

**DUNLOP FRANCE S.A.**

**PROTOCOLE D'ACCORD  
sur les modalités de**

**REDUCTION / AMENAGEMENT**

DIRECTION DÉPARTEMENTALE DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE DE L'ALLIER  
MOULINS  
DÉPÔT LÉGAL

du

**TEMPS DE TRAVAIL**

Enregistré le : 23-5-2001  
Sous le numéro : 01-086

**du personnel posté  
de l'établissement de DUNLOP MONTLUCON  
Organisation 37 h 33 / 28 h.**

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 :

Jno

RF LIF

## 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 rapport 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'œuvre élevé et qu'il est aujourd'hui engagé dans un projet de restructuration lourde.

JNB

TD

SD

## CHAPITRE 1 : CLAUSES GENERALES :

### Article 1.1 : CHAMP d'APPLICATION :

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel posté inscrit aux effectifs de l'établissement DUNLOP FRANCE de MONLUCON ainsi qu'aux futurs embauchés.  
Les personnels intérimaires sont expressément exclus du champ d'application du présent accord.

### Article 1.2 : ENTREE en VIGUEUR :

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> Avril 2001 , après informations et consultations 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 initiale de 18 mois, 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 l'initiative de la société dans un délai maximum de deux mois courant à compter du changement, en vue d'arrêter les modifications éventuellement nécessaires au présent accord.

Les organisations syndicales et la Direction, à la demande de l'une d'entre elles, se rapprocheront, à compter du 15 juin 2002, pour examiner la mise en place définitive du présent accord ou l'ouverture de négociations sur une organisation différente du travail posté. A défaut de nouvel accord, le présent accord sera reconduit pour une durée indéterminée.

### 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).

J H B

GD



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 RTT 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 œuvre du présent accord sera réalisé chaque année lors de la négociation annuelle obligatoire.

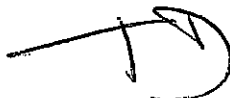
*COMITE LOCAL DE SUIVI R.T.T. :*

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.

JN3



GD

## CHAPITRE 2 : TEMPS de TRAVAIL :

### Article 2.1 : TEMPS de TRAVAIL :

A compter du 1<sup>er</sup> Avril 2001 , la durée de référence du temps de travail effectif pour le personnel posté sera au maximum de 35 heures par semaine en moyenne.

### 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 "*

Sont explicitement exclus du temps de travail effectif, les temps de casse-croûte, de douche et d'habillage/déshabillage pour tous les personnels concernés.

Sauf cas d'urgence lié à un risque d'atteinte aux biens ou aux personnes, les salariés pourront vaquer librement à leurs occupations personnelles pendant les 30 minutes de la pause casse-croûte.

### Article 2.3 : MISSIONS ET DEPLACEMENTS :

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

J. N. B.

G. D. ————

P. F. H. F.

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 du 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.

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 dans 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.

Les temps de déplacement en mission supérieurs à 2 heures sont considérés comme du temps de travail effectif.

#### Article 2.4 : DECOMPTE et CONTROLE du TEMPS de TRAVAIL :

Lorsque cela sera nécessaire, 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 et 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 : PERSONNEL 3 x 8 lié aux ES et EQUIPES de SUPPLEANCE :

L'organisation actuelle 3 x 8 à 39 heures de présence par semaine + équipe de suppléance 2 x 12 h. de présence le week-end et travail les jours fériés et 3 heures de contingent est remplacée par :

JHG

### Equipes 3x8

- Un système 3 x 8 où tous les postes sont de 8 heures du lundi 13h00 au samedi 05h00, sauf pendant la période d'étalement des congés d'été où le poste du lundi de 05h00 à 13h00 est travaillé.

Par exception avec ce qui précède, les lundi précédant un mardi férié (hors 1<sup>er</sup> mai, 25 décembre et 1<sup>er</sup> janvier), seront travaillés par les trois équipes 3x8 y compris le poste du matin, ainsi que le premier lundi suivant la période d'étalement des congés d'été.

