ACCORD SUR L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

ENTRE:

DALKIA France représentée par :

Monsieur Franck LACROIX, Directeur de Dalkia France

Madame Monique MAIGRET, Directeur des Ressources Humaines

Madame Odile DESTOOP, Directeur des Ressources Humaines DALKIA France

D'UNE PART,

ET:

Les Délégués Centraux et Nationaux de :

- La Confédération Française de l'Encadrement CFE-CGC Fédération des Industries du Pétrole et d'Activités Energétiques - Syndicat National du Chauffage et de l'Habitat, représentée par :
 - Monsieur Patrick DESWARTE
 - Monsieur Jean-Jacques FORESTIER
- La Confédération Générale des Travailleurs CGT Fédération Nationale des Travailleurs de la Construction, représentée par :
 - Madame Marie-Claire AUBERT
 - Monsieur Jacques BLANC
- La Confédération Générale du Travail Force Ouvrière FGFO Fédération Force Ouvrière Matériaux Céramique Thermique, représentée par :
 - Monsieur Jean-Claude ARTIGOT
 - Monsieur Jack ROULOT
- La Confédération Française Démocratique du Travail CFDT Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois, représentée par :
 - Monsieur Eric BRUNET
 - Monsieur Georges SERRE
- La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens- CFTC Fédération Chimie Mines Textile Energie (CMTE), représentée par :
 - Monsieur Philippe BEAU
 - Monsieur Frédéric THEVENOT
- L'Union Nationale des Syndicats Autonomes U.N.S.A, représentée par :
 - Monsieur Jean Pascal LAPEYRE
 - Monsieur Gilles BLAS

Sous réserve de l'appréciation du Tribunal d'Instance, suite à la contestation de ces désignations :

- Le Collectif Général des Travailleurs Energie Dalkia France CGT-E, représenté par :
 - Monsieur Ali BEN DRIS
 - Monsieur Bruno SINAGOGA

D'AUTRE PART.

RI

8年. 32

1/12

07

N.

PREAMBULE

Un accord sur l'Aménagement, la Réduction, l'organisation du Temps de Travail et l'emploi dit ARTT a été conclu le 20 mai 1999 et est entré en application le 1er juillet 1999 au sein de Dalkia France.

Dalkia France, souhaitant une évolution du dispositif en fonction de ses besoins, a décidé d'apporter des modifications sur la redéfinition des catégories de cadres et sur l'organisation du temps de travail de ceux-ci.

Afin de clarifier la situation des cadres, les parties se sont rapprochées pour examiner les incidences de l'évolution législative depuis la date de signature de l'accord ARTT (signé sous la loi dite « Aubry I »).

C'est ainsi qu'il paraît nécessaire :

- de mieux cerner la notion de cadre dirigeant au sens de l'article L3111-2 du Code du travail:
- d'identifier une catégorie de cadre autonome répondant aux conditions posées par l'article L3121-38 du Code du travail :
- de déterminer complémentairement aux deux catégories précédentes celle de cadre intégré à l'horaire collectif du service ;
- d'ajuster le dispositif relatif à l'organisation du temps de travail afin de prendre en compte de manière adaptée chacune de ces catégories;
- d'assurer les dispositions permettant une transition entre le dispositif anciennement applicable et les dispositions contenues dans le présent accord.

A cette fin, les parties sont convenues du présent accord catégoriel.

ARTICLE I: OBJET

Le présent accord vise à définir les modalités d'aménagement et de décompte du temps de travail des cadres. Il a pour effet, exclusivement, de réviser l'article VI de l'accord ARTT du 20 mai 1999 et d'y ajouter l'article IX du présent accord, les autres dispositions de l'accord initial restant inchangées.

ARTICLE II: CADRE DIRIGEANT

Article 2.1 : Définition des cadres dirigeants

Relèvent de la catégorie et du statut de cadre dirigeant au sens de l'article L3111-2 du Code du travail, les cadres bénéficiant de la position « V » de la Convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation et participant au Comité de Direction Groupe de Dalkia.

Article 2.2 : Régime de la durée du travail des cadres dirigeants

Selon l'article L3111-2 du Code du travail, les cadres dirigeants ne sont pas soumis à la

législation relative à la durée du travail.

Ils bénéficient des jours de congés payés selon les règles en vigueur dans l'entreprise, les autres dispositions du Code du travail et du présent accord ne s'appliquant pas à eux, sauf dispositions contractuelles différentes.

