



MODALITES LOCALES D'APPLICATION
DE L'ACCORD du 28 septembre 1999 sur la
REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI

Entre la Direction de l'Etablissement Snecma Evry-Corbeil, représentée par Monsieur Francis BAENY,

d'une part,

et les organisations syndicales représentées par

- ♦ Pour la CFDT
 - M GARNIER Philippe
 - DUBOURG Yves
 - BISSON Patrick
 - GERMAIN Pierre

- ♦ Pour la CFE-CGC
 - M MONTCOUQUON Christian
 - LENAIRE Martial
 - PIERON François

- ♦ Pour la CFTC
 - M DAUSOU GRENOUVO
 - JP. MASSE

- ♦ Pour la CGT
 - M

- ♦ Pour la CGT-FO
 - M Lament GUILLOU
 - Gérard MAS
 - Christian DELIA

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit

PREAMBULE

Ce texte définit les modalités d'application, pour l'établissement d'Evry-Corbeil, de l'Accord sur la Réduction du Temps de Travail et l'Emploi signé le 28 septembre 1999 entre la Direction Générale de Snecma et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT-FO.

Il respecte et s'appuie sur le texte de l'accord central. Conformément à celui-ci, l'objectif de concilier les attentes des salariés et l'efficacité de l'entreprise a guidé les discussions ayant abouti au présent document.

Cette nouvelle étape significative de la réduction du temps de travail constitue une amélioration de la qualité de vie pour les salariés, en prenant en compte la nécessité de préserver et d'améliorer le fonctionnement de Snecma.

Pour faciliter la mise en œuvre de la RTT, les solutions reposant sur la communication et la concertation seront privilégiées. Les conditions d'équité dans l'application du dispositif seront également examinées.

CHAPITRE I - MODALITES GENERALES

ARTICLE 1 - CHAMP ET DUREE D'APPLICATION

Le présent texte s'applique aux salariés de l'établissement d'Evry-Corbeil, hors ingénieurs et cadres et niveau VI dans l'attente de la conclusion d'un accord cadre au niveau société.

Il s'applique à compter du 1^{er} janvier 2000. Il est à durée indéterminée. Si des évolutions importantes devaient donner lieu à avenant à l'Accord central du 28 septembre 1999, les parties signataires conviennent d'en examiner les conséquences sur le présent document.

ARTICLE 2 - COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE SUIVI

En prolongement de la commission centrale de l'accord, une commission locale d'interprétation et de suivi est créée. Elle est composée de représentants de la Direction locale et de deux représentants par organisation syndicale signataire.

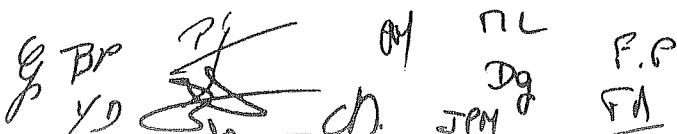
La commission d'interprétation et de suivi sera réunie chaque trimestre pour la première année de la mise en œuvre de la RTT, puis chaque semestre l'année suivante. Au-delà, les parties se réuniront chaque année pour faire un bilan d'application.

Par ailleurs, la commission peut être réunie, à la demande de la Direction ou de l'une des organisations syndicales signataires, pour examiner toute difficulté d'application ou divergence d'interprétation de clauses du présent document.

Les embauches relatives à l'accord du 28 septembre 1999 ayant un impact inégal sur les différentes directions de l'entreprise, les parties signataires effectueront un suivi au niveau société et cela comme prévu par l'accord central.

Il est convenu, cependant, que la Direction locale fournira par écrit, chaque mois durant la période d'embauches, les informations relatives aux entrées dans chaque direction au cours de la réunion plénière du Comité d'Etablissement.

Un suivi de l'application des accords RTT et PRP dans le domaine de l'emploi sera effectué avec la commission.

