

CONVENTION D'ENTREPRISE HERAKLES

SOMMAIRE

Préambule

Introduction + objet de la convention

Chapitre 1 : CHAMP D'APPLICATION

Chapitre 2 : CONDITIONS D'EMPLOI

Introduction

- Article 2.1 : La classification
- Article 2.2 : Le contrat de travail
- Article 2.3 : Evolution de carrière
- Article 2.4 : Entretien de carrière
- Article 2.5 : Formation professionnelle
- Article 2.6 : Mobilité
- Article 2.7 : Fin de carrière

Chapitre 3 : DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

- Article 3.1 : La durée du travail
 - 3.1.1 : Temps de travail effectif
 - 3.1.2 : Heures supplémentaires
- Article 3.2 : La durée du travail : références en fonction de l'organisation du travail
 - 3.2.1 : La journée normale ou continue
 - 3.2.2 : Le travail en équipe ou « posté »
 - 3.2.3 : Le forfait horaire
 - 3.2.4 : Le forfait en jours
 - 3.2.5 : Sans référence horaire
- Article 3.3 : L'organisation et l'aménagement du temps de travail
 - 3.3.1 : Aménagement du temps de travail sur l'année par attribution de jours de repos dit « JRTT »
 - 3.3.2 : Les horaires variables
 - 3.3.3 : Le travail à temps partiel
- Article 3.4 : Mesure du temps de travail

Chapitre 4 : LES REMUNERATIONS

- Article 4.1 : Les conditions d'évolution des rémunérations
- Article 4.2 : La structure des rémunérations
- Article 4.3 : La rémunération de base des ingénieurs et cadres
- Article 4.4 : La rémunération de base des salariés non cadre et assimilés cadres
- Article 4.5 : Prime annuelle
- Article 4.6 : Prime d'ancienneté
- Article 4.7 : Les éléments accessoires de rémunération

Chapitre 5 : LE COMPTE EPARGNE TEMPS - à confirmer-

- Article 5.1 : Objet
- Article 5.2 : Alimentation
- Article 5.3 : Utilisation
- Article 5.4 : Abondement
- Article 5.5 : Tenue du compte et valorisation du compte
- Article 5.6 : Transfert des droits épargnés
- Article 5.7 : Rupture du contrat de travail

Chapitre 6 : LES CONGES

- Article 6.1 : Les congés payés
 - 6.1.1 : La durée des congés
 - 6.1.2 : La prise des congés
- Article 6.2 : Les congés d'ancienneté
 - 6.2.1 : Le barème applicable à l'ensemble des salariés Herakles
 - 6.2.2 : Les salariés du périmètre « ex-SPS »
 - 6.2.3 : les modalités de prise des congés d'ancienneté
- Article 6.3 : Les congés supplémentaires
- Article 6.4 : Jours fériés et ponts

Chapitre 7 : RETRAITE ET PREVOYANCE

- Article 7.1 : Conditions de départ à la retraite
- Article 7.2 : Retraite complémentaire
- Article 7.3 : Retraite supplémentaire
- Article 7.4 : Indemnité de retraite
- Article 7.5 : Prévoyance

01 02 2013

PREAMBULE

Introduction :

La fusion de la société Snecma Propulsion Solide (SPS) par la société SME, effective depuis le 1^{er} mai 2012, a emporté la mise en cause de tous les accords d'entreprise de SPS dont la liste est rappelée en annexe 1 conformément à l'article L2261-14 du code du travail.

Dans le même temps, les accords d'entreprise en vigueur au sein de la société SME, dont la liste est rappelée en annexe 1 sont restés juridiquement applicables au sein d'Herakles.

C'est dans ces conditions que se sont tenues réunions entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives de la société Herakles.

Ces réunions ont eu notamment pour objet de répondre aux diverses interrogations concernant l'harmonisation des statuts pour l'ensemble des salariés d'Herakles et ses incidences sur les situations individuelles.

A l'issue de ces réunions, les parties ont convenu des dispositions inscrites à la présente convention.

Compte tenu de la nature des activités principales d'Herakles, et pour faire droit à la volonté des parties de s'inscrire dans un cadre unique et cohérent du groupe Safran, le présent accord est conclu sur la base des dispositions :

- De la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13/03/1972 ;
- De la convention collective métallurgie de la région parisienne du 16/07/1954 et ses avenants pour les non cadres ;
- Des accords groupe ;

A compter de son entrée en vigueur et conformément aux articles L2261-7 et L2261-14 du code du travail, la présente convention vaut :

- Accord de substitution pour tous les accords d'entreprise et usages applicables avant cette date aux salariés du périmètre ex SPS. Les exceptions à ce principe seront dûment précisées dans le corps de la présente convention ;

- Accord de révision pour tous les accords d'entreprises applicables avant cette date aux salariés du périmètre ex SME. Les exceptions à ce principe seront dûment précisées dans le corps de la présente convention ;

OBJET DE LA CONVENTION

L'objet de la présente convention est de déterminer les dispositions applicables aux salariés d'Herakles à l'issue de la période transitoire définie dans l'accord relatif à la période transitoire du 27 juin 2012.

1 - CHAMP D'APPLICATION

La présente convention est conclue au niveau de la société Herakles et s'applique aux établissements la composant, à savoir au jour de sa signature :

- Le Haillan ;
- Saint-Médard-en-Jalles;
- Le Centre de Recherche du Bouchet (CRB) ;
- Toulouse ;

Il est expressément entendu que cette convention sera également applicable dans tous les établissements qui viendraient à intégrer la société Herakles dans l'avenir.

La présente convention s'applique à l'ensemble du personnel d'Herakles à temps plein ou à temps partiel, qu'ils bénéficient d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée.

2 - CONDITIONS D'EMPLOI

Introduction

2.1 - Classifications

2.2 - Le contrat de travail

2.3 - Evolution de carrière

2.4 - Entretien de carrière

2.5 - Formation professionnelle

2.6 - Mobilité

2.7 - Fin de carrière

3 - DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Ce chapitre expose les grands principes des dispositions relatives au temps de travail.

Les parties à la présente convention s'accordent sur la volonté de doter la société Herakles d'un statut social commun à travers un mode de fonctionnement cohérent et une gestion maîtrisée du temps de travail.

L'organisation du temps de travail implique une gestion de la répartition des horaires de travail, des temps de repos et des congés.

Les dispositions suivantes visent à établir un ensemble de règles qui :

- Garantissent le bon fonctionnement de l'entreprise ;
- Donnent de la visibilité au management dans le domaine de la gestion du temps de travail ;
- Garantissent au personnel le respect du cadre défini dans la présente convention.

