

Réduction du temps de travail et de l'emploi non Cadres du 28 septembre 1999

Texte de l'accord sur la réduction du temps de travail et de l'emploi

▶ Préambule

- ▶ 1 - Conditions d'applications
- ▶ 2 - Modalités de mise en oeuvre de l'accord et consultation des instances représentatives du personnel
- ▶ 3 - Commission d'interprétation de l'accord
- ▶ 4 - Modalités de dépôt

La durée du travail - ETAM et Ouvriers

- ▶ 5 - La durée du travail hebdomadaire de référence
- ▶ 6 - Réduction du temps de travail
- ▶ 7 - Réduction du temps de travail - division SEP
- ▶ 8 - Dispositions spécifiques relatives aux salariés en équipes
- ▶ 9 - Durées hebdomadaires
- ▶ 10 - Heures supplémentaires
- ▶ 11 - Dispositions spécifiques relatives aux Ingénieurs et Cadres

Dispositions communes

- ▶ 12 - Définition du temps de travail
- ▶ 13 - Salariés à temps partiel
- ▶ 14 - Maintien des dispositions conventionnelles
- ▶ 15 - Politique salariale
- ▶ 16 - Emploi
- ▶ 17 - Commission de suivi

Organisation du travail - ETAM et Ouvriers

- ▶ 18 - Objectifs
- ▶ 19 - Principes généraux d'organisation
- ▶ 20 - Organisation du temps de travail
- ▶ 21 - Cas du personnel en équipes 2x8 - 3x8
- ▶ 22 - Le Compte Epargne Temps
- ▶ 23 - Horaires particuliers soumis à volontariat

Préambule

Accord signé le **28 septembre 1999**

Entre la Direction Générale de Snecma, représentée par **Monsieur LOPPINET**, Directeur Délégué pour les Relations du travail,
et les organisations syndicales : **CFDT CFE-CGC CFTC CGT-FO**

S'inscrivant dans la démarche de réduction du temps de travail relancée par la loi du 13 juin 1998, les partenaires sociaux de Snecma ont conclu le présent accord, étape de réduction du temps de travail, permettant de développer une politique dynamique d'emploi et de contribuer à la lutte contre le chômage.

Dans le contexte concurrentiel et cyclique de l'industrie aéronautique et spatiale, le résultat de cette négociation a été obtenu avec la volonté partagée des signataires, d'aboutir à un compromis équilibré, entre possibilités de l'entreprise et souhaits des salariés.

Dans une démarche qui bénéficie à chacun, qui comprend également la réduction du temps de travail sur la carrière, une nouvelle étape significative de réduction de la durée du travail a été franchie. Elle a permis d'obtenir un effet emploi concernant 1100 salariés, dont 900 embauches (7 % de l'effectif).

Pour assurer la pérennité de ces emplois, il a été pris en compte la nécessité de préserver et d'améliorer le fonctionnement de Snecma.

Dans ce cadre, l'amélioration des organisations du travail est indispensable. Les principes fondamentaux en ont été arrêtés dans le présent accord-cadre. Les parties signataires ont cependant relevé que, seules de nouvelles dynamiques de concertation et de négociations, développées au niveau local, permettront de finaliser progressivement les modalités d'application de la RTT. Celles-ci devront répondre aux nécessités nouvelles de fonctionnement et aux souhaits des salariés. Elles permettront de trouver les contreparties indispensables pour assurer l'avenir de l'entreprise et la pérennité des emplois futurs.

Conformément à la Convention d'Entreprise du 30 mai 1997, Snecma s'engage à examiner périodiquement les possibilités et les modalités de réduction et d'aménagement du temps de travail effectif des salariés.

1 - Conditions d'applications

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés des établissements de Snecma SA existant à la date de la signature.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée dans le cadre des dispositions du Code du Travail relatives aux accords collectifs.

Les avantages du présent accord ne se cumulent pas avec ceux qui résulteraient de l'application des textes légaux et réglementaires, des conventions collectives nationales ou régionales ultérieurement, légalement applicables au personnel.

