause par la fusion ou dénoncés, notamment l'Accord d'Entreprise en vigueur chez Dunlop France depuis le 31 juillet 1985 et l'avenant à la Convention Collective entré en vigueur en janvier 1993 dans l'usine d'Amiens de la société Goodyear France.

Mues par la volonté de sauvegarder le plus possible l'emploi dans chacune des quatre entités industrielles, tout en assurant leur pérennité à moyen et long terme, la Direction Générale et les Organisations Syndicales signataires conviennent que cet Accord d'Entreprise exprime principalement cette orientation.

C'est pourquoi, les articles de cet Accord d'Entreprise sont, pour l'essentiel, centrés sur la protection des salariés, tant en ce qui concerne leur qualification professionnelle, leur rémunération, leur carrière et leurs garanties en cas d'accidents graves de santé.

Pour toutes autres dispositions en vigueur au sein de *GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE* et non reprises dans cet Accord, il sera fait référence, soit à des dispositifs qui restent en vigueur, soit à la Convention Collective Nationale du Caoutchouc (CCNC), soit à la Loi.

1 Caractéristiques du présent Accord

1.1 Objet et champ d'application

Le présent Accord d'Entreprise est conclu en application des dispositions de la Convention Collective Nationale étendue du Caoutchouc, notamment dans son article premier, paragraphe 4.

Il a pour objet de définir les rapports collectifs de travail entre la société **GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE**, née le 31 décembre 2003 de la fusion des sociétés **GOODYEAR FRANCE**, **DUNLOP FRANCE**, **SEIA** et **SIPAR**, et les salariés employés dans l'un ou l'autre de ses établissements.

1.2 Interprétation

S'il apparaissait une difficulté d'interprétation de telle ou telle disposition du présent Accord, les Parties conviennent de constituer une Commission Paritaire d'Interprétation, à la demande écrite de l'une des parties signataires.

Composée de deux représentants de chaque Organisation Syndicale signataire, prioritairement choisis parmi les membres ayant participé à sa négociation, et de deux membres de la Direction de l'entreprise, cette Commission « Ad Hoc » aura pour rôle de donner un avis. Cette commission se réunira dans un délai d'un mois suivant la demande d'interprétation, sur convocation de la Direction. Le temps passé par les membres désignés par les Organisations Syndicales ne s'imputera pas sur leur crédit d'heures. Cette commission rendra son avis par écrit. Le cas échéant elle pourra recourir à la consultation d'un expert, pris en charge par la Direction, pour l'aider dans ses travaux.

1.3 Durée

Le présent Accord d'Entreprise est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en vigueur soit le 1er avril 2005.

1.4 Révision, dénonciation, adaptation

▪ Révision :

La demande de révision d'un ou plusieurs dispositifs du présent Accord d'Entreprise, par l'une ou l'autre des Parties contractantes, devra être portée à la connaissance des autres Parties contractantes par lettre recommandée avec Accusé de Réception.

La première demande de révision ne pourra pas intervenir avant le 1er janvier 2006, soit trois mois avant la date anniversaire de son entrée en vigueur. Par la suite, les demandes de révision pourront intervenir à n'importe quelle date.

Dans les mêmes formes et avant le démarrage des discussions, les autres Parties contractantes pourront faire connaître les points qu'elles souhaiteraient réviser.

Dans le cas d'une demande de révision, les Parties conviennent de procéder par la voie de la négociation d'un avenant. Les avenants pourront être ultérieurement intégrés dans le texte à l'occasion d'une révision globale de celui-ci.

▪ Dénonciation :

Les Parties signataires conviennent que cet Accord pourra être dénoncé par une ou plusieurs Parties contractantes à n'importe quelle date, à partir de la première date anniversaire de son entrée en vigueur, soit à partir du 1^{er} avril 2006, sous respect d'un préavis de 3 mois. La dénonciation du présent Accord dans sa totalité devra être portée à la connaissance des autres Parties contractantes par lettre recommandée avec Accusé de Réception.

L'Accord dénoncé continuera à produire ses effets durant la période de préavis ainsi définie et durant les douze mois suivants.

Les Parties conviennent de se réunir dans les deux mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, pour une première séance de négociation.

Par ailleurs, les Parties s'accordent sur le fait qu'une dénonciation partielle puisse intervenir, si une des Parties souhaite ne voir abrogé ou modifié qu'un article précis, dès lors que la demande de révision n'aurait pas abouti à un avenant. Dans cette perspective, les Parties conviennent de se réunir à l'initiative de celle qui souhaiterait procéder à cette dénonciation partielle afin de permettre aux autres signataires d'accepter ou de refuser celle-ci. En cas de refus, la partie qui était désireuse d'une dénonciation partielle pourra, si elle le souhaite, reprendre la procédure de révision ou de dénonciation prévue au présent article.

- **Adaptation**

Le présent Accord d'Entreprise est conclu dans le cadre du Code du Travail et de la Convention Collective en vigueur. Dès lors qu'un texte de loi ou un accord de branche viendrait remettre en cause une ou plusieurs dispositions du présent Accord, il est convenu que les Parties se rencontreront dans un délai de deux mois suivant l'entrée en vigueur de ce nouveau texte afin d'en étudier les répercussions et de négocier les éventuelles adaptations ou mises en conformité nécessaires.

