

ACCORD D'ENTREPRISE

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

(EN CONFORMITE AVEC LES DISPOSITIONS
DE LA LOI DU 13 JUIIN 1998 ET DE
SES DECRETS D'APPLICATION)

Le présent accord a été négocié entre :

LOGIREM, SA d'HLM au capital de 8 250 000 F, dont le siège social est à Marseille 3^{ème} 111, boulevard National, représentée par son Directeur Général en exercice, Monsieur Jean-Pierre PARET,

d'une part, et

Les organisations syndicales représentées dans l'entreprise :

| | | |
|-----------|-----------------|---------------------------|
| CFDT, | représentée par | Madame Martine TRAVERSA |
| CFTC, | représentée par | Madame Martine CAMENEN |
| CGC, | représentée par | Monsieur Eric MOREAUX |
| CGT, | représentée par | Madame Francine APERS |
| FO, | représentée par | Madame Christiane BRACK |
| .SNP-HLM, | représentée par | Madame Yvonne UNTERNAHRER |

d'autre part,

Il a été conclu entre les parties signataires aux présentes.

Il constitue le cadre conventionnel d'ensemble décrivant les conditions dans lesquelles l'horaire de travail de l'entreprise sera ramené à une moyenne de 35 heures hebdomadaires. Il concerne toutes les catégories du personnel de l'entreprise, y compris l'encadrement.

PREAMBULE : le contexte de l'accord

A ce jour, l'entreprise LOGIREM pratique un horaire réel de travail (temps plein) égal à l'horaire légal, soit 39 heures par semaine, appliqué pour toutes les catégories de personnel.

La durée légale du travail sera réduite à 35 heures hebdomadaires dès le premier janvier de l'an 2000. Chaque entreprise, et en particulier LOGIREM, doit s'adapter à cette nouvelle donnée. La loi définit cependant que pour les entreprises qui s'engagent avant cette date dans le processus de réduction du temps de travail, et à condition qu'elles embauchent du personnel complémentaire, un certain nombre d'aides peuvent être apportées.

emg/

RC

EM

VT

Par ailleurs, l'Etat et l'UNFOHLM ont signé en janvier 1998 un accord cadre qui engage collectivement les organismes d'HLM dans une démarche de développement de l'emploi par le biais des emplois jeunes, d'une part, et de la réduction du temps de travail, d'autre part.

Enfin, la diminution du temps de travail peut apporter aux salariés de l'entreprise un confort accru dans leur vie personnelle, et la mise en place de ces nouveaux horaires peut déboucher sur de sensibles améliorations de l'organisation même du travail et de la qualité de vie professionnelle.

La réduction du temps de travail ainsi que l'embauche de personnels favoriseront la prise en compte des besoins de la clientèle, l'amélioration des services rendus, à la condition que l'entreprise trouve, dans l'organisation du travail, une souplesse accrue par rapport à la situation antérieure.

Les partenaires sociaux souhaitent également utiliser au mieux les possibilités offertes par la réglementation pour permettre de développer l'emploi. C'est dans cet esprit que s'inscrit le présent accord, qui représente des efforts réciproques de l'entreprise (qui devra s'adapter pour éviter les surcoûts) et des salariés (qui acceptent une modération de la croissance de leur salaire), pour permettre de dégager une masse significative d'embauches.

Après des années très délicates et grâce aux efforts conjugués de son personnel et de ses partenaires, la société LOGIREM a retrouvé une situation économique équilibrée, bien que fragile encore. La poursuite de cette amélioration doit nécessairement passer par un gain de productivité dont les bénéficiaires permettront d'assurer durablement un service de qualité à notre clientèle. Ces gains de productivité pourront prendre la forme de recettes additionnelles (réduction du nombre des appartements vacants, fidélisation de la clientèle...) ou d'économies tangibles (modération de la croissance de la masse salariale, réduction de l'appel au travail temporaire, réduction des coûts de fonctionnement...).

