

CONVENTION D'ENTREPRISE HERAKLES A DUREE INDETERMINEE DU <> 2013

Entre la Direction Générale de la société Herakles, représentée par Monsieur Philippe BOULAN, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives de la société Herakles,

- ♦ CFDT.....
- ♦ CFE-CGC
- ♦ CGT.....
- ♦ SUD Safran.....

D'autre part,

Il est conclu la présente convention

PREAMBULE

L'absorption de la société Snecma Propulsion Solide (SPS) par la société SME, effective depuis le 1^e mai 2012, a emporté la mise en cause de tous les accords d'entreprise de SPS dont la liste est rappelée en annexe 1.

Cette opération a également entraîné la mise en cause de l'application de la convention collective nationale des industries chimiques (CCNIC) dont relevait précédemment la société SME en raison du changement de l'activité principale, 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. La société SME a changé de dénomination sociale pour adopter celle d'Herakles.

C'est dans ces conditions que se sont tenues plus de trente réunions entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives de la société qui ont eu pour objet de définir un cadre d'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, organisée en six chapitres relatifs à son champ d'application et son objet, aux conditions d'emploi, à la durée et l'organisation du temps de travail, aux rémunérations, aux congés, à la retraite et prévoyance.

CHAPITRE 1/ CHAMP D'APPLICATION - OBJET DE LA CONVENTION

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 Hérakles 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 de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée, sous réserve des dispositions propres aux contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi, tels que les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage.

La présente convention constitue un accord de substitution au sens de l'article L2261-14 du code du travail.

Elle a pour objet de définir un socle commun pour l'ensemble des salariés d'Herakles, les dispositions spécifiques aux établissements venant compléter, le cas échéant, celles de la présente convention.

A compter de sa mise en œuvre, les personnes embauchées au sein d'Herakles entrent dans son champ d'application.

Concernant les salariés inscrits aux effectifs à la date de la fusion, elle précise les modalités de mise en œuvre de l'harmonisation des statuts.

La présente convention annule et remplace toute disposition conventionnelle ou assimilée remise en cause par l'effet de l'absorption de la société SPS et du changement d'activité principale de la société SME. Les exceptions à ce principe sont précisées dans le corps de la présente convention.

Les parties conviennent que la présente convention vaut également accord de substitution au sens de l'article L2261-14 du code du travail, à la convention d'entreprise SME conclue le 18 décembre 2003 et à ses avenants dénoncés le <> à l'exception de l'avenant n°3 conclu le 11 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance groupe. Cette convention n'est donc plus applicable sauf exception pour certaines dispositions dûment mentionnées dans la présente convention.

Compte tenu de la nature des activités principales d'Herakles, l'entreprise relève désormais du secteur des industries métallurgiques. En conséquence, la présente convention est conclue sur la base des dispositions suivantes :

- La convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 /03/1972 ;
- La convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et assimilées de la région parisienne du 16/07/1954 et ses avenants pour les salariés non cadres ;
- Les accords du groupe Safran ;

Il est rappelé que l'ensemble des entités du groupe Safran fait application des dispositions conventionnelles de la branche de la métallurgie.

Afin de garantir la meilleure information sur leur statut conventionnel, en prenant en compte les moyens de communication actuels, les salariés disposent d'un espace intranet leur permettant d'accéder à l'ensemble des conventions et accords collectifs applicables à eux y compris les accords de branches pour tout ce qui renvoi, notamment, aux conditions d'embauche, de période d'essai et de préavis.

L'ensemble de ces textes sont également consultables auprès des Ressources Humaines.

CHAPITRE 2 / LES CONDITIONS D'EMPLOI

Les parties souhaitent réaffirmer ici leur volonté d'inscrire le principe d'équité dans toutes les dimensions, individuelles et collectives, de la politique sociale d'Herakles au travers notamment de sa politique :

- o De recrutement,
- o De formation,
- o De mobilité,
- o D'entretiens individuels,
- o De développement et d'évolution professionnelle,
- o De gestion de fin de carrière.