Le personnel des équipes 3x8 bénéficiant d'un lundi non travaillé toutes les trois semaines (hors période d'étalement des congés d'été, lundi précédant un mardi férié et premier lundi suivant la période d'étalement des congés) – ce qui correspond en moyenne à 13 lundis par an - aura droit en plus à 3 jours de congés de récupération par an à prendre selon son libre choix sous réserve des contraintes du service.

### Equipes de suppléance

- Un système d'équipes de suppléances à 28 h. de présence en moyenne (sur 2 semaines), ce qui correspond à un temps de travail effectif moyen de 25.75 heures, et travail les jours fériés comme indiqué ci-après.

Les équipes de suppléance travaillant sur le rythme suivant (Week-end normal) :

Poste du Matin :

Samedi	: 5 h. - 17 h. soit 12 h. de présence.
Dimanche	: 5 h. - 17 h. soit 12 h. de présence.
Lundi	: 5 h. - 13 h. soit 8 h. de présence.

Poste de Nuit :

Samedi	: 17 h. - 5 h. soit 12 h. de présence.
Dimanche	: 17 h. - 5 h. soit 12 h. de présence.

### Jours fériés :

Pour tous les personnels, le 1er Mai, le 25 Décembre et le 1er Janvier ne seront pas travaillés et ne seront pas déduits des droits à congés payés.

Les mercredi et jeudi fériés sont travaillés par les équipes de suppléance à raison de 12 heures de présence par poste. Les vendredi fériés sont travaillés par l'équipe de suppléance de nuit du vendredi 21 heures au samedi 5 heures. Les mardi fériés sont travaillés par les équipes de suppléance à raison de 2 postes de 12 heures du mardi 5h au mercredi 5 h.

JNB

RF JF

### Période d'étalement des congés :

En période d'étalement des congés, les équipes de suppléance travailleront pendant 3 semaines à raison de 5 jours par semaine et 3 postes de 8 heures par jour.

Le comité de suivi fera des propositions pour assurer l'égalité de traitement entre les équipes de semaine et les équipes de suppléance lors de la prise des congés d'été.

Pendant la période d'étalement des congés, les cycles Matin, Nuit, Soir, continuent fictivement de courir tant pour le personnel 3x8 que pour le personnel ES.

### Jours ARTT des équipes de suppléance

Il est accordé au personnel en équipes de suppléance deux jours de congés équivalents à deux postes de 12 heures de présences. Ces congés seront pris, par poste entier ou par demi poste, selon les mêmes règles que les congés d'ancienneté.

En outre, les équipes de suppléance auront droit, tant que l'Etablissement bénéficiera des allègements de charges sociales dans le cadre des 35 Heures, à deux postes de 12 heures non travaillés en novembre ou en décembre dont la date sera fixée chaque année par le comité de suivi.

### Pauses casse-croûte :

Conformément à la convention collective du Caoutchouc, une pause casse-croûte de 30 minutes sera accordée par poste de travail, sous réserve que le temps de travail effectif sur ce même poste ait été supérieur à 5h30 minutes. Il est rappelé que ces pauses casse-croûte sont exclues du temps de travail effectif. Elles seront rémunérées suivant les dispositions prévues à l'article 8.3 et seront fixées collectivement ou par roulement par note de service.

Dans le cas des postes de 12 h., le temps de pause total sera porté à 60 minutes avec 2 pauses de 30 minutes.

### Programmation :

Un planning annuel prévisionnel sera établi et présenté au comité d'établissement au plus tard un mois franc avant sa mise en œuvre. Les salariés concernés se verront communiquer ce planning au moins 21 jours francs avant son application.

J n 3

SD

TD

PS JF



### Composition des équipes de suppléances :

Dans le cadre du Plan Social, la composition des équipes de suppléance a pour objet de minimiser le nombre des licenciements.

Les équipes de suppléance seront composées prioritairement de salariés volontaires sous réserve de l'adaptabilité au poste.