Or, le passage de l'horaire légal actuel de 39 heures à celui que la loi prévoit, 35 heures, représente, à salaire égal, une augmentation du taux horaire de l'ordre de 10 %. Ceci représenterait pour l'ensemble de l'entreprise un surcoût salarial de 7,4 millions de francs annuellement, si aucun effort n'est fait et en l'absence de toute aide.

Certes, la loi prévoit des dispositifs d'aide qui permettent de limiter le coût de cette évolution, mais ces dispositifs demeurent :

cro/ REC
NT

EMx

Insuffisants pour le neutraliser totalement.

Limités dans le temps

Il est donc nécessaire de trouver par le biais du présent accord :

Des économies pour compenser le surcoût pendant la durée des aides

Le moyen de gagner en productivité sur le long terme pour ne pas compromettre l'équilibre économique global de l'entreprise.

Après négociation, et consultation par l'ensemble des délégués syndicaux de la très grande majorité des salariés de l'entreprise et après consultation et avis du Comité d'Entreprise, les partenaires sociaux au sein de LOGIREM sont parvenus au présent accord qui décrit les moyens retenus pour concilier les objectifs et contraintes de toutes les parties.

Article 1 : Durée de l'accord :

Le présent accord a pour objet l'aménagement du temps de travail pour l'ensemble du personnel, encadrement compris, en vue de ramener à 35 heures effectives moyennes le temps de travail hebdomadaire au sein de Logirem.

Cet aménagement prendra effet le premier octobre 1998.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet d'une dénonciation par l'une des parties signataires du présent document avec un préavis d'un an.

Article 2 : Modalités de la réduction du temps de travail :

Le principe général retenu est celui d'un partage des quatre heures hebdomadaires de réduction du temps de travail entre une diminution de la masse horaire quotidienne et des journées d'autorisation d'absence :

- 1) les salariés bénéficient chaque mois d'une journée d'autorisation d'absence. Cette journée doit être impérativement prise au cours du mois concerné ; elle n'est pas divisible et ne peut être reportée sur un autre mois, sous réserve de la mise en oeuvre d'un accord d'entreprise portant sur le compte épargne temps.

CM/rel
NT
EM

Le choix du positionnement de cette journée dans le mois s'effectue pour cinq mois, de juin à octobre inclus, au choix du salarié, et pour les sept mois suivants, de novembre à mai inclus, au choix de chaque direction, en privilégiant les contraintes du service lorsque les souhaits des salariés sont contradictoires avec cet intérêt général.

En outre, sont accordées pendant la durée de l'accord, en journées d'autorisation d'absence, sans nécessité de devoir faire l'objet d'heures de travail compensatrices, le vendredi qui suit le jeudi de l'ascension, ainsi que les après-midi des veilles de Noël et de la Saint-Sylvestre.

L'ensemble de ces autorisations d'absence (14 jours) correspond à une réduction effective de travail supérieure à deux heures par semaine.

- 2) Hormis le cas où un accord particulier d'équipe (tel que décrit à l'article 4 ci-après) est passé au sein d'une équipe naturelle de travail, la durée hebdomadaire du travail est fixée à 37 heures qui seront obtenues en diminuant d'une demi-heure le temps de travail des quatre premiers jours de la semaine. Ceci correspond à une réduction du temps de travail de 2 heures.

Toute répartition différente de la réduction du temps de travail est conditionnée par un accord de modulation passé au sein d'une équipe, permettant de dégager des marges de productivité.

Article 3 : Organisation du travail :

Au sein d'une même équipe naturelle de travail, les horaires de travail des différentes personnes sont coordonnés par le supérieur hiérarchique pour concilier au mieux les aspirations de chacun avec les nécessités d'ouverture de l'entreprise au service de la clientèle et des partenaires. Le principe d'une stabilité des horaires pour chacun reste la règle (l'horaire individuel n'est pas variable quotidiennement, mais établi conjointement pour une période donnée et consigné sur un document de référence)

L'heure de prise de travail est fixée, en principe, à 8 h 30 dans les bureaux du siège social, sauf cas dûment justifié par l'amélioration du service à la clientèle ou obligations techniques.