1.5 Dépôt

Conformément à l'article L 132-10 du Code du Travail, le présent Accord sera déposé en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du siège de la société. Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil des Prud'hommes des Hauts de Seine.

1.6 Adhésion ultérieure

Les Organisations Syndicales non signataires du présent Accord pourront y adhérer après sa date d'entrée en vigueur, si elles le souhaitent. Une séance de signature sera organisée par la Direction de l'entreprise dès réception d'une demande écrite.

Cette signature sera suivie d'un nouveau dépôt de l'Accord conformément à l'article précédent.

2 Dispositions Communes

2.1 Rémunération

2.1.1 Structure de la rémunération

La rémunération des salariés de *GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE* est composée des éléments suivants, définis dans leurs articles respectifs :

- Salaire de base brut
- Prime d'ancienneté (pour les ouvriers et les ETAM uniquement)
- Primes liées au poste de travail
- Prime de fin d'année (PFA)
- Prime de vacances (PV)

Cette disposition de portée nationale ainsi définie ne fera pas obstacle au maintien de dispositions spécifiques dans tel ou tel établissement compte tenu d'usages antérieurs, ni au maintien des éventuels avantages salariaux déjà acquis dans les conditions de l'art [4.1].

2.1.2 Salaire de base brut mensuel

Le salaire de base brut mensuel est déterminé en fonction du statut et du niveau de qualification de chaque salarié. Il ne peut être inférieur au Salaire Minimum Hiérarchique (SMH) en vigueur dans l'entreprise, tel qu'il est défini par la Direction à l'occasion des augmentations générales de salaire. A ce SMH se substitue le Taux Effectif Garanti (TEG), appliqué par la société pour les salariés dont le coefficient est compris entre 130 et le point de raccordement TEG/SMH.

Le salaire de base brut correspond au temps de travail en vigueur dans chaque établissement pour chaque catégorie de salariés. En référence aux dispositions générales de la Convention Collective, (article 16, alinéa 3) le salaire de base est calculé dans chaque établissement selon des dispositifs propres issus des pratiques historiques de chacun d'entre eux, et des modalités de leurs accords respectifs d'aménagement du temps de travail.

Prenant acte du fait que les modes de calcul des salaires de base ne sont pas homogènes entre les différents établissements, les Parties conviennent que les pratiques habituelles à chaque établissement seront poursuivies jusqu'à harmonisation des systèmes de paie, laquelle n'interviendra qu'ultérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent Accord.

2.1.3 Prime d'ancienneté (ouvriers et ETAM)

Dans un souci d'harmonisation des modes de calcul de la prime d'ancienneté, et sans que cette harmonisation ne se fasse au détriment des avantages déjà acquis par les salariés qui en bénéficient (ouvriers, collaborateurs, techniciens et agents de maîtrise), à compter de l'entrée en vigueur du présent Accord, la prime d'ancienneté sera calculée de la façon suivante :

- En fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise (incluant celle reprise au titre de l'article L. 122-12 du Code du Travail), les bénéficiaires perçoivent une prime d'ancienneté calculée sur le Salaire Minimum Hiérarchique en vigueur au sein de la Société pour chaque coefficient hiérarchique.
- Cette prime d'ancienneté est de 3% dès que l'ancienneté acquise est de trois ans.
- La prime d'ancienneté s'applique au mois anniversaire de l'entrée dans la société.
- Au-delà de trois ans, le pourcentage de prime d'ancienneté augmente chaque année de 1%, de sorte à atteindre le taux maximum de 15% dès la quinzième année d'ancienneté.

La valeur du point servant au calcul du SMH en vigueur au sein de la Société évolue dans les mêmes proportions et aux mêmes périodicités que les augmentations générales de salaire. A la date de la signature du présent accord la valeur du point est égale au montant défini dans l'annexe N° 1.

Les salariés ayant déjà perçu une prime d'ancienneté d'un montant supérieur la conserveront au titre des «avantages acquis» dans les conditions de l'art [4.1.1].

2.1.4 Primes liées au poste de travail

Les primes correspondant aux postes de travail, et qui relèvent des conditions d'exercice du poste, des conditions de travail, et de la manière dont sont calculées les éventuelles primes d'activité (productivité, rendement, variable des commerciaux, etc...), sont du ressort des établissements respectifs. Leur nature, leur montant, leurs modalités de calcul et de paiement relèvent de la responsabilité des établissements.

La rémunération variable des commerciaux fait l'objet chaque année d'une règle qui en détermine le montant, les modalités de calcul et de versement.

La part variable de la rémunération des cadres, pour ceux qui en bénéficient, relève de dispositifs contractuels individuels.

2.1.5 Indemnité de transport, prime de médaille, prime de panier de nuit

- Indemnité de transport

Les indemnités de transport existantes à la date d'entrée en vigueur du présent Accord, hors celles de la région parisienne, disparaissent. A cette date, les salariés ayant déjà perçu cette indemnité la conserveront au titre des «avantages acquis» dans les conditions de l'art [4.1.3].

- Prime de médaille

La prime, dite de «médaille», existant à la date d'entrée en vigueur du présent Accord, disparaît. A cette date, les salariés ayant déjà perçu cette prime la conserveront au titre des «avantages acquis» dans les conditions de l'art [4.1.3].

