

Accord
d'Aménagement et de Réduction
du Temps de Travail



Travail Temporaire

Entre

la société

Adecco Travail Temporaire, France
dont le Siège social est sis
4 Rue Louis Guérin, 69100 Villeurbanne,

représentée par Philippe MARCEL
en sa qualité de Président Directeur Général

d'une part,

et d'autre part,

la Fédération des Services CFDT représentée par **M. Bernard BOSSUT**, dûment mandaté
par la Fédération des Services CFDT, domiciliée Tour Essor, 14 rue Scandicci,
93508 PANTIN cedex

il est convenu ce qui suit :

Page

PREAMBULE	4
1. Champ d'application et bénéficiaires	6
2. Réduction du Temps de Travail effectif dans l'Entreprise	6
3. Modalités générales d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail : Un choix vecteur de Changement	7
3.1. Attribution et planification de Jours de Repos Supplémentaires (JRS)	
3.2. Réduction et aménagement des horaires de travail effectif	
3.3. Dispositions relatives à une modulation de type III	
3.4. Organisation du temps de travail effectif	
4. Dispositions particulières d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail	11
4.1. Dispositions relatives à l'Encadrement	
4.2. Dispositions relatives au temps partiel	
4.3. Dispositions relatives aux contrats à durée déterminée et aux contrats en alternance	
4.4. Formation	
5. Dispositif de Suivi de l'Aménagement et de la Réduction du Temps de Travail	13
5.1. " Point agence ou service " et revue ARTT	
5.2. Mise à disposition d'un dispositif " Accompagnement ARTT "	
5.3. Renforcement de l'expertise et de l'accompagnement local	
5.4. Mesure de la satisfaction des Collaborateurs permanents	
5.5. Commission dédiée au suivi de l'ARTT	
5.6. Communication interne	
6. Création d'emplois avec aides financières	16
7. Politique de rémunération et de valorisation de l'engagement des Collaborateurs	17
7.1. Politique de rémunération des Collaborateurs Réseau et Siège	
7.2. Autres éléments non collectifs	
7.3. Mise en place d'un Compte Epargne Temps	
8. Durée, Revue et Dépôt de l'Accord	19
ANNEXE 1 (1 page) :	Programme indicatif d'annualisation
ANNEXE 2 (6 pages) :	Compte Epargne Temps

PREAMBULE

L'Entreprise et les Organisation Syndicales signataires souhaitent la mise en place anticipée des mesures sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail (ARTT) dans le cadre de la Loi Aubry du 13 juin 1998.

Transformer une obligation légale en opportunité pour l'Entreprise, ses Collaborateurs Réseau et Siège, ses Collaborateurs Intérimaires et ses Clients : tel est l'objectif que se fixent les partenaires du présent Accord sur l'ARTT.

Le succès du projet ARTT repose sur notre capacité à réduire le temps de travail de nos Collaborateurs, à intégrer de nouvelles compétences en contribuant à créer des emplois, tout en augmentant la performance économique et sociale de l'Entreprise, la qualité de service aux Clients et aux Collaborateurs Intérimaires et la satisfaction des Collaborateurs Réseau et Siège.

Une phase exploratoire préalable au démarrage d'un projet ARTT a eu lieu en 1998. Elle comprenait :

- un état des lieux en matière de temps de travail et d'efficacité de l'organisation réalisé à la demande du Comité d'Entreprise par des intervenants extérieurs de deux organismes différents,
- 15 groupes de travail regroupant plus de 110 Collaborateurs sur le projet ARTT,
- des réunions d'information à la demande de l'encadrement local,
- une série de tests en réel dans plus de 60 sites depuis début octobre 98,
- une équipe projet en charge de l'animation et de l'analyse des tests.

Cette phase exploratoire de tests a permis de faire émerger des options pour mettre en place l'ARTT au sein des différents sites ou services de l'Entreprise, d'en évaluer la faisabilité et l'incidence financière, organisationnelle et sociale.

Ces tests ont également permis d'identifier les principales difficultés rencontrées et les moyens utiles lors du déploiement du présent Accord.