En cas d'évolution législative ou conventionnelle qui altérerait par trop l'économie et le régime du présent accord, les parties signataires conviennent de se rencontrer afin d'adapter cet accord aux nouvelles dispositions légales.

Par ailleurs, les ajustements nécessaires de la convention d'entreprise seront effectués.

2 - Modalités de mise en oeuvre de l'accord et consultation des instances représentatives du personnel

Après validation du présent projet entre la Direction Générale et les Délégués Syndicaux Centraux, la Direction Générale présentera au Comité Central d'Entreprise, avant signature, le projet d'accord central. Le projet sera ensuite présenté à signature des Délégués Syndicaux Centraux.

Ultérieurement, les Directions des établissements se réuniront avec les Délégués Syndicaux Locaux. Ces réunions permettront de préciser les modalités d'application locale de l'accord central.

Une fois le processus de définition des modalités locales suffisamment avancé et au plus tard fin octobre, les comités d'établissement seront consultés sur les dispositions ainsi prévues. Ces dernières pourront prendre la forme d'accords d'établissement pour les aspects le nécessitant.

A cette date, la Direction convoquera les Délégués Syndicaux Centraux afin de vérifier la conformité des mesures locales proposées par rapport aux principes généraux dégagés dans l'accord central.

En outre, il est précisé que les demandes des conventions de préretraite progressive 1999-2000-2001, mentionnées au chapitre emploi, seront présentées à la Délégation à l'Emploi dès signature du présent accord.

3 - Commission d'interprétation de l'accord

Il est créé, au niveau de l'entreprise, une commission paritaire d'interprétation de l'accord.

Cette commission est composée de représentants de la Direction Générale et de trois représentants par organisation syndicale signataire du présent accord.

En cas de difficulté d'application du présent accord, la commission sera réunie, soit à la demande de la Direction, soit à la demande des organisations syndicales signataires. Cette dernière examinera également les différends éventuels relatifs à l'interprétation de certaines clauses.

En outre, et en matière de suivi de la mise en oeuvre de l'accord, cette commission se réunira, dans les trois premières années d'application de l'accord, une fois par an à l'initiative de la Direction ou à la demande des organisations syndicales signataires. Dans ce cadre, un bilan d'application de l'accord sera effectué.

4 - Modalités de dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt à l'initiative de Snecma.

La durée du travail - ETAM et Ouvriers

5 - La durée du travail hebdomadaire de référence

Après application au 1er janvier 2000 des réductions prévues ci-après, la durée conventionnelle hebdomadaire de travail de référence de la société est fixée à 36 heures.

6 - Réduction du temps de travail

Pour atteindre cette durée hebdomadaire, conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, les parties signataires conviennent de procéder à une réduction significative de la durée du travail, celle-ci étant organisée, sauf dispositions particulières locales, par attribution de journées de repos supplémentaires (JRTT).

Cette réduction s'effectuera à compter du 1er janvier 2000, par attribution de 12 jours JRTT pour une année complète de travail.

Ces 12 jours se répartissent de la façon suivante :

→ 11 jours à fixer sur l'année,

→ 1 jour, par définition, correspondant à l'harmonisation et à l'application à tout le personnel de la société des modalités conventionnelles de l'article 5.18 de la convention SEP du 22 février 1982.

7 - Réduction du temps de travail - division SEP

L'horaire hebdomadaire de référence en vigueur dans les établissements de la division SEP est, à la date de l'accord, supérieur de 0,50 h à celui du reste de la société.

Afin d'harmoniser la durée du travail société, une réduction supplémentaire de 0,50 h par semaine sera effectuée dans les établissements concernés, à partir du 1er janvier 2000.

Cette réduction spécifique aux centres de la SEP est compensée à 100 % et n'entraîne aucune modération supplémentaire de l'évolution salariale, le personnel concerné bénéficiant en effet, déjà, du jour décompté par convention au titre de l'article 5.18 de la convention SEP et ne se voyant pas attribuer de jour supplémentaire à ce titre.