- Prime de panier de nuit

Une prime de panier de nuit est attribuée aux salariés travaillant dans un poste encadrant minuit. En application de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc cette prime est égale à une fois et demi le Minimum Garanti ⁽¹⁾. Elle est révisée à chaque augmentation de ce Minimum Garanti. Pour les salariés qui, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, perçoivent une prime de panier de nuit d'un montant supérieur à une fois et demi le minimum garanti, cette valeur sera maintenue jusqu'à ce que le panier de nuit conventionnel atteigne son niveau.

2.1.6 Prime de Fin d'Année (PFA)

Les salariés percevront une Prime de Fin d'Année au prorata du nombre de mois de présence (prorata temporis) au cours de la période 1^{er} novembre – 31 octobre selon les modalités de calcul précisées à l'article 2.2.

- Montant

Compte tenu du fait que les modes de calcul des salaires ne sont pas homogènes entre les différents établissements d'une part et que, d'autre part, l'harmonisation des systèmes de paie n'interviendra qu'ultérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent Accord, les parties conviennent que le calcul de la PFA continuera à être réalisé selon les pratiques habituelles à chaque établissement.

Les primes d'ancienneté, telles que résultant de l'application de l'article 2.1.3., entrent dans l'assiette de calcul de la PFA pour les ouvriers et pour les ETAM.

⁽¹⁾ Le MG a été créé le 1er janvier 1970 lors du remplacement du SMIG par le SMIC.

- Modalités de versement

Le paiement de la PFA est effectué avec la paye du mois de novembre, en tenant compte des abattements définis à l'article 2.2 ci-dessous.

- Départs de la Société

Tout salarié quittant la Société, quel qu'en soit le motif, sauf cas de faute grave ou lourde, percevra la prime de fin d'année calculée au prorata temporis à la date de départ effective, selon les modalités de calculs définies à l'article 2.2.

2.1.7 Prime de Vacances

Les salariés percevront une Prime de Vacances au prorata temporis du nombre de mois de présence au cours des douze mois précédents (soit du 1^{er} juin de l'année précédente [année N-1], au 31 mai de l'année en cours).

- Montant

Il est institué à la date d'entrée en vigueur du présent accord une Prime de Vacances dont le montant est défini en annexe -1- pour l'année 2005.

Ce montant sera révisé à l'occasion à la Négociation Annuelle Obligatoire afin d'atteindre, en cinq ans, le niveau le plus haut constaté dans la société à la date de la signature du présent Accord (soit 647,91 €). Cette disposition s'appliquera à partir de l'année 2006.

Les salariés ayant déjà perçu une Prime de Vacances d'un montant supérieur la conserveront au titre des «avantages acquis» dans les conditions de l'art [4.1.2]. Toutes les absences non indemnisées telles que définies au paragraphe [2.2] affectent au prorata temporis le calcul de cette prime.

- Modalité de versement

Le paiement de la prime de vacances est effectué avec la paie du mois de juin, en tenant compte des abattements définis à l'article 2.2 ci-dessous.

- Départs de la Société

Tout salarié quittant la Société quel qu'en soit le motif sauf cas de faute grave ou lourde, percevra la Prime de Vacances calculée au prorata temporis du 1^{er} juin à la date de départ effective.

2.2 Absences déclenchant un abattement sur la Prime de Fin d'Année et sur la Prime de Vacances

Les périodes d'absence déclenchant un abattement au prorata temporis sur le calcul de la Prime de Fin d'Année et sur la Prime de Vacances, sont les suivantes :

- Absences pour cause de maladies ou d'accidents de trajet
- Absences non payées (dont les absences sans motif, les absences non autorisées et plus généralement toutes les journées programmées non rémunérées, à l'exception des absences et congés sans solde dûment autorisées et des éventuels jours de grève)

Le prorata temporis est calculé sur la base du 360^{ème}, entre le 1^{er} novembre et le 31 octobre, pour la Prime de Fin d'Année et entre le 1^{er} juin et le 31 mai pour la Prime de Vacances.

2.3 Evolution des carrières et garantie de salaire

2.3.1 Mise en place d'une Gestion Prévisionnelle du Personnel

- Principes généraux

GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE a décidé de généraliser un outil de gestion prévisionnelle du personnel dans la perspective de :

- Définir les modalités d'appréciation des compétences, en permettre le développement par la formation et en tenir compte dans le déroulement de la carrière;
- Disposer d'une méthodologie d'analyse des niveaux de qualification et donc de reconnaître les nouvelles qualifications;
- Permettre une analyse des besoins en formation en fonction des compétences requises à chaque poste de travail et dans la perspective des évolutions professionnelles.

Les parties conviennent que cet outil doit poursuivre les trois objectifs suivants :

- Etre un outil permanent permettant de positionner les fonctions les unes par rapport aux autres en prenant en compte les évolutions technologiques, les évolutions des métiers et les évolutions de l'organisation de la société;
- Etre applicable à l'ensemble des personnels des établissements afin d'appréhender tous les postes de travail, ceux de l'encadrement compris, et ainsi déboucher sur une cartographie complète des fonctions de l'entreprise et de leurs compétences requises;
- Etre commun à tous les établissements - siège, y inclus les services commerciaux régionaux, et usines - pour une meilleure optimisation des principes de gestion communs à tous.

Cet outil de Gestion Prévisionnelle du Personnel sera généralisé de manière progressive selon un calendrier qui sera présenté lors de la première réunion du Comité Central d'Entreprise suivant l'entrée en vigueur du présent accord. Ce calendrier tiendra compte de l'importance du sujet et de sa complexité, étant donné les grandes différences existant entre les fonctions et les métiers au sein des établissements.

