

**ACCORD RELATIF A L'EVOLUTION DE CARRIERE
DES SALARIES DE SNECMA**

Entre la Direction Générale de Snecma, représentée par Jean-Luc BERARD, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

et les organisations syndicales :

- pour la CFDT : M. *AUBRY Marc*
M. *PHÉLIPON D. & C. & C.*
M.
- pour la CFE-CGC : M.
M.
M.
- pour la CFTC : M. *Dansou GBENOUVO*
M.
M.
- pour la CGT : M. *MONTUELLE Gérard*
M. *LE GUEN Jacques*
M.
- pour la CGT-FO : M. *VALLOIS Javid.*
M. *MAEIRIE Patrick*
M.

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

./.

Dg

MA

y

Préambule

Par le présent accord, les parties signataires marquent leur volonté de poursuivre par la voie contractuelle l'aménagement du statut du personnel de l'entreprise.

La politique de l'emploi demeure au centre des préoccupations de Snecma et des organisations syndicales. Le présent accord vise notamment à : garantir à chaque salarié une évolution de carrière, accompagner les évolutions technologiques inhérentes à nos métiers et prendre en compte les conditions de travail des salariés.

Snecma entend demeurer aux premiers rangs mondiaux des motoristes en conservant la compétitivité de ses produits dans un marché fortement concurrentiel.

Cet objectif ne peut se réaliser qu'avec la collaboration, le savoir faire du personnel et par une transmission du savoir par les salariés les plus expérimentés ainsi que par une politique Ressources Humaines adaptées aux nouveaux contextes économique et légal.

* * *

Chapitre 1 – Mesures relatives à l'évolution de carrière des ouvriers

Article 1 : Ouverture de la grille de qualification ouvrière

Dans sa configuration actuelle, la grille des ouvriers débute au coefficient 140 et se termine au niveau 305. Les salariés ayant atteint le dernier échelon de la grille ouvrière ne disposent plus actuellement de possibilité d'obtenir de promotions au sein de leur catégorie.

Ainsi, et afin de permettre une meilleure évolution de carrière des ouvriers tout au long de leur vie professionnelle en garantissant un passage plus rapide à l'échelon supérieur et afin d'ouvrir des possibilités d'évolution aux salariés ayant acquis une expérience significative au sein de leur filière, la grille sera désormais prolongée jusqu'au coefficient 335.

Il est également créé un niveau de «*technicien supérieur de fabrication*» correspondant à un coefficient 365. Le passage à ce niveau requiert une expertise spécifique qui sera reconnue par une commission de passage. Les critères retenus par la commission seront présentés à la commission de suivi du présent accord.

Les parties signataires s'engagent à examiner l'impact de cette ouverture de grille sur les collègues électoraux, dans le cadre de la négociation des protocoles d'accord préélectoraux.

Article 2 : Modalités de passage du niveau P1 au niveau P2 de la grille de qualification

Afin de permettre une évolution plus rapide des jeunes embauchés dans les premières années de leur carrière, les salariés positionnés au niveau P1 lors de leur entrée dans l'entreprise seront promus au niveau P2 dans un délai maximum de 4 ans.

OP MA Juy JLG or PH Dg 2

Chapitre 2 – Dispositions relatives à l'évolution de carrière des OETAM

Article 3 : Mesures d'accompagnement en cas de retour à horaire moins contraignant

Le présent article concerne le travail en équipe. Le travail en équipe consiste à faire travailler habituellement et successivement deux ou trois personnes sur le même poste de travail au cours d'une période de 24 heures, et généralement en enchaînant les activités.

Pour répondre aux variations de charge ou d'organisation, la Direction peut être amenée à modifier de façon durable les types d'horaires de travail de salariés actuellement en 3x8 ou 2x8 pour les ramener en 2x8 ou en normale ou lorsque les équipes de nuit fixes ou les SD passent en équipe 2x8 ou en normal.

Dans une telle hypothèse, pour pallier la baisse de revenus consécutive à ce changement d'horaires, l'attribution d'une prime dégressive dite « préavis de prime d'équipe » est prévue par les textes conventionnels (articles 17 et 37 de la convention d'entreprise du 30 mai 1997). Cette prime a pour fondement la prise en considération des conséquences financières d'une brusque mutation d'équipe en 2x8 ou en normal.

