



**ACCORD « 35 HEURES »
du 9 novembre 2001**

Accord de Réduction du Temps de Travail
négocié entre la Direction de SAFEGE
et les représentants du personnel élus au Comité d'Entreprise

SOMMAIRE

	<i>page</i>
PREAMBULE	1
Article 1 - MODALITES DE GESTION DU PERSONNEL	2
1-1 Catégorie 1	2
1-2 Catégorie 2	2
1-3 Catégorie 3	2
1-4 Définition du salaire de référence	2
Article 2 - TEMPS DE TRAVAIL	3
2-1 Annualisation	3
2-2 Jours de temps disponibles	3
2-3 Horaire de travail	4
2-3-1 Catégorie 1	4
2-3-2 Catégorie 2	4
2-3-3 Catégorie 3	5
Article 3 - CATEGORIES PARTICULIERES DE PERSONNEL	5
3-1 Personnel basé à l'étranger (détaché ou expatrié)	5
3-2 Personnel à Temps Partiel	6
3-3 Personnel ayant travaillé un exercice incomplet	6
Article 4 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	6
4-1 Plages horaires	6
4-2 Compte de temps disponible	7
4-3 Contrôle du temps de travail	7
4-4 Récupération	7
Article 5 - HEURES SUPPLEMENTAIRES	8
5-1 Contingent annuel	8
5-2 Périodes de récupération	8
5-3 Paiement	9
Article 6 – REMUNERATIONS	9
6-1 Taux horaire	9
6-2 Primes	9
6-3 Cotisations et droits à prestations	9
6-4 Nouveaux embauchés	10
6-5 Egalité Professionnelle	10
6-6 Aides de l'état	10
Article 7 - VALIDATION DE L'ACCORD	10
7-1 Référendum	10
7-2 Suspension	11
7-3 Dénonciation	11
7-4 Révision	11
7-5 Commission de suivi	11
Article 8 - DATE D'EFFET	12

PREAMBULE

En application de la loi d'orientation sur les 35 heures n° 98-461 du 13 juin 1998 (JO du 14.06.1998), il est décidé de mettre en place dans l'entreprise une réduction négociée du temps de travail.

L'entreprise relève de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil. Les Fédérations SYNTEC et CICF, d'une part, et CFE-CGC/FIECI et CFDT, d'autre part, ont signé le 22 juin 1999 un accord sur la durée du travail.

SAFEGE est un bureau d'études international qui compte, au 31 décembre 2000, 288 salariés, dont 264 sous contrat à durée indéterminée et 21 personnes actuellement basées à l'étranger. La population cadre, qui représente près de 75% de l'effectif, est composée d'ingénieurs et de chefs de services.

L'activité de SAFEGE se déroule à l'étranger pour plus de la moitié de son chiffre d'affaires et l'entreprise doit faire face à une forte concurrence sur le plan international. La hausse du coût de la main d'oeuvre induite par la réduction du temps de travail impacte fortement le coût global des projets et fragilise sa compétitivité.

Le présent accord vise donc tant à concilier les intérêts des salariés par application des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'aménagement du temps de travail, qu'à préserver la compétitivité internationale nécessaire au maintien des emplois.

En conséquence, le présent texte prend en compte les spécificités liées à l'activité de l'entreprise tout en s'appuyant sur les lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000, ainsi que sur l'accord national de branche dit « accord SYNTEC » dont le 4ème alinéa de l'article 1 du chapitre 11 stipule : « Les accords d'entreprise ou d'établissement, conclus avec des délégués syndicaux ou en application de l'article 3 de la loi du 13 juin 98 peuvent prévoir des dispositions différentes de celles du présent accord spécifiques à leur situation particulière ».

Article 1 MODALITES DE GESTION DU PERSONNEL

Cet accord s'applique à tous les salariés de SAFEGE

Ceux-ci sont répartis en 3 modalités de gestion :

1-1 Catégorie 1

Les ETAM, à savoir le personnel non cadre, et les cadres dont la rémunération moyenne mensuelle brute est inférieure au plafond de la sécurité sociale soumis à l'horaire collectif.

