

1 Accord + 1°/L
12 05 05

ACCORD CADRE SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Novartis Pharma S.A.

25 juin 1999


D. M. S.

ACCORD CADRE SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Entre les soussignés :

Fabrice ENDERLIN, représentant : NOVARTIS PHARMA S.A.
GENEVAR
ET L'INSTITUT DES SCIENCES DE LA SANTE,
d'une part,

Et les Organisations Syndicales soussignées :

C.F.D.T.

C.F.E./C.G.C.

C.F.T.C. J. THIRION G. RUBIN

C.G.T.

F.O. JPN LAGRANGE - M. el. PEYSSON

S.N.P.A.D.V.M./U.N.S.A.

d'autre part,

il a été conclu le présent accord cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.

PREAMBULE

La loi du 13 juin 1998 fixe désormais la durée légale du travail à 35 heures et son entrée en vigueur au 1er janvier 2000, pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Les parties en présence entendent par cet accord cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, répondre aux vœux du législateur qui souhaite promouvoir le dialogue social afin de définir un nouvel équilibre entre la réduction du temps de travail, l'aménagement du temps de travail et la création d'emplois, tout en préservant la compétitivité économique des entreprises.

La situation de l'emploi en France impose à tous de rechercher, chacun à son niveau, les moyens de concourir à la réduction du chômage. La mise en place et le développement des différents modes d'aménagement du temps de travail, qu'ils soient collectifs ou individuels, peuvent contribuer à réduire la durée effective du travail. Ceci implique de repenser l'organisation du travail, les nouveaux modes organisationnels du travail devant prendre en compte les conditions et la charge de travail des salariés. Ils doivent permettre de concilier vie au travail et vie familiale et sociale des salariés.

Ainsi, cet accord entend définir les solutions d'organisation les mieux adaptées aux exigences de compétitivité de Novartis Pharma S.A., de son marché, et aux aspirations individuelles des salariés.

Les parties en présence considèrent que le facteur déterminant de création d'emplois pérennes, reste le développement de l'activité soutenue par une croissance économique forte. Cependant, la réduction du temps de travail accompagnée de nouveaux modes d'organisation du temps de travail, aura pour Novartis Pharma S.A. des incidences positives sur l'emploi tant en termes de création d'emplois, qu'en termes de maintien d'effectifs.

Cet accord s'inscrit dans le cadre du processus d'harmonisation des statuts engagé à l'occasion de la fusion intervenue entre les Laboratoires Sandoz et les Laboratoires Ciba-Geigy.

Chapitre 1 : Périmètre de l'accord cadre

1.1. Populations concernées :

Cet accord cadre s'applique à l'ensemble des salariés de Novartis Pharma S.A. Il entend définir les principes fondamentaux applicables au sein de l'entreprise en matière de :

- A.R.T.T. et Emploi (Chapitre 2).
- Définition du temps de travail (Chapitre 3),
- Durée du travail (Chapitre 4),
- Modalités de la réduction du temps de travail (Chapitre 5),
- Modalités en matière de rémunération (Chapitre 6),
- Modalités générales d'aménagement du temps de travail et de rémunération de populations spécifiques (Chapitre 7),
- Compte Epargne Temps et Temps partiel (Chapitre 8),

1.2. Champs et Domaines d'application des Accords de déclinaison :

Cet accord cadre pourra faire l'objet dans certains domaines (voir ci-après), d'accords d'Etablissements dits "Accords de déclinaison" et/ou de règlements, dont le but est de permettre de définir les modalités pratiques de mise en œuvre de l'accord cadre. A défaut d'accords de déclinaison et/ou de règlements, le présent accord cadre sera d'application directe selon les modalités précisées au sein de chaque article.

Les accords de déclinaison et/ou règlements pourront notamment porter au sein de chaque Etablissement ou groupe d'Etablissements sur les thèmes énoncés ci-après, et ne sauraient revenir sur des dispositions générales retenues par l'accord cadre, ni aller au delà :

- les modalités pratiques de réduction du temps de travail (heures, jours...),
- les modalités pratiques d'aménagement du temps de travail (organisation, cycles...),
- les modalités de travail en équipe (organisation, pause, horaires et rémunération spécifique...),
- les règlements d'horaires (horaires fixes, variables, modalités de prise des pauses...) et les moyens de mesure de la durée du travail.