ARTICLE III: CADRE AUTONOME

Article 3.1 : Définition des cadres autonomes

Relèvent de la catégorie des cadres autonomes les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur temps de travail du fait de la nature de leurs fonctions pour lesquelles il n'est pas possible de prédéterminer la durée du travail, ou du caractère itinérant de leur activité professionnelle.

3.1.1 Les cadres autonomes positions « IV » et « V » de la Convention collective précitée (hors Comité de Direction Groupe de Dalkia)

Les parties considèrent que l'ensemble des cadres bénéficiant de la position « IV » et « V » de la Convention collective précitée relève de la catégorie des cadres autonomes.

Ces cadres s'inscrivent à la date de conclusion du présent accord dans le dispositif de «forfait en jours » mis en place et décrit à l'article 3.2 ci-après.

3.1.2 La définition des cadres autonomes de la position « III » de la Convention collective précitée

Les parties conviennent que certains salariés de la position « III » de la Convention collective précitée peuvent aussi être considérés comme cadres autonomes qu'ils soient en « forfait en heures » au sens de l'article L3121-42 du Code du travail ou en « forfait en jours » au sens de l'article L3121-40 du Code du travail

Trois catégories de cadres autonomes peuvent être distinguées au sein de la position III :

a) Les cadres disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur temps de travail, aujourd'hui dans le système de « forfait en heures » visé à l'article VI de l'accord ARTT et défini sous le terme de « convention de forfait » en heures, et qui occupent un poste entrant dans la catégorie des emplois pour lesquels la durée du travail ne peut être prédéterminée.

Ces cadres peuvent adhérer volontairement au dispositif de «forfait en jours» mis en place et décrit à l'article 3.2 ci-après. Ces cadres disposant alors de 10 jours de RTT, se verront valoriser les 13,8 jours de RTT dans les mêmes conditions que celles décrites à l'article 3.1.2 c), tout litige sur ce point étant soumis à la commission de suivi du présent accord.

Les cadres désireux d'adhérer à ce système devront en faire la demande par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de leur Directeur des Ressources Humaines. Tout refus devra être dument motivé et pourra être, le cas échéant, soumis à la commission de suivi. L'adhésion se fera obligatoirement pour une période

minimum de 2 ans.

Chaque cadre peut demander à tout moment, après cette période minimum de 2 ans, un retour au « forfait en heures ». Leur rémunération sera diminuée à due concurrence de la valeur de 13,8 jours déterminée au présent accord. Ce retour est alors irréversible, toutefois le cadre conserve l'accès au CET dans le cadre de l'accord initial et du présent accord.

- b) Les nouveaux embauchés occupant le même type d'emplois que ceux définis au a) ci-dessus se verront appliquer, pendant leur période d'essai et les deux mois suivants, le système de « forfait en heures » défini à l'article VI de l'accord ARTT, et se verront proposer à l'issue de ce délai, l'option entre le « forfait en jours » ou le maintien dans le système de « forfait en heures ».
- c) Les cadres ayant signé des contrats ou des avenants à leur contrat de travail au cours des deux dernières années leur ayant permis de rentrer dans le système des « forfaits tous horaires » se verront proposer, dans un délai d'un mois calendaire suivant le dépôt du présent accord, d'opter entre le dispositif de « forfait en jours » décrit à l'article 3.2 ci-après ou le retour au « forfait en heures ».

Pour les cadres qui demanderaient un retour au « forfait en heures », la rémunération conclue au moment du passage ou de l'embauche en « forfait tous horaires » ne sera toutefois maintenue qu'en cas d'engagement du salarié, par avenant au contrat de travail d'inscrire les heures correspondant à 13,8 jours de travail lui permettant de bénéficier du solde de jours de RTT exclusivement en repos, soit 10 jours non susceptibles d'être placés au CET. La valorisation définie dans le présent accord, pour les seuls passages en « forfait tous horaires », tiendra compte du différentiel entre celle appliquée au jour du passage en « forfait tous horaires » et 7,5 % du salaire annuel fixe intégrant prime individuelle et indemnité de gestion, et s'appliquera avec effet rétroactif au jour du passage en « forfait tous horaires ».

Pour ceux qui demanderaient un retour en « forfait heures » à 23,8 jours de RTT, leur rémunération antérieure au passage en « forfait tous horaires » sera rétablie sans effet rétroactif. La Société s'assurera que la rémunération supplémentaire résultant du passage en « forfait tous horaires » a été au moins égale à 7,5 % du salaire annuel fixe intégrant prime individuelle et indemnité de gestion. Si tel n'a pas été le cas, une prime sera versée à hauteur du différentiel permettant d'atteindre ce pourcentage de 7,5 % du salaire annuel fixe intégrant prime individuelle et indemnité de gestion pour la période pendant laquelle le salarié était au régime du « forfait tous horaires ».