Les mêmes bureaux seront ouverts à la clientèle pendant 10 heures chaque jour. Chaque salarié doit prendre au moins une heure de repos effective durant sa vacation quotidienne et ne peut travailler plus de 5 heures consécutives sauf situation d'urgence.

Ces horaires pourront être ultérieurement étendus aux Agences et aux Antennes, ou mis en oeuvre dans le cadre des accords spécifiques d'équipes.

3 cry ^{lle} NT
EM

Le principe d'une ouverture le samedi pour un service de réception de la clientèle et de prise en compte des réclamations est acquis sur la base du volontariat. Il concerne tout d'abord le siège social, et pourra être étendu à d'autres points ultérieurement, en application d'accords spécifiques d'équipes.

Article 4 : Accords spécifiques d'équipes :

Un accord spécifique d'équipe permet d'utiliser la souplesse des mécanismes de modulation (voir ci-dessous article 5) pour obtenir une organisation du travail plus efficace.

Un tel accord est préparé au sein d'une équipe naturelle de travail. Il est élaboré en vue de permettre un meilleur service au client ou une meilleure productivité du travail de l'équipe, à effectifs donnés. Il utilise pour ce faire les flexibilités décrites dans l'article 5 et répartit les périodes "creuses" et les périodes "chargées" au sein de l'équipe et dans le temps.

L'accord doit définir les gains espérés pour l'entreprise, et sa pertinence doit être validée par le comité de coordination créé pour la circonstance. Cependant, un accord individuel ou concernant une équipe, passé pour une durée limitée et n'ayant pas le caractère d'organisation permanente du temps de travail, peut être établi sans l'aval du comité de coordination.

Article 5 : Modulation du temps de travail.

Il est précisé que la notion appelée ici "modulation" peut concerner en fait toute période supérieure à la semaine et inférieure à l'année. Elle peut s'appliquer par exemple au mois, au trimestre ou à l'année en fonction des besoins effectifs des équipes de travail.

Les limites posées à cette modulation sont les suivantes :

La durée hebdomadaire du travail ne peut aller au-delà de quarante heures, ni diminuer en deçà de 34 heures.

La semaine s'étend nécessairement sur cinq ou six jours ouvrés.

Le temps de travail journalier dans le cadre d'une semaine de cinq jours ne peut excéder huit heures, ni diminuer en dessous de sept heures (à l'exception du vendredi dont la durée pourra être de 6 heures) sauf cas exceptionnels et imprévisibles pour faire face à des situations d'urgence. *M*

*emb / rec
NT*

EM

La récupération des heures effectuées dans une période "chargée" peut s'effectuer de quatre façons :

Soit par le biais d'autorisations d'absence d'une demi journée (indivisibles et non cumulables entre elles) dans la limite d'une par mois. Cette autorisation d'absence ne peut être accolée à celle accordée, dans le cadre général, pour le même mois.

Soit par le biais d'un compte d'épargne temps que l'entreprise se propose d'instituer par un accord collectif séparé, conforme aux textes réglementaires à paraître.

Soit simplement par la réduction de la durée hebdomadaire du travail dans les périodes "creuses" suivantes.

Soit par la combinaison des trois solutions ci-dessus.

A titre exceptionnel, lorsque l'accord de modulation d'une équipe fait apparaître des rythmes naturels de travail dont la durée est supérieure au mois, il sera possible de reporter la demi-journée mensuelle d'autorisation d'absence dans la période creuse qui succède à la période chargée. Cette dérogation ne pourra donc s'exercer que dans la limite de deux demi-journées mensuelles qui ne pourront ni être accolées entre elles ni avec la journée d'autorisation d'absence mensuelle et qui devront nécessairement être prises à raison d'une par semaine en dehors de la semaine pendant laquelle est accordée la journée d'absence mensuelle.