Le présent chapitre constitue un socle de référence. Les parties s'engagent à poursuivre et à renforcer le dialogue social sur les conditions d'emploi notamment au travers d'accords collectifs relatifs à :

- o L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- o La GPEC,
- o La formation,

Dont la mise en œuvre au sein d'Herakles s'articulera en cohérence avec les accords négociés au niveau du Groupe SAFRAN.

2.1 La classification

Au sein d'Herakles, la classification applicable de droit relève des dispositions conventionnelles de la branche de la métallurgie¹. Elle prend en compte des dispositions spécifiques appliquées en la matière au sein de « Snecma Propulsion Solide » (SPS) et expressément maintenues pour l'ensemble du personnel Herakles dans les conditions définies ci-après.

Les principes ayant guidé les signataires répondent aux objectifs suivants :

- Intégrer l'ensemble du personnel du périmètre « ex SME » dans le référentiel commun de la métallurgie en leur appliquant les dispositions de la grille de transposition visée à l'article 2.1.1 du présent chapitre;

¹ Accord national du 21/07/1975 modifié et convention collective des ingénieurs et cadres des métaux du 13/03/1972

- D'une manière générale :

- Donner une meilleure visibilité sur les possibilités et les perspectives de déroulement de carrière à l'ensemble des salariés au travers de la grille de classification ;
- Constituer un outil de référence à la disposition des directions opérationnelles et de leurs managers permettant de les associer au parcours professionnels des salariés ;

2.1.1 La grille de transposition conventionnelle

Au cours des différentes réunions de négociation relatives à la construction du statut social Herakles, le fil conducteur opérationnel de la démarche a visé à construire un statut social homogène et cohérent.

Les parties à la présente convention insistent sur le fait que la grille de transposition repose sur deux référentiels conventionnels dont la construction hiérarchique n'est pas remise en cause du fait de cette transposition. Ainsi :

Etape 1 :

Pour Herakles, l'objectif est d'intégrer, collectivement, le personnel du périmètre « ex SME » dans le référentiel de coefficients de la métallurgie en s'appuyant sur des critères objectifs présents dans les deux conventions (métallurgie/ chimie) que sont :

- Les seuils d'accueil liés aux diplômes,
- Le déclenchement des régimes de retraite complémentaires AGIRC,
- Les passages automatiques entre les premiers coefficients inscrits dans les deux conventions collectives respectives.

Etape 2 :

Cette étape permet le rapprochement des premiers coefficients de la grille avec :

- Un critère lié à l'ancienneté générale associée au niveau bac pour les coefficients 190, 205, 220,
- La direction s'engage à examiner la situation des salariés seniors positionnés dans ces trois premiers coefficients,
- En outre, la grille de transposition renvoie à un critère lié à l'encadrement hiérarchique pour le coefficient 235.

Concernant les cadres :

- La grille de transposition renvoie à deux critères pour le coefficient 660 qui sont le poids du poste et l'évolution de carrière.

En outre, afin de prendre en compte les dispositions spécifiques applicables aux ingénieurs de recherche, les dispositions suivantes seront mises en œuvre :

- Les ingénieurs de recherche classés au coefficient 510 seront classés dans la position 3A de la métallurgie dans les mêmes délais que ceux prévus pour l'attribution du coefficient 550 dans la chimie,

- Un suivi spécifique de l'évolution de carrière des ingénieurs et cadres classés au coefficient 480 au moment de la fusion, sera effectué durant une période de trois ans.

Etape 3 :

Au terme des étapes 1 et 2, et sauf exception, des ajustements pourraient être faits au périmètre Herakles, sur proposition des hiérarchies et/ou des partenaires sociaux.

Les grilles de transposition figurent en annexe 2 de la présente convention.

2.1.2 Application individuelle de la grille de transposition

A l'issue du processus d'information consultation des instances représentatives du personnel (CHSCT/CE/CCE), après la signature de la convention d'entreprise et au plus tard 15 jours avant la date de mise en œuvre effective de la grille de transposition, chaque salarié est individuellement informé, par lettre recommandée avec accusé de réception de l'échelon / coefficient ou Position/indice résultant de la grille de transposition (grille référencée en annexe 2).