3.1 - La durée du travail

3.1.1 Temps de travail effectif :

Les dispositions du présent titre s'inscrivent dans la définition du temps de travail prévue par l'article L.3121-1 du code du travail, aux termes duquel la durée du travail effectif s'entend du « *temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ».

Cette définition légale du temps de travail effectif constitue l'élément de référence pour le calcul des durées maximales de travail et des durées minimales de repos ainsi que pour l'appréciation du décompte et du paiement d'éventuelles heures supplémentaires ou repos compensateurs.

Il faut le distinguer du temps de présence ou de l'amplitude, qui correspond à l'étendue de la journée de travail (présence totale du salarié entre son arrivée et son départ de l'entreprise qui intègre les pauses, les coupures, les heures de travail effectif...).

L'horaire de travail détermine pour tout le personnel ou pour un secteur déterminé les heures auxquelles commencent et finissent les périodes de présence au poste de travail.

3.1.2 Heures supplémentaires :

Sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures de travail accomplies à la demande expresse de l'employeur ou avec son accord au-delà de la durée légale du travail. Les heures supplémentaires doivent conserver un caractère exceptionnel et répondre à un besoin impératif.

3.1.2.1 Le contingent annuel des heures supplémentaires :

- Le contingent annuel est fixé à 220 heures par an et par salarié
- Le dépassement éventuel du contingent annuel d'heures supplémentaires s'effectuera après consultation du comité d'établissement ;
- Le salarié bénéficiera d'une contrepartie en repos au titre de chaque heure supplémentaire égale à 100% du temps accompli en heures supplémentaires;

- La contrepartie en repos pourra être prise à l'initiative du salarié, en accord avec la hiérarchie, par journée entière ou par demi- journée dans la limite du droit à repos acquis, dans les 6 mois suivant l'ouverture du droit à repos du salarié;

- Le temps de prise de la contrepartie obligatoire en repos donne droit à une indemnisation dont le montant ne peut être inférieur à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail ;

3.1.2.2 Rémunération des heures supplémentaires :

- Les heures supplémentaires accomplies à la demande de la hiérarchie ou avec son accord, seront majorées de 25% pour les huit premières heures, appréciées sur la semaine ou en moyenne sur la période supérieure à la semaine;

- Les heures suivantes ouvriront droit à une majoration de 50%.

- Les heures supplémentaires payées s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ;

3.1.2.3 Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos : le repos compensateur de remplacement :

- Les heures supplémentaires accomplies à la demande de la hiérarchie ou avec son accord pourront donner lieu à un repos équivalent à leur paiement et aux majorations y afférentes;

- Ces repos de remplacement pourront être pris à l'initiative du salarié, en accord avec la hiérarchie, par journée entière ou par demi- journée dans la limite du droit à repos acquis, dans les six mois maximum suivant l'ouverture du droit à repos du salarié;

- Dans ce cas, le repos est calculé au taux majoré de 25 % pour les huit premières heures et 50% pour les heures suivantes;

- A défaut de la prise de repos dans les 6 mois qui suivent l'exécution des heures supplémentaires, celles-ci sont payées avec majoration ;

- Les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé par un repos ne s'imputent pas sur le contingent annuel des heures supplémentaires;

3.2 - La durée du travail : références en fonction de l'organisation du travail

3.2.1 Journée normale ou continue : 38,50 heures hebdomadaires ou 36 heures hebdomadaires, en moyenne annuelle

Dans le cadre de la fusion, l'harmonisation du temps de travail porte à :

- 38,50 heures la durée de travail hebdomadaire pour les salariés à temps plein ayant bénéficié d'une durée de travail hebdomadaire de 37,50 heures ou de 38 heures ;
- 36 heures la durée de travail hebdomadaire en moyenne annuelle pour les salariés à temps plein ayant bénéficié d'une durée de travail hebdomadaire de 35 heures en moyenne annuelle ;
- L'horaire de travail hebdomadaire effectif de 38,50 heures ouvre droit à l'attribution de 14 jours de repos supplémentaires dits « JRTT » sur l'année ;

Cette augmentation de la durée du travail se traduit par :

- Une augmentation de leur salaire fixe mensuel de 2,67 % correspondant à l'augmentation de leur temps de travail pour les salariés anciennement à 35 heures (ex périmètre SME);
- La 36^e heure est majorée en heure supplémentaire et formalisée sur une ligne distincte du bulletin de salaire ;
- Concernant les salariés dont la durée de travail hebdomadaire était déjà à 36 heures, en moyenne annuelle, à savoir les salariés du périmètre ex SPS, l'harmonisation des statuts n'emporte pas de changement en terme de rémunération. En revanche, les jours dits de « capitalisation » tels que définis dans le protocole d'accord du 23 décembre 1999 de reconduction de l'avenant du 3 octobre 1997 n'ont plus lieu d'être. Ils bénéficient désormais de 14 JRTT sur l'année.

3.2.2 Le travail en équipe ou « posté »

On entend par « travail posté » : tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

Il existe trois systèmes différents d'organisation :

- Le système discontinu : le travail est en principe organisé en deux équipes avec deux interruptions du travail en fin de journée et en fin de semaine (ex : 2X8) ;
- Le système semi-continu : le travail est généralement organisé en trois équipes avec un arrêt de travail hebdomadaire, les trois postes sont ainsi échelonnés un le matin, un l'après-midi et un la nuit (ex : 3X8) ;
- Le système continu : travail organisé de façon permanente afin que le processus de production ne s'interrompe pas et fonctionne en rotation 24 heures sur 24 sans interruption (ex :5X8).

Les équipes peuvent être :

- Successives : une équipe commence son travail à l'heure où l'autre finit son travail ;
- Chevauchantes : des équipes qui se succèdent sur le même poste peuvent avoir des horaires qui se chevauchent;
- Fixes : une équipe est toujours affectée le matin et une autre équipe est toujours affectée l'après midi ;
- Tournantes : une équipe passe alternativement d'un poste du matin à un poste de l'après midi à intervalles plus ou moins réguliers;

Le travail en 2x8 : 36 heures hebdomadaires en moyenne annuelle

Dans le cadre de la fusion, concernant le travail en 2x8, l'harmonisation du temps de travail porte à :

- <38,50> heures la durée hebdomadaire de travail ;
- <36 > heures la durée hebdomadaire en moyenne annuelle;
- L'horaire de travail hebdomadaire effectif de 38,50 heures ouvre droit à l'attribution de 14 jours « JRTT » sur l'année ;

En considération des temps non inclus dans le cycle de travail, l'analyse a conduit aux dispositions suivantes pour le périmètre ex SME :