Ce retour est alors irréversible

L'inscription de ces heures doit se faire dans le respect du contingent annuel d'heures supplémentaires applicable et visé à l'article V.

Uniquement pour ces cadres ayant signé un avenant à leur contrat de travail

AC 2

4/10

4/12

^{1 «} inscrire » signifiant dans le contexte de cet accord : « travailler »

originel au cours des deux dernières années, la Société s'assurera que la rémunération supplémentaire résultant du passage en « forfait tous horaires » a été au moins égale à 7,5 % du salaire annuel fixe intégrant prime individuelle et indemnité de gestion. Si tel n'a pas été le cas, une revalorisation sera faite à hauteur du différentiel permettant d'atteindre ce pourcentage de 7,5 % du salaire annuel fixe intégrant prime individuelle et indemnité de gestion avec effet rétroactif au jour de leur passage en « forfait tous horaires ».

Les parties rappellent que, pour la valorisation des 13,8 jours, le différentiel avec 7,5% du salaire annuel fixe intégrant prime individuelle et indemnité de gestion tiendra compte de l'impact des augmentations générales pour les cadres qui en bénéficient.

La rémunération mensuelle des cadres en « forfait en heures » inclut un complément d'heures rémunérées de façon forfaitaire (y compris majorations éventuelles) à hauteur de 4 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année.

Article 3.2: Régime de la durée du travail des cadres autonomes en «forfait en jours»

3.2.1 Le régime des cadres autonomes positions « IV » et « V » de la Convention collective précitée en « forfait en jours »

Les salariés visés à l'article 3.1.1 relèvent d'un régime de durée du travail décomptée en journées, encadrée par une durée maximale hebdomadaire de 48 heures, durée ne pouvant se confondre avec une durée minimale.

3.2.2 Le régime des cadres autonomes position « III » de la Convention collective précitée en « forfait en jours »

Les salariés visés à l'article 3.1.2 relèvent d'un régime de durée du travail décomptée en journées, encadrée par une durée maximale hebdomadaire de 45 heures, durée ne pouvant se confondre avec une durée minimale.

Article 3.3 : Décompte sur la saison du nombre de jours travaillés en «forfait en jours »

La durée du travail s'établit sur un nombre de jours travaillés sur la saison (du 1^{er} juillet au 30 juin) tenant compte de 10 jours de RTT, des jours fériés et des congés payés, soit en fonction de l'année entre 211 et 216 jours.

<u>Exemple</u>: pour un cadre ayant deux ans d'ancienneté, sur la saison 2008-2009, le nombre de jours travaillés annuellement se calcule comme suit : 365 jours-104 samedis et dimanches-10 jours fériés-30 jours de congés payés-10 jours de repos RTT= 211 jours.

La détermination individuelle du nombre de jours travaillés prendra en compte le nombre de jours de congés d'ancienneté acquis.

Avant le 1^{er} juillet de chaque année, l'entreprise informera individuellement chaque cadre concerné du nombre de jours de travail à effectuer au cours de la saison à venir (1^{er} juillet-30

AJE

SPE

5/12

juin).

Chaque mois, le bulletin de paie précisera le nombre de jours de travail restant encore à accomplir au cours de la saison de référence.

Enfin, le nombre de jours travaillés mentionnés ci dessus s'entend sous condition que les droits à congés payés soient intégralement pris sur la « même » période de référence.

Pour les salariés entrés en cours d'année ou partant en cours d'année, les éléments ci-dessus font l'objet d'une proratisation en fonction de la date d'entrée et de sortie.

Les cadres concernés établiront le nombre de jours travaillés mensuellement, par les documents déclaratifs actuellement en vigueur dans l'entreprise dénommés « FREP » (Feuille de Relevé des Eléments de Paie), soumis à la signature de leur responsable hiérarchique. Ils conviendront ensemble des dates prévues pour la prise des jours RTT, au même titre qu'ils le font pour les jours de congés.

Ces jours de repos RTT devront être pris dans des conditions compatibles avec la réalisation de la mission du cadre et en tenant compte des contraintes qui peuvent exister dans l'activité de l'entreprise.

Les cadres autonomes doivent bénéficier du repos quotidien de 11 heures et du repos hebdomadaire dans les mêmes conditions que les salariés en « forfait en heures ».