1.3. Avenant à l'Accord Cadre - Salariés dont l'activité s'exerce principalement en dehors de l'entreprise :

Compte tenu du processus de négociation entamé au sein de la Branche professionnelle de l'Industrie Pharmaceutique (SNIP), les parties conviennent de fixer les modalités concernant :

- la mesure
- l'organisation
- la réduction du temps de travail
- les modalités de rémunération

des salariés dont l'activité s'exerce principalement en dehors de l'entreprise, dans le cadre d'un avenant spécifique qui viendra compléter les dispositions de l'accord cadre.

Ces modalités seront fixées au plus tard le 30 juillet 1999.

Par "salariés dont l'activité s'exerce principalement en dehors de l'entreprise", sont concernés les titulaires des emplois suivants :

- Directeurs de Région,
- Animateurs,
- Visiteurs Médicaux et Délégués Hospitaliers,
- Attachés de Recherche Clinique en région,
- Négociateurs Hospitaliers.

En cas d'absence d'avenant à l'accord cadre les dispositions conventionnelles s'appliqueront.

Chapitre 2 : A.R.T.T. et emploi

L'esprit de la loi du 13 juin 1998, abaissant la durée du travail à 35 heures, offre la possibilité aux entreprises de compenser tout ou partie de l'effet de cette réduction par la création d'emplois.

Novartis Pharma S.A., encore sous le régime du Plan Social du 22 octobre 1997, s'engage à accompagner cette diminution du temps de travail à structure constante par une action à la fois défensive et offensive en matière d'emploi ainsi qu'à la mise en place d'une politique incitative à la formation et à la qualification de jeunes.

2.1. Volet défensif : emplois supplémentaires au regard de l'organisation cible :

A l'occasion du processus d'Information et de Consultation des Représentants du Personnel portant sur le projet d'organisation cible de Novartis Pharma S.A., une organisation cible a été identifiée.

L'accord cadre prévoit (tableau de synthèse point 2.6) une réévaluation à structure constante de la structure cible des populations visées dans cet article avec le maintien et/ou la création de 24 emplois.

2.2. Volet offensif : création d'emplois :

A l'occasion de la mise en œuvre de l'accord cadre et en conformité avec les accords de déclinaison, 10 postes de travail seront créés (tableau de synthèse point 2.6).

La Direction s'engage également dans le cadre de la conclusion de l'avenant spécifique prévu au point 1.3 à la création de 32 postes.

2.3. Emplois et Sites de Production :

L'effectif des sites de production de Huningue et de Orléans feront l'objet d'un réexamen à l'occasion du ou des accords de déclinaison.

Ce réexamen portera sur les volumes et la nature des activités à produire dans les prochaines années afin de déterminer, en intégrant les démarches organisationnelles liées au passage à 35 heures, le volume d'emplois nécessaire.

2.4. Emplois et Investissements Industriels :

Les parties reconnaissent que les conditions d'activités de l'Industrie Pharmaceutique sont rendues de plus en plus difficiles par un contexte pharmapolitique global de réduction des dépenses de santé et de consommation du médicament et un fort accroissement des différentes taxations.

Malgré cet environnement peu favorable, la Direction de Novartis Pharma S.A. entend se donner tous les atouts nécessaires pour valoriser sa candidature à l'accueil sur le Territoire National des nouveaux investissements du Groupe.

La Direction confirme que le Centre de Biotechnologie de Huningue se verrait confier la production d'un futur produit important de notre gamme dénommé à ce jour E-25. La décision définitive d'implantation sera confirmée une fois en possession des derniers résultats d'essais cliniques du E-25 au cours de l'été 1999.

Au delà des investissements financiers conséquents permettant l'achèvement et la mise en œuvre de ce centre, 70 à 80 emplois devraient y être créés à partir de l'an 2000. Dans un second temps, le volume d'emplois sur ce site serait lié à l'arrivée possible de nouveaux produits nécessitant la même technologie de production.