L'Entreprise et les Organisation Syndicales signataires souhaitent conduire un véritable changement de l'organisation du temps de travail à la mesure de l'évolution de

l'environnement et du marché, en vérifiant à chaque instant que les décisions prises ne mettent pas en danger la performance et la rentabilité de l'Entreprise.

Ce but sera atteint en mettant en place dans un même temps les éléments suivants :

- Une amélioration de l'organisation existante et la recherche de productivité immédiate et à plus long terme.

Différentes pistes sont en cours notamment pour alléger la charge administrative locale : amélioration du système de reporting, automatisation ou externalisation de certaines tâches, nouvelles structures organisationnelles...

- L'embauche de nouveaux Collaborateurs
- Un suivi rigoureux de la mise en place du présent Accord grâce à un dispositif innovant
- L'engagement de l'Entreprises et des Organisations Syndicales signataires de créer les conditions favorables à la réalisation de ce projet pour une meilleure satisfaction des Collaborateurs, des Clients et des Collaborateurs intérimaires.

L'Entreprise et les organisations Syndicales signataires sont conscientes que ces changements et le transfert des expériences réussies se mettront en place progressivement en cohérence avec l'évolution du marché et les attentes des Clients et des Intérimaires et apporteront des bénéfices dans le temps.

L'Entreprise et les Organisations Syndicales signataires soulignent que le présent Accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail, qui constitue un dispositif indivisible, a un caractère globalement plus favorable que les conditions précédentes pour les Collaborateurs Réseau et Siège concernés.

1. Champ d'application et bénéficiaires

Le présent Accord s'applique à l'ensemble des Etablissements et du Siège de la Société Adecco Travail Temporaire France.

La Réduction du Temps de Travail concerne les Collaborateurs salariés, de niveaux 1 à 5 de la Convention Collective, du Réseau et du Siège de la société Adecco T.T. France exerçant leur activité en France, à l'exclusion des Collaborateurs Intérimaires.

Sont exclus les salariés détachés auprès d'autres filiales du Groupe Adecco et ce, pour la durée de leur détachement, dont les modalités sont définies par avenant.

2. Réduction du Temps de travail effectif dans l'Entreprise

La durée collective de travail hebdomadaire passe de 39 heures au moment de la signature du présent Accord à une moyenne annuelle de 35 heures de travail effectif selon les modalités prévues dans le présent Accord.

La prise d'effet du présent Accord est subordonnée à la conclusion d'une Convention avec l'Etat. Le présent Accord deviendrait caduc si cette convention n'était pas signée ou si les dispositions législatives ou réglementaires, qui ont présidé à sa conclusion, venaient à être modifiées ou à disparaître.

La réduction du temps de travail doit entrer en vigueur dans les 3 mois qui suivent la signature de la Convention avec la DDTE.

Le présent Accord prévoit donc une réduction de plus de 10% de la durée initiale de travail.

Ainsi, la durée de travail annuelle de référence passe à 1 589 heures avec 227 jours de travail dans l'année selon le décompte suivant :

- 365 jours par an – 138 jours non travaillés en moyenne (52 samedis, 52 dimanches, 9 jours fériés en moyenne, 25 jours ouvrés de congés payés)
- soit 227 jours travaillés par an,
- soit, pour une moyenne hebdomadaire de 35 heures, une durée de travail annuelle de référence de 1 589 heures de travail effectif par an.

Cela correspond à une moyenne mensuelle lissée de 151,67 heures en termes de rémunération, quelle que soit la forme d'aménagement et de réduction du temps de travail.

Le temps de travail effectif est défini conformément à la législation en vigueur, comme étant "*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*". Il exclut donc le temps consacré par le salarié à des activités pour son propre compte, et plus généralement les temps d'inaction comportant une maîtrise de son temps par le salarié, notamment les temps de pause correspondant à une interruption réelle et identifiable de son activité.

3. Modalités générales d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail : Un choix vecteur de changement

L'Entreprise souhaite mener une véritable action sur l'organisation du temps de travail et faire progresser le degré de maturité de notre organisation vis à vis du temps de travail.