- Intégration des temps d'habillage et de douche dans le cycle de travail soit :
 - 20' de douche ou 0,33 h soit sur 5 jours = 1,67 h,
 - 5' Habillage ou 0,083 h soit sur 5 jours = 0,42 h,
 - Soit 2h05' ou 2,08 h par semaine;
- Augmentation de la durée hebdomadaire de 25' par semaine (0,42 h)
 - Ceci permettant de ramener la durée hebdomadaire à 38,50 heures
- Rachat d'un JRTT soit une valorisation de 0,17 h par semaine

PROJET

01 02 2013

- Ceci, permettant de ramener la durée hebdomadaire en moyenne annuelle à 36 heures;

Cette augmentation de la durée du travail se traduit pour les salariés du périmètre ex SME par :

- Une augmentation du salaire fixe mensuel de 3,47% en compensation des
 - 25' par semaine
 - 10' par poste de temps de travail en considérant un temps de douche de 10' au lieu de 20'
- Une augmentation de salaire de 0,47 % liée au rachat d'un jour de repos
- L'intégration dans le salaire fixe mensuel :
 - De la prime d'habillement
 - De la moitié de la prime de douche (équivalent 10' de douche)

Chaque établissement déterminera ses horaires de travail en tenant compte des spécificités locales et de ses impératifs de production, et ce, dans le cadre des procédures légales des consultations des instances représentatives du personnel.

Le travail en 3x8 :

Chaque établissement déterminera ses horaires de travail en tenant compte des spécificités locales et de ses impératifs de production, et ce, dans le cadre des procédures légales des consultations des instances représentatives du personnel,

Le travail en 5x8 :

Chaque établissement déterminera ses horaires de travail en tenant compte des spécificités locales et de ses impératifs de production, et ce, dans le cadre des procédures légales des consultations des instances représentatives du personnel,

3.2.3 Le forfait horaire



3.2.4 Le forfait jours

Conformément aux dispositions de l'article L.3121-43 du code du travail, le régime des forfaits jours concerne les ingénieurs et cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

En tenant compte des dispositions existantes dans chacune des sociétés avant la fusion, tout en souhaitant trouver des modalités de rapprochement, les parties au présent accord ont convergé sur les dispositions suivantes.

3.2.4.1 Au sein d'Herakles, le forfait jours est susceptible de concerner :

- Les ingénieurs et cadres position II ayant 5 ans expérience, dès lors que le poste et les missions exercées le justifient, en accord avec la hiérarchie et les Ressources Humaines,
- Les ingénieurs et cadres 3A,
- Les ingénieurs et cadres 3B,
- Les ingénieurs et cadres 3BS qui, en fonction de leurs responsabilités, ne seraient pas sans référence horaire (paragraphe < / >),
- Les ingénieurs et cadres 3C qui, en fonction de leurs responsabilités, ne seraient pas sans référence horaire (paragraphe < / >).

Ces salariés bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur fonction, dans la limite du forfait défini ci dessous.

3.2.4.2 Leur temps de travail est décompté en nombre de jours travaillés

L'ensemble des salariés répondant aux conditions définies ci-dessus bénéficie du régime des forfaits jours à hauteur de 213 jours par an pour une année complète de travail et un droit intégral à congés payés en intégrant 11 jours de repos supplémentaires appelés JRTT.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un droit complet à congés payés, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Les congés conventionnels supplémentaires (congés d'ancienneté, congé médaille, congés pour événements familiaux, le jour de repos supplémentaire au titre de l'accord du 7 avril 2008 maintenu au bénéfice de l'ensemble des salariés d'Herakles) se soustraient à ce plafond de 213 jours.

Compte tenu de ce forfait, les ingénieurs et cadres concernés bénéficient d'un nombre de jours de repos supplémentaires dit « JRTT » de 11 jours par année civile pour une année complète de 12 mois de travail.

3.2.4.3 Dépassement de la durée annuelle du travail de référence

Au cas où l'ingénieur ou cadre dépasserait son forfait pour une année complète de travail, il devrait 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.

A titre **dérogatoire** à ce principe de récupération, l'ingénieur ou cadre ayant réalisé un nombre de jours travaillés sur l'année supérieur à son forfait pourra obtenir le paiement des jours effectués au-delà dans la limite de 5 jours conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. *<Les jours concernés sont / >*

En outre, l'ingénieur ou cadre pourra, s'il le souhaite, reporter les jours de repos non pris dans le compte épargne temps (CET) dans les conditions et limites définies <au chapitre § de la présente convention / dans l'accord d'entreprise du <>>. En effet, le CET contribue à une gestion du temps de travail pour disposer d'un capital temps afin de réaliser, notamment, un projet personnel.

Le forfait jours est défini et formalisé dans le cadre du contrat de travail ou un avenant à celui-ci. Le passage en forfait jours implique une augmentation de 2,5% du salaire de base.

3.2.5 : Sans référence horaire

Conformément à l'article L3111-1 du code du travail, sont concernés par ce régime, les cadres auxquels sont confiées 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 et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

La nature des fonctions et les responsabilités exercées ne se prête ni à la définition d'un horaire effectif ni à la mise en œuvre d'un contrôle de présence régulier.

Le forfait sans référence horaire concerne :

- Les cadres hors statut ;
- Les ingénieurs et cadres 3C et 3BS qui ne seraient pas en forfaits jours ;

Les ingénieurs et cadres concernés par ce forfait sans référence horaire aménageront leur emploi du temps afin de disposer de 6 jours de repos supplémentaires par année civile.

3.3 - L'organisation et l'aménagement du temps de travail

3.3.1 Aménagement du temps de travail sur l'année par attribution de jours de repos dit « JRTT »

Le temps de travail est organisé sous forme de jours de repos sur l'année, dénommés « JRTT » et nécessitant pour leur calcul un décompte annuel du temps de travail.

3.3.1.1 La journée normale ou continue

La durée hebdomadaire de travail est de 38,50 heures réparties sur cinq jours ouvrant droit à 14 JRTT par année civile complète.

Acquisition des JRTT :

Les jours de RTT sont attribués en début d'année civile.

L'entrée ou sortie d'un salarié en cours d'année entraîne un nombre de jours calculés prorata temporis. En cas d'embauche en cours d'année, la personne embauchée se voit attribuer un nombre de jours proportionnel à sa présence dans l'année. En cas de départ en cours d'année, l'éventuelle avance de JRTT fera l'objet d'une retenue sur le solde de tout compte.

Traitement des absences

Toutes les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences maladie non rémunérées doivent être déduites du nombre annuel de jours travaillés fixés dans le forfait. Ces congés et absences ne réduisent pas le nombre de jours de repos du salarié.