1-2 Catégorie 2

Les Cadres « en réalisation de mission »,

1 dont l'horaire de travail ne peut être strictement contrôlé dans la mesure où les salariés concernés

- restent seuls maîtres de la modulation de leurs horaires en fonction des moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés
- sont amenés à travailler régulièrement hors des locaux de l'entreprise, notamment pour se rendre chez les clients ou sur les chantiers

2. dont la rémunération moyenne brute mensuelle se situe entre 1 et 1,7 plafond de sécurité sociale.

1-3 Catégorie 3

Les cadres « en réalisation de mission avec autonomie complète »,

1. qui bénéficient d'une complète autonomie dans l'organisation de leurs horaires pour la réalisation de leur mission,

- dont l'horaire de travail reste à leur entière appréciation compte tenu de leur niveau de décision et de responsabilité
- dont la fréquence des déplacements à l'extérieur de l'entreprise rend impossible tout contrôle horaire

2. dont la rémunération moyenne brute mensuelle est égale ou supérieure à 1,7 plafond de sécurité sociale.

1-4 Définition du salaire de référence

Le salaire mensuel moyen correspond au 12ème du total des salaires perçus relativement à l'exercice antérieur, primes et avantages en nature versés sur l'exercice de référence inclus.

Pour rappel, le plafond de la sécurité sociale se situe actuellement à 14 950 francs par mois (2279,11 €), soit 179 400 francs par an (27 349,35 €) ; 1,7 fois le plafond de la

sécurité sociale correspond à un revenu mensuel brut de 25 415 francs (3 874,49 €), soit à un total annuel des rémunérations de 304 980 francs pour un exercice complet (46 493,90 €).

Les salariés n'ayant pas effectué un exercice antérieur complet, le total des rémunérations perçues relativement à cet exercice seront proratisées au nombre de mois travaillés.

Les salariés étant entrés sur l'exercice en cours et n'ayant donc pas de salaire de référence sur l'exercice antérieur, se verront appliquer la règle relativement à leur salaire mensuel brut actuel.

Article 2 TEMPS DE TRAVAIL

2-1 Annualisation

Conformément aux dispositions de l'accord SYNTEC étendues le 21 décembre 1999, l'entreprise opte pour l'annualisation du temps de travail.

Le nombre des jours ouvrés variant d'un exercice à l'autre, il est entériné que le décompte se fait par lissage sur une moyenne de plusieurs années, soit par octroi d'un nombre de jours de temps disponibles fixé et valable tous les ans.

Ce nombre de « jours de temps disponibles » est fixé à 12 jours par an, ce qui correspond à une moyenne de 215 jours travaillés par exercice civil, du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Cette option permet à chaque salarié d'être précisément informé du nombre supplémentaire de jours de repos dont il dispose et offre l'avantage d'une planification aisée d'un exercice sur l'autre.

En outre, une telle disposition implique que les durées moyennes quotidiennes et hebdomadaires du temps de travail du personnel de la Catégorie 1, sont également fixées pour tous les exercices à venir.

Par ailleurs, les aménagements de prise des jours de temps disponibles sont simplifiés pour le personnel basé à l'étranger.

2-2 Jours de temps disponibles

Le personnel se voit donc octroyer 12 jours supplémentaires de repos par an par rapport à la moyenne actuelle de jours travaillés.

Ces jours disponibles s'entendent en sus des jours légaux et conventionnels acquis.

Ces jours « libérés » au titre de la réduction du temps de travail sont portés dans un compte de temps disponible.

Chaque année, la Direction Générale et le Comité d'Entreprise entérinent la fermeture de l'entreprise les jours de « ponts » figurant au calendrier légal.

Un « pont » s'entend d'un jour ouvré compris entre un jour férié, légalement chômé et un week-end.

Les années au cours desquelles le nombre de ponts est inférieur à 6, la Direction Générale pourra fixer, en accord avec le Comité d'Entreprise, une journée de « RTT » pendant la période de fin d'année.

Ces jours chômés, une fois définis, figurent au compte-rendu de comité d'entreprise, qui est affiché dans les lieux de travail et communiqué à chaque salarié par mail. Ils sont décomptés du total des jours de temps disponibles dont disposent les salariés.

Le solde des jours de temps disponibles, déduction faite des « ponts », reste à l'initiative du salarié, sous réserve que l'absence soit compatible avec le fonctionnement du service, la hiérarchie devant motiver précisément toute disposition contrevenant à ce droit du salarié.

