

le 28 juillet 2000

ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL CADRE

Entre la Direction de la Société **MICROTURBO**, représentée par Monsieur Philippe SUAREZ, Secrétaire Général

d'une part,


et

les organisations syndicales :

- | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------------------|
| - C.F.D.I. | représentée par | Monsieur Jean-Luc LAFONT |
| - C.F.E./C.G.C. | représentée par | Monsieur Jean-Marie BRODIER |
| - C.G.T. | représentée par | Monsieur Marc PALLES |
| - C.G.I./F.O. | représentée par | Monsieur François CARPENE |

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

 Ph S

PREAMBULE

Dans le cadre d'une politique contractuelle développée depuis de nombreuses années et à laquelle les parties contractantes sont particulièrement attachées, la Direction de Microturbo et les organisations syndicales ont ouvert dès le mois de décembre 1999 des négociations sur la mise en œuvre des 35 heures au sein de l'entreprise, et ceci tant pour les cadres que pour les non cadres.

Le présent accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail a été élaboré en application de la loi du 19 janvier 2000. Cet accord s'inscrit également dans le cadre de l'avenant du 29 janvier 2000 à l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, de l'avenant du 29 janvier 2000 à l'accord national du 23 février 1982 et à l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

Conscients de l'environnement économique international de plus en plus concurrentiel dans lequel évolue Microturbo, les parties contractantes ont recherché, tout au long de la négociation et dans chacun des points de l'accord, des positions de compromis réciproques permettant un équilibre entre les intentions du législateur, les aspirations sociales des personnels, la volonté des partenaires de créer des emplois et le maintien des grands équilibres de l'entreprise. Cet équilibre s'exprime à travers :

- la mise en place d'une véritable réduction du temps de travail, exprimé en heures ou en jours
- le maintien des capacités de l'entreprise
- des choix d'organisation collective qui répondent aux impératifs des métiers et à la taille de Microturbo
- une plus grande autonomie des personnes
- des mesures de modération salariale limitée, sans aucune baisse de salaires et dans un cadre de poursuite de la politique salariale contractuelle, assorties d'une clause de revoyure par rapport au niveau de l'inflation
- la mise en place de primes exceptionnelles pour compenser les efforts particuliers demandés pour palier les perturbations inhérentes à la période de mise en œuvre des dispositions d'organisation de l'accord.

Cet accord intègre la totalité des compensations liées au passage aux 35 heures. Il porte également en lui la mise en place des moyens de contrôle et de suivi de sa bonne application.

Cet accord s'inscrit également dans la continuité des efforts entrepris par l'entreprise et son personnel pour mieux organiser le temps de travail et combattre les dépassements d'horaires.

TITRE I – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1 : Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés cadres de la société, à l'exception des cadres dirigeants tels que définis ultérieurement.

Article 2 : Pour ces personnels, le présent accord définit les modalités d'application relatives à la durée, à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail. Il annule et remplace les usages, les engagements unilatéraux et les accords atypiques relatifs aux thèmes couverts par ledit accord.

Il clôture également la négociation salariale annuelle au titre de l'année 2000.

JTB, Ph S

Article 8 : Temps partiels

Le personnel de l'entreprise bénéficiant, à sa demande, d'horaires de travail à temps partiel pourra à la date d'application du présent accord :

- soit maintenir son horaire actuel à temps partiel
- soit réduire son horaire à temps partiel en proportion de la réduction d'horaire appliquée au personnel à temps complet

La Direction proposera au personnel soumis à un horaire à temps partiel à l'initiative de l'entreprise la formule adaptée, en fonction du poste occupé.

En tout état de cause, la décision sera prise en accord avec le salarié. En cas de désaccord, l'horaire actuellement appliqué serait maintenu.

Le personnel à temps partiel bénéficie des mêmes règles de calcul de temps de présence et temps de travail effectif, des horaires variables et des mêmes modalités salariales que celles prévues pour le personnel à temps complet.

La rémunération à temps partiel est calculée par rapport à celle que le même salarié percevrait pour un temps complet, au prorata de son horaire hebdomadaire de présence.

TITRE IV – DEFINITION DES CATEGORIES DE CADRES SUIVANT LA LOI ET L'ACCORD DE LA METALLURGIE

Il sera procédé à une analyse de la fonction de chaque cadre, afin d'affecter ce dernier dans l'une des trois catégories définies ci-dessous.