2.1.3 La grille de classification Herakles

2.1.3.1 Principes :

La Classification regroupe l'ensemble du personnel visé par les présentes dispositions au sein des catégories professionnelles suivantes :

- Ouvriers ;
- Techniciens-Administratifs ;
- Agents de maîtrise ;
- Ingénieurs et cadres.

La grille de classification figure dans l'annexe 2 de la présente convention.

Afin de mieux appréhender la terminologie relative à la classification et à l'évolution professionnelle, les parties souhaitent rappeler et préciser les notions suivantes :

Le positionnement en niveau et échelons ou indices :

La grille de classification concernant les Ouvriers, les Techniciens-Administratifs et les Agents de Maîtrise est divisée en cinq niveaux, subdivisés en échelons, correspondants à des coefficients (du niveau II au niveau VI)

Pour les Ingénieurs et cadres la grille de classification est divisée en trois Positions, subdivisées en Indices : Position I, Position II, Position III. Par ailleurs, il existe une position cadre hors statut.

2.1.3.2 Structure de la grille de classification

La grille de classification Herakles regroupe, pour les collaborateurs, les trois catégories professionnelles Ouvriers, Techniciens-Administratifs et Agents de Maîtrise au sein d'une grille unique.

▪ Les Agents de maîtrise et Techniciens- Administratifs :

L'Agent de Maîtrise se caractérise à la fois par les capacités professionnelles et les qualités humaines nécessaires pour assumer des responsabilités d'encadrement c'est à dire techniques et de commandement avec un rôle d'animation qui, compte tenu de ces responsabilités implique un coefficient minimum de prise de fonction de 285.

Ces responsabilités signifient, l'animation, le commandement et l'organisation des tâches, qui, selon l'organisation du travail au sein d'un secteur, le conduit à :

- Réaliser des entretiens individuels et proposer une évolution de carrière des collaborateurs et/ou,
- Initier une sanction disciplinaire et/ou,
- Piloter l'équipe en matière d'hygiène et de sécurité,

Les Techniciens- Administratifs et les Agents de Maîtrise évoluent au sein de la grille de classification jusqu'au niveau VI tel que défini ci-dessous et au paragraphe 2.2.2 du présent chapitre.

La nature, l'importance, la structure de l'entreprise et la nature des responsabilités assumées dans les postes conditionnent l'existence des coefficients des niveaux VI qui sont les suivants :

- Le coefficient 385, 1^{er} échelon,
- Le coefficient 405, 2^e échelon remplace le coefficient 395 issu de l'accord d'entreprise du 11 juin 1990,
- Le coefficient 425, 3^e échelon, issu de l'accord d'entreprise du 11 juin 1990 est maintenu.

Les salariés qui sont au coefficient 395 sont automatiquement positionnés au niveau VI, échelon 2, coefficient 405.

▪ Les Ouvriers :

Pour les ouvriers, le coefficient d'entrée peut être le 190. Afin de leur permettre une évolution de carrière tout au long de leur vie professionnelle dans la catégorie ouvriers, la grille se prolonge jusqu'au coefficient 365.

▪ Les Cadres :

Pour les cadres, la société Herakles organise et met en œuvre un processus interne de promotion de passage cadre, détaillé dans le paragraphe 2.2.3 du présent chapitre.

Ce processus complète les dispositions de la convention collective des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 qui organisent une garantie de niveau de classement minimum pour le titulaire de l'un des diplômes obtenu soit dans le cadre de la formation initiale, soit dans le cadre de la formation continue sous réserve de conditions.

2.2 Evolution de carrière

Tout salarié de l'entreprise quelle que soit sa catégorie professionnelle, quel que soit son type de contrat ou son type d'horaires, a un déroulement de carrière correspondant à ses compétences professionnelles, ses aptitudes mises en œuvre, son expérience professionnelle. Herakles met en œuvre les dispositifs d'accompagnement de formation et de gestion de carrière permettant de traduire cette volonté dans la GPEC et assurant la mobilité promotionnelle entre les différentes catégories professionnelles.

