

## Accord RTT des Ingénieurs Cadres et niveau VI du 23 novembre 2000

### ▼ Préambule

#### ACCORD SUR L'ORGANISATION & LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DES INGENIEURS, CADRES ET NIVEAU VI DE SNECMA MOTEURS

Accord signé le **23 novembre 2000**

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

La volonté est d'aboutir à des modes d'organisation du temps de travail simples, compréhensibles et permettant le maintien du principe d'une souplesse d'organisation, notamment au travers de l'horaire variable ou de son équivalent et dans lesquels l'ensemble des ingénieurs, cadres et niveau VI pourra se reconnaître.

Le contexte concurrentiel dans lequel Snecma Moteurs évolue, nécessite l'amélioration permanente des organisations de travail, afin de préserver et d'améliorer la performance de l'entreprise. C'est dans ce cadre que les modes d'organisation du temps de travail ont été définis, permettant un compromis entre les possibilités de l'entreprise et les attentes des ingénieurs et cadres.

L'accord du 28 septembre 1999 sur la Réduction du Temps de Travail et l'Emploi définit, en son article 11, les grands principes applicables aux ingénieurs et cadres dans le cadre de la négociation de la Réduction du Temps de Travail. Les principes retenus pour aboutir aux propositions détaillées ci-dessous sont les suivants :

Conformément à l'accord du 28 septembre 1999, la réduction du temps de travail des ingénieurs, cadres et niveau VI sera de même amplitude que celle des autres catégories de personnel,

Elle sera rétroactive au 1er Janvier 2000,

Elle sera effectuée avec maintien de la rémunération à 100 % ; la modération salariale est équivalente à celle mise en œuvre pour les autres catégories de personnel. Les bonifications ou majorations d'heures supplémentaires sont intégrées, par principe, dans ce maintien.

Pour les établissements de Bordeaux, Vernon et Villaroche Nord, l'accord maintient les dispositifs d'horaire variable.

Pour les établissements de Corbeil, Gennevilliers, Villaroche Sud, Istres, Le Creusot, Siège Social, " l'accord du 31 mars 1999 portant sur la durée et l'organisation du temps de travail des ingénieurs et cadres (Snecma hors établissements de la Division SEP) " a été une étape significative afin de contribuer à améliorer la situation existante en terme de durée du temps de travail des ingénieurs et cadres. En effet, d'une part, il a réduit sensiblement le temps de présence moyen au travail pour tous les cadres qui étaient conduits à dépasser l'horaire de référence de l'entreprise de manière significative et, d'autre part, il a permis de se mettre en capacité de mesurer le temps de travail. Il visait l'amélioration des conditions dans lesquelles s'exercent les missions de chacun et a abouti à un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

Aux termes de l'accord du 28 septembre 1999 et de ceux du relevé d'interprétation du 17 septembre 1999, les modalités d'application, concernant la Réduction du Temps de Travail des ingénieurs et cadres, devaient encore être définies.

En cas d'évolution législative, conventionnelle ou jurisprudentielle qui altérerait par trop le présent

accord, les parties signataires conviennent de se rencontrer afin d'adapter le présent accord aux nouvelles dispositions.

Les parties signataires actent que le présent accord ne remet pas en cause les modes de fonctionnement, de maîtrise du temps de travail et les acquis propres aux établissements.

Le présent accord est donc destiné à préciser les modalités d'application spécifiques de la Réduction du Temps de Travail des ingénieurs, cadres et niveau VI.

## ▼ **Chapitre I - Le Champ d'Application**

L'accord concerne l'ensemble du personnel Ingénieurs et Cadres, au sens de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie du 13 mars 1972 et niveau VI des établissements de Snecma Moteurs.

Cet accord remplace, dès la date de son application, l'ensemble des dispositions relatives à la durée et l'organisation du temps de travail des ingénieurs, cadres et niveau VI en vigueur dans l'entreprise.

