

DUNLOP FRANCE S.A.

PROTOCOLE D'ACCORD
sur les modalités de
REDUCTION / AMENAGEMENT

du

TEMPS DE TRAVAIL

de l'Etablissement de **DUNLOP MONTLUCON**

**Personnel Collaborateurs et Opérateurs
non postés**

entre :

- la Société DUNLOP FRANCE, représentée par M. Hubert FABRE, Secrétaire Général

et les organisations syndicales représentatives dans l'établissement :

- la CGT, représentée par M. Gilles VINCENT, Délégué syndical
représentée par M. Pedro SANCHEZ, Délégué syndical central
- la CGT/FO, représentée par M. Michel CHAUMETON, Délégué syndical
et M. Jean-Pierre HURTAUD, Délégué syndical central
- la CFDT représentée par M. Thierry DUSOULIE, Délégué syndical
et M. Francisco PEREIRA, Délégué syndical

Il a été convenu ce qui suit :



CM

G.V.

Page 1 sur 14



RK S.D.
HF

PREAMBULE :

La Direction de l'établissement de Montluçon de la Société DUNLOP FRANCE S.A. et les organisations syndicales soussignées ont souhaité négocier et signer le présent accord d'aménagement et de réduction du temps de travail dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000.

La mise en application de cet accord doit être réalisée dans un constant souci d'équilibre entre les ressources de l'entreprise et les attentes du personnel, et ne doit donc pas avoir pour effet de faire perdre au site sa compétitivité, tant par rapport aux autres usines du groupe que par rapports aux concurrents sur le plan international.

A cet effet l'accord détermine un compromis entre d'une part l'aspect social et d'autre part l'aspect économique, à savoir :

ASPECT SOCIAL :

- i) Améliorer la qualité de vie de chacun.
- ii) Minimiser l'impact de la réduction du temps de travail sur les salaires.
- iii) Préserver des emplois grâce à une organisation performante.

ASPECT ECONOMIQUE :

Dans un contexte d'intégration dans un vaste ensemble industriel, il est fondamental que le site de Montluçon ne dégrade pas sa compétitivité mais l'améliore en ne faisant pas dériver les coûts et en permettant d'augmenter la durée d'utilisation de l'outil de production.


Les paramètres coûts et durée d'utilisation des équipements sont deux facteurs primordiaux pour l'attribution de productions et d'investissements qui constituent la meilleure garantie pour l'avenir du site.

Il faut prendre notamment en compte que le site fait partie, au sein des usines du groupe, des établissements à coût de main d'oeuvre élevé et qu'il est aujourd'hui engagé dans un projet de restructuration lourde.

dl

V.6.

C01



RF 32
HUF

CHAPITRE 1 : CLAUSES GENERALES :

Article 1.1 : CHAMP d'APPLICATION :

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel " Collaborateurs et Opérateurs Non Postés ", inscrit aux effectifs de l'établissement de Montluçon, ainsi qu'aux futurs embauchés, sous réserve de l'exclusion du personnel du service " Compétition ", qui fera l'objet d'un accord séparé.

Article 1.2 : ENTREE en VIGUEUR :

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} Avril 2001, après information et consultation du Comité d'établissement et du CHSCT.

Les dispositions contenues dans le présent accord se substituent de plein droit aux autres dispositions existantes, ayant le même objet, résultant, soit d'accords d'entreprise ou d'établissement, soit d'usages portant sur l'organisation et la rémunération du temps de travail.

L'accord s'applique de plein droit aux contrats de travail individuels dans les conditions prévues par la loi.

Article 1.3 : DUREE de l'ACCORD :

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sous réserve des modifications à caractère législatif, réglementaire ou conventionnel (branche professionnelle) qui pourraient intervenir, remettant en cause l'équilibre du présent dispositif. Dans ce cas, les parties signataires se réuniront à la demande de l'une d'entre elles, dans un délai maximum de deux mois courant à compter du changement, en vue d'arrêter les modifications éventuellement nécessaires au présent accord.

Article 1.4 : DEPÔT :

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de l'Allier (03). Un exemplaire sera transmis au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Montluçon (03).

dl

V.G.