01 02 2013

Modalités de prise des RTT :

Les RTT acquis par année civile sont pris à l'initiative du salarié en accord avec la hiérarchie si les besoins du service le permettent :

Ils pourront être pris par journée ou demi-journées, de façon fractionnée ou consécutive. Ils pourront, en accord avec le responsable de service, être accolés aux congés payés.

Le délai de prévenance pour prise de JRTT et les modalités de report devront respecter les règles et usages propres à chaque établissement.

3.3.1.2 Le travail posté



3.3.1.3 Les forfaits horaires



***NB :** La rédaction pourra faire le cas échéant l'objet d'une clause commune avec la journée normale.*

3.3.1.4 Les forfaits en jours

Modalités d'organisation du temps de travail

Les salariés en forfaits jours bénéficient des dispositions légales et conventionnelles relatives aux repos quotidiens et hebdomadaires.

Les salariés concernés et les hiérarchies organiseront les temps de présence de manière à respecter les temps de repos minimum, soit 11 heures entre deux journées de travail et 35 heures hebdomadaires (24 heures auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien).

Les parties signataires souhaitent rappeler leur volonté commune de veiller à ce que l'amplitude et la charge de travail du salarié concerné restent raisonnables en assurant une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé et de sa vie personnelle tout en reconnaissant son autonomie.

En terme de durée du travail, la référence journalière de 10 heures doit rester un objectif commun, y compris pour les forfaits jours.

A ce titre, il est prévu des modalités de suivi du forfait jours.

Modalités de suivi du forfait en jours

La comptabilisation des jours de travail effectués par le cadre en forfait jours au cours d'une année civile sera réalisée au moyen d'un système d'enregistrement : deux badgeages quotidiens à l'arrivée en début de journée et à la sortie du site en fin de journée.

Ces badgeages sur deux jours consécutifs permettront de mesurer la durée de repos de 11 heures minimum.

PROJET

01 02 2013

Par ailleurs, un document annuel récapitulera :

- Le nombre de jours travaillés (ou assimilés)
- La date et la nature des journées non travaillées (congrés payés pris dans l'année, le nombre de JRTT, le nombre de jours d'absence...).

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, chaque année, à l'occasion d'un entretien individuel avec son supérieur hiérarchique, le salarié en forfait jours fera un point précis, notamment, sur l'organisation et la charge de travail.

Le supérieur hiérarchique devra s'assurer de la prise des jours de repos et en cas de dépassement du forfait, en analyser la cause et les mesures à prendre le cas échéant.

L'objectif étant d'assurer une bonne répartition dans le temps du travail de l'intéressé.

Chaque année les comités d'établissement sont consultés sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi.

Acquisition des JRTT :

Les jours de RTT sont attribués en début d'année civile.

L'entrée ou sortie d'un salarié en cours d'année entraîne un nombre de jours calculés prorata temporis. En cas d'embauche en cours d'année, la personne embauchée se voit attribuer un nombre de jours proportionnel à sa présence dans l'année. En cas de départ en cours d'année, l'éventuelle avance de JRTT fera l'objet d'une retenue sur le solde de tout compte.

Traitement des absences

Toutes les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences maladie non rémunérées doivent être déduites du nombre annuel de jours travaillés fixés dans le forfait. Ces congés et absences ne réduisent pas le nombre de jours de repos du salarié.

Modalités de prise des RTT

Les JRTT sont pris à l'initiative du salarié en accord avec la hiérarchie, si les besoins du service le permettent.

Les JRTT seront pris par journée entière et en accord avec le responsable de service, être accolés aux congés payés.

Des modalités de prise collective des JRTT pourront être définies par voie d'accord collectif au niveau des établissements.

Le délai de prévenance pour prise de JRTT et les modalités de report devront respecter les règles et usages propres à chaque établissement. .

3.3.2 Les horaires variables



3.3.3 Le travail à temps partiel

3.3.3.1 Définition

Est considéré comme un salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou à la durée de travail de référence inférieure de l'entreprise, de l'établissement, du service dans lequel le salarié est occupé.

Sa rémunération est proportionnelle à la durée du travail qui lui est applicable.

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits à JRTT au même titre que les salariés à temps plein, étant entendu que le calcul des droits à JRTT est effectué au prorata temporis.

Le temps partiel peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

3.3.3.2 Volume et répartition des horaires de travail

Le contrat de travail mentionne la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle ainsi que le nombre maximal des heures complémentaires qui peuvent être demandées au salarié.

Ce nombre ne peut excéder le cinquième de la durée du travail prévue au contrat.

Les heures complémentaires effectuées au de-là du dixième de la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle mentionnées au contrat de travail donne lieu à une majoration de salaire de 25%.

Le nombre d'heures complémentaires ne peut porter la durée du travail du salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou, si elle lui est inférieure, de la durée fixée par un accord d'entreprise ou d'établissement.

Le contrat de travail doit mentionner la répartition des horaires de travail selon que le temps partiel est organisé à la semaine, au mois ou à l'année, conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

La répartition de l'horaire de travail prévue au contrat peut être modifiée, sous réserve de prévenir au moins trois jours avant l'entrée en vigueur de la nouvelle répartition.

Dans le cadre de la répartition de l'horaire des salariés à temps partiel, aucune journée de travail ne pourra être inférieure à 3 heures, sauf accord du salarié. En dehors des courtes pauses, il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité à l'intérieur de cette journée. Cette interruption d'activité ne peut être supérieure à 2 heures.

PROJET

01 02 2013

3.3.3.3 Modalités de mise en œuvre

La demande de passage à temps partiel effectuée par le salarié devra être transmise au service des Ressources Humaines par lettre recommandée avec accusé de réception et ce, au moins six mois avant la date d'effet envisagée.

Cette demande précisera la durée de travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire.

La direction répondra également par lettre recommandée avec accusé de réception dans les trois mois à compter de la réception de la demande du salarié :

- En cas d'acceptation de la demande, celle-ci prendra effet à la date fixée par le salarié et sur la base de la durée du travail sollicitée ;
- En cas de refus, celui-ci ne pourra être motivé que pour des raisons objectives liées soit à l'absence d'emploi disponible dans la catégorie professionnelle du salarié, soit à des conséquences préjudiciables sur la bonne marche du service concerné.

3.3.3.4 Egalité de traitement

Il est rappelé que le salarié à temps partiel bénéficie d'une égalité de traitement avec le salarié à temps plein.