Le strict respect de la durée hebdomadaire du travail, calculée sur l'année, passe donc également par la réduction effective des heures de travail en période creuse.

Un système de compensation spécifique devra être mise en place pour les permanences du samedi, sur la base d'un droit à récupération supérieur de 30% aux heures effectivement travaillées le samedi. Il est ici précisé que le travail le samedi s'effectuera sur la base du volontariat à l'exception des salariés dont le contrat ou un avenant, prévoit expressément la répartition du temps de travail hebdomadaire sur six jours (samedi compris).

Lors de la modulation du travail liée à une nécessité de service de courte durée, la compensation doit impérativement s'effectuer par une baisse de la durée hebdomadaire du travail, à l'exclusion de demi-journées ou de l'alimentation du compte épargne-temps. ↗

cro/ rel
TT

EM

Dans ce cas, et sauf situation exceptionnelle d'urgence, la hiérarchie devra informer le personnel concerné oralement et confirmer par courrier simple, dont une copie sera remise au service du personnel, adressé au(x) salarié(s) concerné(s) par cette modification temporaire de travail en respectant une durée de prévenance de sept jours calendaires, décomptés à partir du jour suivant l'information orale.

Le courrier devra préciser la durée prévisible du changement d'horaire, les nouveaux horaires pratiqués pendant cette modification temporaire et les éventuelles modalités de compensation en cas de dépassement de l'horaire hebdomadaire.

Par ailleurs, chaque accord collectif de travail devra être affiché sur les lieux de travail et vaudra programme indicatif de modulation.

Les horaires individuels devront être également affichés sur les lieux de travail de chaque salarié, y compris pour le personnel d'encadrement qui est soumis au même dispositif de réduction du temps de travail que l'ensemble du personnel.

Article 5bis : Heures complémentaires et heures supplémentaires

Le principe posé est celui d'une interdiction de tout recours aux heures supplémentaires.

Par contre, en cas de nécessité de service ou de situations d'urgences, la hiérarchie en accord avec le personnel concerné pourra recourir à des heures de modulations dans les conditions fixées à l'article 5.

Dans le cas exceptionnel où un salarié aurait effectué des heures de travail au delà de l'horaire moyen de 35 heures, calculé en fin d'année, il devra impérativement récupérer ces heures au titre d'autorisations d'absences complémentaires dans le mois suivant (janvier). Chaque journée d'absence équivaut à 7 heures de travail.

Article 6 : Comité de coordination

Un comité de coordination est institué, composé de représentants de chaque direction de l'entreprise et du secrétaire du Comité d'Entreprise. Il est présidé par le Chef du Département Juridique et des Ressources Humaines.

Il a pour mission :

De définir les équipes naturelles de travail, en accord avec les directeurs concernés.

cho / N1 en

De contrôler la mise en place effective des dispositifs de réduction du temps de travail afin que la réduction du temps de travail s'effectue le premier octobre 1998 sans générer de dysfonctionnement.

D'apprécier le bien-fondé économique des accords spécifiques d'équipe et leur conformité avec les règles prévues.

Il rend sur chaque projet d'accord spécifique d'équipe un avis motivé au Comité de Direction qui peut être :

Soit une approbation

Soit un avis défavorable

Soit une demande d'amélioration pour permettre à l'accord projeté d'être conforme aux règles édictées, ou d'être plus efficace pour l'entreprise.

L'ensemble de ces projets devra être achevé à la fin du mois d'août 1998, pour laisser un laps de temps suffisant au sein de chaque équipe pour s'adapter avant le premier octobre.

Article 7 : Embauches

La Société prend l'engagement d'embaucher un minimum de 6% de personnel complémentaire, et de maintenir l'effectif global constant pour une durée d'au moins deux ans, selon les conditions fixées par la loi du 13 juin 1998.

La base de référence pour cet engagement correspond à l'effectif pris en compte et apprécié en moyenne, sur les douze mois qui précèdent la signature de l'accord, soit du 1er juillet 1997 au 30 juin 1998, selon les règles retenues pour les élections professionnelles.