CM

[Signature]

RF

S.D

HF

Article 1.5 : DENONCIATION :

Les parties signataires ont la faculté de dénoncer le présent accord selon les dispositions prévues à l'article L132.8 du code du travail, dans le respect d'un préavis de 3 mois.

Article 1.6 : ADHESION :

Toute organisation syndicale représentative qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Article 1.7 : DIFFICULTES D'APPLICATION :

En cas de difficulté d'interprétation ou d'application du présent accord, la direction de la société réunira le Comité Local de Suivi R.T.T. dans un délai d'un mois suivant sa saisine par l'une d'entre elles. Une décision sera prise sur le litige soulevé dans un délai de 15 jours suivant la réunion.

Article 1.8 : SUIVI DE L'ACCORD :

Un bilan de la mise en oeuvre du présent accord sera réalisé chaque année lors de la négociation annuelle obligatoire.

COMITE LOCAL DE SUIVI R.T.T. :

Dans le but de suivre la mise en place du présent accord et sa vie dans le temps et d'éventuellement procéder à des modifications de calendrier, les parties signataires conviennent d'instituer un comité local de suivi R.T.T.

Ce comité sera composé de 3 représentants de la Direction, d'un représentant de chaque organisation syndicale disposant d'élus au Comité d'Etablissement, d'un représentant de chaque organisation syndicale disposant d'élus au CHS/CT et d'un représentant de chaque organisation syndicale signataire.

Ce comité se réunira, sur l'initiative de la Direction, ou d'une des parties signataires, sur un rythme semestriel pendant les 2 premières années de fonctionnement de l'accord. Au-delà, ce comité se réunira au moins une fois par an.

dl

V.6.
CM

PK

S.P
HF

CHAPITRE 2 : TEMPS de TRAVAIL :

Article 2.1 : TEMPS de TRAVAIL :

A compter du 1^{er} Avril 2001, la durée de référence du temps de travail effectif sera au maximum de 35 heures par semaine en moyenne sur l'année.

L'alinéa précédent ne s'applique pas aux personnels visés à l'article 3.2.

Article 2.2 : DEFINITION du TEMPS de TRAVAIL EFFECTIF :

L'article L212.4 du Code du travail précise :

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

" Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle ".

" Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit financières devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant des temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif ".

Les temps de repas pour les personnels non postés sont explicitement exclus du temps de travail effectif

Article 2.3 : MISSIONS ET DEPLACEMENTS :

Les journées de déplacements à caractère professionnel sont comptées comme des journées d'activités sous réserve des précisions apportées ci-dessous.

Le temps de trajet depuis son domicile ou sa résidence pour assister au premier rendez-vous professionnel, ainsi que le temps de trajet effectué à l'issue de dernier rendez-vous professionnel pour retourner à son domicile ou à sa résidence, sont exclus du temps de travail effectif. Il en va différemment lorsque le passage par le lieu habituel de travail précède le début de la mission ou le retour au domicile ou à la résidence et se trouve imposé par des nécessités de service. Il est rappelé que cette définition ne remet pas en cause l'application des règles relatives aux accidents du travail pour les personnels en mission sur leurs secteurs ou en déplacement à l'initiative et sous l'autorité de leur hiérarchie.

df

col

V-6.

Page 5 sur 14



PF

S-D
HF

Le temps de trajet pour se rendre du domicile ou de la résidence, au lieu du premier rendez-vous professionnel et celui nécessaire pour en revenir à l'issue, pourront être rémunérés sans être assimilés à du temps de travail effectif, si, de leur fait et pour le jour où ils ont été effectués, les enregistrements horaires présentent un solde débiteur.
Le temps de trajet entre deux rendez-vous professionnels est inclus dans le temps de travail effectif.

Pour le personnel non itinérant, les temps de déplacements en mission supérieurs à 2 heures seront considérés comme du temps de travail effectif.

Article 2.4 : DECOMPTE et CONTROLE du TEMPS de TRAVAIL :

La gestion et le contrôle du temps de travail seront assurés par un ou plusieurs dispositifs dont les modalités pratiques seront définies dans le cadre du règlement intérieur de l'établissement après information / consultation des instances représentatives du personnel compétentes.