2.5. Mesures en faveur des jeunes :

Les parties conviennent que la recherche d'emploi des jeunes est en partie liée soit à l'absence de qualification professionnelle, soit au manque de première expérience. Aussi deux mesures spécifiques sont proposées dans le cadre de cet accord cadre.

2.5.a. Mesure Jeune et qualification :

La Direction de Novartis Pharma S.A. s'engage chaque année, en 2000 et 2001, à la conclusion de 10 contrats spécifiques (Qualification, Adaptation, Apprentissage...) permettant à des jeunes de compléter leur formation initiale par une formation professionnelle complémentaire.

2.5.b. Mesure Jeune et première expérience professionnelle :

La Direction de Novartis Pharma S.A. s'engage sur l'année 2000 à la conclusion de 10 contrats à durée déterminée d'une année afin de permettre à des jeunes en sortie d'école ou d'université d'exercer leur première année d'activité professionnelle au sein de Novartis Pharma S.A.

Un bilan de cette mesure sera établi à la fin de l'année, au sein de la commission de suivi de cet accord.

Un suivi nominatif de ces contrats sera réalisé par trimestre au sein de chaque Comité d'Etablissement.

2.6 . Tableau de synthèse concernant le volet Emploi de l'Accord Cadre :

EMPLOIS	EFFECTIF AU 31-mars-99	EFFECTIF CIBLE 20-août-97	EMPLOIS CREES DEFENSIF	EFFECTIF ARTT DEFENSIF	EMPLOIS CREES OFFENSIF	EFFECTIF ARTT OFFENSIF
R&D	213	211	0	211	0	211
Dir. / DRH / Aff. Eco / Com.	141	117	10	127	4	131
MARKETING SERVICES	45			40	2	42
B.U. SH MARKETING	28			27	3	30
B.U. VILLE MARKETING	57			48	1	49
B.U. EXPORT MARKETING	18			17	0	17
<i>Sous Total Marketing</i>	148	122	10	132	6	138
TOTAL	502	450	20	470	10	480

Personnel Relevant du point 1.3 (Itinérants) sous réserve d'avenant		4		32	
---	--	---	--	----	--

Centre de Biotechnologie sous réserve des résultats du E-25				70 / 80	
---	--	--	--	---------	--

				Contrats spécifiques	
Mesures Jeunes				20	

2.7. Mesures complémentaires :

La Direction s'engage à examiner au courant de l'année 2000, avec les représentants du personnel, les mesures permettant de gérer au mieux la fin de carrière des collaborateurs, tout en organisant de manière prévisionnelle, et si nécessaire, leur remplacement.

Chapitre 3 : Définition du temps de travail

L'article L.212-4 du Code du travail, dans sa rédaction du 13 novembre 1982 (Loi n°82-957) est complété et précise la notion de durée effective du travail. A la rédaction initiale s'ajoute actuellement :

"La durée du 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 ses occupations personnelles".

Au regard de cette définition, les parties conviennent de déterminer les temps qui doivent être décomptés comme du temps de travail effectif et réaffirment les principes suivants :

Seul le temps de travail effectif est pris en compte dans le décompte de la durée légale du travail. Le temps de travail effectif est le temps pris en compte pour le déclenchement et le paiement des heures supplémentaires ou le calcul des durées maximales de travail.

Chapitre 4 : Durée du temps de travail

4.1. Référence Hebdomadaire et Mensuelle du temps de travail :

4.1.a. La durée hebdomadaire de travail effectif est fixée à 35 heures.

Cette durée hebdomadaire concerne tous les salariés exerçant une activité à temps complet de 38 heures, à l'exception des salariés relevant du chapitre 7.

La situation des salariés, non considérés à temps partiel au sens légal, dont la durée effective du travail est actuellement inférieure à 38 heures – travail en équipe successive ou horaires individuels ou collectifs spécifiques – sera traitée dans le cadre des accords de déclinaison.