Au 30 juin 1998, cette moyenne correspond à 277,93 salariés équivalent temps plein.

L'embauche d'au moins 6% de cet effectif moyen s'établit à 17 personnes, après arrondi au terme supérieur. L'entreprise s'engage à procéder à l'embauche de 19 salariés au minimum, soit près de 7% de l'effectif actuel.

La totalité de ces embauches s'exercera dans le cadre de contrat de travail à durée indéterminée et consistera pour l'essentiel à des créations de postes permettant un meilleur service des clients. La rémunération de ces nouveaux salariés s'inscrira dans le cadre de la classification

CM/ MC NT EM

pratiquée au sein de la société et dans le respect des minima fixés par la convention collective nationale.

Sous réserve de la mise en évidence de besoins non identifiés au jour de la signature des présentes, il est décidé de recourir à l'embauche d'au moins deux cadres, huit agents de maîtrise et neuf employés ou ouvriers. Les parties sont convenues que ces prévisions d'embauche par catégories pourront être modifiées selon les besoins mis en évidence.

Cette modification devra faire l'objet de la signature d'un avenant aux présentes.

Ces embauches débuteront au plus tôt le 1er octobre 1998 et devront être terminées pour le 30 septembre 1999 au plus tard, conformément aux dispositions légales.

Article 8 : Compensation salariale

Les parties aux présentes sont convenues d'un principe de modération de la hausse des salaires pour une durée de trois années 1998, 1999 et 2000.

Le principe de compensation salariale privilégie les salaires les plus modestes au sein de l'entreprise.

Le personnel est ainsi partagé en quatre catégories, selon le niveau de rémunération effective en 1997 (salaire brut annuel hors intéressement sur la base d'une année entière à temps plein) :

Les personnes qui ont perçu un salaire inférieur à 115 000 francs par an bénéficieront d'une progression salariale égale (ancienneté comprise) à l'inflation si celle-ci est supérieure à 1% (d'octobre à octobre) ou de 1% si l'inflation est inférieure à 1%. Si l'inflation est supérieure à 1%, la revalorisation complémentaire sera appliquée le premier juillet des années 1998, 1999, 2000. La prime d'ancienneté conventionnelle sera appliquée normalement à la date anniversaire de l'entrée dans la société. Les salariés qui ne bénéficient pas d'une ancienneté égale à 1% bénéficieront d'une revalorisation complémentaire appliquée le premier juillet.

Les personnes qui ont perçu un salaire compris entre 115 000 francs et 160 000 francs bénéficieront d'une progression salariale (ancienneté comprise) égale à 1%. Les salariés qui ne bénéficient pas d'une ancienneté égale à 1% bénéficieront d'une revalorisation complémentaire appliquée le premier juillet. La prime d'ancienneté conventionnelle sera appliquée normalement à la date anniversaire de l'entrée dans la société. *m*

em/ *le* *MI*

EM

Les personnes qui ont perçu un salaire compris entre 160 000 francs et 250 000 francs par an ne bénéficient d'aucune revalorisation autre que l'ancienneté conventionnelle, appliquée normalement à la date anniversaire de l'entrée dans la société.

Les salariés dont le salaire en 1997 a dépassé 250 000 francs bénéficient de l'ancienneté conventionnelle qui leur est applicable, mais abandonnent 1% chaque année de la fraction de leur salaire qui excède 250 000 francs.

Cette disposition concerne également les Cadres Directeurs des catégories D1 et D2 qui ne bénéficient pas conventionnellement de la prime d'ancienneté.

Les ajouts ou retraits salariaux liés à l'application de cet accord apparaîtront sur les bulletins de salaire (sous réserve de faisabilité technique) sous forme d'une rubrique spécifique.

Dans le cas où l'inflation excéderait 2%, les salariés des trois dernières catégories bénéficieraient d'une revalorisation salariale complémentaire égale à la différence entre l'inflation et 2%.