Le présent accord maintient les accords d'horaires variables ainsi que les modalités et dispositions de décompte du temps de travail en vigueur au sein des établissements à savoir :

pour les établissements de Vernon, Bordeaux, Villaroche Nord, les accords d'horaire variable locaux,

pour les établissements de Villaroche Sud, Corbeil, Gennevilliers, Siège Social, Le Creusot et Istres, les systèmes d'enregistrement et de maîtrise du temps de travail, les systèmes de récupération, ces modalités sont celles définies en annexe.

Le présent accord a pour vocation de s'appliquer directement sur les sites de Snecma Moteur

## ▼ **Chapitre II - La Commission de Suivi 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'interprétation et d'application du présent accord et avant toutes décisions formelles, la Commission sera réunie, sous 10 jours, soit à la demande d'une Organisation Syndicale signataire, soit à la demande de la Direction.
- En outre, en matière de suivi de la mise en œuvre de l'accord, cette Commission se réunira au moins une fois par an pendant les trois premières années d'application de l'accord. Au cours de cette réunion, il sera effectué un bilan d'application de l'accord. Des mesures correctives pourront être, si nécessaire, proposées par cette Commission.
- Aucune différence de traitement dans la gestion de carrière des intéressés ne sera attachée au régime pratiqué et au suivi de présence choisi. A ce titre, afin d'assurer la plus grande transparence quant aux pratiques de gestion des évolutions de carrière des ingénieurs et cadres, les éléments relatifs à l'application du programme salarial des ingénieurs et cadres seront communiqués aux parties signataires. Ces éléments devront permettre de vérifier l'égalité de traitement entre les différents régimes.

Cette présentation s'appuiera, notamment, sur les éléments suivants :

- respect des conditions d'accès aux différents régimes, particulièrement l'option du forfait avec décompte en jours,
- répartition par type de régime, par position et par âge,

- prise de JRTT et récupération, par type de régime,
- taux de promotion et d'augmentation par type de forfait,
- principales mesures d'organisation adoptées,
- flux du Compte Epargne-Temps,
- horaires réalisés.

De plus, un bilan semestriel de l'application locale du présent accord sera fait en réunion plénière des comités d'établissements.

### ▼ **Chapitre III - L'emploi**

- Les parties signataires rappellent que la réduction du temps de travail permet d'obtenir un effet emploi.
- Pour assurer la pérennité des emplois, il doit être pris en compte la nécessité de préserver et d'améliorer le fonctionnement de l'entreprise.
- Les parties signataires rappellent que l'accord du 28 septembre 1999 comporte le volet emploi.

### ▼ **Chapitre IV - Les Différents Régimes de Décompte du Temps de Travail**

#### ▼ **Article 1 - Les ingénieurs et cadres dont l'horaire peut être prédéterminé**

Article 1.1 - Le principe : le décompte en heures

- En fonction de l'activité et des fonctions exercées, la durée du temps de travail des ingénieurs, cadres et niveau VI peut être prédéterminée, dans ce cas leur temps de travail est mesuré et décompté en heures.

Article 1.2 - Personnels concernés par ce principe

- L'analyse des activités et des fonctions exercées par les ingénieurs et cadres position I à IIIBS et niveau VI montre que leurs activités correspondent à une durée du temps de travail prédéterminée et à ce titre répondent à la définition du décompte en heures.
- Eu égard aux contraintes définies à l'article 2 ci-dessous, cette même analyse peut conduire à considérer que certains ingénieurs et cadres, position II et III, peuvent être concernés, de par leurs fonctions, par l'option du forfait avec décompte en jours.
- Sont donc concernés par le décompte en heures, l'ensemble des niveaux VI et cadres position I et la majorité des cadres position II à IIIBS (en conformité avec le principe de précaution de l'article 2.2).

#### ▼ **Article 2 - Les ingénieurs et cadres dont l'horaire ne peut être prédéterminé**

Article 2.1 - L'option : le décompte en jours

- Du fait de la nature de leurs fonctions et de l'autonomie dont certains ingénieurs et cadres bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps et des contraintes qui en découlent, la durée de leur temps de travail ne peut, a priori, être prédéterminée. A ce titre, la gestion de leur temps de travail correspond à un décompte en jours.