Conformément à la loi, les éléments relatifs au temps de travail seront conservés et tenus à la disposition de l'administration.

CHAPITRE 3 : MODALITES de REDUCTION/AMENAGEMENT du TEMPS de TRAVAIL :

Article 3.1 : PERSONNELS NON POSTES (à l'exclusion des collaborateurs itinérants).

3.1.1 : Temps de travail hebdomadaire :

Pour les personnels non postés, l'organisation du temps de travail se fera sur la base d'un temps de travail effectif de 36,5 heures par semaine

3.1.2 : Durée quotidienne du travail effectif

La durée minimum de travail effectif est fixée à 7h00 par jour.
Le choix des horaires individuels se fera dans le respect des contraintes du service, les horaires d'arrivée et de départ devant permettre d'assurer une permanence de fonctionnement.

dl

CM V-6

[Signature]

RF

*S.P.
HF*

3.1.3 : Horaires de l'établissement

Les plages horaires de l'établissement sont aménagées comme suit :

Prise de fonction : 7h – 8h30

Plage fixe : 8h30 – 11h30

Temps de déjeuner: 11h30 – 13h, avec un minimum de 1 heure d'interruption

Plage fixe : 13h – 16h sauf le vendredi : 13h00 – 15h30

Départ : 16h – 18h sauf le vendredi : 15h30 – 18h00

3.1.4 : Jours de congés ARTT :

En contrepartie de la différence entre 36,5 h. et 35 h. de temps de travail effectif hebdomadaire, il sera attribué 9 jours de congés supplémentaires, en année pleine, à chaque salarié concerné.

Acquisition :

La commission de suivi déterminera chaque année les conditions d'acquisition des jours de congés ARTT en fonction du calendrier. Un document annexé au présent accord donne le détail des divers types d'absences assimilés ou non à des journées travaillées pour l'acquisition du droit à congé « A.R.T.T ».

Prise des jours de congés ARTT :

Ces congés devront être pris sur l'année civile par journée entière en accord avec la hiérarchie. La prise dès le début de l'année est autorisée, sous réserve de la régularisation qui pourrait être effectuée, si au 31 Décembre, le nombre de jours réellement acquis est inférieur au nombre de jours pris. Dans ce dernier cas, la régularisation s'effectuera par compensation sur les congés payés légaux ou, le cas échéant, sur les congés d'ancienneté ou, en dernier recours, par retenue sur salaire.

Article 3.2 : COLLABORATEURS ITINERANTS :

La spécificité de la mission de ces personnels rend impossible le rattachement de ceux-ci à un horaire collectif de travail. Il est décidé d'appliquer à ces personnels les dispositions prévues au 3.1 ci-dessus avec mise en place d'un auto-contrôle du temps de travail. Cet auto-contrôle sera supervisé par la hiérarchie sur les comptes rendus d'activité hebdomadaires. Un état récapitulatif des heures effectuées sera transmis mensuellement au service du personnel qui assurera le suivi et le contrôle de ces horaires individuels.

Le dépassement d'horaires donne droit à congés supplémentaires ou à paiement, si le salarié en fait la demande.

dl

CM V.G.



RF

S.2
HF

CHAPITRE 4 : HEURES SUPPLEMENTAIRES :

Article 4.1 : CONTINGENT d'HEURES SUPPLEMENTAIRES :

Après information et consultation du comité d'établissement, des heures supplémentaires pourront être programmées dans la limite du contingent annuel fixé par la loi ou par un accord de branche si le contingent fixé y était plus important.

Article 4.2 : MAJORATIONS :

Les majorations applicables aux heures supplémentaires seront les majorations légales en vigueur.

Article 4.3 : DECOMPTE :

Le temps de travail effectif est pris en compte pour le déclenchement des majorations pour heures supplémentaires et du repos compensateur.

La période de référence reste la semaine, telle que définie au 5.2.1.

Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures effectuées à partir de la 36,5ème heure de temps de travail effectif.

La bonification liée aux heures supplémentaires pourra être prise en tout ou partie, en accord avec la hiérarchie, sous la forme d'un repos et/ou sous la forme d'une majoration de salaire.