2.2.1 Les Promotions

2.2.1.1 Les salariés à promouvoir sont proposés par la hiérarchie

Les salariés à promouvoir sont proposés par la hiérarchie en fonction de leurs compétences et de leur expérience professionnelle, de leurs aptitudes mises en œuvre, en tenant compte des organisations du travail et des besoins de la société.

Une promotion à une classification supérieure correspond :

- A une affectation sur un emploi disponible plus qualifié ou,
- A une évolution du niveau de technicité, de l'expérience mis en œuvre dans l'emploi exercé,

2.2.1.2 Mesures spécifiques

A titre exceptionnel, dans le cadre de l'intégration du personnel du périmètre « SME » dans la dynamique de classifications et de carrière d'Herakles, les parties à la présente convention ont convenu de renforcer la politique de promotions au cours des trois prochaines années favorisant :

- La fluidité des parcours de carrière entre les activités,
- La montée en qualification des collaborateurs, associée à une progression des coefficients dans la grille de classification.

L'atteinte de cet objectif passe par une politique volontariste d'accès au niveau VI dont les conditions d'accès sont définies au paragraphe 2.2.2 ci-dessous.

Pour ces mesures spécifiques, un budget dédié à cette politique volontariste sera mis en œuvre dans le cadre d'une GPEC dynamique favorisant les parcours de carrière, la polyvalence et les mobilités.

Un bilan de suivi sera présenté chaque année, pendant trois ans aux organisations syndicales représentatives signataires de la présente convention.

2.2.2 L'accès au niveau VI

2.2.2.1 Objectifs

La société a la volonté de reconnaître l'importance et le rôle des collaborateurs de l'entreprise et de permettre leur évolution de carrière afin de répondre aux besoins de la société dans un contexte de forte technicité.

2.2.2.2 Evolution au niveau VI

Spécialiste dans un domaine notamment scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion, qui par son expérience éprouvée a montré une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains. En fonction des objectifs et principes définis par des échelons supérieurs, il décide des modes de travail et des modalités d'utilisation des moyens (techniques, humains, financiers...) mis à sa disposition.

Au sein de son domaine d'activité il exerce obligatoirement une responsabilité technique et/ou de gestion de personnel de qualification moindre. Il peut exercer temporairement une responsabilité hiérarchique vis-à-vis d'ingénieurs ou de cadres débutants.

Une personne promue au niveau VI peut évoluer vers le niveau cadre.

2.2.2.3 Les conditions d'accès

Les conditions d'accès, validées par la DRH, sont les suivantes :

- Etre titulaire d'un bac+2 ou,
- Etre titulaire d'un titre reconnu de niveau équivalent au RNCP, ou encore être titulaire d'un CQPM, ou,
- Avoir acquis par l'expérience un niveau équivalent,

- Le niveau VI est ouvert aux Techniciens-Administratifs et aux Agents de Maîtrise ayant acquis une expérience de 3 ans minimum au niveau V3 coefficient 365.

Comme toute promotion, la proposition de passage niveau VI est établie par la hiérarchie qui, à ce titre, présente la candidature à la DRH.

2.2.3 Le passage au statut de cadre

2.2.3.1 Les objectifs

Les objectifs d'Herakles sont de répondre aux besoins de la société en mettant en œuvre le potentiel de compétences démontré par les candidats sur un domaine plus large et aux souhaits d'évolution des salariés qui veulent accroître leurs responsabilités et donner un nouvel élan à leur vie professionnelle.

2.2.3.2 Evolution – Passage cadre

La promotion au statut cadre s'inscrit dans un processus impliquant plusieurs acteurs, à savoir, le salarié, le responsable hiérarchique et la Direction des Ressources Humaines et nécessitant de la part de chacun d'entre eux un engagement et/ou un accompagnement.

Tous les candidats sont présentés par la hiérarchie devant la Commission Herakles composée des Directions de la société.