En conséquence, les modalités d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail s'articulent autour de deux axes :

- l'attribution de JRS, ce qui répond aux attentes de nos Collaborateurs Réseau et Siège pour accéder à plus de souplesse et avoir un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle,
- la réduction et l'aménagement des horaires de travail effectif hebdomadaire d'une part, pour améliorer la vie quotidienne des Collaborateurs ; d'autre part pour permettre à l'Entreprise de faire évoluer son organisation et sa culture dans son rapport au temps de présence, au temps de travail effectif et à la performance.

Les Collaborateurs ont, de plus, la possibilité d'affecter des jours de congés payés au Compte Epargne Temps mis en place selon les modalités prévues au paragraphe 7.3. et en Annexe 2.

3. 1. Attribution et planification de Jours de Repos Supplémentaires (JRS)

Dans le cadre d'une annualisation du temps de travail, des Jours de Repos Supplémentaires (JRS) seront acquis à raison d'un jour par mois civil complet de présence effective au poste de travail, selon la définition du travail effectif indiquée au paragraphe 2, avec un total de 11 jours pour une année civile complète.

En cas d'année incomplète, notamment lorsque le Collaborateur quitte l'Entreprise sans avoir pris tout ou partie des jours de repos, celui-ci bénéficie d'une indemnité correspondant aux droits acquis pendant la période de référence, déduction faite le cas échéant des JRS déjà pris.

Les Collaborateurs proposent les JRS qu'ils souhaitent prendre à leur responsable hiérarchique. Les JRS doivent être planifiés en tenant compte des objectifs et des contraintes de chaque entité et ne doivent pas nuire au bon fonctionnement de l'activité et à la continuité du service.

Pour répondre au rythme de l'activité de travail temporaire dans l'année, les JRS devront être obligatoirement pris par jours entiers dans la période du 1^{er} octobre de la même année au 31 mai de l'année suivante, sans pouvoir les reporter sur la période suivante.

La période d'annualisation est définie comme étant du 1^{er} juin au 31 mai de l'année civile suivante.

Un délai de prévenance de 2 semaines doit être respecté pour prendre un JRS. En cas de cumul de JRS par le collaborateur, ce délai passe à un mois pour permettre au site ou au service de s'organiser.

En cas de report exceptionnel à la demande de l'Entreprise d'un JRS planifié, un délai de prévenance de 2 jours, délai franc (par exemple, prévenance le lundi pour un JRS prévu le jeudi) doit être respecté par l'Entreprise à l'égard du collaborateur. En cas de cumul de JRS par le collaborateur, ce délai passe à une semaine pour permettre au collaborateur de s'organiser en cas de report. Un JRS planifié ne peut être reporté qu'une seule fois et doit

être programmé à nouveau dans la même période de référence. En tout état de cause, le report ne peut concerner la totalité des JRS acquis par le Collaborateur.

Tous les mois, les JRS prévus et les jours déjà pris par chaque collaborateur devront être formalisés, signés et affichés sur le site ou service concerné. La gestion des JRS sera effectuée selon la procédure qui prévoit une formalisation précise des absences et du temps de travail effectif de chaque Collaborateur.

3.2. Réduction et Aménagement des horaires de travail effectif

Les horaires de travail effectif sont calculés sur un horaire hebdomadaire moyen de travail effectif de 36,80 heures, compte tenu de l'attribution de 11 JRS par an.

La durée de travail effectif hebdomadaire se répartit sur cinq jours avec un aménagement possible des horaires (cf. paragraphe 3.3.).

L'aménagement des horaires doit notamment prendre en compte la prise des 11 JRS de chaque collaborateur pendant la période prévue. Il n'inclut donc pas pour l'instant la possibilité d'absence du poste de travail sous forme de journée complète ou de demi-journée complète en plus des JRS.

Ce choix d'aménagement est fondamental tant que l'Entreprise n'a pas intégré la dimension temps dans ses processus et son animation. Il doit être le vecteur d'un véritable changement dans l'Entreprise.

Dans une première phase de mise en œuvre de l'ARTT, il va soutenir un véritable travail sur la maîtrise et l'efficacité du temps de travail au quotidien dans l'Entreprise. Cette évolution suppose d'identifier et de mettre en place progressivement un certain nombre de changements organisationnels ayant un impact direct sur la charge de travail au quotidien.