## Article 2.2 - Critères d'exercice de cette option

- Conformément à l'article L.212-15-3 du Code du travail, les contraintes particulières inhérentes à l'exercice de la fonction du fait notamment, de fréquents déplacements hors de l'établissement d'appartenance, des variations sensibles d'amplitude de la journée de travail et l'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps motivent la possibilité d'accès au forfait avec décompte en jours.
- De ce fait, il appartient à chaque ingénieur et cadre concerné d'analyser la nature de ses fonctions et l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps de travail. Le résultat de cette analyse doit lui permettre, en accord avec sa hiérarchie qui, au cours d'un entretien, vérifie le respect des critères définis ci-dessus, pour opter pour le forfait avec décompte en jours. Pour les cadres des établissements de Corbeil, Gennevilliers, Villaroche Sud, Istres, Le Creusot et Siège Social, ils examinent le traitement individuel des 6 jours de récupération forfaitaire qui ont été mis en place par l'accord du 31 mars 1999 (prioritairement par affectation au le compte épargne-temps, ou à titre individuel indemnisation...). Pour les cadres des établissements de Bordeaux, Vernon et Villaroche Nord qui, au jour de la signature de l'accord, bénéficient de l'horaire variable, ils examinent les conditions d'exercice de ce forfait, conduisant au renoncement à l'horaire variable et donc à une contrepartie équivalente à 6 jours, traitée comme pour les cadres des autres établissements.
- Principe de précaution : La notion de forfait en jours introduite dans la loi présente un caractère novateur. Afin de garantir les critères d'accès à cette option, la Commission de Suivi analysera à chaque réunion de bilan, le respect des conditions d'accès ; sachant que ce type de forfait s'adresse à la minorité des cadres.

## Article 2.3 - Les ingénieurs et cadres concernés par cette option

### Article 2.3 - Les ingénieurs et cadres concernés par cette option

- Les activités et les fonctions exercées par les ingénieurs et cadres position II à IIIBS, peuvent correspondre, pour certains, à la définition du forfait avec décompte en jours. A ce titre, ils ont accès à cette option.
- Les cadres IIIC qui ne sont pas actuellement soumis à un régime sans référence horaire, analyseront avec leur hiérarchie, les modalités d'exercice de leurs fonctions afin de déterminer le régime le plus approprié entre le régime avec décompte en jours et le régime sans référence horaire.

## Article 3 - Les cadres dirigeants sans référence horaire

### Article 3.1 - L'exception : l'absence de référence horaire

- La nature des fonctions ou les responsabilités exercées par certains ingénieurs et cadres ne se prêtent ni à la définition d'un horaire effectif de travail précis, ni à la mise en œuvre d'un contrôle de présence régulier.
- Ces ingénieurs et cadres aménagent leur emploi du temps, en fonction des missions qui leur sont confiées, avec l'autonomie et la responsabilité qui sont les leurs dans le cadre des fonctions qu'ils exercent.

### Article 3.2 - Les cadres dirigeants concernés par cette exception

- Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, cette exception s'applique à ceux :
  - à qui sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps,
  - qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome,
  - qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou dans leur établissement.
  - Les activités et les fonctions exercées par les ingénieurs et cadres positionnés Directeurs et Cadres Hors Statut correspondent à la définition établie ci-dessus du forfait sans référence horaire.
- Les cadres IIIC qui sont actuellement soumis à un régime sans référence horaire du fait de la nature des fonctions exercées, peuvent continuer à exercer leurs activités dans le cadre du forfait sans référence horaire, ou opter pour le forfait avec décompte en jours, s'ils estiment répondre aux critères de définition de ce forfait.
- A titre exceptionnel, un ingénieur et cadre positionné IIIBS ou IIIB peut estimer que ses fonctions et son niveau de responsabilité correspondent à la définition de ce forfait sans référence horaire. A ce titre, il pourra, en accord avec sa hiérarchie, opter pour ce forfait.