2.2.3.3 Les conditions d'accès

Les conditions d'accès, sont les suivantes :

- Etre titulaire d'un bac+2 ou,
- Etre titulaire d'un titre reconnu de niveau équivalent au RNCP, ou encore être titulaire d'un CQPM, ou
- Avoir acquis par l'expérience, un niveau équivalent,

- Etre classé au niveau V ou VI depuis au moins trois ans,
- Avoir une expérience professionnelle de 5 ans dans le groupe Safran, dont 3 ans au sein d'Herakles, sauf parcours de passage cadre déjà engagé dans une autre société du groupe et qui serait poursuivi au sein d'Herakles,
- Avoir tenu avec succès un poste en ayant exercé de réelles responsabilités, techniques et/ou managériales.

2.2.3.4 Les voies d'accès

Deux voies d'accès, validées par la Commission Herakles, permettent la promotion cadre :

La voie diplômante :

Elle permet à des personnes, remplissant les conditions d'accès, de présenter à la Commission la formation diplômante de niveau bac +5 qu'elle souhaite suivre dans le cadre de leur projet professionnel afin d'occuper un poste correspondant à la spécialité du diplôme obtenu et au statut cadre.

Le niveau de classement est position II indice 108.

La voie qualifiante :

Elle permet à des personnes remplissant les conditions d'accès, de présenter à la Commission :

- Leur parcours professionnel au sein d'Herakles, du groupe Safran, et plus largement, au-delà du groupe Safran,
- Un projet professionnel spécifique,
- Un projet de développement personnel s'inscrivant dans les besoins de la société et/ou du groupe Safran s'accompagnant d'une mobilité fonctionnelle et/ou géographique.

Le niveau de classement est position II indice 108.

2.3 Entretien individuel

Chaque année, tout salarié bénéficie d'un entretien individuel de carrière avec sa hiérarchie.

L'entretien individuel constitue un acte majeur de management et contribue à la valorisation des hommes.

Il a pour objectif de permettre au salarié de faire un point chaque année avec son responsable hiérarchique sur son activité professionnelle, l'atteinte de ses objectifs et la définition de ceux-ci pour l'année à venir, son parcours professionnel et ses perspectives d'évolution. Il permet, par ailleurs, de faire le point sur ses compétences et ses besoins de formation à court et moyen terme en fonction du poste qu'il occupe, de ses souhaits d'évolution et des besoins en compétences de l'entreprise.

L'entretien individuel s'appuie sur les outils et les processus définis au niveau du groupe Safran.

Tout salarié peut également bénéficier d'un entretien professionnel de deuxième partie de carrière dans les conditions et modalités prévues par l'accord groupe du 12 février 2010 relatif aux seniors.

2.4 Formation professionnelle

La formation est un axe fort de la politique sociale d'Herakles et une priorité correspondant aux besoins d'adaptation et de développement à la fois de l'entreprise et des salariés souhaitant développer leurs compétences et leur évolution professionnelle.

Dans ce cadre, les actions de formation peuvent être engagées à l'initiative de l'entreprise, du salarié ou conjointement, notamment dans le cadre du DIF ou de la VAE.

Les parties à la présente convention attachent une grande importance à la formation professionnelle et ont convenu de poursuivre le dialogue social sur une politique de formation ouverte à tous les salariés d'Herakles, en tenant compte des évolutions législatives inscrites dans la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

2.5 La mobilité et les déplacements

2.5.1 La mobilité

Les dispositions liées à la mobilité de l'accord collectif de groupe du 24 novembre 2011 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) s'appliquent à Herakles.

Elles ne traitent pas des dispositions concernant les mobilités en Guyane.

Il est expressément convenu par les parties de la présente convention que ces dispositions se substituent à tout accord, dispositions conventionnelles, usage, engagement unilatéral ou pratique mis en place antérieurement par quelque mode que ce soit.

2.5.2 Les déplacements

Les déplacements liés à l'activité professionnelle s'inscrivent dans le cadre de la gestion des missions professionnelles.