- Gestion des fins de carrière

- Dans le but d'améliorer la gestion des fins de carrière, les parties conviennent que la société maintiendra et développera des actions de formation destinées aux membres du personnel concernés afin de faciliter les reconversions, l'adaptation aux charges et l'adaptation aux évolutions des technologies et des métiers.
- En marge des inaptitudes médicales dont le traitement est défini par les textes officiels, dès lors qu'un salarié âgé de plus de 57 ans rencontrerait des difficultés à son poste de travail et sur sa demande, la société s'engage à favoriser son transfert dans un poste plus conforme à ses possibilités. Cette action s'appuiera sur le concours de toute personne apte à donner des avis qualifiés (médecin du travail, hiérarchies impliquées, institutions extérieures spécialisées).

La société poursuivra sa politique de mobilité interne, favorisant, pour tout poste disponible, la recherche de compétences en son sein, assortie, en cas de besoin, de formations complémentaires facilitant l'adaptation au poste à pourvoir. Selon le cas, les affectations seront soit provisoires sous forme de détachement temporaire, soit définitives, sous forme de mutation. Dans l'un ou l'autre des cas, la mutation sera accompagnée des garanties salariales prévues à l'article [2.3.2] ci-après.

2.3.2 Mutation et garantie de salaire

Après deux ans d'ancienneté révolus dans l'entreprise, le salarié muté à la suite d'une modification des structures de son service ou de son atelier ou du transfert d'une activité d'un atelier ou service à un autre, ou à la suite d'une inaptitude consécutive à un accident de trajet pourra percevoir une «*indemnité compensatrice*» destinée à lui maintenir sa «*ressource garantie*» s'il existe une différence à son détriment entre le salaire perçu à son ancien poste et son futur salaire.

JRS. 4

Il est convenu de définir :

- la «*ressource garantie*» comme étant la moyenne des salaires bruts perçus par le salarié durant ses 3 derniers mois : salaire de base mensuel, prime d'ancienneté, primes permanentes du poste et primes liées au niveau d'activité (productivité, rendement, quotas, etc...) hors PFA et Prime de Vacances. Le niveau de la ressource garantie est figé à la date d'affectation au nouveau poste.
- l'«*indemnité compensatrice*» comme un complément à la rémunération ayant pour effet d'amener le salaire associé au nouveau poste au niveau déterminé de la «*ressource garantie*» définie ci-dessus.

L'«*indemnité compensatrice*» est calculée chaque mois par différence entre la «*ressource garantie*» et le salaire effectivement perçu dans le nouveau poste.

Après une période de formation et d'adaptation au poste de travail réputée normale pour le poste considéré, laquelle ne saurait excéder 3 mois, le versement de cette «*indemnité compensatrice*» est limité à une période de 24 mois ; elle ne pourra être maintenue que dans le cas où l'intéressé réalise un niveau de production égal à la moyenne des autres salariés du secteur affectés à la même opération. Au-delà de cette période, c'est la rémunération du poste qui s'appliquera.

Chaque intéressé se verra notifier par avenant le niveau, l'échelon et le coefficient qui lui seront appliqués dans le cas où sa mutation entraînerait une révision de sa classification professionnelle.

La mutation consécutive à la demande de l'intéressé pour convenance personnelle ne donne pas lieu au versement de l'«*indemnité compensatrice*».

2.3.3 Protection des salariés en cas d'accident de travail et ou de maladie professionnelle

Dans le cas où un salarié ne peut plus reprendre son ancien poste, du fait des suites d'un accident de travail ou des conséquences d'une maladie professionnelle, l'entreprise s'engage à le reclasser en lui maintenant sa «*ressource garantie*», sous forme d'une «*indemnité compensatrice*» particulièrement lors de reclassement dans un poste de qualification moindre ou ne permettant pas de bénéficier de primes de postes.

Les notions de «*ressource garantie*» et d'«*indemnité compensatrice*» s'entendent comme définies à l'article précédent.

Le reclassement peut être temporaire ou définitif.

Dans le cas d'un reclassement définitif du fait d'une inaptitude médicalement constatée, la «*ressource garantie*» sera maintenue durant les 48 mois qui suivent la reprise. A partir de la cinquième année c'est la rémunération du poste qui s'appliquera.

Dans le cas d'un reclassement inférieur à 12 mois, l'«*indemnité compensatrice*» sera maintenue jusqu'à la date du reclassement dans un poste permettant au salarié de retrouver son niveau antérieur de rémunération. Ce retour à un poste de niveau antérieur ne pourra pas être refusé par le salarié dès lors que son aptitude sera médicalement reconnue. Dans le cas du refus du salarié, il lui sera appliqué la rémunération correspondant au poste de reclassement.

2.4 Indemnisation en cas d'absence maladie ou accident

2.4.1 Principes

Après un an de travail effectif dans l'entreprise, les salariés bénéficient des dispositions définies ci-après, en cas d'absence dûment justifiée pour raisons de maladie professionnelle, d'accident du travail, de maladie ou d'accident de trajet. La garantie de rémunération s'entend comme étant la garantie du gain net constaté au cours du mois précédent l'événement.