L'ancienneté minimale continue de travail en équipe requise pour bénéficier de la prime est de six mois. La prime dégressive est alors égale pour une ancienneté continue de travail en équipe minimale à :

- 6 mois : 1 mois à 75%
1 mois à 50%
- 2 ans : 1 mois à 75%
1 mois à 50%
1 mois à 25%
- 3 ans : 1 mois à 75%
2 mois à 50%
1 mois à 25%

Outre cette prime, il sera versé au salarié un capital égal à 50 % de la prime mensuelle moyenne, calculée sur les 12 derniers mois, d'équipe liée à l'horaire (3x8, 2x8, SD) multipliée par le nombre d'année d'exercice du rythme horaire affiché.

Bénéficiaire de ce dispositif, tous les salariés travaillant en équipe et retournant de manière durable (un an et plus) dans un système d'horaire moins contraignant (2x8 ou normale), à l'initiative de l'entreprise ou sur demande du salarié après acceptation de l'entreprise.

Les usages et règles conventionnelles d'entreprise ou d'établissement plus favorables continuent de s'appliquer.

Dans l'hypothèse où, malgré l'engagement de la hiérarchie sur la durée du changement d'horaire, un salarié est amené à reprendre une activité suivant un horaire plus contraignant, l'entreprise accepte, dans la mesure où le changement d'horaire aura été d'une durée supérieure à 6 mois, que le capital soit acquis au prorata du temps passé en horaire moins contraignant.

Article 4 – Entretien individuel

Pour améliorer les possibilités d'évolution de carrière de tous les salariés, ceux-ci se voient proposer a minima un entretien individuel d'évolution tous les 2 ans.

L'entretien est un élément dans l'analyse de l'évolution de carrière du salarié.

Chapitre 3 – Dispositions concernant l'ensemble des salariés

Article 5 – Entretien en cas de non augmentation individuelle

Lorsqu'un membre du personnel n'a pas bénéficié d'une mesure individuelle depuis 3 ans, 2 ans pour le personnel cadre, sa situation est examinée par sa hiérarchie et le service du personnel. Cet entretien est destiné à échanger avec le salarié sur les raisons objectives de l'absence d'augmentation individuelle, de recueillir des explications et de fixer les pistes d'amélioration.

Les avis, appréciations et résultats de cet examen sont communiqués à l'intéressé. Cet examen a lieu au cours d'un entretien pendant lequel le salarié peut être accompagné par un représentant du personnel appartenant à l'entreprise. L'intéressé peut exercer un recours auprès de la Direction des Ressources Humaines, à l'issue de cet entretien.

Une notification écrite reprenant les termes de l'entretien indiquant notamment les raisons de cette absence d'augmentation et les objectifs à suivre pour améliorer la situation sera adressée à l'intéressé à la suite de l'entretien.

Les parties au présent accord veilleront à ce que l'entretien et la lettre de notification respectent les principes d'objectivité.

Article 6 – Compte Epargne Temps

Selon les dispositions de l'accord du 23 novembre 2000 relatives au Compte Epargne Temps (chapitre VII article 2), les ingénieurs, cadres et niveau VI, sous contrat à durée indéterminée justifiant d'un an d'ancienneté dans le groupe, ont la possibilité d'affecter des droits à congés rémunérés sur leur compte Epargne Temps dans la limite de 10 jours par an. Ces droits devant être pris avant l'expiration d'un délai de 5 ans.

Les parties s'engagent à ouvrir des négociations dans le cadre des nouvelles dispositions introduites par la loi du 31 mars 2005, en application du calendrier annexé au présent accord, afin de rechercher un accord visant notamment à élargir le champ d'application des CET et à en modifier les règles d'alimentation et de consommation.

MA OP Jmy JLG DV PM  4



Article 7 : Rachat des trimestres de cotisations retraite effectués pendant la durée de l'apprentissage

Les salariés ont la possibilité de racheter les annuités retraites effectuées dans le cadre de l'apprentissage qui n'étaient pas pris en charge avant 1972.

L'entreprise participera à hauteur de 75% pour faciliter au salarié le rachat de ces trimestres retraite dans la limite de 750 € nets au total, en cas de départ en retraite dans le cadre du dispositif dit de « carrière longue » prévu par la loi du août 2003.

Une recherche de facilités pour le paiement de ce rachat peut être envisagée.

Article 8 – Rachat des trimestres d'études

Les parties s'engagent à ouvrir des négociations conformément au calendrier annexé au présent accord sur les conditions d'une prise en charge par l'entreprise du rachat des trimestres d'étude.