Handwritten signatures and initials of the signatories, including BP, YD, P, S, M, JPM, DL, Dg, F.P, and FA.

ARTICLE 3 - MODALITES DE DEPOT

Le présent texte fera l'objet des modalités de dépôt obligatoires à l'initiative de Snecma.

CHAPITRE II - ORGANISATION DE L'ACTIVITE

ARTICLE 4 - DUREE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE DE REFERENCE

Après application au 1^{er} janvier 2000 de l'Accord du 28 septembre 1999 sur la réduction du temps de travail et l'emploi, la durée conventionnelle hebdomadaire de travail de référence de la société est fixée à 36 heures.

ARTICLE 5 - PRINCIPES RELATIFS A LA PRESENCE

Les horaires collectifs de l'établissement sont inchangés.

Les règles antérieures de l'organisation du travail sont maintenues ☞

- La semaine de travail s'organise sur 5 jours ; les rythmes de travail antérieurs sont ainsi conservés.
- La règle des 40 % de personnel présent demeure inchangée.

La mise en œuvre de la réduction du temps de travail s'accompagne d'un meilleur suivi de la gestion de la présence.

ARTICLE 6 - GESTION DE LA PRESENCE, LE PLANNING

La gestion des jours de repos et de congés, pris en cours d'année, sera améliorée. A cet effet, des tableaux de service regroupant les repos et congés programmés par les salariés en accord avec leur hiérarchie seront mis en œuvre par secteur permettant une meilleure visibilité pour le personnel et une meilleure gestion de l'activité. Ces plannings prévisionnels sont ouverts dans la deuxième quinzaine du mois pour le mois m + 1.

En outre, il est précisé que ce planning ne remet pas en cause les souplesses de prise de congés et les crédits d'horaire variable existants ainsi que les modalités de prise de congés liés à la situation familiale et à certains événements (articles 20-1 de l'accord du 28 septembre 1999).

Le planning constitue le document de référence de l'unité de travail. Il permet de visualiser le pourcentage de présence effective dans chaque journée de travail.

Il donne une visibilité sur une période de trois mois glissants, avec une fiabilité croissante en fonction des jours considérés. Rappelons que, dans la mesure du possible, le délai de prévenance pour la prise de JRTT est de l'ordre de 15 jours.

Le planning est un document commun pour l'ensemble de l'établissement.

ARTICLE 7 - SUIVI INDIVIDUEL, LA CARTE DE DROITS A CONGES ET REPOS

Pour permettre à chaque salarié de gérer et d'organiser au mieux ses congés et repos, une carte de suivi individuel lui est transmise par le Département du Personnel deux fois par an.

Ce document est tenu par le salarié ; il y indique les dates de congés ou de jours de disponibilité qu'il souhaite déposer. Les souhaits des salariés sont validés selon les règles en usage et conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

Handwritten initials and signatures at the bottom left of the page, including names like BP, YD, CH, JPM, DG, FN, AM, NL, P.P.

ARTICLE 8 - JOURNEES DE RTT, REGLES GENERALES

Le nombre et la répartition des JRTT sont fixés par l'Accord sur la réduction du temps de travail et l'emploi du 28 septembre 1999. En cas d'entrée dans la société en cours d'année, une proratisation des JRTT est effectuée. Elles ne sont pas soumises à ouverture de droit.

Les JRTT à l'initiative du salarié, au nombre de cinq, et les JRTT à l'initiative de l'employeur, au nombre de six, sont à prendre dans le cadre de l'année civile, par journée entière (sauf disposition particulière prévue à l'article 12).

Les journées non prises ne peuvent donner lieu à report sur l'année suivante. Dans l'hypothèse de la création d'un compte épargne temps au niveau société, la possibilité pour le salarié d'y affecter des jours de JRTT "salarié" sera étudiée dans ce cadre.