8 - Dispositions spécifiques relatives aux salariés en équipes

Conformément à l'article 6 ci-dessus et considérant d'une part, la durée effective hebdomadaire de travail des salariés en équipes (35h50), d'autre part la volonté de faire participer l'ensemble du personnel à la démarche réduction du temps de travail/emploi, les mesures suivantes sont appliquées : en ce qui concerne les équipes 2x8 et 3x8 réduction du temps de travail de même amplitude que pour le reste du personnel.

Cette réduction est organisée dans les conditions générales du présent accord.

Les horaires spécifiques en continu (brigade ou 5x8) dont le niveau est inférieur à l'horaire conventionnel de référence bénéficieront de mesures compensatoires proportionnelles qui seront négociées au niveau local. Les rythmes horaires actuels demeurant inchangés.

9 - Durées hebdomadaires

La réduction du temps de travail s'opérant, sauf aménagements locaux, par journées entières dans le cadre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, le temps de travail hebdomadaire pour 5 jours travaillés est fixé à 38 heures. Les rythmes de travail sont ainsi préservés.

10 - Heures supplémentaires

Les modalités de calculs d'heures supplémentaires sont appliquées sans changement, les décomptes et majorations des heures supplémentaires seront effectués conformément à la législation en vigueur.

Les heures supplémentaires sont décomptées à la semaine.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, les heures supplémentaires exceptionnelles (au-delà de 36 h) peuvent faire l'objet de récupération en temps majoré.

Ne sont pas prises en compte dans ce calcul du fait des aménagements d'horaires :

- les heures de capitalisation (pour les établissements pratiquant un horaire supérieur à l'horaire actuel de référence),
- les heures capitalisées comprises entre 36 h et 38 h hebdomadaires au titre de la RTT.

La 36ème heure contractuelle est comptabilisée dans le quota d'heures supplémentaires dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles. Conformément aux dispositions légales, les majorations d'heures supplémentaires sont identifiées sur les bulletins de salaire.

Pour le décompte des heures supplémentaires, les heures capitalisées sont prises en compte lors des prises de JRTT.

11 - Dispositions spécifiques relatives aux Ingénieurs et Cadres

L'accord du 31.03.1999 portant sur la durée et l'organisation du temps de travail des ingénieurs et cadres définit, pour l'année 1999, le cadre conventionnel en vigueur dans la société (hors établissements SEP qui disposent chacun de leur accord spécifique).

Cet accord doit permettre de franchir une étape significative visant à :

- réduire sensiblement les temps de présence moyens au travail,
- améliorer les conditions dans lesquelles s'exercent les missions de chacun,
- se mettre en capacité de mesurer le temps de travail,
- ne pas dépasser les durées maximales autorisées,
- définir des mesures compensatrices pour les régimes horaires à références spécifiques.

Ainsi, l'ensemble des établissements de la société dispose, à ce jour, de moyens et réglementations permettant la gestion de la durée du travail de cette catégorie de personnel. Ceci permet de poursuivre, en prenant en compte les acquis de l'accord du 31 mars 1999, la démarche de la réduction du temps de travail des ingénieurs et cadres sur des bases clairement définies.

Les modalités d'application de la durée légale du travail aux ingénieurs et cadres seront ainsi négociées et finalisées au cours du dernier trimestre 1999, pour mise en application au 1er janvier 2000, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les parties signataires ont, dès à présent, défini les principes suivants :

- la réduction du temps de travail est de même amplitude que celle dont bénéficie le reste du personnel. Elle peut être organisée par journées entières, en tout ou partie,
- le temps de travail effectif est apprécié dans le respect des dispositions légales et conventionnelles. En cas de forfait, ceux-ci ne peuvent dépasser les quotas d'heures supplémentaires légaux ou conventionnels,
- à l'exception des ingénieurs et cadres " tous horaires " qui doivent rester en nombre limité, la durée du travail fait l'objet de modalités de suivi et de contrôle, et, ce conformément aux dispositions légales. Ces dispositions permettent aux intéressés de gérer leur temps de travail.