Cette analyse sera effectuée avant le 30 septembre 2000 par le Service des Ressources Humaines, avec la hiérarchie, et avec un représentant désigné par les organisations syndicales signataires du présent accord.

Si les analyses conduisent à des points de vue divergents, il est expressément convenu, à la demande des organisations syndicales signataires, que l'arbitrage sera effectué en faveur de l'affectation à la catégorie « autres cadres ».

Les cadres dirigeants

Il s'agit des cadres positionnés III C (Directeurs) et les Chefs de Service positionnés III B qui en émettraient le souhait.

Les cadres intégrés à une équipe

Ce sont les cadres qui travaillent au sein d'une équipe et qui sont soumis au même horaire que les non-cadres. Pour être considéré comme faisant partie de cette catégorie, trois conditions doivent être remplies simultanément :

- le cadre doit être soumis au même horaire collectif que les non-cadres
- il doit avoir un horaire de travail susceptible d'être pré-déterminé à l'avance
- il doit être intégré à une collectivité de travail, c'est-à-dire ne pas travailler seul mais au contraire encadrer une équipe elle-même soumise à ces contraintes d'horaires

J-B, (ph)

Les autres cadres

Ce sont ceux ne relevant pas des deux catégories précédentes

TITRE V – MODALITES DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL APPLIQUEE AUX CADRES

Article 9 : Les cadres dirigeants

Cette catégorie n'est pas soumise à l'application de la réduction du temps de travail ni à la loi du 19 janvier 2000. En conséquence, cet accord n'est pas applicable aux cadres dirigeants. Toutefois, et afin de clairement valider son appartenance à cette catégorie, chaque cadre concerné se verra proposer un avenant à son contrat de travail.

Article 10 : Les cadres intégrés à une équipe

10-1 – Forfait horaire mensuel

Les cadres de cette catégorie se verront proposer un forfait horaire mensuel moyen de 162,50H. Ce forfait correspond à un horaire hebdomadaire moyen de 37,50H incluant :

- 35 heures de travail hebdomadaire dans le cadre de l'horaire normal
- 1 heure supplémentaire forfaitaire hebdomadaire
- 3 min par demi-journée de temps de présence forfaitaire correspondant au temps de prise de poste (temps entre la badgeuse et le poste de travail, vestiaire, etc...)
- 7 min par demi-journée de temps de présence forfaitaire correspondant au temps de pause. Ces pauses seront prises, comme pour les non-cadres, dans des lieux dédiés et elles feront l'objet d'un badgeage. A terme, ces pauses forfaitaires seront, selon la réalité de leur prise effective, soit maintenues, soit transformées en heures supplémentaires forfaitaires, sauf accord contraire entre les parties signataires du présent accord.

10-2 – Horaires et organisation

Lorsque les modalités de passage aux 35 heures auront été définies et mises en place pour les personnels non cadres, ces cadres devront appliquer les mêmes horaires de référence que le personnel non-cadre de leur service, auxquels se rajouteront les heures supplémentaires forfaitaires mensuelles. Ils suivront également les règles d'organisation et le rythme de modulation annuelle du temps de travail qui pourraient être définis pour les non-cadres. Ils bénéficieront, après prise en compte des heures supplémentaires forfaitaires, des possibilités d'horaire variable définies à l'article 10-3 et seront soumis aux mêmes règles de badgeage et de contrôle du temps de travail et de présence que les non-cadres.

Dans la période qui précèdera la mise en œuvre des 35 heures pour les personnels non cadres, ces cadres veilleront à appliquer leur forfait d'heures mensuel de manière à encadrer chaque jour au mieux leur personnel, tout en ayant la possibilité de libérer une journée complète par mois de travail, ces dispositions venant se substituer à celles de l'horaire variable dont la mise en œuvre ne pourra se faire qu'après la mise en place des badgeuses.

10-3 - Horaires variables et badgeages

Un système de badgeage sera mis en place dans un délai de 8 mois après la signature du présent accord.

J-FB. phs

Il permettra la mise en œuvre d'un horaire variable pour le personnel cadre en forfait horaire mensuel suivant les modalités telles que définies, ci-après :

Entrée : Possibilité d'arriver dans une plage de plus 30 min ou moins 15 min par rapport à l'horaire de référence.

Sortie : Possibilité de sortir dans une plage de plus 1 heure ou moins 30 min par rapport à l'horaire de référence.