#### ▼ Article 4 - L'adoption du type de régime relatif au décompte du temps de travail

Article 4 - L'adoption du type de régime relatif au décompte du temps de travail

- La politique de mobilité des ingénieurs et cadres instaurée chez Snecma Moteurs permet aux ingénieurs et cadres, dans le cadre de leur déroulement de carrière, de changer de poste ou de fonctions.
- Le choix du forfait avec décompte en jours étant associé aux contraintes inhérentes à l'exercice de leur fonction, les ingénieurs et cadres à qui il est proposé un changement d'attributions devront faire l'analyse de leurs nouvelles fonctions, ce qui pourra les conduire au réexamen du type de régime après une période d'observation de 3 mois.

### ▼ Chapitre V - Les Modalités d'Application

#### Article 1 - Les régimes avec décompte en heures

Article 1.1 - Règles communes

- Il est appliqué une réduction du temps de travail de même amplitude que celle des autres catégories de personnel (accord du 28 septembre 1999). La Réduction du Temps de Travail se traduit par l'attribution de journées de récupération dites JRTT.
- Les ingénieurs, cadres et niveau VI sont soumis aux modalités de réduction du temps de travail et de prise des JRTT définies, d'une part, dans l'accord sur la Réduction du Temps de Travail et l'Emploi du 28 septembre 1999 et, d'autre part, par les accords locaux de réduction du temps de travail en vigueur dans chacun de ces établissements ou par défaut, suivant les modalités d'application unilatérales en vigueur.
- Les modalités de décompte horaire sont celles définies par les accords en vigueur dans ces établissements.

Article 1.2 - Les Ingénieurs, Cadres et Niveau VI au régime horaire 40,50 heures des établissements de Corbeil, Gennevilliers, Villaroche Sud, Istres, Le Creusot, Siège Social

- Les règles communes s'appliquent ainsi que les dispositions spécifiques suivantes :
- Le forfait est ramené de 40,50 heures à 40 heures hebdomadaires, seuil à partir duquel se déclenchent les récupérations. Cette réduction hebdomadaire correspond à 3 des 6 jours de récupération forfaitaire qui ont été mis en place par l'accord du 31 mars 1999. Ces 3 jours restants feront l'objet d'un traitement individuel (prioritairement par affectation au compte épargne-temps ou à titre individuel indemnisation...).
- Les modalités de décompte horaire sont celles définies en annexe, partie intégrante de l'accord.



#### Article 1.3 - Contingent heures supplémentaires

- En matière de contingent d'heures supplémentaires, il est fait application des dispositions conventionnelles en vigueur.



#### Article 2 - Le Forfait avec Décompte en Jours - Les Modalités

- Le principe retenu est une réduction du temps de travail de même amplitude que celle appliquée aux salariés non-cadres.
- La Réduction du Temps de Travail prend la forme de journées de repos supplémentaires dites JRTT, au nombre de 12 en moyenne par an.
- Le forfait jour résultant est de 213 jours de travail par an pour une année complète de travail indépendamment du calendrier, diminué des jours conventionnels applicables au sein de Snecma Moteurs (congés d'ancienneté, congés médaille, congés pour événements familiaux).
- Chaque acte de présence qui fait l'objet d'une déclaration correspond à un jour.
- Pour les ingénieurs et cadres qui ne bénéficient pas d'un droit à congés payés annuel total, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auquel ils ne peuvent prétendre.
- L'organisation du travail des ingénieurs et cadres doit permettre une bonne répartition dans le temps de la charge de travail. Un suivi du nombre de jours travaillés est établi chaque mois au moyen d'un relevé, afin que l'ingénieur et cadre ainsi que sa hiérarchie puissent connaître l'état d'avancement du forfait en jours. Ce document de contrôle doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées, les jours assimilables entrant dans le décompte du forfait ainsi que la qualification des jours de repos. Un exemplaire est conservé par le service du personnel.
- Le traitement de l'éventuel dépassement du forfait de 213 jours pour une année complète de travail devra s'opérer conformément aux dispositions légales en vigueur. (\*)
- De plus, il est proposé aux ingénieurs et cadres optant pour le forfait avec décompte en jours, un outil individuel leur permettant de suivre leur temps de travail pouvant, d'une part, les aider dans l'organisation et la gestion de leur activité et, d'autre part, leur permettant à la fois un auto-contrôle, une planification de leur présence et de leurs jours de repos ainsi que de vérifier l'amplitude de leurs journées de travail. Cet outil permettra à l'intéressé de faire un point régulier avec sa hiérarchie, par rapport à l'exécution de ses fonctions, d'analyser l'amplitude de ses journées d'activité et de prendre toutes les dispositions lui permettant de limiter son temps de travail dans l'esprit du présent accord.
- Cette amplitude et cette charge de travail devront rester acceptables par l'intéressé et conformes aux dispositions légales en vigueur. Si tel n'était pas le cas, la hiérarchie devra étudier, en concertation avec l'ingénieur et cadre concerné, les dispositions d'organisation à mettre en œuvre.