CHAPITRE 5 : LIMITES JOURNALIERES et HEBDOMADAIRES :

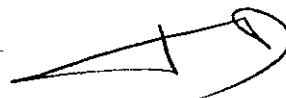
Article 5.1 : LIMITE JOURNALIERE du TEMPS de TRAVAIL EFFECTIF :

La limite journalière maximum de temps de travail effectif restera fixée à 10h00, sauf cas exceptionnel motivé par une absolue nécessité de service.

df

V. G .
C H

Page 8 sur 14



RE

S. J
H F

Article 5.2 : LIMITES HEBDOMADAIRES du TEMPS de TRAVAIL EFFECTIF :

5.2.1 : Définition de la semaine : La semaine s'entend, pour le personnel non posté, du lundi 0 h 00 au samedi 12 h 00.

Le travail du samedi correspond soit à des nécessités absolues du service, dues à des circonstances exceptionnelles, soit à une permanence des services administratifs et des services de support à la production, pour en permettre l'accès aux équipes au travail ces jours-là. Les permanences seront limitées à 1 fois par mois maximum, sauf volontariat.

5.2.2 : Limite sur une semaine :

En dehors des cas de dépassement prévus par le Code du Travail, la limite hebdomadaire maximum de temps de travail effectif est fixée à 48 heures.

5.2.3 : Limite sur 12 semaines :

En dehors des cas de dépassement prévus par le Code du Travail, la limite hebdomadaire maximum de temps de travail effectif sur 12 semaines consécutives est fixée à 44 heures.

CHAPITRE 6 : REPOS entre 2 SEANCES de TRAVAIL :

Article 6.1 : REGLE GENERALE :

Un repos de 11h sera assuré entre deux séances de travail et de 24 h. consécutives de repos minimal hebdomadaire (soit au total, 35 h. consécutives de repos hebdomadaire).

Article 6.2 : DEROGATION :

A titre exceptionnel, le repos entre 2 séances de travail pourra être réduit à 9h pour les personnels non postés en cas d'absolue nécessité de service.

JP

V. G.

cm

Page 9 sur 14

S. D

PF

HF

T D

CHAPITRE 7 : CONGES PAYES LEGAUX :

Les modalités pratiques de prise des congés sont fixées au niveau de l'établissement. Les congés auront lieu soit par fermeture d'établissement ou partie d'établissement ou par roulement.

La programmation des congés assurera à chaque membre du personnel au minimum 2 semaines consécutives de congés payés entre le 1er mai et le 31 octobre.

Le Comité d'Etablissement est tenu informé des décisions arrêtées dans ce domaine, au plus tard fin février.

CHAPITRE 8 : INCIDENCE SALARIALE :

Article 8.1 : REMUNERATION AVRIL 2001 :

La rémunération brute applicable en Avril 2001 (salaire de base, prime d'ancienneté, prime de médaille et indemnité ARTT) sera identique à celle de Mars 2001 (salaire de base, prime d'ancienneté et prime de médaille). Pour les personnels bénéficiant de la garantie de salaire prévue dans l'accord collectif d'entreprise de Juillet 1985, les règles restent inchangées.

Article 8.2 : SALAIRE DE BASE

Le salaire de base apparaissant sur la première ligne des bulletins de salaire correspondra au temps de travail effectif multiplié par le taux horaire de l'intéressé.

Le nombre d'heures de temps de travail effectif sera lissé sur l'année. Pour un salarié à temps plein, le nombre d'heures mensuel lissé correspondant au temps de travail effectif moyen sera de : 152,2 heures par mois.

Article 8.3 : INDEMNITE ARTT

Pour le personnel collaborateurs et opérateurs non postés, il est instauré une indemnité d'aménagement / réduction du temps de travail, dite ARTT. La valeur de cette indemnité sera fixée par la différence entre le salaire de base référence Mars 2001 (1^{ère} ligne du bulletin) et la rémunération Avril 2001.

Cette indemnité suivra les augmentations à caractère général des salaires.

Handwritten signature

COI

V.6.

Page 10 sur 14

Handwritten signature

Handwritten initials

S.2
JLF

Article 8.4 : PRIME D'ANCIENNETE

Le calcul de la prime d'ancienneté demeure inchangé.

