

Réunion de négociation du 28/10/2015

Propositions d'aménagements et demandes de l'UNSA GROUPE SMA

PROJET D'ACCORD COLLECTIF CONCERNANT LE RECOURS AU TEMPS PARTIEL AU SEIN DU GROUPE SMA

Entre les soussignés :

Le GROUPE SMA, dont le siège social est situé au 114 Avenue Emile Zola, 75015 PARIS, représenté par Monsieur Philippe VANEL, Directeur des Ressources Humaines et Madame Fabienne MASSON, Directrice des Ressources Humaines adjointe

d'une part,

Et, les organisations syndicales représentatives signataires,

d'autre part,

Il est convenu les dispositions suivantes.

PREAMBULE

Dans le prolongement des dispositions ~~de relatives~~ à la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les parties signataires du présent accord souhaitent redéfinir les dispositions ~~fixant le cadre du~~ ~~fixer un nouveau cadre juridique de~~ recours au temps partiel dans le GROUPE.

Elles souhaitent également moderniser le dispositif de recours au temps partiel afin d'en simplifier le fonctionnement, la compréhension et la mise en œuvre au sein de l'entreprise et d'offrir au collaborateur à temps partiel plusieurs modes d'organisation de son temps de travail.

Les parties réaffirment le principe de l'égalité de traitement entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein, notamment en termes ~~d'accès à la formation~~, d'évolution de carrière à qualifications et aptitudes équivalentes. ~~Il est rappelé que l'ancienneté du collaborateur à temps partiel est décomptée comme s'il avait travaillé à temps plein, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.~~ Le collaborateur à temps partiel bénéficie de tous les avantages liés à l'ancienneté.

Par conséquent, le présent accord a pour objet de :

- préciser la définition de chaque **type de** temps partiel (temps partiel choisi, thérapeutique ou congé parental d'éducation)
- harmoniser **et moderniser** les différentes formules de travail à temps partiel choisi afin de simplifier et de sécuriser les dispositifs,
- définir une procédure claire et précise pour permettre aux salariés qui le souhaitent, d'aménager leur temps de travail selon les modalités définies ci-après.

~~Dès sa date d'application,~~ Le présent accord se substitue aux dispositions de l'annexe 1 de l'accord sur l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail du 26 avril 2000 applicable au sein du groupe SMA relatif au temps partiel choisi, ainsi qu'à tous les usages et engagements unilatéraux de l'employeur dans ce domaine.

~~A l'issue des réunions de négociation des 31 mars, 5 mai 2015 et 23 septembre 2015, les parties ont convenu et arrêté ce qui suit :~~

~~Les parties signataires du présent accord sont convenues des dispositions suivantes.~~

SOMMAIRE

Préambule

Article 1 : Champ d'application

Article 2 : Définition du travail à temps partiel

2.1 : Dérogations légales à la durée hebdomadaire minimale de 24 heures

2.2 : Dérogations individuelles à la durée hebdomadaire minimale de 24 heures

Article 3 : Organisation du temps de travail des salariés à temps partiel choisi

3.1 : Formules hebdomadaires

3.2 : Formule « Temps scolaire »

3.3 : Temps partiel pour situation personnelle particulière

3.4 : Temps partiels « fin de carrière »

Article 4 : Dispositifs spécifiques

4.1 : Temps partiel thérapeutique suite à accident du travail, long arrêt maladie, ou affectation de longue durée

4.2 : Congé parental d'éducation

Article 5 : Mise en place du temps partiel choisi

5.1 : Demande du salarié

5.2 : Réponse de la DRH sur avis du supérieur hiérarchique :

Article 6 : Conclusion d'un avenant au contrat de travail

6.1 : Contenu de l'avenant

6.2 : Durée de l'avenant

6.3 : Retour anticipé à temps complet à la demande du collaborateur

Article 7 : Modalités de décompte et de suivi des salariés à temps partiel

7.1 : Modalités de décompte

7.2 : Modalités de suivi et de contrôle

Article 8 : Conditions de recours aux heures complémentaires et majoration

Article 9 : Statut des salariés à temps partiel

Article 10 : Mise en œuvre et suivi de l'accord

10.1 : Entrée en vigueur et durée

10.2 : Révision et dénonciation

10.3 : Suivi de l'accord

10.4 : Formalités de publicité et de dépôt de l'accord

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux collaborateurs aux horaires collectifs de l'ensemble des sociétés du groupe SMA constituant l'unité économique et sociale.