Les jours de temps disponibles doivent être pris régulièrement. Sauf cas exceptionnel dûment motivé, le total des jours de temps disponible doit être soldé pour moitié chaque fin de semestre, soit par la prise de 6 jours sur 6 mois.

Le compteur des jours de temps disponibles sur l'exercice devra impérativement être soldé au plus tard le 31 mars de l'exercice suivant. Le report au-delà reste exceptionnel et sera examiné au gré à gré, dans la mesure où il se justifie.

Ces jours de temps disponible au titre de la réduction du temps de travail sont exclusivement utilisés sous forme de repos et ne peuvent donner lieu à aucune indemnité compensatrice sauf en cas de départ de l'entreprise en cours d'exercice. Dans ce cas uniquement, le nombre des jours « RTT » indemnisés et figurant au solde de tout compte sera déterminé par un prorata temps travaillé / temps écoulé.

2-3 Horaire de travail

2-3-1 Catégorie 1

Conformément à la loi, le temps de travail des ETAM et des cadres dont la rémunération est inférieure au plafond de sécurité sociale, est annualisé et décompté en heures.

Le personnel de la catégorie 1 est soumis à un forfait annuel de 1600 heures sur 215 jours, soit à une moyenne de 7,44 heures par jour (7 heures et 26 minutes) ou de 37,2 heures par semaine (37 heures et 12 minutes).

2-3-2 Catégorie 2

Conformément à la loi, le temps de travail de ces salariés est annualisé et décompté en jours.

Le temps de travail hebdomadaire est proposé à une moyenne de 37,5 heures (37 heures et 30 minutes) et s'inscrit dans une fourchette pouvant varier de 34 heures

à 41 heures par semaine, sans que le salarié ne puisse prétendre au paiement d'heures supplémentaires pour tout cumul n'excédant pas 41 heures, ni que l'employeur ne puisse exiger de rattrapage pour tout cumul restant au moins égal à 34 heures.

Conformément à la loi, cette disposition donnera lieu à un avenant à chaque contrat de travail.

L'employeur s'engage à ce que la rémunération du personnel relevant de la catégorie 2 se situe au moins à 115 % du minimum conventionnel.

2-3-3 Catégorie 3

Du fait même de leur mission ou de la nature de leurs fonctions, qui leur confère une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, les cadres de l'entreprise s'inscrivant dans cette catégorie ne peuvent être soumis à un strict décompte horaire.

Conformément à la loi, le temps de travail de ces salariés est annualisé et décompté en jours, sans plancher ni plafond horaire.

Soumis à une obligation de moyen et devant effectuer le nombre d'heures nécessaires à l'atteinte des objectifs dans les délais impartis, les cadres « en réalisation de mission avec autonomie complète » restent maîtres de l'appréciation du temps à investir. En conséquence, ils choisissent de donner à leurs journées de travail une durée plus ou moins importante ; étant entendu que la hiérarchie s'engage à ce que la mission soit réalisable en un temps de travail « raisonnable ».

Conformément à la loi, cette disposition donnera lieu à un avenant à chaque contrat de travail.

L'employeur s'engage à ce que la rémunération du personnel relevant de la catégorie 3 se situe au moins à 120 % du minimum conventionnel.

Article 3 CATEGORIES PARTICULIERES DE PERSONNEL

3-1 Personnel basé à l'étranger (détaché ou expatrié)

En vertu du principe de territorialité de la loi, le personnel cadre et non cadre travaillant à l'étranger est soumis à la législation du pays où il est employé et n'est donc a priori pas concerné par les dispositions du code du travail français relatives à la durée légale.

Cependant,

- dans un souci d'égalité des traitement
- dans la mesure où le personnel n'est pas forcément affecté en permanence à l'étranger mais peut être amené à réintégrer la France,

les salariés détachés ou expatriés bénéficient également des jours de temps disponibles, dans la même proportion que les salariés basés en France.

L'application de cette disposition sera en revanche adaptée à leur situation particulière, et notamment, la prise des jours de repos est organisée en fonction des nécessités imposées par les projets, éventuellement en regroupant ces jours ou en les accolant aux autres congés.

3-2 Personnel à Temps Partiel

Les salariés travaillant à temps partiel, de façon permanente ou dans le cadre d'un dispositif ponctuel, bénéficient des mêmes dispositions que les salariés à temps complet, proportionnellement à leur temps de travail.