Déjeuner : Possibilité de déjeuner dans une plage de plus ou moins 15 min par rapport à l'horaire de référence du secteur, en ayant pour objectif d'arriver à un horaire de déjeuner de 45 min en moyenne. Les écarts par rapport à cette durée de 45 min seront enregistrés dans un compteur dont les bornes seront plafonnées à +/- 60 min.

Aléas : Deux aléas par mois (jusqu'à 3 h de retard) sont admis et seront récupérés dans le cadre des plages d'horaires variables.

Débit/Crédit : Le compteur individuel pourra enregistrer jusqu'à - 3h de débit d'heures et jusqu'à + 9h de crédit.
Le compteur se videra par rapport au débit, aux aléas, ou bien par la prise d'une ½ journée de repos par mois ou d'une journée tous les deux mois à l'exception des mois de mai, juillet, août et décembre.

Badgeage : Les modalités de badgeage seront définies par note de service et adaptées au système retenu et à ses éventuelles évolutions.

10-4 - Formalités

L'adhésion à ce forfait mensuel sera formalisée dans un avenant individuel au contrat de travail qui sera proposé à chaque cadre concerné.

Article 11 : Les autres cadres

11-1 – Forfait annuel en jours

Les cadres de cette catégorie se verront proposer un forfait annuel en jours. Ce forfait est fixé à 213 jours, compte non tenu des jours de congés d'ancienneté tels que prévus par la convention collective nationale des cadres de la métallurgie (plafonnés à trois jours par an) et des jours de congés pour événements familiaux résultant des usages dans l'entreprise, qui viendront en déduction complémentaire.

Il s'appliquera dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles relatives au repos quotidien et hebdomadaire, complétées des dispositions définies ci-après :

STB, (pk)

11-2 - Bornage

Conscients que l'application de ces forfaits doit entraîner une véritable réduction du temps de travail des cadres concernés, les parties signataires conviennent de borner ce forfait de manière simple et privilégiant au maximum l'autonomie du cadre dans l'accomplissement de sa mission, sachant qu'il veillera à organiser son travail en fonction des exigences et des attentes des clients ou des tiers, souvent internationaux, avec qui il est en relation ainsi que des horaires de l'entreprise et particulièrement ceux de ses collaborateurs ou des personnes avec lesquelles il travaille le plus souvent. Ainsi, le travail du samedi doit rester exceptionnel ; il devra être demandé par la hiérarchie et accepté par le cadre et réciproquement.

Ce bornage s'exprimera en temps de présence moyen quotidien, calculé sur les derniers 60 jours de travail. La borne minimale sera de 7,80 H et la borne maximale de 9,00 H. Ce temps de présence ne pourra être assimilé à du temps de travail, et exclura le temps de déjeuner pour sa durée réelle et en moyenne d'un minimum de 45 min.

Par l'expression de ces bornes, les parties signataires expriment leur volonté de réguler le temps de présence des cadres en forfait jour dans une amplitude raisonnable entre ces deux bornes. Il appartiendra à chaque cadre concerné d'organiser son travail à l'intérieur de ces limites et il appartiendra à sa hiérarchie de veiller au respect de ces bornes en fixant des missions dont l'exécution restera compatible avec ces limites. De la même manière il appartiendra aux cadres de veiller à prendre les pauses dans l'entreprise, à l'intérieur du temps de présence, dans un esprit comparable à celui défini dans les règles applicables aux autres membres de l'entreprise.

Dans le cas où le temps de présence moyen quotidien serait en dehors des bornes, un entretien sera nécessairement provoqué par le responsable des Ressources Humaines et aura lieu en présence de l'intéressé et de son responsable hiérarchique pour alerter, rechercher les causes de l'écart et y apporter des solutions et/ou des compensations. Cet entretien s'inscrit en complément et dans l'esprit de celui prévu à l'article 14 de l'avenant du 29 janvier 2000 à l'accord national de la métallurgie.

11-3 – Suivi

Un point des écarts, semestriel pendant les deux premières années puis annuel, sera fait par le Service des Ressources Humaines aux organisations syndicales signataires, ce point mettant en évidence le nombre et le niveau des écarts et leurs répétitions éventuelles, ainsi que les raisons des écarts et les solutions et/ou les compensations apportées.

L'évaluation du temps de travail et de présence se fera à travers un système d'enregistrement automatique des entrées / sorties, complété par une auto-déclaration des temps travaillés lors des déplacements en dehors de l'entreprise. La validité de ce système dont le développement sera initié dès la signature de l'accord fera l'objet d'une validation par les organisations syndicales signataires de l'accord.