Il s'applique aux salariés à temps partiel actuels et à venir. Les salariés ayant signé un avenant ou un contrat de travail à temps partiel à durée indéterminée avant la date de signature du présent accord feront l'objet d'un entretien DRH afin d'étudier l'opportunité du retour à temps plein ou les possibilités de réaménagement du temps partiel. En aucun cas le refus du collaborateur de réaménager son temps de travail dans ce contexte ne pourra lui être préjudiciable.

Les salariés aux forfaits jours ne sont pas concernés par le présent accord.

~~Font l'objet de~~ Il est rappelé que les dispositions du présent accord ne se substituent pas aux dispositions légales relatives aux ~~es dispositifs spécifiques décrits ci-dessous~~ :

- les mi-temps thérapeutique,
- les temps partiel pour raisons médicales ou pour invalidité,
- les congés parentaux d'éducation.

Article 2 : Définition du travail à temps partiel

Sont considérés comme des salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail décomptée en heures est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail, sans que la durée hebdomadaire du salarié à temps partiel ne puisse être inférieure à 24 heures (article L. 3123-1 code du travail).

2.1 : Dérogations légales à la durée hebdomadaire minimale de 24 heures

La durée minimale hebdomadaire peut être fixée à une durée inférieure à 24 heures dans les cas suivants :

- Pour les contrats de travail de moins de 7 jours,
- Pour les CDD et les contrats d'intérim conclus à titre du remplacement d'un salarié absent,
- Pour les étudiants de moins de 26 ans.

2.2 : Dérogations individuelles à la durée hebdomadaire minimale de 24 heures

Les salariés peuvent demander à travailler moins que la durée hebdomadaire minimale de 24 heures à condition d'en faire la demande écrite et motivée, à l'attention de la Direction des Ressources Humaines :

- pour des contraintes personnelles ;
- pour leur permette de cumuler plusieurs emplois afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein.

Un examen au cas par cas des demandes de dérogations sera effectué par la Direction des Ressources Humaines.

Article 3 : Organisation du temps de travail des salariés à temps partiel choisi

3.1 : Formules hebdomadaires ~~d'organisation du temps partiel choisi~~

L'entreprise propose les formules hebdomadaires suivantes :

~~- Formule à 95% pour les cadres (ou 96 % pour les non cadres) : soit une demi-journée non travaillée par semaine ou une journée non travaillée toutes les deux semaines,~~

~~- Formule à 80% : soit une journée par semaine non travaillée,~~

~~- Formule à 84 % pour les cadres (ou 85 % pour les non cadres) : soit une journée non travaillée par semaine ou deux demi-journées non travaillées par semaine,~~

~~- Formule à 60 % pour les cadres et les non cadres : soit deux journées non travaillées par semaine ou 4 demi-journées non travaillées par semaine,~~

- Formule à 90%, soit une demi-journée non travaillée par semaine ou une journée non travaillée toutes les deux semaines
- Formule à 80%, soit une journée ou deux demi-journées non travaillée par semaine
- Formule à 70%, soit une journée et demi ou trois demi-journées non travaillées par semaine
- Formule à 60%, soit deux journées ou 4 demi-journées non travaillées par semaine

La répartition des périodes travaillées et non travaillées est définie en tenant compte des souhaits des salariés ~~et des nécessités de service et de la nature du poste occupé.~~

Pour chacune de ces formules, la rémunération est proportionnelle au temps de travail effectué.