A cette durée hebdomadaire de temps de travail effectif est ajouté un temps hebdomadaire non travaillé et rémunéré forfaitaire de 75 centièmes (45 minutes) afin de tenir compte de temps de pause. L'horaire hebdomadaire de référence de présence sera ainsi de 35 heures et 75 centièmes (35 heures et 45 minutes par semaine).

Cette référence hebdomadaire de 35 heures 75 centièmes s'organise sur une durée minimale de 4 jours et un repos hebdomadaire minimal de 2 jours consécutifs.

4.1.b. La durée mensuelle de temps de travail effectif sera ainsi de 151 heures 67 centièmes, rémunérée 154 heures et 92 centièmes compte tenu du paiement du temps de pause.

(154 h 92 est égal à 35h75 par semaine X 4,3333 semaines)

4.1.c. A défaut d'accords de déclinaison ou d'avenants tels que mentionnés aux points 1.2 et 1.3, ces dispositions sont d'application directe, sauf pour les populations spécifiques mentionnées au chapitre 7.

4.2. Référence Annuelle du temps de travail :

Au sein de chaque Établissement pour tout ou partie des populations, il pourra être formalisé une nouvelle organisation du temps de travail ayant pour effet de déroger au décompte hebdomadaire de la durée du travail par la mise en place d'une annualisation du temps de travail.

La durée annuelle de référence, pour tout ou partie d'une population, sera calculée chaque année pour les salariés à temps plein selon les principes suivants :

Aux jours de l'année seront déduits :

- 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs par semaine, le Dimanche étant sauf dispositions spécifiques normalement non travaillé
- les jours fériés non travaillés lorsqu'ils tombent en semaine
- 25 jours ouvrés de congés payés
- 2 jours ouvrés de congés supplémentaires au titre de l'harmonisation des statuts

Cette référence en nombre de jours sera alors multipliée par une référence horaire de 7h15 centièmes de présence par jour, pour 7 heures de travail effectif et 15 centièmes de pause rémunérée décomptée en temps de présence afin de déterminer une référence horaire annuelle.

A titre d'exemple, pour l'année 2000 le calcul sera le suivant :

366 jours diminués de :

- 106 jours de repos hebdomadaire
- 9 jours fériés
- 25 jours de congés payés
- 2 jours d'harmonisation

soit : 224 jours à 7h15 centièmes : 1.601 heures et 60 centièmes de temps annuel de présence et de 1568 heures de durée effective du travail.

Conformément à l'article L.212-1 du Code du Travail, la durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

Conformément à l'article L. 212-7 du Code du Travail, la durée moyenne hebdomadaire de travail, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 46 heures. Au cours d'une même semaine, la durée maximale du travail ne peut excéder 48 heures.

Il peut être dérogé à ces durées maximales hebdomadaires dans les conditions fixées par la loi.



Chapitre 5 : Modalités de la réduction du temps de travail dans le cadre de l'annualisation

L'application de la réduction de la durée légale du travail peut s'opérer par la mise en place de différents dispositifs d'aménagement du temps de travail.

L'aménagement du temps de travail peut être différent en fonction des familles professionnelles, et au sein de la même famille, différent en fonction de l'activité.

Aussi, les accords de déclinaison devront-ils préciser par nature d'activité et/ou par type de population, les modalités d'aménagement de la réduction du temps de travail et définir par population, le choix d'une référence hebdomadaire ou annuelle au temps de travail.

En l'absence d'accord de déclinaison, la durée hebdomadaire et mensuelle telle que prévue au paragraphe 4.1 sera d'application directe.

5.1. Principes de l'annualisation :

Lorsque le choix de la référence annuelle sera retenu, la référence hebdomadaire sera de 38 heures et 13 centièmes incluant le temps forfaitaire de pause de 75 centièmes, sans que les heures réalisées au-delà de 35 heures par semaine n'ouvrent droit à majoration.

Chaque année les parties conviendront que 14 jours seront non travaillés en raison d'une forfaitisation partielle en jours de la récupération de la réduction du temps de travail et seront récupérés selon les modalités fixées au point 5.2.