La société prévoit par ailleurs de distribuer chaque année individuellement une masse égale à 0,4% de la masse salariale 1997 sous forme de revalorisations ou de primes.

Article 9 : Travail à temps partiel

Pour les salariés qui travaillent actuellement à temps partiel, une réduction du temps de travail prorata temporis sera appliquée, avec les mêmes incidences en termes de compensation salariale que pour les salariés à temps plein.

Article 10 : Suivi de l'accord

Il sera créé en conformité avec les textes réglementaires définitifs un comité paritaire de suivi du présent accord, permettant de contrôler son application effective à toutes les catégories du personnel, et éventuellement de rechercher des pistes d'amélioration. Ce comité, qui sera créé et demeurera pendant toute la période couverte par l'accord, est distinct du comité de coordination institué à l'article 6, quoique ce comité de coordination comporte en son sein le secrétaire du Comité d'Entreprise, *ès qualité*.

Le comité paritaire de suivi sera composé d'un membre du Comité d'Entreprise élu en son sein, et d'un délégué du personnel, élu au sein de cette instance. Les délégués syndicaux désigneront deux membres. *7*

cro/ rle
NI *EM*

La direction sera représentée par quatre membres désignés par ses soins.

Le comité de suivi devra se réunir au moins trois fois dans l'année et disposera de toutes informations nécessaires à sa mission, notamment en matière d'effectif, d'embauches, d'accords de modulation par équipe, et d'horaires individuels.

Dans le but de poursuivre la dynamique enclenchée par cet accord, les négociations syndicales annuelles, qui du fait de l'accord n'auront pas à débattre des progressions salariales, comporteront un suivi de son application dans toutes ses dimensions.

Article 11 : Information du Personnel

Un exemplaire du présent accord sera remis à tout salarié de l'Entreprise ainsi qu'à tout nouvel embauché.

Article 12 : Règlement des litiges

Les litiges naissant de l'application du présent accord se régleront si possible à l'amiable, soit par la saisine du comité paritaire de suivi, soit éventuellement après appel à un arbitre choisi par les parties au sein de l'Entreprise ou hors de celle-ci.

A défaut, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

Article 13 : Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé par les parties signataires pendant sa période d'application par entente entre les parties si ses modalités de mise en oeuvre n'apparaissent plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration. La partie désirant la révision devra saisir les autres parties en leur signifiant le ou les points susceptibles d'être révisés, trois mois au moins avant la première réunion de négociation.

Toute modification devra faire l'objet d'un avenant déposé à la Direction Départementale du Travail.

3

cmj

RC

EM

Article 14 : Dépôt

Le présent accord sera déposé en trois exemplaires auprès des services de la Direction Départementale du Travail, à l'initiative de l'Entreprise.

Deux exemplaires seront remis au Greffe du Tribunal des Prud'hommes de Marseille.

Fait à Marseille, le 24 juin 1998

en dix exemplaires

cm

3

le

NT

emx

POUR L'EMPLOYEUR

Le Directeur Général

Jean-Pierre PARET



POUR LES SYNDICATS

Les Délégués Syndicaux

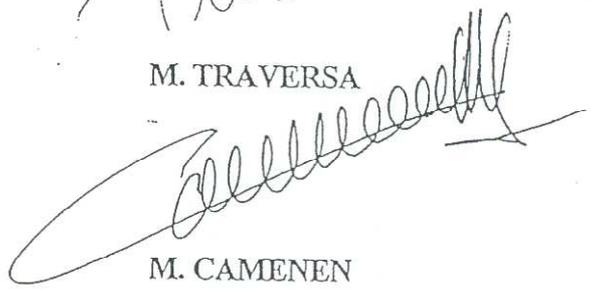
C.F.D.T.

M. TRAVERSA



C.F.T.C.

M. CAMENEN



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

E. MOREAUX



C.G.T.

F. APERS

C.G.T.-F.O.

C. BRACK



S.N.P.-H.L.M.

Y. UNTERNAHRER