Article 9 – Tuteurs dans le cadre des contrats en alternance

Afin de reconnaître l'importance de la formation des jeunes dans l'entreprise, ainsi que la transmission du savoir, il est attribué une prime de 120 € bruts mensuels pour les tuteurs nommés dans le cadre d'un contrat en alternance*. Cette prime est réévaluée en fonction du taux annuel des augmentations générales applicables au sein de l'entreprise.

Les tuteurs seront choisis par la hiérarchie et la fonction RH parmi les salariés volontaires et ayant une expérience significative et reconnue au sein de l'entreprise.

Consciente de l'importance de l'engagement lié à la fonction de tuteur, la Direction veillera à ce que l'exercice de cette fonction soit pris en compte dans la fixation des objectifs annuels et dans l'appréciation de la performance individuelle.

Chapitre 4 – Evolution de carrière des salariés expérimentés

Article 10 – Evolution professionnelle des salariés expérimentés

Article 10.1 – Bilan Professionnel d'Etape

Afin de veiller au développement des compétences et de garantir aux salariés une évolution professionnelle tout au long de leur carrière le présent accord instaure un « bilan professionnel d'étape ».

Dans cet esprit, un bilan de l'activité professionnelle sera proposé le cas échéant périodiquement aux salariés expérimentés.

Le premier bilan pourra être effectué dès l'âge de 45 ans et aura lieu lors de l'entretien annuel. Il sera ensuite proposé tous les cinq ans jusqu'à l'âge de 60 ans.

Ce bilan professionnel visera à bâtir un projet de développement individuel durant la deuxième partie de carrière des salariés expérimentés. Le salarié pourra éventuellement suivre des actions de formation pour assurer la mise en œuvre effective du projet.

* Contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation

Article 10.2 – Augmentations et Promotions

Afin de veiller à une réelle évolution de carrière des salariés expérimentés notamment en terme d'augmentations individuelles et de promotions, des recommandations particulières seront adressées aux hiérarchies à l'occasion de l'application des mesures salariales et de la campagne de promotions annuelles.

Chaque année, lors du bilan de la politique salariale, un point spécifique sera consacré au bilan des augmentations individuelles et promotions appliquées aux salariés âgés de 50 ans et plus. Des mesures correctives devront être mises en œuvre, le cas échéant.

Article 10.3 – Accès à la formation

Afin de permettre à chaque salarié de développer ses compétences tout au long de sa vie professionnelle, la Direction veillera à ce que les salariés âgés de 50 ans et plus puissent accéder à la formation dans les mêmes proportions que les salariés appartenant aux autres tranches d'âge.

A cette fin, un suivi spécifique des actions de formation dispensées aux salariés concernés sera mis en place et présenté chaque année dans le cadre d'une réunion de la Commission Centrale Formation.

Article 11 – Transmission du savoir pour les salariés quittant l'entreprise

La transmission du savoir repose d'une part, sur la mise en place d'une pratique de parrainage et d'autre part, sur une démarche de recensement et de transmission des compétences clés. Aussi, le présent article vise les personnes qui en fin de carrière forment un nouvel embauché ou un salarié en mobilité professionnelle, en vue de leur départ de l'entreprise. La période de parrainage peut commencer un an avant le départ effectif de l'entreprise.

Le développement du parrainage permettra de faciliter la transmission du savoir au sein de l'entreprise avant le départ de celle-ci. Cette pratique vise à associer un salarié expérimenté à un nouvel embauché ou un salarié en mobilité professionnelle afin de faciliter l'intégration professionnelle de ce dernier.

Les personnes seront choisies par la hiérarchie et la fonction RH parmi les salariés volontaires et ayant une expérience significative et reconnue au sein de l'entreprise. Le salarié ne pourra pas être associé à plus de deux nouveaux embauchés.

Les « parrains » pourront bénéficier d'une formation complémentaire afin de développer leurs compétences pédagogiques.

Afin de suivre le développement de la pratique du parrainage dans l'entreprise et notamment pour les salariés âgés de 50 ans et plus, un bilan de la politique de parrainage sera présenté chaque année aux représentants du personnel dans le cadre du suivi du présent accord.

Afin de reconnaître l'investissement du salarié « parrain », une prime mensuelle, d'un montant de 120 € bruts est allouée. Cette prime est réévaluée en fonction du taux annuel des augmentations générales applicables au sein de l'entreprise.