- En outre, au cours de l'entretien annuel, des actions et les moyens associés visant, si nécessaire, à améliorer l'organisation seront convenus pour mise en œuvre.



### Article 3 - Le Forfait sans Référence Horaire

- Bien que la loi ne prévoise aucune disposition de réduction du temps de travail pour cette catégorie, les cadres concernés par ce forfait aménageront leur emploi du temps afin de disposer de 12 jours de repos supplémentaires par année civile incluant les 6 jours de récupération forfaitaire qui avaient été mis en place par l'accord du 31 mars 1999. Ces 6 jours feront l'objet d'un traitement individuel (prioritairement par affectation au compte épargne-temps ou à titre individuel indemnisation...).

(\*) Rappel - Art. L.223-9 du Code du travail : le cadre devra bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le forfait de l'année durant laquelle ils sont pris.

## ▼ Chapitre VI - Les Ingénieurs et Cadres et Niveau VI à Temps Partiel

- Les ingénieurs, cadres et niveau VI bénéficient de la réduction du temps de travail proportionnellement à leur pourcentage de travail à temps partiel. Cette disposition est également applicable aux ingénieurs, cadres et niveau VI bénéficiant d'une préretraite ou d'un temps partiel aidé par l'Etat.
- Une proratisation des JRTT est effectuée en fonction du pourcentage de travail à temps partiel pratiqué et en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année.
- Pour les ingénieurs et cadres dont le décompte du temps de travail est établi en jours, le même principe est appliqué. Ils doivent assurer un nombre de jours dans le cadre du forfait au prorata de leur temps partiel.

## ▼ Chapitre VII - Les Outils de Gestion du Temps

### ▼ Article 1 - L'Organisation du Travail

- La question de l'aménagement du temps de travail apparaît fondamentale pour le bon développement de Snecma Moteurs au double regard notamment :
  - d'une part, des aspirations du personnel à bénéficier d'une réduction effective de leur temps de travail et d'une organisation équilibrée entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle,
  - et, d'autre part, des exigences liées au fonctionnement des services et à la qualité due aux clients.
- L'organisation du travail doit permettre aux ingénieurs et cadres d'exercer leur activité selon une amplitude journalière raisonnable.
- A ce titre, la réduction du temps de travail, nécessite la mise en place d'une gestion concertée de l'organisation du travail.
- De ce fait, les directions opérationnelles et les directions d'établissement doivent mettre en œuvre, dans la continuité de ce qui a été entrepris depuis deux ans, en concertation avec le personnel concerné, des actions visant à faire évoluer l'organisation du travail et des modes de management afin d'améliorer les conditions dans lesquelles s'exerce la mission de chacun.
- Ces actions portent notamment sur :

- une réflexion sur les modes d'organisation visant à améliorer les relations transversales entre les secteurs,
- la définition des missions, l'adéquation des objectifs et des ressources,
- les moyens matériels mis à disposition des ingénieurs, cadres et niveau VI,
- l'aide à l'organisation individuelle et collective du temps de travail,
- le bilan des actions déjà engagées,
- une redéfinition de l'entretien individuel qui permettra notamment au cadre et à sa hiérarchie de prévoir, en commun, les moyens nécessaires à l'atteinte de chacun des objectifs fixés au cours de l'entretien,
- le développement d'une délégation maîtrisée.