En ce sens, il ne peut faire l'objet de discrimination au regard du caractère réduit de son activité professionnelle. Par ailleurs, il bénéficie d'une priorité de retour sur un poste à temps plein si un poste correspondant à ses qualifications est disponible dans l'entreprise et qu'il a manifesté le souhait d'y être affecté.

3.4 - Mesure du temps de travail

La durée journalière maximale ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 48 heures et 42 heures sur 12 semaines consécutives sauf dérogation prévue par les dispositions législatives ou conventionnelles.

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives. Il s'additionne au temps de repos hebdomadaire de 24 heures.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, le suivi des temps de travail fait l'objet d'un décompte et d'un contrôle précis et régulier.

A ce titre, un système de comptabilisation des temps de travail a été mis en place pour les horaires réellement effectués.

Cette comptabilisation est réalisée <✍>

<Les fermetures d'établissements✍>

4 - LES REMUNERATIONS

4.1 - Les conditions d'évolution des rémunérations

4.2 - La structure des rémunérations

4.3 - La rémunération de base des ingénieurs et cadres

4.4 - La rémunération de base des salariés non cadre et assimilés cadres

4.5 - Prime annuelle

4.6 - Prime d'ancienneté

4.7 - Les éléments accessoires de rémunération

5 - LE COMPTE EPARGNE TEMPS - à confirmer-

5.1 - Objet

5.2 - Alimentation

5.3 - Utilisation

5.4 - Abondement

5.5 - Tenue du compte et valorisation du compte

5.6 - Transfert des droits épargnés

5.7 - Rupture du contrat de travail

6 - LES CONGES

6.1 - Les congés payés

6.1.1 Durée des congés

6.1.1.1 Le salarié a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables ou 2,08 jours ouvrés par mois de travail effectif chez le même employeur.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés pour une année complète.

Au titre de l'acquisition et de la durée des congés, le décompte des droits à congés payés s'effectuent en jours ouvrés.

6.1.1.2 Les absences assimilées à du temps de travail effectif pour la durée des congés payés

Conformément aux dispositions légales, sont notamment considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- Les périodes de congé payé de l'année précédente;
 - Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
 - Les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 du code du travail;
- Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 ;

PROJET

01 02 2013

- Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- Les jours d'absence pour événements familiaux.

⇒ Article 4.1 des statuts Herakles

⇒ Dispositions conventionnelles (branche et métallurgie)

6.1.1.3 Les congés de fractionnement

Toute prise de congés en dehors de la période du 1^e mai au 31 octobre de chaque année n'ouvre pas droit à des congés supplémentaires.

6.1.2 - La prise des congés

6.1.2.1 Les périodes de congés payés

Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, sans préjudice des articles L. 3141-13 à L. 3141-20, relatifs aux règles de détermination par l'employeur de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et aux règles de fractionnement du congé.

6.1.2.2 Le report des congés payés

Le principe est que les congés payés doivent être pris.

A titre exceptionnel, le report du reliquat de congés non pris au 31 mai de l'année N est autorisé jusqu'au 31 mai de l'année N+1.

6.1.2.3 Le fractionnement des congés

Sous réserve des nécessités de service, le fractionnement des congés payés par demi-journées sera autorisé à concurrence de 10 demi-journées par an.

6.1.2.4 Les fermetures d'établissement

Les établissements organiseront leur période de fermeture conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

6.2 - Les congés d'ancienneté

6.2.1 Le barème applicable à l'ensemble des salariés Herakles

Ancienneté	Jours de congés
1 an	2 jours
4 ans	3 jours
6 ans	4 jours
8 ans	5 jours

PROJET

01 02 2013

Ce barème est immédiatement applicable aux salariés du périmètre ex SME présents aux effectifs à la date effective de la fusion ainsi qu'aux nouveaux embauchés.

6.2.2 Les salariés du périmètre ex « SPS » :

Les salariés du périmètre ex « SPS » bénéficiant du barème suivant à la date de signature de la présente convention continueront de bénéficier de ce barème et seront traités comme un groupe fermé.

Ancienneté	Jours de congé
1 an	2 jours
2 ans	4 jours
5 ans	5 jours

La situation prise en considération pour les droits au congé d'ancienneté est celle constatée au 1er juin de chaque année.

6.2.3 Les modalités de prise des congés d'ancienneté

<identiques aux congés payés>

6.3 - Les congés supplémentaires

6.3.1 Les congés de rappel de service

« Dans les cas exceptionnels où un salarié serait rappelé pour les besoins du service il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de 2 jours ».

6.3.2 Les congés pour évènements familiaux

Les congés concernés, sans condition d'ancienneté, sont les suivants :

- Mariage du salarié : 5 jours
- Mariage d'un enfant : 2 jours
- Mariage frère –sœur : 1 jour
- Mariage ascendant : 1 jour

- Décès du conjoint : 4 jours
(Mariage /PACS/ **concubin(e)**)
- Décès d'un enfant : 3 jours
- Décès père ou mère : 3 jours
- Décès tuteur légal : 3 jours
- Décès beaux-parents : 1 jour
- Décès grands-parents : 1 jour
- Décès petits enfants : 1 jour
- Décès frère - sœur : 1 jour
- Décès gendre – belle fille : 1 jour
- Décès beau-frère; belle-sœur : 1 jour

PROJET

01 02 2013

Lorsque les deux conjoints travaillent à Herakles, le congé prévu en cas de décès d'un ascendant de l'un des intéressés est accordé aux deux.

Lorsque, en raison de la date de l'évènement, le congé supplémentaire se situe en totalité ou en partie pendant la période où le salarié devait être absent pour congés payés, les jours de congés payés correspondant pourront être pris ultérieurement en fonction des nécessités de service. En outre, en cas de mariage du salarié le congé peut être pris dans les 15 jours entourant l'évènement.

Enfin, Il est accordé un jour de délai de route supplémentaire si l'évènement entraîne un voyage aller-retour d'au moins 1000 kilomètres, sauf pour le mariage du salarié. Le paiement de cette journée se fera sur la base du nombre d'heures de travail que le salarié aurait effectué s'il avait travaillé pendant cette journée.

6.3.3 Congé à la naissance ou l'adoption d'un enfant

Congé à la naissance ou l'adoption d'un enfant : 3 jours

3 jours ouvrés d'absence sont accordés au père (ou à la mère dès lors qu'elle n'a pas déjà bénéficié du congé de maternité) pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ce congé est cumulable avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.».

La durée de ce congé sera portée à 4 jours lorsque la conjointe ou concubine est hospitalisée pour une naissance et que celle-ci nécessite une intervention chirurgicale.