3.2 Formule « Temps scolaire »

Les collaborateurs ayant à leur charge un ou plusieurs enfants en cours de scolarité, et au plus tard jusqu'aux 18 ans de l'enfant, peuvent accéder, sur acceptation de la DRH, à la formule de temps partiel dite « de temps scolaire », qui permet des périodes non travaillées en fonction du calendrier des vacances scolaires :

- Toussaint : 5 jours non travaillés
- Noël : 5 jours non travaillés
- Hiver : 5 jours non travaillés
- Printemps : 5 jours non travaillés

Soient au total 20 jours non travaillés.

Le salaire mensuel est calculé pour être identique tous les mois. Cette formule est cumulable avec un temps partiel hebdomadaire à 90% ou à 80%.

3.3 Temps partiel pour situation personnelle particulière

Les collaborateurs confrontés à une situation personnelle particulière, portée à la connaissance du service médical, peuvent solliciter un passage à temps partiel à choisir dans la palette des formules hebdomadaires (par exemple pour s'occuper d'un proche présentant une perte d'autonomie, d'un enfant à charge souffrant d'une maladie, d'un handicap, ou étant victime d'un accident grave). La durée maximale de la période à temps partiel est fixée à 6 mois renouvelable.

Il est rappelé que le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de sa vie familiale (L3123-7). Les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires et à la contrepartie obligatoire en repos s'appliquent aux heures accomplies au cours d'une semaine au-delà de la durée légale.

3.4 Temps partiel ~~Définition des formules pour les salariés en « fin de carrière »~~

En application de l'accord sur les contrats de génération, les salariés soumis aux horaires collectifs ont la possibilité de réduire leur temps de travail pendant les trois dernières années précédant la liquidation de leur retraite à taux plein à condition d'en informer la Direction des Ressources Humaines l'année au cours de laquelle ils décident de faire valoir leurs droits à ce titre.

~~Le dispositif mis en place prévoit une possibilité de temps partiel progressif sur trois ans avec une réduction du temps de travail à :~~

- ~~— 80 % la première année,~~
- ~~— 70 % la seconde année,~~
- ~~— 60 % la troisième.~~

Jusqu'à leur départ en retraite, ils bénéficient d'un avenant à durée indéterminée.

Le présent accord complète ces dispositions en garantissant le calcul de l'indemnité de départ à la retraite du salarié concerné avec prise en compte du salaire reconstitué à plein temps.

Article 4 : Dispositifs spécifiques ~~du temps partiel~~

4.1 : ~~Mi-temps thérapeutique~~

4.1 : Temps partiel thérapeutique suite à accident du travail, long arrêt maladie, ou affection de longue durée ~~pour raisons médicales ou invalidité~~

L'entreprise s'engage à suivre les préconisations du médecin traitant et du médecin du travail, et en particulier les prescriptions relatives au pourcentage d'activité envisagée par

rapport à une période de travail à temps complet. L'entreprise s'engage à aménager le poste du salarié concerné afin de rendre possible le temps partiel préconisé. Lorsque l'aménagement proposé constitue une modification du contrat de travail, le salarié peut le refuser sans que ce motif constitue un motif réel et sérieux de licenciement. Il en est de même lorsque le salarié conteste la compatibilité du poste auquel il est affecté, dans le cadre du temps partiel avec les recommandations du médecin.

L'entreprise fournira dans un délai d'une semaine après acceptation, une attestation dans laquelle figure son accord de principe ainsi que la nature de l'emploi occupé et l'indication du montant de la rémunération versée au salarié.

Pour calculer l'ancienneté du salarié, la durée du congé est prise en compte à 100%.

4.2 : Congé parental d'éducation à temps partiel

Les parties signataires rappellent que le congé parental a une durée initiale d'un an au maximum. Il peut être prolongé 2 fois, sans toutefois excéder la date du troisième anniversaire de l'enfant. En cas de naissances multiples, le congé parental d'éducation peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants (cette disposition, issue de la loi du 4 août 2014, s'applique aux enfants nés ou adoptés à partir du 1er octobre 2014).

Pour calculer l'ancienneté du salarié, la durée du congé est prise en compte à 100%. Pendant le congé, le salarié est rémunéré à 50% de son salaire, par le groupe, pour la période non travaillée.