Ainsi à titre d'exemple, en l'an 2000, 210 jours seront travaillés à raison de 7 heures 63 centièmes par jour (7 h 48 centièmes de temps de travail effectif et 15 centièmes de pause) soit 1602,3 heures de temps annuel de présence.

(Les centièmes annuels d'écart entre le décompte en jours et le calcul opéré au point 4.2 correspondent aux arrondis).

5.2. La prise des jours de compensation dits d'A.R.T.T. :

5.2.a - La fermeture collective d'un service homogène ou d'un établissement, pour une période n'excédant pas 5 jours ouvrés, pourra être fixée annuellement par l'employeur, au cours du dernier trimestre et pour l'année suivante, à des dates faisant l'objet d'une information/consultation lors d'un Comité d'Établissement. Ces jours pourront alors s'imputer soit sur des jours de compensation dits d'A.R.T.T., soit sur des jours de congés payés.

Il pourra également être décidé de ne pas prendre collectivement ces jours d'A.R.T.T., ils redeviendront annuels et individuels.

5.2.b - Les autres jours restants d'A.R.T.T. pourront être pris par les collaborateurs, après accord de leur encadrement, soit par demi-journée, soit par journées complètes, ou de manière groupée en période scolaire, ou en complément des périodes de congés payés conformément au processus de détermination du planning des congés.

5.3. Acquisition des jours :

Les jours d'A.R.T.T. s'acquièrent à raison de 1 jour par mois, soit 12, auxquels s'ajoutera un jour supplémentaire en juin et en décembre.

Ils devront obligatoirement avoir été pris dans les 3 mois suivant la fin de la période d'acquisition. Dans le cas contraire, ces jours seront perdus.

Un processus de planification de prise des jours dits d'ARTT sera mis en place dans chaque établissement à l'occasion des accords de déclinaison.

Chapitre 6 : A.R.T.T. et rémunération

6.1. Principes généraux :

Les parties affirment les principes du maintien de la rémunération de base.

L'entreprise engagera sur deux années une politique maîtrisée de l'évolution des salaires sans recourir aux augmentations générales.

6.2. Revenu Minimum Annuel Garanti :

La Direction s'engage également sur cette même période à définir un Revenu Minimum Annuel Garanti pour les groupes 1 à 3, puis 4 à 8.

6.3. Rémunération à l'embauche :

Les parties conviennent que le salaire d'embauche des nouveaux collaborateurs ne saurait être inférieur au salaire minimum conventionnel, majoré de 5% du groupe de classification d'appartenance.

Chapitre 7 : Temps de travail de populations spécifiques

7.1. Salariés des groupes 9 à 11 :

Cette population recouvre les salariés dont la nature des fonctions et le niveau de responsabilité impliquent une large autonomie dans l'organisation de leur temps de travail, excluant tout horaire précis et déterminé, et n'étant pas soumis à la réglementation sur les heures supplémentaires et les repos compensateurs. Ces salariés doivent disposer d'une latitude suffisante dans l'organisation de leurs horaires.

Cependant la Direction entend faire bénéficier ces salariés d'une réduction forfaitaire de leur activité en temps, par l'octroi de jours dits d'ARTT prévus à l'article 5.1.

Ces jours de compensation seront à prendre soit par demi-journée, soit par journée entière, ou pourront être partiellement affectés sur un Compte Epargne Temps.

Cet article est d'application directe et n'entre pas dans le champ des accords de déclinaison.

7.2 . Salariés bénéficiant de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance du 14 mars 1947 (AGIRC) (Hors populations groupes 9 à 11) :

7.2.a. Populations concernées :

Sont visés par le présent paragraphe, à l'exclusion des populations relevant des groupes de classification 9 à 11 :

- les salariés bénéficiant obligatoirement de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance du 14 mars 1947 au titre des articles 4, 4 bis.