Les conventions individuelles de forfaits jours ne pourront pas excéder entre 211 et 216 jours selon l'année et l'ancienneté du salarié.

Article 3.4 : Suivi de la charge de travail des cadres en «forfait en jours »

Le passage au décompte en jours a pour objet d'adapter les modalités de comptabilisation du temps de travail du cadre autonome à la réalité des fonctions occupées par les salariés de cette catégorie.

Tout en prenant en compte le niveau de responsabilité des cadres autonomes, les enjeux de l'entreprise, mais étant également sensibles au nécessaire équilibre vie professionnelle-vie privée, la hiérarchie et le cadre autonome veilleront régulièrement au suivi de la charge de travail de ce dernier.

Si la durée du travail effectif venait à dépasser 48 heures hebdomadaires pour les cadres des positions IV et V (hors Comité de Direction Groupe de Dalkia France) et 45 heures pour les cadres de position III en « forfait en jours », et ce pendant deux mois consécutifs, le cadre autonome et sa hiérarchie s'attacheront à déterminer le caractère conjoncturel ou non de cette charge de travail. Dans ce dernier cas, ils mettront en place, le cas échéant, des solutions organisationnelles, temporaires ou non.

S'il s'agit d'un élément conjoncturel, le salarié pourra demander à bénéficier de contreparties forfaitaires en temps à débattre avec sa hiérarchie.

Si les difficultés persistent, la commission de suivi de l'accord sera saisie pour conciliation et/ou avis. En tout état de cause, le cadre de position III pourra revenir,

F. 5R

6/12

6/12

dans ce cas et s'il le souhaite, sur la base d'un « forfait en heures » dans les conditions prévues par l'article 3.1.2 c.

ARTICLE IV : CADRES INTEGRES

Article 4.1 : Définition des cadres intégrés

Les cadres intégrés appartiennent à une collectivité de travail soumis à des horaires collectifs. Sont considérés comme cadres intégrés les cadres bénéficiant de la position « I » et « II » de la Convention collective précitée, et les cadres position «III » répondant à la définition retenue dans le présent accord pour les cadres position « I » et « II ».

Article 4.2 : Régime de la durée du travail des cadres intégrés

Les cadres intégrés bénéficient au titre de l'accord ARTT, notamment de 23,80 jours de repos RTT.

Les cadres position «II» de la Convention collective précitée ayant signé des avenants à leur contrat de travail au cours des deux dernières années leur ayant permis de rentrer dans le système des « forfaits tous horaires » reviendront à un « forfait en heures », hors cas de promotion en position III les faisant alors relever de l'article 3.1.2. En cas de retour en « forfait en heures », la rémunération conclue au moment du passage en « forfait tous horaires » tiendra compte de la valorisation définie dans le présent accord. Elle ne sera toutefois maintenue à ce niveau qu'en cas d'engagement du salarié par un nouvel avenant d'inscrire les heures correspondant à 13,8 jours de travail lui permettant de bénéficier du solde de jours de RTT exclusivement en repos, soit 10 jours non susceptibles d'être placés au CET.

Pour ceux qui demanderaient un retour en « forfait heures » à 23,8 jours de RTT, leur rémunération antérieure au passage en « forfait tous horaires » sera rétablie sans effet rétroactif.

La société s'assurera que la rémunération supplémentaire résultant du passage en « forfait tous horaires » a été au moins égale à 7,5 % du salaire annuel fixe intégrant prime individuelle et indemnité de gestion. Si tel n'a pas été le cas une revalorisation sera faite à hauteur du différentiel permettant d'atteindre ce pourcentage de 7,5 % du salaire annuel fixe précité avec effet rétroactif au jour du passage en « forfait tous horaires ».

L'inscription de ces heures se fera dans le respect du contingent annuel d'heures supplémentaires applicable visé à l'article V.

La rémunération mensuelle des cadres intégrés inclut un complément d'heures rémunérées de façon forfaitaire (y compris majorations éventuelles) à hauteur de 4 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année.

ARTICLE V : POSSIBILITE OFFERTE AUX CADRES DE VALORISER LES HEURES DE TRAVAIL CORRESPONDANT A DES JOURS DE RTT.

Les cadres visés à l'article 3.1.2 c), qui demanderaient le retour en « forfait en heures », sont exclus du dispositif ci après, étant entendu que leurs 10 jours RTT doivent être

exclusivement pris en repos.