La réduction du temps de travail est appliquée quel que soit le régime horaire suivi.

En outre, dans le cadre du renforcement de la formation permanente visant au développement personnel, les dispositifs associant réduction du temps de travail et co-investissement formation, seront abordés lors de la finalisation des modalités RTT applicables aux ingénieurs et cadres.

Par ailleurs, cette démarche de réduction d'horaire doit avoir un impact sur l'organisation du travail et le redéploiement de fonctions techniques de soutien à l'encadrement.

La réduction du temps de travail est compensée à 100 %. La modération salariale est équivalente à celle mise en œuvre pour les autres catégories de personnel.

Dispositions communes

12 - Définition du temps de travail

La durée effective du travail est définie conformément aux dispositions légales (Article L212-4 du Code du Travail).

13 - Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient de la réduction du temps de travail proportionnellement à leur horaire contractuel. Cette disposition est applicable aux salariés bénéficiant d'une préretraite progressive ou d'un temps partiel aidé par l'Etat.

Pour ces salariés, une proratisation des jours de RTT est effectuée en fonction de l'horaire contractuel pratiqué et en cas d'entrée dans la société en cours d'année.

Lors de la mise en application des nouveaux horaires un salarié à temps partiel (à l'exception des salariés adhérant à une préretraite progressive ou d'un système aidé par l'Etat) peut demander le maintien de son horaire contractuel de travail.

14 - Maintien des dispositions conventionnelles

Les parties signataires réaffirment, à l'occasion de la réduction du temps de travail, le maintien intégral des autres jours de repos conventionnels, ponts et congés, en sus des JRTT (12 jours), congés payés légaux (25 jours) et jours fériés (chômés et payés).

Ces jours, non effectivement travaillés, sont attribués, conformément à la convention Snecma du 30 mai 1997 et SEP du 22 février 1982 et sont en moyenne de :

Congés supplémentaires, médailles et ancienneté **4 jours**

Les modalités de prise des jours sont inchangées.

Ponts (hors dispositions SEP) **2 jours**

15 - Politique salariale

1. La réduction de la durée du travail s'effectue sans diminution de salaire y compris éléments d'équipes. La majoration de la 36ème heure est, par définition, intégrée dans le calcul du maintien de rémunération et n'entraînera donc pas, le moment venu, une majoration de la rémunération maintenue au total à 100 % .

2. Afin de participer aux contreparties nécessaires à l'équilibre général du projet et notamment permettre des embauches, une modération de l'évolution des rémunérations (augmentations générales) sera appliquée, à hauteur d'un niveau total de 1,15 %. Cette modération porte sur les 3 années 1999 - 2000 - 2001, soit :

- . 0,15 % en 1999,
- . 0,50 % en 2000,
- . 0,50 % en 2001.

3. Une progression salariale est maintenue au cours de cette période. **Ce maintien s'opère donc sans blocage des rémunérations.**

3.1 En premier lieu, un niveau d'augmentations générales significatif est préservé. Ainsi, dans la perspective actuelle modérée de l'évolution des prix, ces augmentations générales permettront le maintien du pouvoir d'achat des salariés.

3.2 De plus, un programme d'augmentations individuelles est également maintenu de façon à permettre la continuité des évolutions de carrière du personnel.

3.3 Pour les ingénieurs et cadres, les principes d'application des mesures individuelles seront préservés.

3.4 Une attention particulière sera portée à l'évolution de carrière des nouveaux embauchés.

Dans le cas où l'évolution des prix serait sensiblement différente des données actuelles, les parties signataires se rencontreraient pour examiner la situation ainsi créée.

16 - Emploi

La direction a rappelé que le dispositif permettrait de préserver 200 emplois dans l'entreprise, principalement dans les structures.