Le nombre total de jours à prendre est arrondi à la demi-journée supérieure.

Le nombre de jours à prendre à l'initiative des salariés correspond au prorata du nombre de jours travaillés sur le nombre de jours ouvrés.

Les jours de temps disponible fixés par la Direction Générale, à savoir les « ponts », sont déduits du compteur, sous réserve qu'ils tombent sur un jour normalement travaillé.

En cas de modification de l'horaire de travail en cours d'année, le total du temps à récupérer prendra en compte le cumul de la proratisation relatif à chaque période.

3-3 Personnel ayant travaillé un exercice incomplet

Le personnel entré dans l'entreprise en cours d'année ou ayant fait l'objet d'une suspension de son contrat de travail sur une partie de l'exercice civile se verra également appliquer la règle du prorata pour déterminer le nombre de jours de travail requis sur la période de l'année restant à courir.

Le nombre des jours de temps disponible restant à l'initiative du salarié correspondra au nombre de jours total libérés proportionnellement au temps de travail déduction faite des journées fixées pour l'exercice en cours par la Direction Générale et inclus dans la période travaillée par le salarié.

Le même régime est applicable au personnel sous contrat à durée déterminée.

Article 4 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

4-1 Plages horaires

Pour rappel, l'entreprise est ouverte aux CADRES de 6h à 21h et aux ETAM, de 7h45 à 19h30.

La plage fixe de présence reste fixée de 9h30 à 16h45 du lundi au jeudi et de 9h30 à 16h le vendredi.

La plage fixe s'impose aux ETAM et reste préconisée pour les CADRES, sans toutefois leur être imposée de façon irrévocable, afin de préserver le principe de l'autonomie liée à la réalisation de mission.

En tout état de cause, ces derniers s'organisent pour être présents aux heures de pleine activité de l'entreprise par souci notamment de disponibilité et de sens du service aux partenaires internes et externes.

4-2 Compte de temps disponible

Un compteur individuel de temps disponible est ouvert pour chaque salarié.

Un relevé du temps disponible acquis est transmis mensuellement à chaque responsable de service qui s'engage à organiser les récupérations.

Les ETAM bénéficient déjà d'un régime « horaire souple » et la nouvelle moyenne hebdomadaire de 37 heures 12 minutes sera intégrée au système de gestion horaire. Les états mensuels prendront donc en compte tous les dépassement du temps de travail et le personnel de la catégorie 1 organisera l'amplitude de son temps de travail comme antérieurement.

4-3 Contrôle du temps de travail

Pour le personnel de la catégorie 1, à savoir les ETAM et les cadres dont la rémunération est strictement inférieure au plafond de la sécurité sociale, le contrôle du temps de travail se fait par voie de badgeage et d'enregistrement des cumuls horaires.

En cas d'activité professionnelle hors des locaux de l'entreprise, le décompte horaire se fait par mode auto-déclaratif sur les feuilles d'heures, dont modèle en annexe.

Les heures travaillées au-delà, ou en deça, de l'horaire hebdomadaire sont reportées dans les feuilles d'heures destinées au contrôle de gestion.

Les salariés qui relèvent des catégories 2 et 3 utilisent les feuilles d'heures comme formule auto-déclarative, dont modèle en annexe.

L'employeur est admis à demander éventuellement aux cadres qui auraient été absents pour raison professionnelle, de justifier a posteriori leurs rendez-vous extérieurs et leurs déplacements.

Bien que le personnel des catégories 2 et 3 ne soit pas soumis à un contrôle horaire strict, tous les salariés, quel que soit leur statut, sont invités à présenter leur badge à chaque entrée et chaque sortie des locaux de l'entreprise, afin de garantir la sécurité des biens et des personnes.

4-4 Récupération

Pour tout le personnel, la prise de jours de repos issus, tant de la réduction annuelle du temps de travail (« jours de temps disponibles »), que des dépassements horaires ponctuels

pour le personnel de la catégorie 1 (« congés horaire souple »), fait l'objet d'une « demande » visée par la hiérarchie, préalable à l'absence.

Article 5 HEURES SUPPLEMENTAIRES

En principe, l'organisation telle que définie, en cohérence avec les horaires d'ouverture de l'entreprise, ne devrait pas donner lieu à l'enregistrement d'heures supplémentaires.