Les cadres, en « forfait en jour » ou en « forfait en heures », auront la possibilité, sur la base du volontariat, de valoriser en jours ou en heures en fonction du régime de leur durée du travail l'équivalent de jours RTT qu'ils auront travaillés.

Les jours RTT ne pourront s'inscrire que dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires visé ci-après et seront limités à 10 jours. Ces heures de travail devront être prévues et planifiées en concertation avec la hiérarchie en début de saison. Elles seront rémunérées en fin de saison dans les conditions précisées ci après.

La possibilité d'inscrire les heures ou les jours correspondant à 10 jours de RTT ne constitue qu'un maximum : le salarié peut décider de valoriser en heures ou en jours l'équivalent d'un nombre inférieur de jours RTT.

Cette valorisation de jours RTT n'exclut pas, par ailleurs, la possibilité d'épargner des jours dans le Compte Epargne Temps sous réserve de respecter l'enveloppe maximum de 10 jours. Ainsi, le cadre dispose d'une enveloppe de 10 jours qu'il peut, sous réserve du respect du contingent annuel d'heures supplémentaires, selon son choix soit placer dans le Compte Epargne Temps soit valoriser.

<u>Exemple</u>: un cadre pourra valoriser 5 jours de RTT en fonction de la charge de travail puis décider d'épargner 5 jours, que ces jours soient des RTT ou des congés payés, dans le Compte Epargne Temps.

Il ne pourra pas, en revanche, valoriser 10 jours de RTT puis poser 10 jours de congés payés ou de RTT dans le Compte Epargne Temps, l'enveloppe de 10 jours s'appliquant indifféremment à la valorisation ou à l'épargne.

La valorisation d'un jour de travail (7,8 heures) s'effectuera sur la base d'un 21,67ème du salaire mensuel avec, le cas échéant, les majorations légales applicables au-delà de 1723,8 heures pour la saison 2008-2009, 1747 heures pour la saison suivante, etc...

Le salaire mensuel pris en compte intègre quand elles existent :

- l'indemnité de gestion,
- la part mensuelle de la prime individuelle.

Les parties sont convenues de forfaitiser la valorisation des jours RTT de la manière suivante :

- Du 1^{er} au cinquième jours inclus, pour les cadres en « forfait en heures » (leur rémunération mensuelle comprenant un complément d'heures rémunérées de façon forfaitaire à hauteur de 4 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année, qui incluent les majorations éventuelles), et pour les cadres en « forfait en jours », les cinq premiers jours RTT seront valorisés sans application d'heures ou de jours supplémentaires
- Du sixième au dixième jour inclus, la valorisation tiendra compte de la majoration pour heure ou jour supplémentaire de 25 %. En cas de placement dans le Compte Epargne Temps, la majoration de 25 % applicable au delà du cinquième jour sera

AB 3. 58

A

versée en fin de saison (la loi TEPA du 21 aout 2007 s'applique à cette majoration) et les jours, placés sur le Compte Epargne Temps pour leur valeur hors majoration.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent au prorata du temps de présence dans l'entreprise au cours de la saison.

Les parties conviennent que le présent accord collectif n'entre pas dans le champ d'application de la loi du 8 février 2008 sur le pouvoir d'achat compte tenu du caractère temporaire de celle ci.

Ce dispositif fera l'objet d'un bilan à l'issue de deux saisons.

Ces dispositions s'inscrivent en dehors de la modulation de la durée du travail prévue aux articles IV et V de l'accord ARTT mais demeurent dans la logique de l'annualisation du temps de travail.

Les parties conviennent que, pour tous les cadres en « forfait en heures », le contingent d'heures supplémentaires annuel est celui fixé à l'article D3121-3 du Code du travail, soit 220 heures.

ARTICLE VI: COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi paritaire en voix sera instituée. Elle sera composée de représentants de la Direction et de 2 représentants par Organisation Syndicale représentative au niveau de l'entreprise dont nécessairement l'un des Délégué Syndical Central ou National.

Cette commission se réunira une fois par an pour faire le point sur l'application du présent accord.

De plus, le rôle de cette commission est notamment d'être consulté, en vue d'aboutir à l'émission d'un avis, sur les désaccords éventuels portant sur le passage en « forfait en jours » sur la base du volontariat d'un cadre position III de la Convention collective précitée.

La saisine de la Commission de suivi est effectuée par les représentants des Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ou par la Direction de Dalkia France.