Dans l'hypothèse où tous les postes ne seraient pas pourvus par le biais du volontariat, il sera procédé successivement et sous réserve de l'adaptabilité au poste:

- 1) au reclassement en équipe de suppléance des personnels dont le poste a été supprimé et dont l'emploi est maintenu sur le site
- 2) au reclassement en équipe de suppléance des personnels dont le poste a été supprimé et qui sont potentiellement licenciables
- 3) au transfert des personnels ayant des contrats "tous types d'horaires"

### Article 3.2 : PERSONNEL RESTANT EN 1 x 8, 2 x 8 ou 3X8 NON LIE AUX EQUIPES DE SUPPLEANCE :

Pour ces personnels, l'horaire affiché – hors période d'étalement des congés – s'établit à 40 heures pendant deux semaines, à raison de 5 postes de 8 heures par semaine et à 32 heures pendant une semaine, à raison de 4 postes de 8 heures. Le 5<sup>ème</sup> poste non travaillé pendant la 3<sup>ème</sup> semaine sera déterminé par la hiérarchie en fonction des nécessités du service.

Par exception à ce qui précède :

- ce 5<sup>ème</sup> poste sera travaillé deux fois par an
- en période d'étalement des congés, l'horaire affiché sera de 40 heures par semaine, à raison de 5 postes de 8 heures.

En contrepartie, les personnels auront droit à 3 jours de congés de récupération par an à prendre selon leur libre choix sous réserve des contraintes du service.

JNB

SD

JD

## CHAPITRE 4 : HEURES SUPPLEMENTAIRES :

### Article 4.1 : CONTINGENT d'HEURES SUPPLEMENTAIRES :

Après information 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 :

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

4.3.1 : Personnel 3 x 8 et Personnel restant en 1 x 8, 2 x 8, 3 x 8 non liés aux équipes de suppléance :

La période de référence est le cycle de 3 semaines hors période d'étalement des congés d'été.

### Article 4.3.2. : Repos compensateur :

Les heures supplémentaires effectuées pourront donner lieu d'un commun accord entre le salarié et sa hiérarchie à repos compensateur d'un montant équivalent.

J n 3

GD

TN

**CHAPITRE 5 : LIMITES JOURNALIERES et HEBDOMADAIRES DU PERSONNEL EN 3 x 8 ET EQUIPES DE SUPPLEANCE ET DU PERSONNEL RESTANT EN 1 x 8, 2 x 8 ou 3 x 8 NON LIE AUX EQUIPES DE SUPPLEANCE :**

Article 5.1 : LIMITE JOURNALIERE du TEMPS de TRAVAIL EFFECTIF :

Personnel Semaine :

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

Personnel de suppléance :

La durée journalière est au maximum de 12 heures pour les week-end et les jours fériés.

Article 5.2 : DEFINITION de la JOURNEE :

Pour l'appréciation de cette limite journalière, la période retenue s'étend de 5h00 le jour J à 5h00 le jour J+1.

Article 5.3 : LIMITES HEBDOMADAIRES du TEMPS de TRAVAIL EFFECTIF :

5.3.1 : Définition de la semaine :

La semaine s'entend pour les équipes postées : du lundi 5h00 de la semaine S au lundi 5h00 de la semaine S+1.

5.3.2 : 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 sera fixée à 48 heures.

5.3.3 : 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.

JNB

GD

TD

RF HF

## CHAPITRE 6 : REPOS entre 2 SEANCES de TRAVAIL :

### Article 6.1 : Règle générale :

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 : Dérogation :

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

## 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 sera tenu informé des décisions arrêtées dans ce domaine, au plus tard fin février.

## CHAPITRE 8 : REMUNERATION :

### Article 8.1 : TAUX HORAIRE DE AVRIL 2001 :

Le taux horaire applicable en Avril 2001 sera identique à celui de Mars 2001. Pour les personnels bénéficiant de la garantie de salaire prévue dans l'accord collectif d'entreprise de Juillet 1985, les règles restent inchangées.

dnB

GD



## Article 8.2 : REMUNERATION DU PERSONNEL 3 x 8 LIE AUX EQUIPES DE SUPPLEANCE

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 :

- 152,20 heures.

Les pauses casse-croûte pour le personnel posté seront rémunérées au taux horaire de l'intéressé. La rémunération de ces pauses se concrétisera par l'apparition d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire. Le nombre d'heures de pauses casse-croûte sera lissé sur l'année.

Pour un salarié à temps plein, le nombre d'heures mensuel lissé moyen sera de 10,15 heures pour le personnel en 3 x 8.