La présente réduction du temps de travail a permis une réflexion globale sur l'emploi, menée avec les organisations syndicales conduisant à :

900 embauches, soit plus de 7 % de l'effectif :

- 500 de ces embauches s'effectuant dans le cadre juridique de préretraites progressives, les adhésions étant organisées sur la période 1999 - 2002,
- 400 de celles-ci étant effectuées en dehors de ce dispositif (soit plus de 3 % de l'effectif de référence).

Dans le cadre de ce plan, les intérimaires, contrats d'alternance (qualification, apprentissage) seront embauchés sous réserve de posséder les compétences requises.

Ces embauches doivent permettre de garantir le potentiel technique et le transfert des compétences de la société dans les catégories ingénieurs, techniciens, ouvriers.

En outre, la Direction s'engage, au-delà des dispositions ci-dessus à réexaminer les possibilités d'embauche au moment des départs en retraite des adhérents à la PRP.

17 - Commission de suivi

La Direction et les Délégués Syndicaux Centraux signataires se rencontreront chaque fin de semestre, au cours de la période, pour analyser le déroulement du plan d'embauches. La première réunion aura lieu en janvier 2000.

Les parties signataires entendent ainsi apporter leur contribution à la réduction du chômage dans notre pays et permettre à Snecma d'assurer son avenir par le transfert et le renouvellement des compétences.

La Direction engagera, avec les partenaires sociaux, une réflexion relative à la formation et à l'insertion devant accompagner cette politique d'embauches.

Organisation du travail - ETAM et Ouvriers

18 - Objectifs

A la réduction de la durée du travail doit correspondre l'amélioration de la performance de l'entreprise et des conditions de vie des salariés, tant sous l'angle professionnel que personnel.

Ces objectifs conduisent nécessairement à rechercher des modes d'organisation de travail équilibrés, pour partie collectifs et pour partie individuels.

- Pour l'entreprise, il s'agit dans tous les cas de garantir le bon fonctionnement des secteurs :
 - de préserver le temps d'utilisation de l'ensemble de ses équipements, voire d'accroître celui de certains de ses moyens lourds,
- d'améliorer la gestion de la charge et de faire preuve d'une meilleure réactivité.
- Pour le salarié, la réduction du temps de travail est une opportunité pour :
 - des périodes de temps libre plus nombreuses,
 - une meilleure organisation des repos et de son activité professionnelle,
 - le développement d'une plus large concertation dans l'organisation collective du travail au niveau des secteurs.

19 - Le temps d'ouverture des établissements et d'utilisation des installations est distinct du temps de travail des salariés. Il est essentiel pour l'entreprise que son temps de fonctionnement soit préservé.

- L'organisation du travail est en principe répartie collectivement sur la semaine de 5 jours (du lundi au vendredi, hors équipes en continu 5x8 et HOE de la division SEP, et horaires particuliers de fin de semaine notamment).
- En règle générale, les solutions d'organisation retenues doivent préserver les rythmes de travail actuels.

20 - Organisation du temps de travail

1 - Modalités générales

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 n+1.

En outre, il est précisé que ces plannings ne remettent pas en cause les souplesses de prises de congés et les crédits d'horaires variables existant dans les établissements ainsi que les modalités de prise de congés liées à la situation familiale et à certains événements (chapitre 3 point c de la Convention d'Entreprise du 30 mai 1997).

2 - Congés payés principaux et supplémentaires

Les règles applicables en matière de prise de congés payés sont inchangées. La procédure de la Convention d'Entreprise de recueil des demandes pour congés principaux, permettant aux salariés de prévoir les congés d'été, est également inchangée.

La règle de 40 % de présence demeure la référence en matière de gestion des congés.

3 - Horaires variables

Les règles applicables dans les établissements sont inchangées ou pourront faire l'objet d'aménagements ou d'améliorations par accords locaux.