Article 2 - Le Compte Epargne-Temps : [article abrogé par l'accord du 27/09/2006](#)

- ~~Le compte épargne-temps a pour objet de permettre d'accumuler des droits à congés rémunérés. Il a vocation à améliorer la gestion du temps de travail et des congés.~~
- ~~Le compte épargne-temps s'adresse aux ingénieurs, cadres et niveau VI sous contrat à durée indéterminée justifiant d'un an d'ancienneté au sein du Groupe Snecma.~~
- ~~Le compte épargne-temps est exprimé en jours de repos.~~
- ~~Le compte épargne-temps est ouvert et alimenté à l'initiative exclusive du salarié.~~
- ~~Le compte épargne-temps peut être alimenté par :
 
  - les congés payés supplémentaires,
  - une partie des JRTT utilisables par le salarié,
  - les jours de récupération forfaitaire.~~
- ~~Le nombre de jours pouvant être affecté au compte épargne-temps ne peut excéder 10 jours par an, sauf dans le cadre d'un projet individuel clairement identifié, avec la hiérarchie et les départements du personnel, et validé dans ses objectifs et sa durée.~~
- ~~Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser un congé sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé. Si la durée du congé est supérieure au nombre de jours capitalisés, l'indemnisation sera lissée sur toute la durée d'absence. Cette indemnisation est versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales seront acquittées lors du règlement de l'indemnité.~~
- ~~Le congé doit être pris avant l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé, dans le cadre du compte épargne-temps, un nombre de jours équivalent à la durée du congé qu'il souhaite prendre. Dans tous les cas, ce délai commence à courir lorsque le salarié a acquis un nombre de jours égal au nombre de jours minimal requis pour prendre un congé. Ce minimum est fixé à 2 semaines, soit 10 jours ouvrés.~~
- ~~Lorsqu'un cadre a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration du délai de 5 ans ou bien lorsqu'un des parents de ce salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans, le délai est allongé de 5 ans, ce qui le porte à 10 ans.~~
- ~~La nature des congés susceptibles d'être pris dans le cadre du compte épargne-temps, sont, notamment :
 
  - un congé parental,
  - un congé sabbatique,~~



- ~~-financer totalement ou partiellement un passage à temps partiel,~~
- ~~-financer un congé de fin de carrière.~~

- ~~▪ L'utilisation du compte épargne-temps est à l'initiative exclusive du salarié avec le respect des délais usuels de prévenance.~~



#### Article 3 - Le Crédit Formation

- Les actions de formation pouvant être dispensées dans le cadre du crédit formation ne peuvent en aucun cas se substituer à des actions entrant dans le cadre du plan de formation.
- L'objectif des actions de formation dans le cadre de ce crédit est de participer au développement des compétences individuelles des salariés lorsque ceux-ci en ont émis le souhait au cours de l'entretien individuel.
- Les frais pédagogiques sont à la charge de l'entreprise. Le niveau de ceux-ci devra être en cohérence avec l'objectif de la formation.
- Le crédit formation indemnisé hors temps de travail peut être alimenté par tout ou partie des jours affectés au compte épargne-temps.

#### ▼ Chapitre VIII - La Date d'Application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet de manière rétroactive au 1er janvier 2000, avec mise en application des différents forfaits au 1er janvier 2001. Il est rappelé que la prise de JRTT peut se faire dès la signature de l'accord. A titre exceptionnel et dérogatoire, les JRTT de l'année 2000 pourront être pris jusqu'au 30 juin 2001.

#### ▼ ANNEXE

##### ▼ Horaire Société

L'horaire de la société est de 36 h hebdomadaires conformément aux dispositions conventionnelles.

Cet horaire est applicable à l'ensemble des salariés. C'est l'horaire moyen minimum exigible (hors temps partiel).