Concernant le personnel ouvrier, ces indemnités partent du premier jour d'arrêt pour les accidents du travail ou les maladies professionnelles. Le point de départ de la garantie de salaire

pour les arrêts consécutifs à une maladie ou à un accident de trajet est fixé au quatrième jour calendaire, sauf application des dispositions définies dans l'article 3.1.1.

2.4.2 Barème

<u>Ancienneté</u>	<u>Paiement à 100%</u>	<u>Paiement à 50%</u>
1an	1,5 mois	1,5 mois
3 ans	2 mois	2 mois
5 ans	2,5 mois	2,5 mois

Au-delà, la garantie de rémunération augmente d'un demi mois par tranche de cinq ans d'ancienneté.

2.5 Organisation et aménagement du temps de travail

L'ensemble des questions relatives à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail, dont notamment les conditions de travail, relèvent des Accords d'Etablissement.

Ces questions sont évoquées chaque année lors de la Négociation Annuelle Obligatoire et / ou lors des réunions des comités de suivi dans les établissements où ils existent.

2.6 Congés

2.6.1 Mode de calcul des congés payés

Dans le but de simplifier et d'accorder le mieux possible les modes de gestion de *GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE* aux dispositifs du Groupe d'une part et, d'autre part, de généraliser une méthode de calcul plus appropriée aux réalités des organisations du travail existantes, il a été décidé que les droits aux congés payés annuels seront :

- exprimés en jours ouvrés,
- calculés par référence aux périodes de travail contractuelles programmées, chaque salarié ayant droit à un nombre de jours de congés équivalent à son nombre de jours de travail normalement planifiés et travaillés sur une période de 5 semaines (ou rémunérés au titre des absences prises en charge).

A titre d'exemples, ce mode de calcul signifie que :

- un salarié de jour ou d'équipe qui aurait en moyenne un calendrier de travail planifié de 25 jours ouvrés, de 7 heures de travail effectif, sur 5 semaines, (de lundi à vendredi en journée ou en nuit) bénéficierait de 25 jours ouvrés de congés payés, c'est à dire 5 semaines ;
- un salarié de suppléance qui aurait, en moyenne, un calendrier de travail planifié de 13 jours (5 dimanche, 5 samedi, 3 lundi) sur 5 semaines aurait droit, annuellement, à l'équivalent de 13 jours de travail planifié en congés payés, correspondant bien à 5 semaines de congés payés ;
- un salarié à temps partiel qui travaillerait 3 jours ouvrés une semaine et 2 jours la semaine suivante, soit en moyenne 12,5 jours ouvrés sur 5 semaines aurait droit, annuellement, à l'équivalent de 13 jours ouvrés de congés, correspondant bien à 5 semaines de congés payés.

Dans ces exemples; les calculs de droits sont faits de la manière la plus avantageuse pour le salarié, notamment lorsqu'il existe des arrondis ; de la même manière le calcul en jours ouvrés ne saurait être moins favorable que le calcul en jours ouvrables.

Il est rappelé que la période principale de prise de congés payés est comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Les salariés entrés en cours d'année bénéficieront d'un droit à congé au *prorata temporis* de leur temps de travail.

Les périodes d'absence définies à l'article [2.2] ne sont pas prises en compte pour la détermination des droits à congés payés ; néanmoins, les absences maladies bénéficient d'une franchise de 2 mois calendaires, au total, avant qu'elles ne viennent en déduction du calcul des droits aux congés payés

2.6.2 Jours de congés d'ancienneté

Chaque salarié de la société, à l'exception des cadres au forfait jour, bénéficie d'un congé supplémentaire au titre de son ancienneté selon les dispositions ci-après :

<u>Ancienneté acquise à la date anniversaire</u>	<u>Nombre de jours</u>
7 ans	1
12 ans	2
17 ans	3

Les salariés, bénéficiant au 31 mars 2005 d'un droit acquis à un nombre de jours de congés d'ancienneté supérieur aux valeurs ci-dessus, continueront à bénéficier de cet avantage.

Ces jours de congés s'entendent comme des jours de travail programmés, quelle que soit la durée de la journée de travail.

2.6.3 Absences autorisées pour événements familiaux

Pour faire face aux événements de la vie, les salariés bénéficieront d'autorisations exceptionnelles d'absences rémunérées selon les conditions suivantes et sur production de justificatifs écrits. Ces absences sont autorisées sans conditions d'ancienneté dans la société.

o Mariage du salarié	1 semaine (1)
o Mariage d'un enfant	2 jours
o Mariage du frère ou de la sœur	1 jour
o Décès du conjoint (2)	3 jours
o Décès de l'enfant	3 jours
o Décès du père, de la mère ou du tuteur légal	3 jours
o Décès du frère ou de la sœur	1 jour
o Décès des grands parents du salarié	1 jour
o Décès du petit fils, de la petite fille	1 jour
o Décès des parents ou des grands parents du conjoint	1 jour
o Décès beau-fils (gendre), belle-fille (bru)	1 jour

(1) ou 1 cycle de fin de semaine pour les équipes de suppléance.

(2) Conjoint = époux (se) ou pacsé(e) ou concubin(e) légalement reconnu(e)

Ces jours d'absences autorisées s'entendent comme un jour de travail programmé, quelle que soit la durée du poste.

Pour toutes ces absences autorisées, si le lieu de cérémonie est situé à plus de 200 km un jour supplémentaire d'absence sera autorisé.