Il est entendu entre les parties de la présente convention qu'à compter de sa mise en œuvre, les déplacements continueront d'être gérés selon les modalités en vigueur au sein des établissements en cohérence avec les dispositions définies en la matière par le groupe Safran.

Une négociation spécifique devra s'engager sur le sujet au niveau de la société Herakles, avant le 1^{er} mai 2014, en tenant compte des évolutions de la politique voyage du groupe Safran.

2.6 Fin de carrière

2.6.1 La gestion des fins de carrières

Aménager, anticiper la gestion des fins de carrière, inciter et favoriser la transmission des compétences est un enjeu économique et social important pour Herakles.

La loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération est entrée en vigueur. En raison de ses objectifs et des dispositions qu'elle prévoit, elle devrait avoir un impact sur l'accord groupe relatif aux seniors du 12 février 2010. En prévision de cette loi, un avenant a été conclu dès le 20 décembre 2012 dont l'objet est de prolonger la durée de l'accord relatif aux seniors jusqu'au 30 septembre 2013.

Aussi, afin de tenir compte de l'ensemble de ces évolutions, les parties à la présente convention s'engagent à poursuivre le dialogue social sur ce thème dans le cadre de celles engagées au niveau du groupe.

En outre, la direction s'engage à ouvrir des négociations avec les Organisations Syndicales d'Herakles sur le thème de la pénibilité au plus tard d'ici le 1^{er} mai 2014.

2.6.2 Les indemnités de départ à la retraite et de licenciement

Les dispositions relatives aux indemnités de fin de carrière (licenciement, départ volontaire et mise à la retraite) relèvent des avenants du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation et à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972.

Ces dispositions s'articulent avec l'accord relatif à la majoration de l'indemnité de départ à la retraite des salariés du groupe Safran du 20 décembre 2012, aux conditions et pour la durée, prévues par cet accord.

L'ensemble des dispositions du paragraphe 2.6.2 se substituent à toute autre disposition conventionnelle, usage, engagement unilatéral ou pratique mis en place antérieurement par quelque mode que ce soit.

En cas d'évolution des conditions et modalités prévues par cet accord du 20 décembre 2012, les parties à la présente convention, s'accordent sur le principe de se revoir pour faire le point sur leurs éventuelles incidences sur les dispositions de la présente convention.

2.7 Le décompte de l'ancienneté

2.7.1 Périodes d'absence prises en compte

Sont considérées comme temps de présence dans l'entreprise, pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté, les périodes d'absence énumérées ci-après :

- Les congés payés annuels et les jours fériés chômés,
- Les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail (JRRT) ainsi que les jours de repos compensateurs légaux et conventionnels,
- Les absences justifiées pour maladie et pour longue maladie dans la limite de trois ans, pour accident du travail ou maternité,
- Les congés familiaux,
- Les congés d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant,
- Les congés de formation économique, sociale et syndicale,
- Les périodes de congés pour effectuer des stages de formation professionnelle ou de promotion sociale (y compris le CIF et le congé d'examen) ainsi que pour effectuer le bilan de compétences,
- Le congé de formation des conseillers prud'hommes salariés, ainsi que le temps consacré à l'exercice de leurs fonctions,
- Les autorisations d'absence pour les candidats à une fonction parlementaire ou pour les élus municipaux (conseillers municipaux, généraux ou régionaux),
- Les congés de formation des administrateurs de mutuelle,
- Le temps passé hors de l'entreprise par les administrateurs salariés des organismes de sécurité sociale, par les représentants d'associations familiales ou par les représentants d'associations ou de mutuelles, ou par les représentants des salariés siégeant dans les commissions de contrôle des services de santé inter-entreprises;
- La durée du congé de solidarité internationale,
- Le temps de mission et de formation des sapeurs-pompiers volontaires,
- Le temps nécessaire au don du sang,
- Le temps de mission du conseiller du salarié lors de l'entretien préalable au licenciement,
- Le temps de mission du salarié exerçant une fonction d'assistance ou de représentation devant le Conseil de prud'hommes.