Parallèlement à la pratique du parrainage et pour renforcer la recherche d'une meilleure transmission des savoirs au sein de Snecma, un recensement des compétences clés sera engagé par les établissements en vue de la mise en œuvre d'une conservation et d'une transmission des savoirs des salariés avant leur départ de l'entreprise.

MA WP JMG JLG DV PH Dgn



Article 12 – Conditions de travail et Santé au travail

Il est primordial de veiller à préserver tout au long de la carrière et plus particulièrement en fin de carrière des conditions de travail optimales pour les salariés.

Dans cette perspective, à compter de 2006, un chapitre consacré à l'analyse des conditions de travail spécifique des salariés âgés de 50 ans et plus, sera inséré non seulement dans le Rapport annuel sur les conditions de travail élaboré dans chaque établissement mais également dans le Rapport Annuel établi par le médecin du travail, au sein de chacun des établissements.

Par ailleurs, lorsqu'un problème d'adaptation au poste de travail lié à l'âge sera mis en évidence ou par l'intermédiaire du médecin du travail ou du CHSCT, il fera l'objet d'une attention particulière de la part de la hiérarchie concernée qui se mettra alors en rapport avec la fonction RH.

Ainsi, s'il s'avère qu'une reconversion du salarié est nécessaire, ce dernier bénéficiera d'un accès prioritaire aux postes ouverts correspondant à ses compétences, au sein de la société ou du Groupe. Le salarié pourra bénéficier d'actions de formation adaptées afin de faciliter sa reconversion.

Article 13 – Aide au passage à temps partiel pour les salariés en fin de carrière

Afin de concilier la durée de l'activité professionnelle et les aspirations personnelles des salariés, les salariés répondant aux conditions définies ci-après pourront bénéficier d'un dispositif spécifique d'aide au passage à temps partiel, sous réserve des contraintes d'organisation de l'entreprise.

Ce dispositif peut concerner les cinq catégories de salariés suivantes à partir de 55 ans :

- salariés ayant effectué, de façon continue ou discontinue, 15 ans au moins de travail de nuit ou en équipe (2x8 ou 3x8, salariés en SD)
- salariés victimes d'un accident du travail ayant entraîné une incapacité permanente partielle supérieure ou égale à 10%
- salariés souffrant d'une maladie professionnelle reconnue
- salariés ayant commencé à travailler avant l'âge de 16 ans et remplissant les conditions prévues aux articles L351-1-3 et D351-1-5 du Code de la Sécurité Sociale
- autres salariés handicapés dont le taux d'incapacité est reconnu catégorie B ou C et remplissant les conditions prévues aux articles L351-1-3 et D351-1-5 du Code de la Sécurité Sociale.


Ce dispositif est susceptible d'intéresser toutes les catégories de salarié à compter de 57 ans.

Les salariés remplissant les conditions énumérées ci-dessus pourront demander à effectuer un temps partiel compris entre 60 et 80% de leur horaire ou forfait de référence.

Ils pourront alors bénéficier des mesures suivantes :

- paiement d'une majoration de salaire brute de 10% par rapport au temps partiel réellement pratiqué, calculée sur le temps initialement travaillé, sans que l'application de cette majoration puisse conduire à verser au salarié une rémunération brute supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler à temps plein
- prise en charge par l'entreprise des cotisations de retraite sécurité sociale et complémentaire (part employeur) calculées sur le salaire reconstitué à temps plein ou sur le temps de travail initialement pratiqué, à condition que le salarié cotise également, pour la part qui lui incombe, sur ledit salaire reconstitué.

Par ailleurs, l'ensemble des salariés qui seront passés à temps partiel dans les 3 ans précédant la date de leur départ en retraite bénéficiera, d'une indemnité de départ à la retraite calculée sur le salaire des 12 derniers mois reconstitué à temps plein.

MA ^{DP} JLG av PJ Dg 7 

Si un dispositif d'aménagement de fin de carrière était appliqué au sein de Snecma, les parties s'engagent à prendre en compte la situation des salariés bénéficiant du présent article dans les négociations qui en découleraient.

Les modalités de mise en œuvre du présent article feront l'objet d'une négociation entre l'intéressé, sa hiérarchie et le service du personnel de l'établissement.

Chapitre 5 – Dispositions relatives à la mise à la retraite

Article 14 - Objet

Le présent chapitre a pour objet de mettre en conformité la convention d'entreprise du 30 mai 1997 avec les dispositions de la convention collective de la métallurgie issues des accords nationaux signés dans la métallurgie le 19 décembre 2003 relatifs à la retraite.