En outre, seuls pourront entrer dans cette catégorie de personnel les salariés habilités à :

- mettre en œuvre des Revues Annuelles de Performance et proposer des montants d'augmentations individuelles
- mettre en œuvre des sanctions disciplinaires
- engager des dépenses au titre de la société pour un montant supérieur à 10.000 F

Ces conditions sont cumulatives pour les salariés encadrant du personnel. Pour le personnel d'expertise la condition d'engagement de dépenses est impérative, et ne pourra être appliquée à du personnel dont le groupe de classification est inférieur au groupe 7.

7.2.b. Durée d'activité :

7.2.b.1. Les activités de ces salariés, ou les conditions dans lesquelles elles s'exercent, ne permettent pas toujours à l'employeur un contrôle normal et régulier des heures de travail effectuées et justifiées par la mission qui leur est confiée, du fait, notamment, de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur temps de travail.

Ainsi, en raison du niveau de responsabilité et de l'autonomie que ces salariés possèdent dans l'organisation de leur travail, les parties signataires reconnaissent que le suivi individuel des horaires de travail de l'encadrement est difficile et peu adapté. En effet, la notion de « temps de travail » n'est pas suffisante pour mesurer l'activité attachée à leur fonction ou à leur mission.

Dans cette optique, la référence à une mesure du temps exprimée en nombre de journées ou de demi-journées travaillées est plus adaptée en ce qui concerne le calcul de la durée du travail. Les parties signataires conviennent que l'instauration de ces forfaits n'est que la formalisation d'une situation existante.

7.2.b.2. Il sera demandé à ces salariés d'effectuer un forfait annuel de journées travaillées correspondant au nombre de jours travaillés prévus à l'article 5.1 de l'accord, sous réserve de légalité de ces dispositions au moment de leur mise en œuvre.

Conformément à l'article L.212-1 du Code du Travail, la durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

Conformément à l'article L. 212-7 du Code du Travail, la durée moyenne hebdomadaire de travail, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 46 heures. Au cours d'une même semaine, la durée maximale du travail ne peut excéder 48 heures.

Il peut être dérogé à ces durées maximales hebdomadaires dans les conditions fixées par la loi.

7.2.c. Réduction du temps d'activité :

Les parties entendent faire également bénéficier ces salariés d'une réduction forfaitaire de leur activité en temps, par l'octroi des jours dits d'ARTT prévus au chapitre 5 de l'accord.

Ces jours de compensation seront à prendre soit par demi-journée, soit par journée entière, ou pourront être partiellement affectés sur un Compte Epargne Temps.

Cet article est d'application directe et n'entre pas dans le champ des accords de déclinaison.

Chapitre 8 : Autres dispositions portant sur l'aménagement du temps de travail

8.1. Compte Epargne Temps :

Dans les six mois après la mise en œuvre des accords de déclinaison, et la publication des textes législatifs à venir venant préciser les dispositions de la réduction du temps de travail, les parties s'engagent à examiner le principe d'un règlement portant sur le Compte Epargne Temps.

L'objectif de la mise en place de ce Compte Epargne Temps doit être de permettre aux salariés de créditer sur ce compte, un temps de récupération des jours ARTT ou de Congés Payés non pris dans la période de référence, et ce dans des limites à définir.

Il devra être examiné la possibilité de placer ces jours, dans un Fonds monétaire permettant de faire fructifier cette Epargne Temps. Le principe de l'abondement à ce fond par l'entreprise sera également examiné.

La durée et les modalités de sortie du Compte Epargne Temps devront être prévues en favorisant la sortie en temps.

Dès l'âge de 50 ans, il pourra être donné la possibilité d'épargner avant le départ en retraite des jours supplémentaires. La sortie s'effectuera alors, en temps, par l'utilisation du Compte Epargne Temps, à l'occasion du départ en retraite.

Ces dispositions viendront annuler les dispositions du Plan Epargne Congés ex-Ciba, dont l'alimentation restera encore possible sur l'année 1999. Les jours épargnés dans ce compte seront directement transférés dans le nouveau système.

8.2. A.R.T.T. et Temps partiel :

Les modalités d'application du travail à temps partiel dans l'entreprise sont maintenues.

Les salariés à temps partiel se verront proposer la réduction de leur temps de travail à due proportion.