Ce choix sera réexaminé avec l'Entreprise et les Organisations Syndicales signataires, dans un deuxième temps, après un délai d'un an minimum à compter de la date d'application du présent Accord, pour envisager les possibilités d'aménager les horaires de travail sur cinq jours ou, le cas échéant, avec des demi-journées non travaillées, ou, le cas échéant, avec un accès plus important à la modulation de type III comme prévu en 3.3., sous réserve que cet aménagement ne nuise en rien à l'efficacité et au bon fonctionnement de l'organisation de l'Entreprise, ni à l'équilibre du présent Accord.

3.3. Dispositions relatives à une Modulation de type III

En cas de spécificité d'un site (CX, UTA par exemple) ou d'un service par rapport au fonctionnement général du Réseau ou du Siège, l'aménagement du temps de travail peut être défini pour pouvoir répondre à une variation régulière et marquée de l'activité au cours d'une période dans le cadre de l'annualisation.

Chaque site ou service ainsi concerné par cet aménagement doit disposer des données justifiant les variations de charge de travail au cours de la période définie liées à son activité spécifique (traitement de la paie en CX par exemple).

Dans ce cas, l'aménagement est défini dans le site ou service concerné pour la période concernée et en fonction de la variation d'activité. L'ensemble des Collaborateurs de niveau 1 à 5 est concernée par l'aménagement défini.

La durée hebdomadaire dans ce cas ne pourra être inférieure à 32 heures et ne pourra dépasser 42 heures, sur cinq jours complets. La durée moyenne hebdomadaire de travail effectif ne pourra en aucun cas être supérieure à 36,80 heures par période.

Un programme indicatif d'annualisation est joint au présent Accord en Annexe 1.

Le délai de prévenance pour mettre en place la modulation ou modifier les horaires est de 15 jours.

Cet aménagement spécifique ne donne lieu ni à majoration, ni à repos compensateur.

Lorsqu'un salarié n'aura pas travaillé pendant toute la période définie, sa rémunération sera régularisée selon l'horaire de travail effectué et en fonction de la législation en vigueur.

Si le volume d'activité de l'Entreprise est insuffisant pour assurer la limite inférieure de modulation, et à défaut de mesures alternatives, l'Entreprise mettra en œuvre la procédure de chômage partiel, après consultation du Comité d'Entreprise.

En contrepartie de la modulation du temps de travail, les salariés concernés bénéficient des modalités générales de l'ARTT notamment les 11 JRS et le passage à 36,80 heures hebdomadaires en moyenne, soit une durée de travail effectif annuelle de référence de 1 589 heures.

3.4. Organisation du temps de travail effectif

Chaque site ou service devra définir les horaires en vigueur pour les Collaborateurs y travaillant. Les horaires de travail devront être fixés, dans le cadre d'une organisation collective, par le responsable du site ou du service en concertation avec les Collaborateurs concernés et avec l'accord de son responsable hiérarchique direct. En cas d'aménagement lié à des spécificités de l'activité, les horaires de travail des Collaborateurs proposés par le site ou le service devront être approuvés par le Directeur Régional ou fonctionnel.

Les horaires de travail devront être cohérents avec

- les fonctions des Collaborateurs et la répartition de la charge de travail
- les processus et les outils en vigueur dans le site ou le service ainsi que leur évolution notamment dans le cadre des travaux d'amélioration de la productivité de notre organisation
- les horaires d'ouverture et de fermeture du site ou service qui prennent notamment en compte les exigences liées à notre qualité de service et à la cohérence de l'Entreprise ainsi que l'environnement du site ou service et ses spécificités Clients et Intérimaires
- l'ensemble des horaires de l'équipe du site ou du service pour permettre un fonctionnement efficace et équitable, notamment en envisageant la possibilité d'horaires décalés,

- la prise des JRS
- un souci de gestion simple et harmonieuse des horaires de travail de chacun

Les horaires de travail de chaque collaborateur devront être systématiquement planifiés, affichés et signés dans chaque site ou service par les collaborateurs concernés.

L'application de l'aménagement du temps de travail ne peut constituer à aucun moment un avantage acquis quant à l'organisation du temps de travail. Les horaires de travail définis pour les Collaborateurs d'un site ou service pourront être modifiés de façon collective en respectant les éléments ci-dessus avec un délai de prévenance d'un mois.