6.3.4 Les congés chargés de famille

Pour les mères ou pères élevant seuls leurs enfants :

- 1 jour (**par an**) par enfant âgé de moins de 12 ans et sans limitation d'âge pour les enfants handicapés à charge ;

Ce congé se cumulera avec le congé d'ancienneté et il sera fractionnable par demi-journées.

En outre, les salariés élevant seuls au moins 2 enfants dont l'un âgé de moins de 16 ans, peuvent, en accord avec leur hiérarchie, bénéficier d'une ½ journée d'absence par semaine, ~~de préférence le mercredi.~~

Dans les établissements où le système d'horaire variable est établi, cette option peut se cumuler avec les possibilités d'absences prévues par ledit système.

Ces demi-journées doivent être récupérées dans le mois au cours duquel elles sont prises.

6.3.5 Congé pour soigner un enfant malade

Les mères ou les pères peuvent bénéficier d'un congé pour soigner un enfant malade dès lors que l'enfant a moins de 16 ans et que l'intéressé produise un certificat médical attestant

PROJET

01 02 2013

que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante. Lorsque l'enfant à charge est handicapé, il n'y a pas de limite d'âge.

Lorsque l'intéressé bénéficie des prestations supplémentaires de la Sécurité Sociale, la rémunération est maintenue à compter du 1^{er} jour du congé et tant que sont versées les indemnités journalières de Sécurité Sociale, dans la limite du temps d'indemnisation conventionnel fixé en cas de maladie sur lequel les jours de congé sont imputés.

Lorsque l'intéressé ne bénéficie pas des prestations supplémentaires de la Sécurité Sociale, la rémunération est maintenue dans la limite d'une durée maximale de 5 jours ouvrés par année civile pour les deux premiers enfants portée à 6 jours à partir du 3^e enfant.

6.3.6 Congé pour hospitalisation du conjoint (mariage/PACS), concubin(e), père, mère tuteurs légaux ou personne à charge

En cas d'hospitalisation, il sera accordé une autorisation d'absence payée de 2 jours maximum fractionnables en ½ journées, devant être pris entre la semaine précédant l'hospitalisation et la semaine suivant celle-ci. Dans le cas d'un déplacement aller-retour de plus de ~~4000~~ **kilomètres (400km)** un jour de congé supplémentaire payé sera accordé.

6.3.7 Congé pour rentrée scolaire

Il est accordé une ½ journée pour la mère ou le père, **tuteur ou tutrice légal(e)** qui voudra assurer la rentrée scolaire de son enfant jusqu'à ce que celui-ci ait 12 ans dès lors que le parent concerné travaille ce jour là **(ou 1 journée à partir de 2 enfants scolarisés)**.

Dans l'hypothèse où les deux parents travailleraient dans la même entreprise, cette facilité peut être accordée, au choix, au père ou à la mère de l'enfant.

6.3.8 Congé maternité

Les salariées enceintes seront autorisées à prendre dès présentation du certificat de grossesse, une heure de repos par jour au moment de leur choix. A partir du 5^e mois de grossesse, l'heure de repos journalière est remplacée par un crédit hebdomadaire d'absence égal à 20% de son horaire hebdomadaire théorique pour permettre à la salariée, si elle le souhaite, un cumul sur la semaine égal à une journée.

Par ailleurs, conformément à l'article L1225-28 du code du travail, en cas de décès de la mère au cours du congé de maternité, le père peut suspendre son contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à compter du jour de la naissance de l'enfant.

L'intéressé avertit son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. Le père bénéficie alors de la protection contre le licenciement prévue aux articles L. 1225-4 et L. 1225-5.

La suspension du contrat de travail peut être portée à dix-huit ou vingt-deux semaines dans les cas prévus à l'article L. 331-6 du code de la sécurité sociale.

PROJET

01 02 2013

Lorsque le père de l'enfant n'exerce pas son droit, le bénéfice de celui-ci est accordé au conjoint salarié de la mère ou à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

6.3.9 Congé paternité et d'accueil de l'enfant

Conformément à l'article L1225-35 du code du travail, après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Ce congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance (sauf en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère, situations pour lesquelles un report est possible).

A condition que le salarié ait une année de présence dans l'entreprise, ce congé est rémunéré par l'employeur, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale **(1)**.

6.3.10 Congé d'adoption

Tout salarié titulaire de l'agrément en vue d'une adoption délivré par la Ddass peut bénéficier d'un congé rémunéré par l'employeur, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale **(2)**.

Si ce congé est pris par un seul des deux parents, il est d'une durée de :

- 10 semaines pour les deux premiers enfants arrivant au foyer, 18 semaines en cas d'adoption portant le nombre d'enfants du foyer à trois ou plus,
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples et quel que soit le nombre d'enfants du foyer.

En cas de partage du congé entre les deux parents, la durée maximale du congé est augmentée de 11 jours calendaires consécutifs (18 jours en cas d'adoptions multiples).

(1) (2) : Pendant les périodes de congé de paternité et d'adoption où les intéressés peuvent prétendre au maintien de leur rémunération, celle-ci est versée par l'établissement sous réserve que le salarié bénéficiaire ait accompli les formalités nécessaires auprès de la Caisse de sécurité sociale dont il relève et que Herakles puisse être subrogée dans les droits du salarié.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi équivalent.

PROJET

01 02 2013

6.3.11 Congé pour convenance personnelle

Convenances personnelles de longue durée :

Des congés sans salaire dits de « convenances personnelles » peuvent être accordés par décision du directeur de l'établissement aux salariés qui en feront la demande, dans les cas de nécessité nettement établie ne dépassant pas un an, renouvelable une fois.

Seront en particulier considérés comme tels les congés demandés pour exercer un mandat mutualiste ou une activité de sportif de haut niveau.

La prise de congé est possible pour une durée minimum de 3 mois.

Le délai de prévenance pour la demande et pour la prolongation du congé ainsi que pour la reprise du travail est de 2 mois.

Le salarié doit formuler sa demande par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise contre récépissé. La même procédure est à suivre en cas de prolongation du congé ou en cas de demande de reprise de travail.

- La réintégration est assurée dans les conditions suivantes :

- Si la durée du congé n'a pas excédé 2 ans, la réintégration est de droit sauf si l'emploi précédemment occupé a été supprimé ou n'est plus disponible et qu'il n'existe pas de poste similaire disponible ou bien encore si le salarié ne réunit plus les conditions d'aptitude requises pour occuper l'emploi.
- Si la durée du congé a excédé 2 ans, la réintégration s'effectue dans les conditions ci-dessus mais elle peut être différée pour une durée définie en accord entre la Direction de l'établissement et le salarié.