Article 5 : Mise en place du temps partiel choisi

5.1 Demande du salarié :

Tout salarié désirant bénéficier du temps partiel choisi doit en faire la demande par écrit à son supérieur hiérarchique en mettant en copie son délégué RH.

~~La~~ Cette procédure ~~suivante~~ se substitue à celle prévue à l'annexe 1 de l'accord sur l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail du 26 avril 2000.

5.2 Réponse de la DRH sur avis du supérieur hiérarchique :

Le supérieur hiérarchique, ~~s'engage à apporter une réponse écrite au plus tard dans le mois suivant la réception de la demande du salarié, en~~ prenant en compte les nécessités de fonctionnement du de son service dans lequel il exerce des responsabilités ~~ce dernier est affecté, notamment le dimensionnement des effectifs et l'existence de postes déjà sous le régime du temps partiel.~~ transmet son avis au délégué RH responsable de son secteur dans les 8 jours ouvrés. L'accord ou le refus motivé relève du pouvoir de la DRH qui s'engage à répondre par écrit dans un délai d'un mois à compter de la demande du salarié. Le non-respect de ce délai vaut acceptation de la demande.

~~Le refus d'accorder un temps partiel sera notifié et motivé par écrit au salarié par la Direction des Ressources Humaines dans le même délai. mois suivant la réception de sa demande. Il pourra être justifié par l'incompatibilité entre la demande et l'organisation du travail au sein du service.~~

~~Dans le cas du refus de la demande du collaborateur, il pourra être étudié avec le salarié la possibilité de rechercher un autre emploi disponible répondant à sa demande sera étudiée avec le collaborateur concerné. Le refus d'accéder à la demande du salarié donnera lieu à un entretien DRH qui pourra être refusé par l'intéressé.~~

En cas d'acceptation de la demande du salarié, un avenant au contrat de travail établi par la Direction des Ressources Humaines formalise cet accord, conformément à l'article 6 du présent accord.

~~3.2 Possibilité du salarié de demander un entretien à la DRH :~~

~~Tout salarié peut demander un entretien avec son délégué RH pour faire le point sur sa situation personnelle et rechercher d'autres postes disponibles répondant à sa demande.~~

Article 6 : Conclusion d'un avenant au contrat de travail à temps partiel

6.1 : Contenu de l'avenant

En cas d'acceptation de la demande du salarié, un avenant au contrat de travail doit formaliser les conditions retenues et indiquer, conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail, notamment :

- la durée de travail hebdomadaire ou, ~~le cas échéant,~~ mensuelle, annuelle ?
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ~~ou les semaines du mois~~ ou de l'année ?

Il définit en outre les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, la nature de cette modification ~~et~~ ainsi que les limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires. Il mentionne également les éléments de la rémunération, et ses modalités de calcul.

Lorsque l'employeur envisage de modifier (~~de quoi s'agit-il ?~~ modification pérenne ou temporaire) la répartition entre les jours de la semaine ~~ou les semaines du mois~~, cette modification est notifiée au salarié moyennant un préavis qui ne peut être inférieur à 7 jours ~~sans être inférieur à 3 jours ouvrés~~. Le refus du salarié, quelque-soit la cause, n'est pas constitutif d'une faute.

6.2 : Durée de l'avenant

L'avenant au contrat de travail est conclu pour une durée déterminée ~~ne pouvant excéder de deux ans~~ ~~une année~~, renouvelable pour une durée équivalente, sur demande écrite du salarié ~~trois~~ mois avant l'échéance du terme et sous réserve de l'acceptation expresse de sa hiérarchie et de la confirmation écrite de la Direction des Ressources Humaines.

Dès lors que des contraintes d'organisation le justifieraient, la décision de non-renouvellement de l'avenant devra être communiquée par écrit au salarié au moins deux mois avant la date d'échéance.

Si le salarié souhaite conserver un emploi à temps partiel, la Direction des Ressources Humaines recherchera la possibilité de lui proposer un emploi à temps partiel de qualification au moins équivalente au sein ~~de l'entreprise ou, avec l'accord du salarié, du groupe.~~

Le salarié, qui à l'échéance de son avenant, souhaite retrouver un emploi à temps complet, doit en faire la demande auprès de son délégué RH au plus tard deux mois avant l'échéance de son avenant.