Cependant, dans des cas exceptionnels, le personnel, notamment des catégories 1 et 2, peut être amené à effectuer des heures « supplémentaires », justifiées par la charge de travail ou la réalisation de travaux urgents.

Les dépassements horaires donnant droit à récupération sont comptabilisés

- pour la catégorie 1, en heures au-delà de 7,44 heures par jour (7 heures et 26 minutes) ou de 37,2 heures par semaine (37 heures et 12 minutes)
- pour la catégorie 2, par tranches de 3,5 heures (3 heures et 30 minutes) entamées au-delà de 41 heures par semaine.

Le temps de travail étant annualisé, le solde du temps total travaillé sera examiné en fin d'exercice. Les salariés sont cependant invités à récupérer au fur et à mesure de l'année, en faisant éventuellement fluctuer leur horaire quotidien ou hebdomadaire.

Les heures de dépassement enregistrées peuvent être récupérées par journées ou demi-journées complètes.

5-1 Contingent annuel

Le contingent annuel des heures supplémentaires est fixé par la loi à 130 heures.

Les heures récupérées en cours de période n'entrent pas dans le contingent annuel.

Afin de limiter le temps imputé au contingent annuel, ainsi que de faire face aux sous-charges ou baisses d'activité, la hiérarchie peut imposer aux salariés la prise de journées entières de repos, moyennant un délai de prévenance d'une semaine par journée libérée.

En cas de solde annuel positif, le temps travaillé supplémentaire sera en priorité récupéré et ne donnera lieu à paiement qu'en cas d'impossibilité de récupération convenues entre le salarié et sa hiérarchie.

Dans ce dernier cas seront appliquées les règles légales en vigueur de majoration des heures supplémentaires.

5-2 Périodes de récupération

Les compteurs individuels des heures « supplémentaires » travaillées sur l'année par le personnel de la catégorie 1 sont arrêtés au 31 décembre de chaque année.

L'objectif de la loi sur la réduction du temps de travail tendant davantage vers l'idée de l'allègement du temps travaillé que vers la hausse des rémunérations globales, les salariés bénéficient d'un délai supplémentaire de 3 mois, soit jusqu'au 31 mars de l'année suivante, pour planifier la récupération des heures.

Les heures au-delà des 1600 heures annuelles, non récupérées au 31 mars sont rémunérées en heures supplémentaires.

Il est rappelé que la législation relative au contingent annuel, limite à 130 heures par an le nombre total des heures supplémentaires. En conséquence, les salariés et les hiérarchies organisent la fluctuation des horaires et les récupérations pendant tout l'exercice afin de ne pas approcher de ce quota légal, qui porte le temps travaillé à un maximum de 1730 heures par an.

5-3 Paiement

Les heures supplémentaires sont majorées selon le taux légal en vigueur et selon un taux horaire calculé sur la base de 151,67 heures par mois.

Pour mémoire, le taux de majoration légalement applicable est de

- 25 % de la 36ème à la 43ème heure incluse
- 50 % à partir de la 44ème heure

Article 6 REMUNERATIONS

La réduction du temps de travail s'accompagne du maintien intégral des rémunérations.

6-1 Taux horaire

Conformément à la loi, le taux horaire en vigueur applicable aux heures supplémentaires de fin d'année est calculé en divisant le salaire brut mensuel par 151,67 heures.

6-2 Primes

Les primes en vigueur sont maintenues et ne sont en aucune manière affectées par la réduction du temps de travail.

6-3 Cotisations et droits à prestations

Concernant le domaine de la retraite, des indemnités de chômage, des indemnités maladie de sécurité sociale et des congés payés, il n'y a aucune modification par rapport au régime actuel, toutes les cotisations restant calculées sur le salaire brut qui est intégralement maintenu.

6-4 Nouveaux embauchés

Conformément à la loi, l'entreprise s'engage à respecter le principe de l'égalité des traitements en proposant aux nouveaux embauchés un salaire cohérent avec celui des autres collaborateurs et avec leur niveau de formation et d'expérience, sans se prévaloir de la réduction du temps de travail.

6-5 Egalité Professionnelle

De même, l'entreprise poursuit ses engagements à respecter l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, sans que la réduction du temps de travail ne remette en cause ce principe, directement ou de façon détournée.