Les salariés pourront bénéficier, sur accord de la Direction, du maintien de leur horaire contrat à son niveau initial. Le bénéfice de la réduction du temps de travail leur sera alors accordé par une majoration proportionnelle de leur rémunération.

Les aménagements d'horaires à temps partiel seront définis au niveau des accords de déclinaison.

Les salariés dont le contrat de travail à temps partiel mentionne une durée supérieure ou égale à 32 heures se verront proposer soit un passage à temps complet, soit un contrat à 28 heures.

8.3. Congés Payés Exceptionnels :

A l'avenir, les dispositions en matière de Congés Payés Exceptionnels s'appliqueront conformément à l'Article 25 du titre 5 de la Convention Collective du 6 avril 1956 modifiée.

Chapitre 9 : Mise en œuvre de l'accord et suivi

9.1. Calendrier :

9.1.a. Accords de déclinaison :

Cet accord cadre fera l'objet d'accords de déclinaison qui devront intervenir au plus tard au 30 novembre 1999.

Ces accords de déclinaison devront prévoir une période de mise en œuvre dont la date ultime ne saurait dépasser le 31 mars 2000.

A défaut d'accords de déclinaison intervenus à cette date, les dispositions d'application directe de l'accord cadre prendront effet.

Le présent accord cadre est conclu pour une durée indéterminée, sauf demande expresse de renégociation de l'une ou l'autre des parties dans les 6 mois précédant la date anniversaire de l'accord.

9.1.b. Accords, usages et règlements existants : période transitoire

Les dispositions du présent accord se substituent notamment aux accords et usages d'établissement portant sur l'organisation et la rémunération du temps de travail (Liste jointe en annexe).

Les accords, règlements ou chartes portant sur les « horaires variables » et « de travail en équipe » perdureront jusqu'à leur remplacement dans le cadre du processus d'accord de déclinaison. Ils ne seront plus applicables au plus tard au 31 mars 2000. Les usages cesseront d'être appliqués trois mois après la signature de l'accord cadre. En cas d'absence de signature de l'avenant, les dispositions applicables à la Visite Médicale perdureront jusqu'au 30 novembre 1999.

Les nouvelles dispositions concernant les congés exceptionnels ou récupérations se substitueront aux réglementations actuelles soit à l'occasion du début de l'année civile - au 1er janvier 2000 - soit dans le cadre du décompte annuel des congés payés.

Une réglementation spécifique concernant les absences pour « enfants malades » sera proposé au plus tard pour le 31.12.1999.

9.2. Suivi :

Le suivi de la mise en œuvre de l'accord se fera trimestriellement au sein de chaque Comité d'Établissement.

Une commission de suivi de cet accord cadre sera constituée afin d'examiner le bon déroulement du processus de mise en place de l'accord, ainsi que la conformité des engagements pris en matière de créations d'emplois.

Elle sera composée de deux représentants syndicaux par organisation syndicale signataire, et d'un représentant syndical par organisation non signataire.

Elle se réunira 2 fois par an pendant les deux premières années de mise en place de l'accord, puis disparaîtra.

9.3. Dispositions finales :

En cas d'évolution législative ou conventionnelle, les parties signataires conviennent d'appliquer ces nouvelles règles ou, si des modifications altèrent par trop l'économie et l'équilibre du présent accord, de se rencontrer afin de l'adapter à ces nouvelles dispositions légales et conventionnelles.

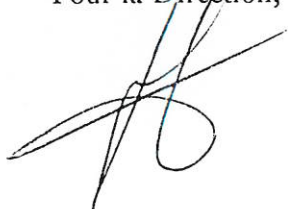
Les avantages prévus par le présent accord ou par l'ensemble des accords signés localement ne pourront pas se cumuler avec ceux qui résulteraient de nouveaux textes légaux, de conventions collectives nationales ou régionales ou accords sur lesquels ils sont à valoir.

Chapitre 10 : Dépôt et publication

Le présent accord sera, à la diligence de l'entreprise, déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, et au Conseil des Prud'Hommes, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et affiché dans les différents établissements.