4. Dispositions particulières d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail

4.1. Dispositions relatives à l'Encadrement

Il est rappelé que les Cadres de niveau 5 suivent les modalités générales décrites précédemment (cf. 3.).

Les Cadres dotés d'un niveau 6 ou plus relèvent d'un système dit forfaitaire.

Ces Collaborateurs dont le niveau de responsabilité et d'autorité est élevé, disposent d'une autonomie importante et nécessaire dans l'organisation de leurs propres horaires. Leur rémunération atteste de l'importance de leur fonction.

Ces Collaborateurs ne rentrent pas dans le cadre du présent Accord.

Néanmoins, les Collaborateurs de niveau 6 ou plus ont la possibilité d'affecter des jours de congés payés au Compte Epargne Temps selon les modalités prévues au paragraphe 7.3 et en Annexe 2.

4.2. Dispositions relatives au temps partiel

Les collaborateurs à temps partiel, au moment de la signature du présent Accord, voient leur temps de travail réduit de 10%.

La durée journalière voire les journées travaillées sont définies par avenant ou par contrat entre le Collaborateur à temps partiel et son responsable hiérarchique et validées par le responsable hiérarchique n+1.

Les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel au moment de la signature du présent Accord ont la possibilité de revenir à temps plein avec accord du responsable du site ou du service et du responsable hiérarchique direct dans la mesure où l'organisation du temps de travail du site ou du service le permet. Les modalités d'aménagement du temps de travail sont alors les mêmes que celles prévues précédemment pour les collaborateurs à temps plein.

Cette demande doit être formulée par le Collaborateur dans le mois qui suit la date d'application du présent Accord.

4.3. Disposition relatives aux contrats à durée déterminée et aux contrats en alternance

Les Collaborateurs en contrat à durée déterminée ou en alternance bénéficient des mêmes modalités générales d'ARTT que les personnes en contrat à durée indéterminée, à l'exception du CET.

En ce qui concerne les personnes sous contrat en alternance, la réduction de temps de travail ne pourra s'imputer sur les temps de formation.

En cas de départ de l'Entreprise, les JRS non pris au cours de la période feront l'objet d'une indemnité compensatrice, comme prévu en 3.1.

4.4. Formation

Les formations qui ont pour objectif de permettre au Collaborateur d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice d'une fonction, à la maîtrise des outils et des procédures ne peuvent être organisées en dehors des jours travaillés.

En cas de formation d'un Collaborateur, les horaires et dates prévus dans le programme de formation s'appliqueront indépendamment des horaires individuels habituels et ne pourront donner lieu à compensation.

Les formations qui ne s'inscrivent pas dans le plan de formation de l'Entreprise et qui correspondent à une démarche d'évolution professionnelle individuelle à l'initiative du Collaborateur pour acquérir des connaissances d'ordre général ou secondaires par rapport à l'exercice de sa fonction, pourront être organisées en dehors des jours de travail effectif.

5. Disposition de Suivi de l'Aménagement et de la Réduction du Temps de Travail

L'Entreprise et les Organisations Syndicales signataires soulignent l'importance d'examiner régulièrement la mise en œuvre de l'ARTT dans les différents sites ou services tout en laissant la souplesse locale nécessaire à la bonne réalisation du service au quotidien.

Un dispositif est prévu pour faciliter l'application du présent Accord et permettre le suivi de l'ARTT.

Ce dispositif permet de constater le temps de travail effectué, vise à éviter les dérives systématiques et met à disposition un certain nombre d'outils de suivi, sans pour autant rendre l'organisation trop rigide, ce qui serait préjudiciable au bon fonctionnement des sites ou services face aux demandes des Clients et des Collaborateurs Intérimaires.

5.1. “ Point agence ou service ” et revue ARTT

L'application du présent accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail pourra être abordée lors du “ point agence ou service ” effectué chaque semaine par le responsable du site ou du service avec l'ensemble des Collaborateurs concernés. Cette étape permettra d'identifier d'éventuels dysfonctionnements survenus au cours de la semaine écoulée.