Congé de courte durée :

Exceptionnellement, des absences pour convenances personnelles pourront être accordées - mais non rémunérées - dans la limite de vingt jours ouvrés par an par les Directeurs d'établissement lorsque l'intéressé aura épuisé la totalité de ses droits à congés légaux et conventionnels (tels qu'issus de la Convention collective ou de la présente convention d'entreprise).

Sauf urgence, le délai de prévenance sera au moins d'une semaine.

Congé pour raisons familiales :

Les cas retenus sont les suivants : accident ou maladie grave du conjoint, d'un enfant ou d'une personne à charge (au sens fiscal), - éducation d'un enfant infirme.

- Les conditions sont les suivantes :

- La durée du congé ne peut excéder 2 ans. Le congé peut être renouvelé sans pouvoir excéder 4 ans dans le premier cas et 6 ans dans le second cas. Le fractionnement de la prise du congé est possible par périodes d'une durée minimum de 6 mois.

PROJET

01 02 2013

- Le délai de prévenance, tant pour la prolongation du congé, que pour la reprise du travail est de 3 mois.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé doit en formuler la demande» par lettre recommandée avec avis de réception, ou par lettre remise contre récépissé. La même procédure est à suivre en cas de renouvellement de la demande de congé ou en cas de demande de reprise de travail. La durée du congé n'est ni rémunérée, ni prise en compte dans l'ancienneté.

- Réintégration :

- Si la durée du congé n'a pas excédé 2 ans, la réintégration est de droit sauf si l'emploi précédemment occupé a été supprimé ou n'est plus disponible et qu'il n'existe pas de poste similaire disponible ou bien encore si le salarié ne réunit plus les conditions d'aptitude requises pour occuper l'emploi ;
- Si la durée du congé a excédé 2 ans, la réintégration s'effectue dans les conditions ci-dessus mais elle peut être différée pour une durée définie en accord entre la Direction de l'établissement et le salarié.

6.3.12 Médaille du travail

1 jour à prendre dans les 12 mois suivant la remise de la médaille.

6.3.13 Elus locaux

Les salariés candidats au Conseil Municipal dans une commune d'au moins 3 500 habitants, au Conseil Général ou au Conseil Régional ont droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré dans la limite de 10 jours ouvrables.

Une fois élus, les élus locaux bénéficient également :

- d'autorisations d'absence rémunérées par l'employeur dans la limite de 8 heures par mois pour se rendre et participer aux réunions inhérentes à leurs fonctions,
- d'un crédit d'heures non rémunéré par l'employeur, variable selon l'importance du mandat et leur permettant de disposer du temps nécessaire à l'administration de la collectivité dans laquelle ils siègent.

Les maires ainsi que les adjoints aux maires des communes de 20 000 habitants au moins, les présidents ou les vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil général ou régional bénéficient de la suspension de leur contrat de travail dans les mêmes conditions que les parlementaires.

Les salariés de l'entreprise titulaires d'un mandat de Conseiller Municipal ou de Conseiller Général peuvent bénéficier d'un congé de formation non rémunéré de 18 jours, sauf refus motivé de l'employeur estimant, après avis du CE que l'absence aurait des conséquences préjudiciables pour l'établissement.

6.3.14 Dispositions diverses

Les salariés bénéficieront à partir de 59 ans d'une ~~semaine~~ **5 jours ouvrés**. de congé supplémentaire au cours de chaque année précédant leur départ à la retraite.

Dans l'année au cours de laquelle a lieu leur départ à la retraite, le congé payé supplémentaire prévu ci dessus sera porté à ~~2 semaines~~ **10 jours ouvrés**.

(A voir articulation avec accord seniors du groupe Safran).

6.4 - Jours fériés et ponts

6.4.1 Les jours fériés¹

Tous les jours fériés légaux chômés qui tombent un jour qui aurait dû être normalement travaillé sont payés dans la limite du nombre d'heures de travail que chaque intéressé aurait effectué si le jour férié n'avait pas été chômé.

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés.

Les dispositions de l'article 5.1.9 de l'accord du 22 février 1982 ne sont pas maintenues. Lorsque le 14 juillet ou le 15 août tombe un samedi, cette situation n'ouvre droit à aucun jour supplémentaire

6.4.2 Les ponts

Tous les ponts seront chômés et payés.

7 - RETRAITE ET PREVOYANCE

7.1 - Conditions de départ à la retraite

7.2 - Retraite complémentaire

7.3 - Retraite supplémentaire

7.4 - Indemnité de retraite

7.5 - Prévoyance

¹ Au jour de conclusion de la présente convention, les jours fériés légaux énumérés, à titre d'information, dans le code du travail sont les suivants : <✍>

ANNEXE 1 : LE REFERENTIEL

SPS :

- **1 - Les accords de base :**
 - 1 - Accord d'entreprise du 22/02/1982
 - 2 - Avenant de l'accord d'entreprise du 22/02/1982 (supprime le §2.3.2 Chapitre 2) – 10/11/1998
 - 7
- **2 - Les accords relatifs à la réduction du temps de travail (4 accords):**
 - 1 - Accord sur la RTT et l'emploi – 28/09/1999
 - 2 - Accord sur la RTT – établissement de Bordeaux – 23/12/1999
 - 3 - Accord sur l'organisation et la RTT des ingénieurs, cadres et niveaux VI - 23/11/2000
 - 4 - Accord CET – 27/11/2006
- **3 - Les accords relatifs à l'horaire individualisé (7 textes)**
 - 1 - Accord sur les horaires individualisés du centre du Haillan – 02/06/1983
 - 2 - Accord sur les horaires individualisés du centre du Haillan – 16/04/1987
 - 3 - Accord sur l'horaire individualisé - établissement de Bordeaux (SEP) - 27/11/1991
 - 4 - Avenant à l'accord de l'horaire individualisé – établissement Bordeaux (SEP) 23/11/1993
 - 5 - Avenant n°3 à l'accord sur la mise en œuvre de l'horaire individualisé à la SEP – établissement Bordeaux – 31/10/1997
 - 6 - Protocole de reconduction de l'avenant n°3 du 31/10/1997- Horaire individualisé – 23/12/1998
 - 7 - Avenant n°4 à l'accord sur la mise en œuvre de l'horaire individualisé – établissement Bordeaux – 23/12/1999
- **4 - Les accords relatifs aux IRP (4 textes)**
 - 1 - Accord de garantie de la représentation des suppléants aux instances comité d'entreprise et délégués du personnel – 20/12/2002
 - 2 - Avenant à l'accord de garantie de la représentation des suppléants aux instances comité d'entreprise et délégués du personnel – 21/07/2003
 - 3 – Protocole d'accord de prorogation des mandats des instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et délégués du personnel) – 30/11/2009
 - 4 - Protocole d'accord pré-électoral pour le renouvellement des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel – 04/02/2010
- **5 Les accords relatifs à la rémunération et indemnités spécifiques (9 textes)**
 - 1-Accord relatif à la mise en place d'une grille unique des salaires minimums collaborateurs/collaborateurs d'atelier (SEP) – 11/06/1990
 - 2 - Avenant n°1 à l'accord relatif à la mise en place d'une grille unique des salaires minimums collaborateurs/collaborateurs d'atelier – 11/06/1990
 - 3 - Accord relatif au développement de carrières des techniciens et assimilés – 11/06/1990