Article 15- Notification de la mise à la retraite et délai de prévenance.

La mise à la retraite à l'initiative de l'entreprise doit faire l'objet d'un entretien avec le salarié. A l'issue de celui-ci, la mise à la retraite doit être notifiée par écrit en respectant un délai de prévenance de 6 mois, quelle que soit la catégorie professionnelle de l'intéressé.

La Direction s'engage à tenir compte des situations individuelles et notamment des salariés ayant des charges familiales. Dans ces situations particulières, le salarié a la possibilité de faire un recours, assisté s'il le souhaite d'un délégué du personnel, pour aménager le départ de l'entreprise.

Article 16 - Mise à la retraite avant 60 ans dans le cadre des carrières longues

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé de moins de 60 ans est possible si le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens de la sécurité sociale. Cette mise à la retraite ne constitue pas un licenciement et doit s'accompagner, conformément aux dispositions conventionnelles de l'une des 6 dispositions suivantes :

- conclusion d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion d'un contrat de professionnalisation ;
- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre de mesure de préretraite progressive ou de tout autre mesure ayant le même objet ;
- conclusion d'un CDI ;
- conclusion avec l'intéressé, avant sa mise à la retraite, d'un avenant de cessation partielle d'activité, telle que définie à l'article R 322-7-2 du code du travail ;
- évitement d'un licenciement visé à l'article L 321-1 du code du travail.

DP
MA

Jmy

JLG

DR

PM

Dg

d

Article 17 - Mise à la retraite après 60 ans

L'article 39 de la convention d'entreprise appliquée au sein de la Direction des Moteurs Aéronautique du 30 mai 1997 est ainsi modifié :

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé de plus de 60 est possible si le salarié peut bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens de la sécurité sociale. Cette mise à la retraite ne constitue pas un licenciement et doit s'accompagner de l'une des 6 dispositions suivantes :

- conclusion d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion d'un contrat de professionnalisation ;
- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre de mesure de préretraite progressive ou de tout autre mesure ayant le même objet ;
- conclusion d'un CDI ;
- conclusion avec l'intéressé, avant sa mise à la retraite, d'un avenant de cessation partielle d'activité, telle que définie à l'article R 322-7-2 du code du travail ;
- évitement d'un licenciement visé à l'article L 321-1 du code du travail.

Article 18 - Indemnités de mise à la retraite

Les indemnités versées au salarié dans le cadre d'une mise à la retraite sont celles prévues par la convention collective de la métallurgie.

Cette indemnité est majorée de 2 mois pour les salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté groupe Safran et d'un mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

Chapitre 7 – Commission de suivi de l'accord

Article 19 – Commission de suivi de l'accord

Il est institué pendant les 3 premières années une commission de suivi du présent accord. Cette commission est constituée de :

- 2 représentants par organisation syndicale représentative signataire au niveau de l'entreprise
- 2 représentants de la Direction

Elle se réunit une fois par an à l'initiative de la Direction ou de la majorité des organisations syndicales signataires.

Après les 3 premières années, elle se réunit si de besoin à la demande de la majorité des parties.

Chapitre 6 – Dispositions Générales

Article 20 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à l'issue des délais prévus à l'article L 132-2-2 du Code du travail.

DUP
MA

May

JLG

VR P17

Dg 9

4

Article 21 – Révision et Dénonciation

En cas de modification de la législation ou des dispositions conventionnelles, les parties conviennent de se retrouver dans les meilleurs délais afin d'adapter le présent accord.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L 132-8 du Code du Travail. Dans ce cas, une nouvelle négociation devra s'engager, à la demande d'une des parties signataires, dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.


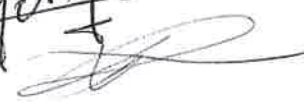




Article 22 – Formalités de dépôt

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

Fait à Courcouronnes, le 21 décembre 2005

Pour Snecma,
Le Directeur des Ressources Humaines,


Jean-Luc BERARD

- pour la CFDT : M. AUBRY Marc 
M. PHELIPOFF W. 
M.
- pour la CFE-CGC : M.
M.
M.
- pour la CFTC : M. DARSOU GRENOUVO 
M.
M.
- pour la CGT : M. MONTUELLE Gérard 
M. LE GUEN Jacques
M.
- pour la CGT-FO : M. VALLOIS Daniel 
M. MAEYRIE Patrick 
M. Par déclaration faite