11-4 – Modalités de décompte

Le décompte du temps travaillé se fera par journée ou par demi-journée, sachant qu'une demi-journée travaillée correspondra à au moins 2 heures de temps de présence.

Bien que le décompte du temps de travail des cadres en forfait annuel en jours se fasse désormais en comptabilisant les journées travaillées, les journées ou demi-journées non travaillées du lundi au vendredi autres que les jours fériés continueront de faire l'objet d'une demande écrite auprès du supérieur hiérarchique pour que ce dernier s'assure préalablement

JTB, PHS

que la continuité du service demeure pendant l'absence de l'intéressé, comme cela se fait aujourd'hui, dans le respect d'un quota de 40% minimum des effectifs présents dans un service ou secteur donné et également pour répondre aux contraintes des assurances

Les journées ou demi-journées non travaillées intégreront les dates de congés et/ou de fermeture de l'entreprise ainsi que les règles de quotas de présence définies lors de la négociation annuelle obligatoire sur la durée et l'organisation du temps de travail. Par ailleurs, les cadres concernés veilleront à prendre les autres journées ou demi-journées non travaillées de manière régulière tout au long de l'année et en aucun cas cette prise de journées ne devra permettre une absence de plus de 7 jours ouvrés consécutifs.

Les parties signataires conviennent que l'éventuel étalement des congés qui pourrait résulter de ces nouvelles dispositions sera fait à la demande du salarié et en aucun cas ne donnera lieu à des jours de congés supplémentaires dits de fractionnement.

11-5 - Formalités

L'adhésion à ce forfait annuel en jours sera formalisée dans un avenant individuel au contrat de travail qui sera proposé à chaque cadre concerné.

Article 12 : Absence de forfait

En cas de refus individuel d'un cadre d'adhérer au forfait qui lui sera proposé, les dispositions suivantes seront applicables :

lorsque les modalités de passage aux 35 heures auront été définies et mises en place pour les personnels non cadres, ces cadres devront appliquer les mêmes horaires de référence que le personnel non-cadre de leur service. Ils suivront également les règles d'organisation et le rythme de modulation annuelle du temps de travail qui pourraient être définis pour les non-cadres. Ils seront soumis aux mêmes règles de badgeage et de contrôle du temps de travail et de présence que les non-cadres.

dans la période qui précèdera la mise en œuvre des 35 heures pour les personnels non cadres, ces cadres appliqueront un horaire hebdomadaire de présence de 36,50 heures incluant :

- 35 heures de travail hebdomadaire dans le cadre de l'horaire normal
- 3 min par demi-journée de temps de présence forfaité correspondant au temps de prise de poste (temps entre la badgeuse et le poste de travail, vestiaire, etc...)
- 7 min par demi-journée de temps de présence forfaité correspondant au temps de pause

Ils seront soumis à l'horaire collectif des non-cadres dont ils appliqueront l'ensemble des règles d'organisation, à l'exception de l'horaire de départ du vendredi après-midi qui sera avancé de deux heures

phs

JTB

TITRE VI – REMUNERATION

Les cadres adhérant au forfait horaire mensuel ou au forfait annuel en jours bénéficieront d'augmentations individuelles de salaire, rétroactives au 1^{er} janvier 2000, et dont l'effet global pour l'ensemble de cette population représentera une augmentation de 2,2% de leur masse salariale. Ce montant inclut 0,3 % d'augmentation, exceptionnellement attribuée rétroactivement au 1^{er} janvier 2000 à chacun des membres du personnel cadre et agent de maîtrise, au titre de l'application de la clause de revoyure de l'accord salarial de 1999. Au mois de décembre 2000, les parties signataires se réuniront pour établir le bilan d'application de cet accord salarial. Il sera procédé à cet effet à l'examen de l'environnement économique et notamment de l'évolution des prix. Exceptionnellement, et compte tenu des dispositions particulières de modération salariale liées au passage aux 35 heures, si le niveau de l'évolution des prix est supérieur à 1,5 %, le pourcentage d'inflation supérieur à ce niveau de 1,5% sera compensé, pour les cadres, par un pourcentage équivalent de hausse de la masse salariale.

A la fin de l'année 2000, la Direction engagera une négociation sur les salaires pour l'année 2001.

Elle prendra en compte les propositions émises par les partenaires sociaux ainsi que la situation économique de l'entreprise.