ARTICLE VII: DISPOSITIONS CONCRETES DE MISE EN ŒUVRE

- Les cadres autonomes des positions IV et V de la Convention collective précitée recevront un avenant à leur contrat de travail qui remplacera les conditions antérieures relatives à la durée du travail.
- Les cadres de position III gérés auparavant sous le système des « forfaits tous horaires » recevront une proposition d'avenant à leur contrat de travail qui remplacera les conditions antérieures relatives à la durée du travail afin d'opter pour le « forfait en jours » ou le « forfait en heures ».

- Les cadres de position II gérés auparavant sous le système des « forfaits tous horaires », recevront un avenant dans les termes de l'article 4.2.

ATO 3. 3R

- Pour les salariés des positions III gérés auparavant sous le système des « forfaits tous horaires », la clause type sur le passage en convention de « forfait en jours » est annexée au présent accord (annexe 1).
- L'organisation du temps de travail des cadres intégrés n'étant pas modifiée par le présent accord, ces derniers recevront une lettre d'information.

ARTICLE VIII: AUTRES DISPOSITIONS

Les autres dispositions de l'accord ARTT demeurent en vigueur.

ARTICLE IX: REVISION- DENONCIATION

Les parties pourront, notamment en cas d'évolution législative ou conventionnelle remettant en cause le contenu de cet accord et/ou de l'accord ARTT (que le présent accord a pour effet de réviser sur cet objet) en réviser les dispositions dans les conditions prévues aux articles L2261-7 et L2261-8 du Code du travail.

Les parties pourront également exercer leur droit à dénonciation dans les conditions prévues aux articles L2261-9 à L2261-11, L2261-13 et L2261-14 du Code du travail.

ARTICLE X: DATE D'APPLICATION

Ce présent accord entrera en vigueur à la date de son dépôt.

ARTICLE XI: DEPOT

L'accord sera déposé auprès de la DDTE et au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lille.

Fait en 12 exemplaires à Saint André le 20 novembre 2008



Madame Monique MAIGRET



Madame Odile DESTOOP



Pour la C.F.E-CGC,

Monsieur Jean Jacques FORESTIER

Monsieur Patrick DESWARTE

Pour la CGT,

Madame Marie-Claire AUBERT

Monsieur Jacques BLANC

Pour la F.G.F.O

Monsieur Jean-Claude ARTIGO

Pour la C.F.D.T.

Monsieur Eric BRUNET

Monsieur Jack ROULOT

Monsieur Georges SERRE

Pour la C.F.T.C,

Monsieur Philippe BEAU

Monsieur Frédéric THEVENOT

Pour l'U.N.S.A,

Monsieur Jean Pascal LAPEYRE

Monsieur Gilles BLAS

Sous réserve de l'appréciation du Tribunal d'Instance, suite à la contestation de ces désignations.

Pour le CGT-E

Monsieur Ali BEN DRIS

Monsieur Bruno SINAGOGA

ANNEXE 1 A L'ACCORD SUR L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

CLAUSE RELATIVE A LA REMUNERATION DES SALARIES « TOUS HORAIRES » POSITION « II » ET « III » DANS L'OPTION AU FORFAIT EN JOURS

Le dispositif de « forfait en jours » consiste en un décompte en jours de votre durée du travail. Le nombre de jours travaillés sur la saison (du 1^{er} juillet au 30 juin) tient compte de 10 jours de RTT, des jours fériés et des congés payés, soit en fonction de l'année, entre 211 et 216 jours et au titre de la saison 2008-2009 : 212 jours pour un salarié sans congé d'ancienneté.

Le rachat de 13,8 jours de RTT a été négocié à 7,5% du salaire annuel fixe (intégrant le treizième mois, la prime individuelle, l'indemnité de gestion, la prime de vacance et la prime d'ancienneté) par le nouvel accord sur l'Aménagement du temps de travail des cadres signé le XXX 2008.

1ère situation

Lors de votre adhésion au régime de « forfait tous horaires », à effet du...., votre rémunération annuelle fixe a évolué de X % dont Y % au titre du rachat des jours de RTT, elle sera donc revue de la différence entre ces 2 pourcentages de manière à atteindre 7,5%. Elle s'élèvera donc à XX.

Le rattrapage de votre rémunération annuelle fixe sera opéré avec effet rétroactif jusqu'au XX 2008 et figurera sur votre bulletin de paie sous la rubrique « solde valorisation JRTT ».

2ème situation

Votre rémunération est maintenue en l'état.

Les différentes dispositions d'encadrement de votre durée du travail, notamment concernant le suivi de votre charge de travail, figurent à l'article « III » de l'accord précité, que nous joignons pour votre parfaite information aux présentes.