Ces absences ne donneront pas lieu à diminution du salaire mensuel. Le ou les jour(s) d'absence doit(vent) être normalement accolés, sauf dérogation accordée par l'employeur et comprendre le jour de la cérémonie civile concernée.

2.6.4 Compte Epargne temps

Le dispositif prévu par la loi de «compte épargne temps» est mis en place dans la société selon les dispositions suivantes.

- Les salariés ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise peuvent affecter au compte épargne temps (CET) :
 - o Une partie des jours de congés payés annuels dans la limite de 10 jours par an (ou proportion équivalente pour les équipes de suppléance) ;
 - o Tout ou partie des jours de congés d'ancienneté ;
 - o Tout ou partie des jours de RTT dans la limite du respect du temps de travail annuel fixé dans les accords « 35 heures » ;

- Une partie de la prime de fin d'année et de la prime de vacances, et dans ce cas, la traduction en jours sera faite sur la base de la valeur du 1/10^{ème} retenu pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés ;
 - Les repos compensateurs de remplacement exprimés en journées entières ;
 - Les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail dans la limite de 5 jours par an et, au total, de 15 jours ;
 - Une fraction de l'augmentation générale des salaires prévue par accords collectifs sous conditions du respect des minima conventionnels et dans la limite de 50% de l'augmentation.
- Conformément à la loi, la valorisation des jours de congés pris sur le compte épargne temps se fait sur la base du salaire que celui-ci perçoit au moment de son départ en congé.
 - Ces journées pourront être utilisées pour indemniser tout ou partie :
 - le congé parental ;
 - le congé pour création d'entreprise ;
 - le congé sabbatique ;
 - la cessation progressive ou totale d'activité des salariés.
 - des formations en co-investissement en dehors du temps de travail.
 - Le congé doit être pris dans un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un congé d'une durée au moins égale à 2 mois.
 - En cas de décès du salarié, les sommes provisionnées au titre du compte épargne temps, entrent dans les sommes disponibles pour la succession.
 - Chaque salarié titulaire d'un «compte épargne temps» recevra chaque année un relevé lui indiquant l'état de ses droits exprimés en jours de congés.

2.7 Prévoyance et mutuelle

Prenant en considération les évolutions de l'environnement, notamment des systèmes de santé publique, il a été décidé de définir deux types de prévoyance :

- Prévoyance que l'on pourrait qualifier de «lourde», couvrant notamment : capital décès, rente invalidité, incapacité, maintien du salaire en longue maladie et rente éducation
- Prévoyance que l'on pourrait qualifier de «légère» : c'est-à-dire le remboursements des frais de santé complémentaires couvrant notamment maladie, chirurgie, maternité, optique, dentaire

2.7.1 Prévoyance lourde : incapacité, invalidité et décès

L'ensemble des contrats incapacité, invalidité et décès des ex sociétés Goodyear France et SEIA, est mis en cause par la fusion. Les contrats de l'ex Société Dunlop, devenue GDTF, doivent faire l'objet d'une renégociation du fait de l'apport d'effectifs nouveaux.

Cette renégociation, conduite directement par la direction générale de GDTF, aboutira à la réunion des contrats au sein d'une même compagnie.

2.7.2 Mutuelle frais de santé

Le système de mutuelle frais de santé instauré à la date d'entrée en vigueur du présent accord s'articule autour des principes suivants :

- Régime obligatoire pour tous les salariés avec l'accent mis sur les prestations dentaire et optique, ainsi que sur l'hospitalisation ;
- Participation de l'Employeur ;
- Couverture des personnes à charge au sens de la Sécurité Sociale (salarié, conjoint et/ou enfants à charge) ;
- Un seul barème de cotisation, quelque soit le statut, l'âge ou la situation familiale ;
- Régime complémentaire facultatif de couverture du conjoint travaillant.

Une commission composée de 2 membres de chaque Organisation Syndicale signataire du présent accord et de 2 membres de la Direction, sera réunie deux fois par an à l'initiative de celle-ci. A l'occasion de l'une de ces réunions, cette commission examinera les éventuelles propositions d'augmentation des cotisations ou d'évolution des prestations.

Les comptes annuels du régime « Mutuelle Frais de Santé » seront communiqués annuellement aux Membres de cette commission ainsi qu'aux Membres du Comité Central d'Entreprise.

Le détail du dispositif mis en place est décrit dans l'avenant n°1 du présent accord.

3 Dispositions applicables aux personnels ouvriers

3.1 Conditions de prise en charge de la carence maladie

3.1.1 Dispositions générales

Les Parties constatent que la Convention Collective assure, pour les ouvriers ayant un an d'ancienneté, une couverture des absences pour cause de maladie, d'hospitalisation ou d'accident de trajet des ouvriers au-delà des trois premiers jours d'arrêts dits de «carence sécurité sociale» (article 3 de l'Avenant Ouvriers).

S'appuyant sur les principes de couverture des gros risques et sur l'incitation à la modération dans l'usage des arrêts maladies, tout en prenant en considération le fait que tout un chacun peut être victime d'un accident de santé non lié à son travail les signataires conviennent que la société :

- o prendra en charge les trois premiers jours d'arrêt autant de fois qu'il y a hospitalisation au cours d'une même année civile ;
- o prendra en charge deux carences de 1 à 3 jours calendaires maximum chacune, lors des deux premières absences maladies ou accident de trajet constatées au cours d'une année civile, si la durée totale de ces deux absences maladie n'est pas supérieure à :
- o 10 jours programmés pour les salariés travaillant en 2x8, en 3x8 ou de jour
- o 6 jours programmés pour les équipes de suppléance ⁽¹⁾.