6-6 Aides de l'état

Dans la mesure où l'organisation de la réduction du temps de travail ouvrirait droit à des aides, sous la forme de primes ou d'allègement des cotisations, sans pénaliser les salariés ou modifier en quoi que ce soit les dispositions présentes qui leur sont applicables, l'entreprise s'arroge le droit d'en requérir le bénéfice.

Article 7 VALIDATION DE L'ACCORD

Pour réussir, c'est-à-dire créer ou préserver des emplois durables, moderniser l'entreprise et améliorer la qualité de la vie des intéressés, la réduction du temps de travail nécessite la confiance mutuelle des parties, la volonté de régler ensemble les éventuels problèmes qui pourraient surgir et naturellement l'engagement de chacune des parties à oeuvrer pour préserver l'équilibre financier du système.

Les parties conviennent

- de valider la portée juridique du présent accord par le mandatement volontaire d'un des membres du personnel par l'une des 5 organisations syndicales représentatives au plan national.
- de solliciter par un vote l'approbation du présent accord par la majorité du personnel
- de se réunir en fin d'année, afin
 - d'envisager, s'il y a lieu, les délais et la nature des harmonisations nécessaires
 - de faire les observations qui s'imposent quant à l'aménagement et la réduction du temps de travail telle qu'organisée par le présent accord et d'en tirer les conséquences

7-1 Référendum

Une fois le présent accord signé par toutes les parties habilitées, à savoir

- la Direction de l'entreprise en la personne de son Président Directeur Général,
- le/les représentant du personnel mandaté, à raison d'un et un seul représentant salarié par organisation syndicale,
- le/les représentant du/des syndicat mandataire

le texte intégral sera soumis aux salariés par voie de référendum.

Les modalités d'expression du référendum seront définies conjointement avec les représentants du personnel (date, lieu...), publiées et annexées au présent document.

Les salariés seront invités à répondre par OUI ou par NON et le résultat sera décidé à la majorité des suffrages exprimés, sans qu'aucun quorum ne soit nécessaire.

En cas d'approbation majoritaire, l'accord entrera en vigueur de fait par la stricte application de tous les articles y figurant.

En cas de rejet de l'accord, les parties seront invitées à se réunir à nouveau pour reprendre les négociations.

7-2 Suspension

Si l'une des clauses du présent accord étaient rendue inapplicable du fait d'une modification des dispositions législatives, conventionnelles ou règlementaires, les parties signataires se réuniraient aussitôt pour adapter le présent accord.

En cas d'échec des négociations, celui-ci serait rendu caduc.

7-3 Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires par courrier recommandé moyennant le respect d'un préavis de 3 mois et l'information de la Direction Départementale du Travail du lieu du Siège Social.

7-4 Révision

Toute demande d'amendement sollicitée par l'une des parties signataires sera examinée. Toute modification du texte initial donnera lieu à un avenant. En cas de désaccord, c'est le texte initial qui prévaudra.

Toute demande de clause complémentaire sera également soumise à l'approbation des parties et donnera lieu, en cas d'accord, à une annexe additive venant compléter le texte initial et préciser, le cas échéant, les nouvelles dispositions d'application.

7-5 Commission de suivi

Une commission de suivi, composée du CE, d'un membre de la DRH et de salariés dont la candidature aura été retenue par le CE, veillera à l'application de toutes les modalités du présent accord.

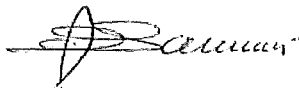
Toute information nécessaire à la bonne réalisation de cette mission de suivi sera fournie à la Commission sur sa demande, sous réserve que les informations restent anonymes, afin de ne pas mettre en péril l'obligation de confidentialité vis à vis des personnes.

Article 8
DATE D'EFFET

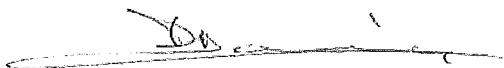
Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1er janvier 2002.


Etabli à Nanterre, le 9 novembre 2001
en 9 exemplaires originaux,
dont un pour chacune des parties signataires et cinq pour la DDTE

Pour l'entreprise
Bernard SAUNIER
Président Directeur Général



Pour le personnel
Dominique VASSELIN
Salarié élu représentant du personnel, mandaté par CFDT-BETOR



 Pour le syndicat mandataire
Ivan BERAUD
Secrétaire Général BETOR-PUB CFDT