Pour le personnel 3 x 8, il est instauré une indemnité d'aménagement / réduction du temps de travail, dite « Indemnité ARTT ».

La valeur de cette indemnité sera fixée par la différence entre le salaire de référence de Mars 2001 (1<sup>ère</sup> ligne du bulletin) et la rémunération d'Avril 2001 intégrant le salaire de base (calcul du temps de travail effectif) et les pauses rémunérées.

Le montant de cette indemnité suit les augmentations à caractère général.

## Article 8.3 : REMUNERATION DES EQUIPES DE SUPPLEANCE :

Le principe d'équivalence et donc le contingent est supprimé (aussi bien pour le salaire de base que pour toutes les primes).

Les heures de travail effectif effectuées les samedis, dimanches, les lundis matins et les jours fériés, dans le cadre des équipes de suppléances seront, comme prévues à l'article L221-5-1 du code du travail, majorées de 50 %

Cette majoration est exclusive de toute majoration conventionnelle, notamment au titre du travail de nuit, du dimanche ou d'un jour férié.

J H B

Lors du remplacement pendant la période d'étalement des congés des équipes de semaine 3x8, la rémunération sera déterminée selon les mêmes bases que pour ces dernières.

Hors période d'étalement des congés des équipes de semaine en 3x8, les pauses casse-croûte pour les personnels de suppléances seront rémunérées au taux horaire de l'intéressé, majorées de 50%. La rémunération de ces pauses se concrétisera par l'apparition d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire.

**Article 8.4 : REMUNERATION DES PERSONNELS RESTANT EN 1 x 8 , 2 x 8 ou 3X 8 NON LIES AUX EQUIPES DE SUPPLEANCE :**

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 :

- 152,20 heures par mois

**Pauses Casse-croûte :**

Les pauses casse-croûte pour les personnels postés seront rémunérées au taux horaire de l'intéressé. La rémunération de ces pauses se concrétisera par l'apparition d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire.


Le nombre d'heures de pauses casse-croûte lissé sur l'année sera de :

- 10,15 heures par mois.

Il est instauré une indemnité compensatrice « Aménagement-réduction du Temps de Travail ». La valeur de cette indemnité sera fixée par la différence entre le salaire de référence de mars 2001 (1<sup>ère</sup> ligne du bulletin) et la rémunération d'avril 2001 intégrant le salaire de base (calcul du temps de travail effectif) et les pauses rémunérées.

Le montant de cette indemnité suit les augmentations à caractère général.

J n B





PF

HF

Article 8.5 : PRIME D'ANCIENNETE.

La prime d'ancienneté sera calculée selon les modalités prévues dans l'accord collectif d'entreprise de Juillet 1985.

Article 8.6 : AUTRES PRIMES :

8.6.1 : Primes de suppléances :

Pour un poste de 12 h = 45,89 (Valeur janvier 2001)

Pour un poste de 8 h. : régime des primes 3x 8 pour le lundi matin.

8.6.2 : Primes de postes :

Les primes de postes, pour les personnels en service à fonctionnement discontinu (3 x 8, 2 x 8 et 1 x 8) gardent les montants en vigueur à ce jour.

Ces primes figurent au barème de salaire.

Article 8.7 : SALAIRES 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 correspondant au temps de travail effectif lissé, des pauses rémunérées lissées, et le cas échéant de l'indemnité ARTT, des primes d'ancienneté et de médaille.

J n 3



RF HF

## Article 8.8 : AUTRES CONTREPARTIES :

Il est décidé de partager paritairement par moitié, entre l'Entreprise et les Salariés en équipe de suppléance, à compter du mois où l'Etablissement de Montluçon pourra en bénéficier, le montant de l'allégement de charges prévu dans le cadre de la loi sur les 35 Heures, déduction faite des charges patronales.

Le coût des deux postes de 12 heures accordés en décembre ou novembre (cf. 3.1 "jours ARTT des équipes de suppléance") sera déduit du montant revenant aux salariés en équipes de suppléance.

Le solde sera versé sous forme de prime deux fois par an en décembre, et en juillet, et pour la première fois en décembre 2001.

Cette disposition sera caduque dans l'hypothèse où l'Etablissement de Montluçon ne bénéficierait plus de ces aides.