4 - Jours de capitalisation JRTT

Sur les jours de capitalisation JRTT :

- 5 jours de repos sont pris à l'initiative du salarié,
- le solde est organisé à l'initiative des secteurs, en concertation avec le personnel, en tenant compte de l'activité. Ce solde est organisé suivant plusieurs formules pouvant être combinées :

Développement des week-ends de 3 jours ou prise du mercredi selon les règles suivantes :

- les lundi, mercredi et vendredi, la règle de 40 % s'applique,
- les semaines pendant lesquelles les jours JRTT pourront être pris, seront définies ou programmées de façon à faciliter l'organisation des secteurs et du personnel, en concertation avec le personnel.

Prise de façon bloquée des JRTT : dans la limite de 5 jours à son initiative, le salarié peut bloquer une période d'absence en accord avec sa hiérarchie selon les règles habituelles.

Sauf situation exceptionnelle, le délai de prévenance pour prise de JRTT est de l'ordre de 15 jours.

Au terme d'un an d'application, le bilan du fonctionnement de cette organisation sera fait afin d'y apporter, le cas échéant, des améliorations utiles.

5 - Possibilité complémentaire au présent dispositif par accord local

Par accord, la durée hebdomadaire de travail peut être aménagée afin d'augmenter le nombre possible de jours permettant d'effectuer des semaines de 4 jours ou d'harmoniser la durée journalière des postes de travail.

21 - Cas du personnel en équipes 2x8 - 3x8

Les règles de prise des repos et congés (règles de présence, tableaux de service) sont identiques à celles de la normale et leur sont donc applicables.

En complément des dispositions de l'article 20 ci-avant, des modalités pratiques propres aux horaires d'équipes pourront être négociées au niveau local.

L'organisation des JRTT est définie par accord d'établissement. Le nombre de jours (un jour correspondant à 7h60 pour la normale) est proratisé en fonction de l'horaire journalier de référence des JRTT pris dans le cadre du cycle de travail.

22 - Le Compte Epargne Temps

Le Compte Epargne Temps permet une capitalisation des droits à congés rémunérés au profit des salariés.

Le dispositif est basé sur le strict volontariat des salariés qui seuls peuvent décider de son alimentation et de son utilisation.

Conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, le Compte Epargne Temps est compatible avec la

réduction du temps de travail.

Le Compte Epargne Temps doit être mis en place par accord (Article L227-1 du Code du Travail).

Snecma, qui ne dispose pas d'un tel accord, s'engage à négocier un Compte Epargne Temps dans l'année à venir afin d'offrir une possibilité complémentaire d'organisation de la réduction du temps de travail.

23 - Horaires particuliers soumis à volontariat

Horaires décalés (Base 5 jours : horaire de référence Société)

Sur la base du volontariat du salarié, des organisations dérogatoires de travail incluant le 6ème jour ouvrable existent (horaires décalés par exemple). Ces organisations qui correspondent à des situations ou processus spécifiques sont mises en application après information et consultation des comités locaux d'établissement.

Ces horaires bénéficient des dispositions de réduction du temps de travail prévues au présent accord.

Equipes de fin de semaine

Ces organisations répondent à la nécessité de préserver dans les établissements la durée d'utilisation de certains moyens lourds et ont un impact positif sur l'emploi.

Des équipes de fin de semaine (SD) peuvent être organisées dans ces établissements, après information et consultation des instances locales ; elles doivent demeurer en nombre très limité et correspondre à des besoins précis.

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).

Les horaires et les rythmes de travail des équipes de fin de semaine demeurant inchangés, des mesures compensatoires proportionnelles de réduction du temps de travail seront définies au niveau local.

En outre, par accord local, peuvent être mises en œuvre des équipes VSD suivant la législation en vigueur, également sur la base du volontariat.

En règle générale, les postes d'équipes de fin de semaine sont pourvus par du personnel déjà présent dans l'entreprise, l'embauche directe dans ces postes devant demeurer l'exception.

Fait à PARIS, le

Pour Snecma :
le Directeur Délégué pour
les Relations du Travail

Claude LOPPINET