6.3 : ~~Modification du temps partiel~~ Retour anticipé à temps complet à la demande du collaborateur ~~(à titre exceptionnel)~~

Par exception, le retour à temps complet peut être demandé par le salarié au cours de son avenant. Cette demande doit être justifiée par une perte substantielle des revenus du foyer fiscal ou un événement familial grave.

Dans ce cas, le salarié retrouve un emploi à temps complet, dans son poste ou un poste de qualification équivalente, au plus tard un mois après la date de sa demande.

Article 7 : Modalités de décompte et de suivi des salariés à temps partiel

7.1 : Modalités de décompte

~~— des salariés soumis aux horaires mobiles —~~

Les dispositions relatives à l'accord sur les horaires mobiles du 14 juin 2013 sont applicables aux salariés travaillant à temps partiel, à l'exclusion des récupérations de crédits d'heures sous forme de jours ou de demi-journées. Les salariés à temps partiel, **qu'ils soient soumis aux horaires mobiles ou aux horaires fixes**, doivent respecter strictement leur durée du travail contractuelle. Ils ne peuvent bénéficier du régime des jours de repos (RTT) appliqué aux salariés travaillant à temps complet.

En plus des 5 jours pour enfant malade dont bénéficient les collaborateurs ayant la charge de jeunes enfants et de la journée annuelle pour la rentrée scolaire, il est admis que les salariés au temps partiel peuvent prendre jusqu'à 4 demi-journées par année civile, sans perte de salaire, pour motif personnel (rendez-vous médical,...) ou afin de parer aux imprévus, tels que les urgences domestiques. Pour ce type d'absence, le collaborateur doit informer dès que possible son manager mais n'a pas à fournir de justificatif. Au-delà de ces 4 demi-journées, le salarié a la possibilité de prendre des demi-journées de congés payés.

Les salariés à temps partiel ne perdent pas le bénéfice de la tolérance concernant les journées de maladie sans certificat.

~~Les salariés à temps partiel~~ Les jours de repos supplémentaires fixés par l'Entreprise sont acquis aux salariés à temps partiel (3 à 6 j). La concomitance entre un jour de repos fixé par l'Entreprise et une journée non travaillée dans le cadre du temps partiel, donne lieu au report de la journée non travaillée dans les 12 mois qui suivent le jour concerné et dans la limite de la durée de l'avenant au contrat.

~~des salariés aux horaires fixes :~~

7.2 Modalités de suivi et de contrôle

Les supérieurs hiérarchiques doivent ~~grâce à l'outil Chronogestor,~~ suivre mensuellement le temps de travail des salariés à temps partiel et s'assurer qu'ils n'effectuent pas de dépassement.

Article 8 : Conditions de recours aux heures complémentaires **et majoration**

- **Caractère exceptionnel du recours aux heures complémentaires**

Des heures complémentaires peuvent être demandées par le supérieur hiérarchique. Cette demande sera formalisée par le biais d'un formulaire prévu à cet effet.

Les heures complémentaires doivent revêtir un caractère exceptionnel et lorsqu'elles répondent à une nécessité impérieuse de service, les salariés, sauf cas de force majeure, sont tenus de les effectuer.

Dans ce cadre, les salariés à temps partiel peuvent au cours d'une même semaine ou d'un mois, effectuer un nombre d'heures complémentaires excédant le dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle stipulée au contrat de travail dans la limite du tiers de cette durée contractuelle.

Les salariés à temps partiel doivent être informés des heures complémentaires à effectuer trois jours au moins à l'avance.

Le refus par les salariés d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Il est en de même lorsque les salariés sont informés moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

- **Majoration des heures complémentaires**

Les heures complémentaires sont majorées **comme suit** : ~~à hauteur de 10 % dans la limite du dixième de la durée contractuelle.~~

- **une majoration de 20 % pour les heures accomplies dans la limite de 1/10e de la durée hebdomadaire ou mensuelle du contrat de travail ;**

- une majoration de 35 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà et dans la limite du tiers de la durée prévue au contrat.