PROJET

01 02 2013

- 4 - Accord relatif à une indemnité minimale de licenciement pour motif économique (SEP) – 17/12/1991
- 5 - Accord relatif au remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos – 22/12/1994
- 6 - Accord portant adaptation du dispositif conventionnel SEP (maintenu par accord du 26/09/1997) sur l'allocation annuelle – 20/07/1998
- 7 - Avenant à l'accord du 20/07/1998 « portant adaptation du dispositif conventionnel SEP » sur l'allocation annuelle – 27/02/2002
- 8 - Avenant à l'accord du 20/07/1998 « portant adaptation du dispositif conventionnel SEP » sur l'allocation annuelle – 29/03/2002
- 9 - Accord sur une ASTE – 07/04/2008

▪ 6 - Les accords relatifs à la retraite (4 textes)

- 1 - Accord relatif au taux de cotisations à la CRISA – 17/12/1991
- 2 - Accord relatif au régime de retraite supplémentaire des ingénieurs et cadres SEP – 21/06/1995
- 3 - Accord relatif à la mise en œuvre du 6 septembre 1995 – 26/11/1996
 - Accord relatif à la cessation d'activité pour les salariés ayant travaillé en équipe continue en cours de leur carrière – 31/10/1997
- 4 - Accord relatif à la cessation d'activité pour les salariés ayant effectué certains travaux pénibles au cours de leur carrière – 22/12/1998

▪ 7 - Les accords relatifs à la mobilité (2 textes)

- 1 - Accord au développement de la mobilité individuelle – 30/06/1998
- 2 - Avenant à l'accord relatif au développement de la mobilité individuelle – 30/06/1999

▪ 8 - Les accords sur « l'amiante » (3 textes)

- 1 - Accord sur l'accompagnement de l'application du dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante – 26/07/2002
- 2 - Acte d'adhésion volontaire à l'accord d'entreprise relatif à l'accomplissement de l'application du dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante – 27/08/2002
- 3 - Annexe à l'accord d'entreprise du 26 juillet 2002 relatif à l'accompagnement de l'application du dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante – 30/09/2002

▪ 9 - Les accords salariaux (14 textes)

- 1 - Accord salarial – 16/09/2002
- 2 - Accord salarial – 21/03/2003
- 3 - Accord salarial 2004 – 02/03/2004
- 4 - PV de fin de conflit 2004 – 09/04/2004
- 5 - Accord salarial 2005 – 16/03/2005
- 6 - Accord salarial 2006 – 22/12/2005
- 7 - Accord salarial 2007 – 14/02/2007
- 8 - Accord salarial 2008 – 05/02/2008

PROJET

01 02 2013

9 - Avenant à l'accord salarial de 2008 – 29/09/2008

10 - PV de désaccord salarial – 02/04/2009

11 - PV de désaccord salarial – 01/04/2010

12 - Accord salarial 2011 – 16/02/2011

13 – Accord salarial 2012 – 03/04/2012

14 – Accord relatif à une mesure de rapprochement spécifique dans le contexte de la préparation du rapprochement des sociétés SME – SPS – 03/04/2012

▪ **10 - Les accords spécifiques (5 textes)**

1 - Protocole d'accord relatif aux dispositions postérieurement à la fusion SEP/Snecma aux salariés de la future division SEP – 25/09/1997

2 - Protocole d'accord relatif à l'adaptation des dispositions conventionnelles applicables aux salariés dans le cadre de la fusion entre Snecma et la SEP – 26/09/1997

3 - Accord relatif aux dispositions conventionnelles aux salariés Snecma moteurs – 08/12/1999

4 - Accord relatif à l'adaptation des dispositions conventionnelles applicables aux salariés dans le cadre de la filialisation de l'établissement Snecma Moteurs de Bordeaux – 27/02/2002

5 - Accord relatif à l'adaptation des dispositions conventionnelles applicables aux salariés dans le cadre de la filialisation de l'établissement Snecma Moteurs de Bordeaux (SPS) – 29/03/2002

▪ **11 - Les accords relatifs sur l'expression des salariés (2 textes)**

1 - Accord relatif aux modalités d'exercice du droit d'expression des salariés – 14/06/1983

2 - Avenant n°1 à l'accord relatif aux modalités d'exercice du droit d'expression des salariés 06/06/1984

▪ **12 - Accord relatif à l'octroi d'un *JRTT supplémentaire* – 07/04/2008**

SME

▪ Accord du 18 décembre 2003 ;

▪ 

ANNEXE 2- DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

Nombres d'heures travaillées totales :

Base 35 h en moyenne annuelle soit 37,50 heures avec attribution de 14 JRTT

Nombre de jours travaillés par an = 365
- 104 WE
- 9 JF
- 25 CP
- 14 RTT

213 jours soit $213 \times 7,50 \text{ h} = 1597,50 \text{ heures}$

Base 36 h en moyenne annuelle soit 38,50 heures avec attribution de 14 JRTT

Nombre de jours travaillés par an = 365
- 104 WE
- 9 JF
- 25 CP
- 14 RTT

213 jours soit $213 \times 7,70 \text{ h} = 1640,10 \text{ heures}$

Soit $1640,10 - 1597,50 = 42,60 \text{ heures d'heures de travail en plus}$

Soit $42,60/1597,50 = 2.67\% \text{ en plus}$

ANNEXE 3 LES FORFAITS JOURS

LE DECOMPTE DU FORFAIT JOURS :

	Forfait Jour Herakles	SME	SPS
jour année	365	365	365
Samedi Dimanche	104	104	104
CP	25	25	20
RTT	11	12	+ 5ème semaine incluant les ponts chômés et payés de 10 à 12
JF	9	9	entre 7 et 10
Pont chômés et payés	3		

Nombre de jours Forfait	213	215	213
-------------------------	-----	-----	-----

calculé sur une moyenne de 29 ans