ARTICLE 9 - JRTT A L'INITIATIVE DU SALARIE (JRTTs)

Le délai de prévenance pour les JRTTs est de l'ordre de 15 jours. Dès l'ouverture du planning, le salarié peut positionner ses JRTTs.

En application des articles 20-1 et 20-4 de l'accord central, cinq jours de JRTT sont pris à l'initiative du salarié.

Par ailleurs, le salarié peut bloquer, à titre exceptionnel, jusqu'à 5 jours de JRTT, en accord avec sa hiérarchie selon les règles habituelles.

ARTICLE 10 - JRTT A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR (JRTTe)

Les périodes de JRTTe sont positionnées selon le critère de niveau d'activité ou de charge. Un éclairage est donné trimestriellement. Chaque département fixe les périodes concernées, sur proposition des unités de travail qui le composent et de manière distincte pour chacune si nécessaire. Les JRTTe sont applicables au niveau du service ou de la ligne.

La hiérarchie définit des semaines de JRTTe, le salarié choisissant le ou les jours à prendre dans ce cadre. Ceci permettra le développement de week-end de trois jours ou prises du mercredi tout en respectant la règle des 40%. Certains jours peuvent être privilégiés par certains départements ou directions, en concertation avec le personnel.

Une confirmation de la hiérarchie intervient chaque mois pour le mois suivant si des JRTTe doivent être prises au cours de celui-ci. Le délai de prévenance est alors de l'ordre de 15 jours ; celui-ci peut être ramené à une semaine, à titre exceptionnel et dûment motivé.

En cas d'absence non prévue du salarié au moment de la ou des JRTTe définies, celles-ci seront positionnées ultérieurement par la hiérarchie avec un délai de prévenance de l'ordre de 15 jours.

ARTICLE 11 - MESURES D'HARMONISATION AVEC LA DIVISION MOTEURS FUSEES (12^e jour de RTT)

Les modalités d'application de l'équivalent jour correspondant à l'harmonisation et à l'application à tout le personnel des modalités conventionnelles de l'article 5.18 de la convention SEP du 22 février 1982 seront définies au niveau central.

.../...

Handwritten signatures and initials: BP, JG, CM, FP, NL, JAM, Dg., FJ.

CHAPITRE III – APPLICATION A DES CATEGORIES DE PERSONNEL PARTICULIERES

ARTICLE 12 - SALARIES EN TRAVAIL POSTE 2x8 et 3x8

Pour tenir compte des durées de poste différentes dans la semaine, les JRTT du personnel en horaire d'équipe sont valorisées en heures.

Un crédit de 83,60 heures est alloué annuellement à cette catégorie de personnel (11 jours x 7,60 h – horaire journalier théorique). Les journées de JRTT sont décomptées suivant l'horaire du poste concerné.

Une fois les 11 JRTT prises, le Département du Personnel indique à la hiérarchie le bonus en heures, généré par la prise éventuelle de JRTT le vendredi et restant à disposition (83,60 h / 6 h ≈ 14 postes).

Deux JRTTs peuvent être utilisées en heures (7,60 h x 2), à la demande du salarié en équipe et après accord de la hiérarchie, pour lui permettre de disposer d'une souplesse supplémentaire dans la gestion de ses horaires.

ARTICLE 13 - SALARIES EN EQUIPE DE SUPPLEANCE DE FIN DE SEMAINE (SD)

Les salariés affectés à ces organisations sont volontaires et pour des périodes définies. Ils doivent, au terme de leur avenant, retourner en horaire de semaine (sauf renouvellement).

Pendant la période effectuée en horaire de SD, les JRTT sont acquises au prorata du temps réellement travaillé, soit 24 heures par semaine équivalent à 63 % du temps de travail hebdomadaire de référence (38 heures).