Aucune retenue sur salaire ne sera opérée au cours du mois où sera constatée la première absence maladie ou accident de trajet ouvrant droit au paiement de la carence, sans limitation de la durée de l'absence.

Dans le cas d'une seconde absence maladie ou accident de trajet au cours de l'année, une seconde période de carence pourra être prise en charge par l'employeur, dès lors que le total des jours d'absence qui sera constaté sera au plus égal aux maxima définis ci-dessus. Le paiement éventuel de cette seconde carence fera l'objet d'un rattrapage sous forme de prime sur la paie du mois de janvier de l'année suivante.

Le paiement de la carence dans les conditions définies ci-dessus, ne peut avoir pour conséquence le versement d'une rémunération additionnelle à celle qui aurait été normalement versée si aucune absence n'avait été constatée dans le mois considéré.

3.1.2 Définition de la notion d'hospitalisation

La notion d'hospitalisation s'entend lorsque la sortie de l'hôpital ou de la clinique a lieu un jour différent du jour de l'admission (au moins une nuit passée à l'hôpital ou à la clinique). Il y a également hospitalisation lorsque, au cours d'une même journée, il y a dans un hôpital ou une clinique, une intervention avec anesthésie totale ou partielle.

3.1.3 Traitement des cas particuliers

Les parties sont conscientes que certains salariés sont atteints de pathologies les amenant à se soumettre momentanément à des soins réguliers en milieu hospitalier. Dans ce cas, ils peuvent être contraints, à certaines périodes, à s'absenter à plusieurs reprises, sans que ces absences, justifiées par les horaires de fonctionnement des services hospitaliers, ne nécessitent une hospitalisation telle que définie dans l'article 3.1.2.

Sur recommandation du médecin du travail, la société prendra en charge ces arrêts de courte durée, au cas par cas. Les pathologies visées par cet article sont, notamment, celles qui exigent des traitements lourds.

⁽¹⁾ Lors d'une absence maladie intervenant au cours de la période d'étalement des congés payés, durant laquelle les équipes de suppléance sont en marche partielle, il sera décompté 3 des 6 jours pour un équivalent d'une semaine d'absences de 5 jours de travail programmé. Dans le cas d'une absence inférieure ou supérieure, il sera décompté un prorata.

4 Dispositions diverses

4.1 Avantages acquis préalablement à la conclusion de l'accord

L'entrée en vigueur du présent Accord d'Entreprise ne fait pas obstacle au maintien des avantages individuels acquis à la date de son entrée en vigueur, étant entendu que les dispositions qu'il prévoit ne peuvent en aucun cas s'ajouter aux avantages antérieurement accordés pour le même objet. Les avantages acquis seront distingués selon qu'ils appartiennent à des dispositifs de salaire évolutifs ou qu'ils soient fixes.

4.1.1 Avantage acquis au titre de la prime d'ancienneté

A la date d'entrée en vigueur du présent Accord d'Entreprise, les salariés qui percevaient une prime d'ancienneté calculée selon un mode de calcul différent de celui de la grille visée à l'article de 2-1-4 du présent Accord, bénéficiant d'un avantage financier à ce titre, conserveront cet avantage sous la forme d'une prime intitulée «*prime différentielle d'ancienneté*».

- La «*prime différentielle d'ancienneté*» sera égale à la différence constatée entre l'ancien mode de calcul et le nouveau.
- Elle sera versée mensuellement.
- Les augmentations générales de salaire ne s'appliqueront pas sur la «*prime différentielle d'ancienneté*».
- La «*prime différentielle d'ancienneté*» entre dans l'assiette de calcul de la prime de fin d'année pour le personnel ouvrier qui en bénéficiait préalablement.

A chaque évolution de la prime d'ancienneté en application de l'art 2.1.4, (augmentation du minimum hiérarchique et/ou du nombre d'années d'ancienneté) ou d'un changement de qualification, cette «*prime différentielle d'ancienneté*» sera diminuée du montant correspondant, et ce, jusqu'à son extinction.

4.1.2 Avantage acquis au titre de la Prime de Vacances (PV)

Les salariés bénéficiant d'un montant de Prime de Vacances supérieur à celui résultant de l'entrée en vigueur du présent Accord, du fait d'un mode de calcul antérieur différent, continueront à bénéficier de cet avantage sous forme d'une «*prime différentielle de PV*».

- La «*prime différentielle de PV*» sera égale à la différence entre l'ancien mode de calcul et le nouveau.
- Elle sera payée avec la paie de juin.

A chaque évolution du montant de la PV, une partie de la «*prime différentielle de PV*» sera reversée dans la nouvelle Prime de Vacances, et ce jusqu'à extinction de cette «*prime différentielle*».

4.1.3 Indemnité de transport et prime de médaille

Ces indemnités et primes continueront à être versées aux salariés qui en bénéficiaient à la date de la création de *GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE*, sous forme d'avantages acquis à titre individuel de manière permanente, sans aucune évolution de montant.