Chaque mois, les informations relatives au temps de travail effectué (absences, JRS pris, temps de travail hebdomadaire...) seront enregistrées sur des relevés. Ces relevés devront être signés par le Collaborateur, validés et signés par le responsable du site ou de service concerné selon la procédure prévue. Ces relevés constitueront la validation formelle du temps de travail effectif de chaque collaborateur dans le mois écoulé. Le site ou service pourra renseigner ces informations au fur et à mesure chaque semaine lors du “ Point agence ou service ”.

De plus, chaque site ou service devra faire une revue semestrielle formelle de l'ARTT (bilan des 6 derniers mois, préparation du semestre à venir...). Une fiche de suivi sera mise à jour par le responsable du site ou du service et mise à disposition de la hiérarchie et de la Direction des Ressources Humaines. Cette revue permettra d'identifier les freins éventuels et facilitera le transfert des expériences réussies en matière d'ARTT.

5.2. Mise à disposition d'un dispositif “ Accompagnement ARTT ”

Le dispositif “ Accompagnement ARTT ” pourra être actionné pour analyser les causes de dérapage récurrent des temps de travail prévus et faire des recommandations.

Le dispositif prévoit une intervention locale détaillée par des intervenants internes ou externes qualifiés pour observer le fonctionnement du site ou service et analyser les causes des difficultés organisationnelles. Une validation à plusieurs périodes de l'année pourra éventuellement être réalisée selon les spécificités du site ou du service.

L'analyse des causes des dysfonctionnement doit permettre de valider les ressources dont dispose le site ou service et d'identifier des pistes d'amélioration de la productivité.

Tout collaborateur en CDI ayant un an d'ancienneté peut solliciter ce dispositif. Il en fait la demande auprès de son responsable hiérarchique qui la transmet, après avis, à sa Direction Opérationnelle ou Direction fonctionnelle avec copie à la Direction des Ressources Humaines. La Direction concernée et la Direction des Ressources Humaines peuvent accepter ou reporter l'intervention une seule fois.

Le coût de l'intervention est supporté pour moitié par la Direction Opérationnelle ou la Direction fonctionnelle concernée et pour moitié par le site ou service concerné. Le nombre d'interventions ne pourra excéder cinquante par an.

5.3. Renforcement de l'expertise et de l'accompagnement local

L'Entreprise et les Organisations Syndicales signataires sont conscientes que le déploiement de l'ARTT et la recherche d'une plus grande efficacité demandent un accompagnement local important auprès des différents sites ou services.

Elles proposent d'encourager l'encadrement en renforçant son expertise par un programme de formation et d'animation assuré par l'Entreprise auprès des fonctions d'accompagnement concernées.

5.4. Mesure de la satisfaction des Collaborateurs permanents

L'Entreprise et les Organisations Syndicales signataires souhaitent inclure des éléments relatifs à la mise en œuvre de l'ARTT dans les enquêtes de satisfaction auprès des Collaborateurs permanents.

Une première enquête devrait avoir lieu en 1999.

Les Comités d'Entreprise seront préalablement informés sur ce projet et auront connaissance des résultats de l'enquête qui devraient contribuer à identifier les axes d'amélioration possible en matière d'ARTT.

5.5 Commission dédiée au suivi de l'ARTT

L'Entreprise et les Organisations Syndicales signataires décident de créer une Commission dédiée au suivi de l'application de l'ARTT en appui des actions de l'encadrement pour une durée de trois ans.

La composition de la Commission est la suivante :

2 représentants de chaque Organisation Syndicale signataire

4 représentants élus nommés par le Comité Central d'Entreprise et représentant chaque CE

le Directeur des Ressources Humaines ou son représentant

le Directeur des Affaires Juridiques et Sociales ou son représentant

Des représentants des directions de secteur, de zone, de région et des directions opérationnelles seront invités à participer à cette commission.