TITRE VII – DISPOSITIONS COMMUNES

Article 13 : Emploi

Aucune création d'emploi liée au passage aux 35 heures n'est prévue au titre de ce seul accord catégoriel.

Les créations de postes pour l'ensemble de la société (toutes catégories confondues) et liées au passage aux 35 heures seront définies dans l'accord concernant le personnel non cadre.

Article 14 : Primes exceptionnelles

Une prime exceptionnelle de 1% du salaire annuel 1999 sera attribuée au titre de la signature du présent accord en date du 31 juillet 2000 à chaque salarié cadre présent dans l'entreprise.

Pour compenser les efforts particuliers qui seront demandés aux cadres pour palier les perturbations inhérentes à la période de mise en œuvre des 35 heures, et tout particulièrement dans le contexte du démarrage de la phase industrielle du contrat Apache dont les enjeux pour l'entreprise sont majeurs, une prime exceptionnelle sera attribuée, avant le 30 avril 2001, à chaque salarié cadre présent dans l'entreprise, au vu des performances et des résultats de l'entreprise pour l'année 2000. En tout état de cause, cette prime ne pourra pas être inférieure à 1% du salaire annuel 2000.

ph)

J-B

Article 15 : Compte Epargne Temps

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

Le Compte Epargne Temps doit être mis en place par accord d'entreprise (article L 227-1 du Code du Travail)

Les parties signataires s'engagent à négocier les modalités du Compte Epargne temps dans les 6 mois qui suivront la signature de l'accord

Article 16 : Pré retraites progressives

Les parties signataires s'engagent à négocier les modalités et à déposer auprès du Ministère du Travail une demande de prise en charge pour un plan de pré retraites progressives afin de faciliter les renouvellements des effectifs et la transmission des compétences.

Pour le dépôt de ce dossier, la Direction de Microturbo s'appuiera, autant que possible, sur les structures de sa maison-mère telles qu'elles seront au jour de la demande.

Article 17 : Mesures destinées à favoriser la formation professionnelle.

Les parties signataires s'engagent à négocier les conditions dans lesquelles le développement des compétences des salariés pourra être organisé. Cela concernera la prise en compte des mesures liées à l'application des 35 heures pour la mise en œuvre du plan de formation, étant entendu que les formations à l'initiative de l'entreprise seront intégralement prise sur le temps de présence des salariés.

Article 18 : Prise en compte du temps des missions

Les parties signataires s'engagent à négocier les modalités de prise en compte du temps des missions dans le cadre de l'application des mesures liées à la mise en œuvre des 35 heures

TITRE VIII – SUIVI DE L'ACCORD

Article 19 : Commission paritaire de suivi

- Il est institué une commission paritaire de suivi de l'accord

Elle se compose de :

- un représentant par organisation syndicale signataire de l'accord
- deux représentants de la Direction

La présidence de la commission est assurée par le Président du Comité d'Entreprise ou la personne qu'il désigne à cet effet.

• Cette commission se réunit annuellement pour faire le point sur l'application de cet accord.

Elle peut également se réunir chaque fois qu'une situation le justifie, pour régler de façon concertée les modalités ou les difficultés d'application ou d'interprétation de cet accord.

- Le temps passé en réunion est rémunéré comme temps de travail.

JTB, Ph)

TITRE IX – DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord est établi en onze exemplaires pour remise à chaque délégation signataire et pour les dépôts suivants :

- cinq exemplaires signés destinés à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.
- un exemplaire signé destiné au Secrétariat-greffé du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion.

Ces deux dépôts seront effectués par l'employeur.

Chaque salarié pourra prendre connaissance du contenu du présent accord dont un exemplaire sera tenu à sa disposition auprès du Service Ressources Humaines.

Il sera affiché dans l'entreprise sur les panneaux Direction.

Fait à Toulouse, le 28 juillet 2009

Pour la Société,
Monsieur Philippe SUAREZ, Secrétaire Général

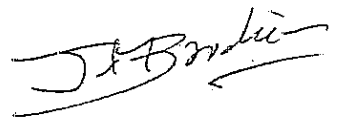


Pour la C.F.D.T.

Monsieur Jean-Luc LAFONT

Pour la C.F.E./C.G.C.

Monsieur Jean-Marie BRODIER



Pour la C.G.T.

Monsieur Marc PALLES

Pour la C.G.T./F.O.

Monsieur François CARPENE