4.1.4 Avantage acquis au titre de la garantie de salaires en cas de mutation

Les salariés bénéficiant d'une garantie de maintien de leur salaire antérieur, au titre des précédents accords collectifs en vigueur dans les établissements, continueront à bénéficier de cet avantage sous la forme d'une «*prime garantie de salaire avantage acquis*» jusqu'à ce que son montant soit rattrapé par les augmentations de salaire dont ils bénéficieront.

4.2 Avantages particuliers pour les embauchés à compter du 1^{er} janvier 2004

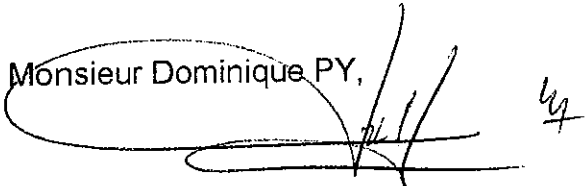
Les salariés, entrés dans la société entre le 1^{er} janvier 2004 et la date d'entrée en vigueur du présent accord, ont été embauchés avec un contrat de travail stipulant que les avantages salariaux, issus du statut collectif qui leur seraient applicables dans leur établissement, seraient remplacés par les dispositions du présent Accord à la date de son entrée en vigueur.

Les parties conviennent d'appliquer à ces salariés le bénéfice des avantages salariaux acquis à titre individuel (prime de transport et prime de vacances, notamment).

Fait à Rueil-Malmaison, le 21 janvier 2005

Pour Goodyear Dunlop Tires France,

Monsieur Dominique PY,



▪ **Pour la CGT**

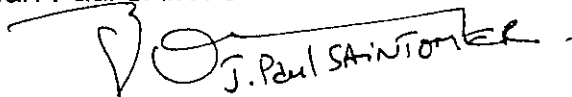
Monsieur Alain CLAVAUD

▪ **Pour la CFDT**

Monsieur Thierry DUSOULIE

▪ **Pour la CFE-CGC**

Monsieur Jean-Paul SAINTOMER



▪ **Pour la CGT-FO**

Monsieur Jean-Pierre HURTAUD



▪ **Pour la CFTC**

Monsieur Christian DELAIRE

▪ **Pour SUD Chimie**

Monsieur Jean-Louis DOMONT

Avenant N°1

Partie intégrante de l'Accord d'Entreprise

Mutuelle Frais de Santé

Le contrat de garanties de couverture complémentaire de frais de santé est établi entre la Société *GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE* pour le compte de tout son personnel et les organismes suivants :

- UNIMIE en tant qu' Organisme Apériteur, porteur du risque, qui organise les partenariats nécessaires à la pérennité du contrat.
- LMB en tant qu'Organisme co-assureur et gestionnaire pour les établissements de Montluçon et de Riom
- UNIMIE assurera la gestion des autres établissements.

Les garanties offertes par ce contrat couvrent tous les salariés de droit français rattachés à la Sécurité Sociale sans distinction de statut. Elles sont portées individuellement à la connaissance de chacun d'entre eux à la date de leur entrée dans la société et à chaque évolution des prestations. Cette information est à la charge de l'organisme Apériteur.

- Système en place à la date d'entrée en vigueur

A la date d'entrée en vigueur de ce dispositif, le 1^{er} avril 2005, la cotisation est fixée ainsi :

- Contrat de base obligatoire (couvrant le salarié et les personnes à charge au sens de la Sécurité Sociale : notamment enfants et conjoint non travaillant) 76,00 €
- Couverture complémentaire du conjoint travaillant : 33,00 €
- Couverture enfant de plus de 26 ans en recherche d'emploi 23,00 €

La répartition de la cotisation du contrat de base obligatoire entre la Société et les salariés est fixée ainsi:

- Employeur : 40,00 €
- Salarié : 36,00 €

La cotisation de la couverture complémentaire du conjoint non à charge au sens de la Sécurité Sociale est laissée totalement à la charge du salarié concerné.

- Evolutions du contrat

A la signature du contrat il est convenu avec les organismes que les montants de cotisations ci-dessus ne seront pas modifiables pendant les deux premières années de fonctionnement.

Au cours de la troisième année, il est convenu que, s'il y a une augmentation des cotisations pour les mêmes couvertures, celle-ci s'appliquera dans les mêmes proportions à la participation de l'employeur et à celle du salarié.

Trois mois avant la date d'expiration de cette troisième année, soit au cours du premier trimestre 2008, l'employeur et la commission mutuelle définie à l'article 2.6.2 de l'Accord d'Entreprise, dont le présent avenant est partie intégrante, rencontreront l'organisme gestionnaire afin d'étudier les mesures à prendre en fonction de l'évolution du taux de sinistralité sur la période. Ces mesures pourront se traduire :

- Si le taux de sinistralité est supérieur à 100, par la négociation d'une nouvelle base de garanties, ou par l'augmentation de la cotisation, ou encore par un mix des deux,
- Si le taux de sinistralité est inférieur à 100, par une réduction du montant de la cotisation ou une amélioration des prestations pour le même montant.

A partir de la quatrième année d'existence de ce dispositif de Mutuelle frais de Santé, il est convenu que chaque augmentation de la participation de l'employeur au contrat de base obligatoire ne pourra pas être supérieure à l'évolution du plafond de la Sécurité Sociale depuis la date de la dernière augmentation. Pour la première application de cette règle, il est convenu de prendre pour base de comparaison le plafond de la Sécurité Sociale en vigueur au 1^{er} janvier 2005