Exemples de calcul

➤ Pour un salarié ayant effectué 10 mois de travail en horaire SD et deux mois en horaire 3x8 de semaine

$$11 \text{ JRTT} / 12 \text{ mois} \times 10 \text{ mois à } 24 \text{ h} : 9,2 \times (7,60 \text{ h} \times 0,63) = 44 \text{ h, un poste étant valorisé à } 4,80 \text{ h}$$

$$11 \text{ JRTT} / 12 \text{ mois} \times 2 \text{ mois à } 38 \text{ h} : 1,8 \times 7,60 \text{ h} = 13,70 \text{ h}$$

soit un crédit annuel de 57,7 h, équivalent à 7,6 jours standard (7,60 h)

➤ Pour un salarié ayant effectué 6 mois de travail en horaire SD et 6 mois en horaire 3x8 de semaine

$$11 \text{ JRTT} / 12 \text{ mois} \times 6 \text{ mois à } 24 \text{ h} : 5,5 \times (7,60 \text{ h} \times 0,63) = 26,30 \text{ h, un poste étant valorisé à } 4,30 \text{ h}$$

$$11 \text{ JRTT} / 12 \text{ mois} \times 6 \text{ mois à } 38 \text{ h} : 5,5 \times 7,60 \text{ h} = 41,80 \text{ h}$$

soit un crédit annuel de 68,10 h, équivalent à 9 jours standard (7,60 h)

Pour les salariés dont le temps effectué dans cet horaire est inférieur ou égal à 18 mois (période maximum théorique en horaire SD), les JRTT seront prises en fin de contrat SD, avant le retour en horaire 3x8 de semaine. Pour les situations particulières (feu continu, traitements thermiques, notamment), les JRTT seront à prendre dans la période annuelle de retour en 3x8, soit au cours des mois de juillet et août.

A titre exceptionnel et avec accord de la hiérarchie, le salarié peut prendre des JRTTs pendant sa période d'activité en SD. Ces jours lui seront alors décomptés selon les règles appliquées aux congés.

Yp Br ~~22~~ CM PL FP
YD ~~20~~ JPH FB

.../...

ARTICLE 14 - SALARIES EN SITUATION SPECIFIQUE

➤ Salariés à temps partiel

Les salariés sous contrat de travail à temps partiel (mi-temps, 4/5^{ème} de temps, rythme scolaire...) bénéficient d'une réduction du temps de travail au prorata de leur horaire contractuel.

Les modalités d'application de la RTT aux salariés en PRP seront étudiées au niveau société.

➤ Salariés détachés en France

La direction d'origine du salarié fixe les JRTTe en fonction de l'organisation et des besoins exprimés par le client, avec un préavis de 15 jours.

➤ Pompiers

L'organisation de la présence des pompiers, en gardes de 12 heures, demeure inchangée. La réduction du temps de travail, comptabilisée en heures, s'effectue par la suppression des gardes de recouvrement, plus une vacation par an à prendre par le salarié la nuit ou le week-end après accord de la hiérarchie.

D'une manière générale, tout horaire à caractère spécifique fera l'objet d'un accord particulier et donne lieu à une information de la commission d'interprétation et de suivi.

ARTICLE 15 - CONDITIONS D'ADHESION

Toute ratification de ce document vaut adhésion à l'accord du 28 septembre 1999 sur la réduction du temps de travail et l'emploi.

Fait à Evry-Corbeil, le 20 décembre 1999

Pour Snecma

Le Directeur de l'Etablissement,



F. BAENY

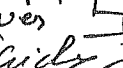
GARNIER Philippe



♦ Pour la CFDT

M

DUBOURCAY Yves



BISSON Patrick



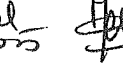
GERMAIN Pierre



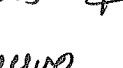
♦ Pour la CFE-CGC

M

MONTGOUQUOL



LEMAIRE Martial



PIERQUIN François



♦ Pour la CFTC

M

DANSON GRENOUVO



J.P. MASSE



♦ Pour la CGT

M

LAMANT GUILLON



Gérard MAS



Antonia DELIA



♦ Pour la CGT-FO