La prime d'ancienneté restera calculée selon les modalités prévues dans l'accord collectif d'entreprise du Juillet 1985, sur une base hebdomadaire de 39 h.

Article 8.5 : SALAIRE DE REFERENCE

Le salaire de référence servant au calcul de la prime de fin d'année, aux retenues pour absences, aux indemnités de licenciement, de départ en retraite, etc... sera constitué du salaire de base tel que défini au 8.2 ci-dessus, de l'indemnité visée au 8.3, et le cas échéant des primes d'ancienneté et de médaille et des ICT..

CHAPITRE 9: ENTREE/SORTIE DE L'ENTREPRISE EN COURS D'ANNEE

Pour les personnels entrant en cours d'année, l'attribution des jours de congés ARTT s'effectuera conformément au 3.1.4.

En cas de départ en cours d'année, le solde de tout compte sera établi avec paiement des jours de congés ARTT acquis non pris ou retenue des jours pris non acquis à la date de départ.

CHAPITRE 10 : CHANGEMENT DE REGIME DE TRAVAIL :

Lorsqu'un salarié changera de régime de travail en passant d'un régime de travail à un autre entre les formules existantes, une régularisation s'effectuera à la date du changement comme pour un salarié quittant l'entreprise. Une autre régularisation s'effectuera au 31 Décembre comme pour un salarié entré en cours d'année (voir chapitre 9).

CHAPITRE 11 : TEMPS PARTIELS :

Sont considérés à temps partiel, les salariés dont le temps de travail effectif est inférieur à la durée légale de 35 h.

Pour les salariés dont le temps partiel résulte du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci, la rémunération à partir du 1^{er} avril 2001 décomposera le nombre d'heures correspondant au temps de travail effectif.

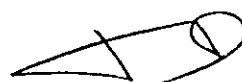
df

col

V.6.

Page 11 sur 14

3.2



RE

HF

CHAPITRE 12 : ASTREINTES :

Article 12.1 : DEFINITION :

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié sans être à la disposition permanente et immédiate de l'entreprise a l'obligation de demeurer à son domicile ou en un quelconque autre lieu auquel il peut être joint et duquel il doit être capable de rallier l'entreprise sous un délai d'1 heure. Ceci afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

L'astreinte est prévue au contrat de travail ou par avenant à celui-ci.

L'astreinte est réservée aux situations de service qui la justifient.

Article 12.2 : DECOMPTE DU TEMPS :

Seule la durée de l'intervention, à la demande et au service de l'entreprise, est considérée comme un temps de travail effectif.

Article 12.3 : MODALITES :

L'information au salarié de la programmation de sa mise en astreinte doit être faite au minimum 15 jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles où dans ce cas le délai pourra être ramené à 1 jour.

La contrepartie à laquelle la mise sous astreinte donne lieu est fixée par avenant au contrat de travail du salarié sous astreinte.

Les autres modalités en vigueur en matière d'astreintes restent inchangées.

CHAPITRE 13 : DISPOSITIONS TRANSITOIRES :

Les "compteurs" relatifs à la bonification de 10 % puis 25% à compter du 1^{er} janvier 2001 seront figés pour le calcul des jours A.R.T.T au démarrage au 1^{er} Avril 2001 ; les droits acquis à cette date seront pris sous forme de congé ou réglés si le solde qu'ils présentent est insuffisant.

L'accord prenant effet au 1^{er} Avril 2001, le nombre de jours RTT à répartir durant l'année sera de 7 au lieu de 9 en année pleine.

df

col V.6.