La Commission se réunira au minimum une fois par an pendant cette période pour

- étudier la mise en œuvre du présent Accord, notamment à partir des fiches de suivi ARTT semestrielles de chaque site ou service,

- évaluer l'incidence organisationnelle, culturelle et financière de l'application de l'ARTT,
- faire le point sur les effectifs, la répartition des embauches et les aides financières pendant les trois années,
- identifier les expériences internes ou externes réussies en matière d'ARTT et renforcer le transfert d'expérience au sein de l'Entreprise,
- analyser les éventuels dysfonctionnements, notamment les interventions dans le cadre du dispositif cité en 5.2.,
- faire des recommandations pour améliorer le déploiement de l'ARTT.

Le compte-rendu de ces réunions sera diffusé au Comité de Direction, aux Organisations Syndicales signataires ainsi qu'aux Comités d'Entreprises.

5.6. Communication interne

L'Entreprise organisera la communication nécessaire sur le suivi de l'ARTT et notamment les transferts d'expériences réussies avec les outils appropriés de communication interne.

6. Création d'emplois avec aides financières

L'activité de Travail Temporaire est étroitement liée à la réglementation du travail en vigueur et à la performance des entreprises clientes. Le passage des entreprises à 35 heures et l'annualisation du temps de travail auront des conséquences directes sur l'organisation du travail et la gestion de la flexibilité de nos entreprises clientes donc sur leur recours au travail temporaire. Des simulations précises de l'impact de ces changements sur l'évolution du marché du travail Temporaire restent difficiles à faire.

Dans le cadre du présent Accord sur la Réduction du Temps de Travail, l'Entreprise souligne cette incertitude réelle en matière de développement économique de son activité à court terme.

Toutefois, l'Entreprise souhaite apporter une contribution significative en matière de création d'emplois. Sans mettre en danger à aucun moment sa performance économique et sa rentabilité, l'Entreprise procédera à un volume d'embauches correspondant à au moins 6% de l'effectif de référence. Ces embauches se feront en faisant appel aux aides financières accordées par l'Etat dans le cadre du dispositif d'anticipation de la loi Aubry.

Au 28 février 1999, l'effectif moyen de référence (hors niveaux 6 et 7) sur les 12 derniers mois est de 3 337 Collaborateurs en Equivalents Temps Plein (ETP) selon le calcul prévu par les dispositions légales relatives aux aides financières et conformément aux indications fournies par la Direction Départementale du Travail du Rhône.

6% de l'effectif représente ainsi un accroissement de 200 Collaborateurs en ETP.

L'Entreprise devra maintenir pendant au moins deux ans l'effectif atteint à l'issue de la dernière embauche.

L'Entreprise et les Organisations Syndicales signataires ont défini une répartition prévisionnelle des embauches en fonction de la répartition des embauches des années précédentes par rapport aux effectifs.

Cette répartition pourra être adaptée en fonction des besoins émergeant lors de la mise en œuvre du présent Accord sur l'ARTT.

La répartition de l'augmentation d'effectif par niveau sera de l'ordre de :

Niveau Employé (1 et 2)	4%
Niveau Assimilé Cadre (3 et 4)	90%
Niveau Cadre (niveau 5 et plus)	6%

L'augmentation du temps de travail d'un salarié à temps partiel constitue une embauche dans la mesure où ces cas restent minoritaires par rapport à l'ensemble des embauches réalisées.

7. Politique de rémunération et de valorisation de l'engagement des Collaborateurs

7.1. Politique de rémunération des Collaborateurs Réseau et Siège

Quelle que soit la forme d'aménagement du temps de travail retenue, la rémunération mensuelle est lissée sur la base de 151,67 heures par mois (JRS inclus).

L'Entreprise souhaite maintenir le fonctionnement général du système de rémunération, élément fondamental de notre organisation.

Aussi le fonctionnement général de la partie variable, qui associe la rémunération du Collaborateur à la performance de l'Entreprise, sans compromettre la rentabilité de celle-ci n'est pas modifié dans le cadre du présent Accord sur l'ARTT.

De plus, malgré les incertitudes liées au changement sur le marché du travail citées au paragraphe 6, l'Entreprise a décidé d'effectuer la réduction du temps de travail de 10% sans diminution des salaires fixes et des garanties annuelles en vigueur au 31.12.98 pour les Collaborateurs.

Lorsque la rémunération annuelle 1998 d'un collaborateur est égale au minimum prévu par la Convention Collective au 31/12/1998, celle-ci est transformée en garantie annuelle.