Article 9 : Statut des salariés à temps partiel

Les salariés qui travaillent à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Ce principe se traduit notamment par une acquisition intégrale de l'ancienneté et par des éléments de rémunération (base mensuelle, prime de vacances, 13^{ème} mois, prime de résultats ainsi que les augmentations éventuelles) calculés au prorata du temps de travail réellement accompli.

De même dans le cadre de ce principe d'égalité de traitement, le volume d'activité confié aux salariés à temps partiel prend en compte le temps de travail réellement accompli dans l'entreprise. Les objectifs annuels des salariés à temps partiel doivent être adaptés en fonction de leur temps de travail.

Les critères de leur évolution de carrière, de rémunération et les conditions d'accès à la formation professionnelle sont identiques à ceux des salariés à temps complet. La procédure annuelle d'évaluation doit être appliquée selon ces principes.

Le statut du travailleur à temps partiel ne doit pas faire obstacle à sa participation, s'il le souhaite, à des formations ou à des événements planifiés par le service ou l'entreprise les jours prévus comme non travaillés dans le cadre de son temps partiel. Dans ce contexte, le manager doit obligatoirement solliciter le collaborateur afin de recueillir sa décision. En cas d'acceptation du collaborateur, les heures passées dans le cadre de la formation ou de l'évènement seront rémunérées en heures complémentaires ou donneront lieu au déplacement du temps prévu comme non travaillé par l'avenant au contrat, sous forme de demi-journée(s) ou de journée(s). Le choix entre la rémunération ou le déplacement des temps non travaillés est laissé à l'appréciation du collaborateur.

Article 10 : Mise en oeuvre, durée et suivi de l'accord

10.1 : Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature.

Le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues par l'article L 132-8 du code du travail. La dénonciation devra être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception à tous les signataires. A compter de cette notification, la dénonciation ne devient effective qu'après un délai de préavis de 3 mois.

10.2 : Révision et dénonciation

A la demande des organisations syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une révision totale ou partielle du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L.2261-7 et suivants du code du travail.

Cette négociation de révision sera systématiquement ouverte si la demande en est faite à la Direction.

Conformément à l'article L.2261-9 du Code du travail, le présent accord pourra également être dénoncé, par chacune des parties signataires ou adhérentes, sous réserve d'un préavis de trois mois.

Cette dénonciation devra être notifiée par son auteur à l'ensemble des signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et donnera lieu à dépôt.

L'accord dénoncé continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En outre, en cas d'évolution législative conventionnelle ou jurisprudentielle ayant un effet significatif sur une ou plusieurs dispositions du présent accord, les parties conviennent de se rencontrer à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les conséquences éventuelles qu'il conviendrait d'en tirer.

10.3 : Suivi de l'accord

Chaque année, le Comité Central d'Entreprise (ou toute nouvelle instance se substituant au CCE) sera informé du nombre de dérogations individuelles à la durée minimale de travail dans le cadre du bilan du travail à temps partiel. ~~en application de l'accord de méthode conclu le 5 mai 2015.~~

10.4 : Formalités de publicité et de dépôt de l'accord

Le présent accord sera communiqué à l'ensemble des collaborateurs du groupe SMA.

Il sera établi en autant d'exemplaires que de parties signataires, outre deux exemplaires destinés à la DIRECCTE et un exemplaire pour le Greffe du Conseil des Prud'hommes.

Fait à Paris le

Pour le GROUPE SMA

Monsieur Philippe VANEL, Directeur des Ressources Humaines

Madame Fabienne MASSON, Directrice des Ressources Humaines adjointe

Pour la CFDT

Monsieur Marc SAUBERT, délégué syndical central

Pour l'UNSA GROUPE SMA

Monsieur Christophe ROUSSEL, délégué syndical central

Pour la CFE-CGC SNCAPA

Monsieur Xavier GUYOMARD, délégué syndical central

Pour le SN2A CFTC

Monsieur Alain CHOPART, délégué syndical central