L'horaire société de 36 heures est automatiquement appliqué à tout nouvel embauché ingénieur ou cadre débutant position I.

##### Modalités d'application

Les ingénieurs et cadres appliquant l'horaire société bénéficient du système d'horaire variable de l'établissement. Des aménagements concernant certaines dispositions (ex. heure d'arrivée et de sortie) peuvent être appliquées au niveau local.

Conformément à la convention d'entreprise, les ingénieurs et cadres pratiquant l'horaire variable intègrent les systèmes de badgeage de leur établissement, lequel prévoit obligatoirement dans ce cadre 4 badgeages suivant les modalités en vigueur.

Les heures supplémentaires, par nature exceptionnelles, doivent être récupérées.

L'établissement de Villaroche a mis en place un horaire variable spécifique à la catégorie des ingénieurs et cadres, du même ordre que les horaires variables en vigueur dans les autres établissements (aéronautique) de la société. Cet horaire ne remettra pas en cause, pour les salariés qui en disposent déjà, l'horaire en vigueur dans certains secteurs (ex. Elecma) et prévoira une garantie concernant les transports collectifs gratuits.

Les souplesses et systèmes de crédit d'heures se substitueront aux modalités de récupérations individuelles antérieures.

## ▼ Régime horaire 40 heures

La référence horaire concernant ce régime spécifique et forfaitaire de rémunération est de 38 h hebdomadaires en moyenne annuelle.

L'horaire collectif s'effectue sur 5 jours. Les souplesses nécessaires à l'exercice des missions d'encadrement et permettant le respect de cette durée, sont prévues ci-après.

Conformément aux dispositions légales, cette référence horaire intègre forfaitairement les heures effectuées au-delà de l'horaire société dans les limites fixées. L'horaire moyen exigible minimum demeure l'horaire société.

### Modalités d'application

### [Suivi des horaires](#)

Les modalités ci-après (suivi des horaires) apporteront la souplesse nécessaire à la gestion de la durée du travail des ingénieurs et cadres.

A cet effet, la durée moyenne de travail est appréciée sur la base du bimestre.

. Conformément aux dispositions légales, l'horaire effectué sera suivi journalièrement et hebdomadairement. Il est rappelé que cet horaire doit respecter les limites légales et conventionnelles journalières et hebdomadaires.

. Les heures effectuées au-delà de 40 h hebdomadaires, limitées à l'équivalent de 4 demi-journées par bimestre, donnent lieu à récupération.

Si l'horaire moyen effectué dépasse 40 h, le salarié sera informé, au mois et au bimestre, par les services du personnel pour prise des récupérations. Dans ce cas, ces récupérations, dans la limite de 4 demi-journées par bimestre, doivent être prises dans un délai d'un mois, par journée ou demi-journée, suivant des modalités en accord avec la hiérarchie.

La prise anticipée des demi-journées de récupération est possible.

S'il apparaissait des dépassements récurrents, un entretien aurait lieu avec la hiérarchie pour définir les actions correctives nécessaires au respect des horaires.

L'horaire permettant l'acquisition des JRTT étant fixé à 38 heures hebdomadaires, une durée hebdomadaire de travail ponctuellement inférieure à 40 heures et jusqu'à 38 heures, ne donne lieu à aucune retenue ni récupération d'horaire (en particulier la comptabilisation des heures de récupération n'en est pas affectée).

Il est cependant rappelé que cet horaire est applicable aux ingénieurs et cadres dépassant l'horaire société.

[1 - Retour d'informations](#)

[2 - Les Motifs](#)

CODE UNITE : IEC 04/04/2001  
CENTRE DE GESTION : 01990  
CENTRE DE FRAIS : 036

SUIVI MENSUEL FORFAIT AVEC DECOMPTE P

DU : 01/03/2001 AU 31/03/2001

37 036 02 MR LUC

Au cours du mois :

Cumuls depuis le

-----  
Nombre de jours du forfait enregistré : 17

Dont jours assimilables : 06

Nombre de jours de CP enregistré : 05

Nombre de JR TT enregistré : 00