Pour trouver son équilibre économique, la réduction de 10% du temps de travail doit cependant s'accompagner d'une modération de l'évolution de la masse salariale. Les augmentations de salaire non individualisées pour 2000 et 2001 pourront être réétudiées, le cas échéant, lors des négociations salariales annuelles en fonction des résultats de l'Entreprise et de l'évolution de sa performance.

En raison de l'attribution de JRS, le nombre de tickets restaurant passe à 18 par mois correspondant aux 216 jours complets travaillés à compter de la mise en place du présent Accord.

La valeur du ticket restaurant a été réévaluée au 1^{er} janvier 1999 sans augmentation de la contribution salariale et ne sera pas diminuée dans le cadre du présent Accord sur l'ARTT.

Les indemnités forfaitaires et exonérées de charges sociales, notamment les indemnités véhicules, sont ajustées en fonction du nombre de jours travaillés dans la nouvelle organisation.

7.2. Autres éléments non collectifs

Les Collaborateurs présents dans l'Entreprise au moment de la signature du présent Accord conservent les jours liés à l'ancienneté qu'ils ont acquis à la fin de la période de référence se terminant le 31 mai 1999, sans avoir la possibilité d'en ajouter de nouveaux ultérieurement.

Les Collaborateurs embauchés après la signature du présent Accord ne sont pas concernés par le système de jours liés à l'ancienneté.

Dans le cadre d'une organisation modifiée du temps de travail et des jours non travaillés, la notion de jours de fractionnement, liée à la survenance d'un élément aléatoire, devient inadaptée. Aussi, le système des jours de congés supplémentaires en cas de fractionnement n'est plus appliqué à partir de la période de référence commençant le 1^{er} juin 1999.

Pour répondre à ces changements, la Direction de l'Entreprise souhaite étudier d'autres formes d'avantages pour les Collaborateurs Réseau et Siège, pour lesquelles les Organisations Syndicales signataires pourront être consultées et qui seraient plus appropriées au nouvel environnement de l'Entreprise et à l'évolution des attentes des Collaborateurs après la mise en œuvre du présent Accord sur l'ARTT.

7.3. Mise en place d'un Compte Epargne Temps

Pour faciliter la réalisation de certains projets des Collaborateurs, l'Entreprise et les Organisations Syndicales signataires souhaitent mettre en place le compte épargne temps (CET) selon les modalités prévues dans le document en annexe et issues de l'Accord de Branche sur le Compte Epargne Temps de 1997.

Le CET est ouvert à toute personne en CDI ayant un an d'ancienneté et permet aux Collaborateurs d'affecter des jours de congés payés non pris au-delà de la fin de période de référence selon les modalités prévues en Annexe 2.

Les JRS attribués dans le cadre du présent Accord sur l'ARTT ne peuvent pas être affectés à ce CET.

8. Durée, Revue et Dépôt du présent Accord

Le présent Accord constitue un dispositif indivisible qui ne saurait être mis en œuvre ou dénoncé de façon partielle.

Le présent Accord est conclu pour une durée illimitée et pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales.

Il est rappelé que le présent Accord est conclu sous la réserve expresse de la signature d'une Convention avec l'Etat en vue de l'obtention des aides financières.

Le présent Accord pourra être révisé selon les dispositions légales prévues, notamment en cas de dysfonctionnement important observé grâce au dispositif de suivi de l'ARTT ou en cas de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires postérieures à la signature du présent Accord. L'Entreprise et les Organisations Syndicales se réuniront alors pour évaluer les conséquences éventuelles de ces nouvelles dispositions.

Le présent Accord sera déposé par l'Entreprise aux greffes du Conseil des Prud'hommes de Lyon et à la DDTE conformément aux dispositions légales et au 2^{ème} alinéa du paragraphe 2.

Chaque Organisation Syndicale signataire recevra un exemplaire original du présent Accord.

Les Signataires :

**Pour Adecco Travail Temporaire
Philippe MARCEL *a signé l'Accord***

**Pour la Fédération des Services CFTD
Bernard BOSSUT *a signé l'Accord***

**Pour le Syndicat CGT
*Le syndicat CGT n'a pas signé l'Accord***