Page 12 sur 14



PF

S.D

FUF

Fait à Montluçon, le 30 Mars 2001

- la Société DUNLOP FRANCE, représentée par

M. Hubert FABRE
Secrétaire Général

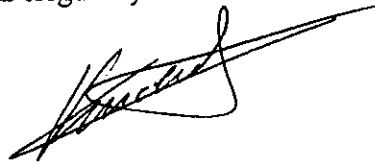


et les organisations syndicales représentatives dans l'établissement :

la CGT représentée par

M. Gilles VINCENT
Délégué Syndical

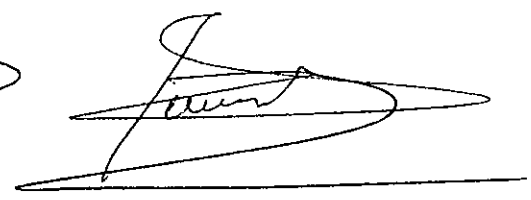
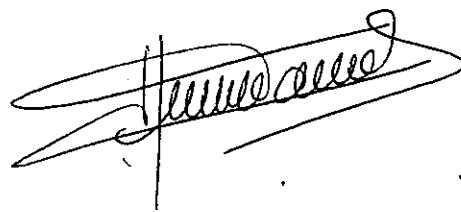
M. Pedro SANCHEZ
Délégué Syndical Central



la CGT/FO représentée par

M. Jean Pierre HURTAUD
Délégué Syndical Central


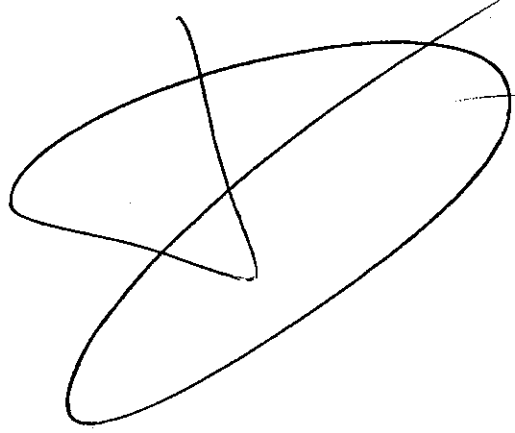
M. Michel CHAUMETON
Délégué Syndical



la CFDT représentée par

M. Thierry DUSOULIE
Délégué Syndical

M. Francisco PEREIRA
Délégué Syndical



Annexe

INCIDENCE CODES ABSENCES SUR DROITS REPOS ARTT

Libellé de l'incident de présence	Ouvre droit au repos ARTT (oui/non)	Libellé de l'incident de présence	Ouvre droit au repos ARTT (oui/non)
ABSENCE INJUSTIFIEE	N	JF CHOMES PAYES	O
RETARD	N	GREVE	N
ABS AUTORISEE PAYEE	O	MISE A PIED	N
CONGE PARENTAL	N		
CONGE EVENEMENT FAMILIAL	O	PREAVIS NON EFFECTUE	N
CONGE MARIAGE SALARIE	O	RECHERCHE D'EMPLOI	N
CONGE NAISSANCE.	O	FPC SUR TEMPS DE TRAVAIL.	O
CONGE ENFANT MALADE	N	FPC HORS TEMPS DE TRAVAIL	N
CONGES PAYES REGULIERS	O	FORMATION NON IMPUTABLE FPC	O
CONGE ANCIENNETE	O	FORMATION FNE	O
CONGE SANS SOLDE	N	CONGE INDIVIDUEL FORMATION	N
CONGE CREATION ENTREPRISE	N	CONG. FORM.. (0,08\oo)	O
CONGE SABBATIQUE	N	REPOS COMPENSATEUR	N
CHOMAGE PARTIEL	O	REPOS ARTT	N
PERSONNEL DECOMMANDE	O	RECUPERATION	N
ABS.. NON REMUNEREE	O	SELECTION MILITAIRE (3 j.)	N
PERSONNEL DECOMMANDE A RECUPERER	O	PERIODE MILITAIRE	N
HEURES DELEGATION (crédit)	O	PREPARATION MILITAIRE	N
HEURES DELEGATION (hors crédit)	O	CONVOCATION S.S.	O
MISSION ADMINISTRATEUR	O		
MISSION SYNDICALE	O		
COMMISSIONS NON OBLIGATOIRES DU CE	O		
ACCIDENT DU TRAVAIL	O		
ACCIDENT DE TRAJET	N		
MALADIE	N		
MALADIE PROFESSIONNELLE	O		
RECHUTE ACCIDENT TRAVAIL	N		
CONGE MATERNITE	O		
CONGE PRE/POST-NATAL	O		
CONGE MERE DE FAMILLE	O		