Fait à Rueil-Malmaison,
le 25 juin 1999
en ~~deux~~ exemplaires originaux.

Pour la Direction,



Pour la C.F.D.T.,

Pour la C.F.E./C.G.C.,

Pour la C.F.T.C.,



Pour la C.G.T.,

Pour F.O.,



Pour le S.N.P.A.D.V.M./U.N.S.A.,

Annexe : Dispositions remises en cause par l'accord cadre

Laboratoires Ciba-Geigy

ACCORDS

- Accord cadre sur l'aménagement du temps de travail – 13 / 03 / 95.

Etablissement de Rueil (population siège et rattachés)

- Accord d'établissement sur l'aménagement du temps de travail et l'emploi – 12 / 01 / 96.
- Accord sur l'aménagement du temps de travail et les congés – 5 / 07 / 88.
- Avenant à l'accord d'établissement du 24 juin 1982 relatif à l'aménagement du temps de travail – 8 / 04 / 86.
- Accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail – 10 / 02 / 83.
- Absences autorisées payées

Etablissement d'Huningue

- Accord d'établissement sur le temps de travail et l'emploi – 31 / 10 / 95.
- Accord sur l'horaire personnalisé – 22 / 05 / 92.
- Avenant à l'accord sur l'horaire personnalisé, heures supplémentaires – 24 / 05 / 93.
- Avenant à l'accord sur l'horaire personnalisé concernant le personnel à temps partiel – 24 / 05 / 93.
- Avenant à l'accord sur l'horaire personnalisé du 22 mai 1992 – 15 / 01 / 96.
- Accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail à 38 heures – 3 / 02 / 83.
- Accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail et les congés payés – 29 / 07 / 82.

REGLEMENTS

- Règlement du plan d'épargne congés.
- Règlement d'Horaire Variable (Rueil)

USAGES

- Congés attribués à l'occasion du mariage du salarié.
- Congés non rémunérés.
- Congés pour déménagement.
- Congés pour enfant malade.

Laboratoires Sandoz

ACCORDS

- Protocole d'engagement de la négociation annuelle sur les salaires, les effectifs, la durée effective du temps de travail et l'organisation du temps de travail prévue par l'article L 132-27 du Code du travail – 4 / 09 / 84.

REGLEMENTS

- Temps partiel.
- Horaire de travail.
- Congés payés supplémentaires.
- Congés d'ancienneté.
- Vendredi Saint.
- Congés pour événements familiaux.
- Congés de fin de carrière.
- Congés non rémunérés.
- Congés pour déménagement.
- Congés pour enfant malade.
- Malade ce jour

Etablissement de Rueil (populations siège et rattachés)

- Attribution de 2 jours de congé supplémentaire aux membres du comité de direction.
- Statut Visite Médicale (J-38/ EPU Congrès, Visites...)
- Rémunération de la 39ème heure : considérée comme une heure supplémentaire et rémunérée à 125%.
- Absences autorisées payées

Spécifiques au site d'Orléans

- Charte des équipes.
- Autorisations d'absences payées :
 - enfant en nourrice : le collaborateur peut s'absenter une journée pour garder son enfant lorsque la nourrice est malade.
 - Stage de présélection militaire : durée du stage est payée.
- Autres autorisations d'absences payées pour effectuer une démarche en principe inférieure à la demi-journée :
 - convocation pour la pose téléphonique
 - prélèvement de sang sur convocation ou appel du centre de transfusion
 - permis de conduire (code et conduite, la 1ère fois)
 - convocation au tribunal
 - convocation au commissariat de police
 - démarche pour renouvellement de la carte d'identité ou du passeport
 - convocation chez un notaire
 - accompagnement du conjoint ou d'un enfant à l'hôpital pour raison grave
 - réception des travaux après construction (services administratifs)
 - convocation à la sécurité sociale
 - visite chez un spécialiste ne recevant pas en dehors de l'horaire de travail ou le samedi (sur rendez-vous, présentation d'un certificat médical)

1.  2.  3. 