## CHAPITRE 9 : STATUTS DES ES:

### Article 9.1 : Evènements familiaux

Pour les équipes de suppléance, le régime des congés pour événements familiaux est modifié comme suit :

Evénement	Propositions pour ES
Mariage du salarié	1 WE
Mariage fils ou fille	12H
Mariage frère ou sœur	12 H
Décès conjoint, père, mère, tuteur fils ou fille	24 H
Décès frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, beau-père, belle-mère	12 H
Décès petit-fils ou petite fille	12 H
Communion solennelle ou baptême d'un enfant	le jour de la cérémonie

JNB

GD



#### Article 9.2 : Retour en équipe de semaine

Le personnel en équipe de suppléance bénéficiera d'une priorité d'affectation sur les postes en semaine (3x8, 2x8, 1x8, équipe à cheval) qui se libèreront sous réserve du respect de l'adéquation homme poste. En tant que de besoin, une formation pourra être décidée à cet effet.

Le recensement des demandes de passage en semaine sera assuré par la hiérarchie.

#### Article 9.3 : Formation :

Le personnel en équipe de suppléance, aura accès aux mêmes formations et dans les mêmes conditions que le personnel en 3x8. Ce temps de formation sera rémunéré.

#### Article 9.4 : Carence :

Pour le personnel en équipe de suppléance, la retenue sur salaire au titre de la carence sera au maximum de 24 heures de salaire.

### 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.

### CHAPITRE 11 : NIVEAU PREVISIONNEL DES EFFECTIFS

Compte tenu des prévisions de production connues à ce jour et des modifications d'organisation prévues au présent accord et dans les accords sur la Réduction /Aménagement du Temps de Travail des cadres et des collaborateurs et opérateurs non postés, l'effectif inscrit de l'établissement de Montluçon sera au moins de 780 salariés pour une période de 2 ans à compter de ce jour.

JNB

RE

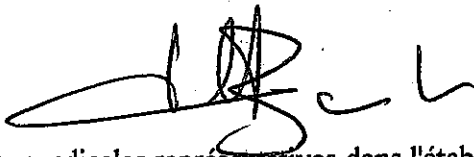
UF

Fait à MONTLUCON, le 30 Mars 2001

- la Société DUNLOP FRANCE, représentée par

M. Hubert FABRE  
Secrétaire Général,

J N BONAVIDA

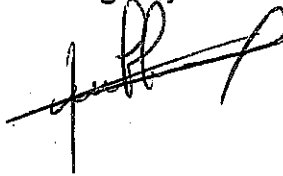


et les organisations syndicales représentatives dans l'établissement :

- la CGT, représentée par

*Guillaume David*  
~~M. Gilles VINCENT~~  
Délégué syndical

M. Pedro SANCHEZ  
Délégué syndical central



- la CGT/FO, représentée par

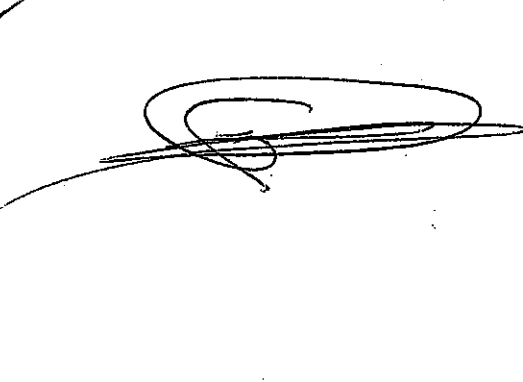
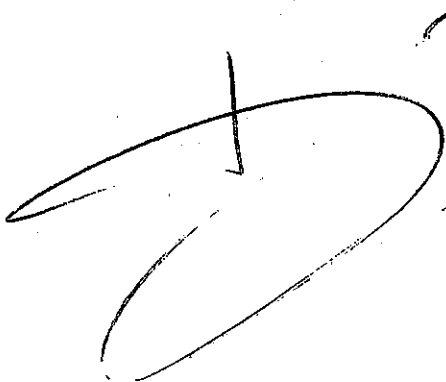
M. Jean-Pierre HURTAUD  
Délégué syndical central

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.. (0,08'00)	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		

JMS

RE HF