2.7.2 Périodes d'absence prises partiellement en compte

Sont prises en compte, en totalité, dans la limite maximale d'une année et demie, pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté les absences suivantes :

- Le congé parental d'éducation

Sont prises en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté les absences suivantes :

- Le congé de présence parentale

CHAPITRE 3 / DUREE ET ORGANISATION 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 maîtrisé 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 Le 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 à ce jour 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).

L'horaire de travail détermine pour tout le personnel (à l'exception des salariés en forfaits jours et des cadres hors statut) ou pour un secteur déterminé les heures auxquelles commencent et finissent les périodes de présence au poste de travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les horaires de travail sont affichés dans chaque établissement après information-consultation des instances représentatives du personnel.

3.1.2 Les heures supplémentaires :

Sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures de travail accomplies à **la demande expresse de l'employeur au-delà de la durée légale du travail et appréciées, le cas échéant, en moyenne sur une période supérieure à la semaine en considération des modes d'aménagement du temps de travail exposés à l'article 3.2.**

3.1.2.1 Le contingent annuel des heures supplémentaires :

- Le contingent annuel est fixé à 220 heures par an et par salarié.

3.1.2.2 Le dépassement éventuel du contingent annuel d'heures supplémentaires :

- 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 est égal à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail ;

3.1.2.3 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, de la 36^e heure à la 43^e heure, appréciées sur la semaine ou en moyenne sur une 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 ;

3.1.2.4 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;
- La 36^e heure de travail hebdomadaire structurelle ne peut donner lieu à ce repos compensateur de remplacement. Elle est nécessairement rémunérée. Il en est de même des heures de travail compensées sur l'année par l'octroi de jours de repos (JRTT et RC) ;
- 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 horaire 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 de 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

La durée hebdomadaire de travail est égale à 38,50 heures hebdomadaires réparties sur 5 jours et génère l'attribution de 14 jours de repos dits « JRTT » par année civile complète. La durée hebdomadaire de travail en moyenne annuelle s'établit à 36 heures.

Ce mode d'aménagement du temps de travail est apprécié sur une période correspondant à l'année civile.

La journée normale s'organise en horaires fixes ou variables.

La journée continue correspond à un travail journalier effectué sans interruption, avec une pause de ½ heure considérée comme temps de travail effectif. Hors travail en continu, le temps de pause n'est pas assimilé à du temps de travail effectif.

Les établissements adaptent l'horaire de travail collectif et individuel en tenant compte de leurs spécificités, notamment au regard des impératifs des différentes activités, dans le respect des procédures consultatives à effectuer auprès des instances représentatives du personnel.

Dans le cadre de la fusion, l'harmonisation du temps de travail a conduit aux dispositions suivantes :

- *Pour le personnel du périmètre ex SME :*
 - Pour les salariés à temps plein ayant bénéficié d'une durée de travail hebdomadaire effective de 37,50 heures, la durée effective de travail hebdomadaire est désormais de 38,50 heures générant 14 « JRTT » par année civile complète et ramenant la durée effective de travail hebdomadaire de 35 heures à 36 heures en moyenne annuelle ;

Cette augmentation de la durée du travail se traduit par :

- Une augmentation du salaire fixe mensuel de 2,67 % correspondant à l'augmentation du temps de travail ;
- La 36^e heure est majorée en heure supplémentaire et formalisée sur une ligne distincte du bulletin de salaire. La rémunération mensuelle des salariés est ainsi calculée de façon lissée sur la base de 36 heures de travail effectif par semaine, intégrant une heure supplémentaire.

▪ *Pour le personnel du périmètre ex SPS :*

- Pour les salariés à temps plein ayant bénéficié d'une durée de travail hebdomadaire de 38 heures, la durée effective de travail hebdomadaire est désormais de 38,50 heures générant 14 « JRTT » par année civile complète en lieu et place de 11 « JRTT » et de 3 jours de « capitalisation », ramenant la durée effective de travail hebdomadaire à 36 heures en moyenne annuelle ;

- 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 ;

- Dans la mesure où la durée de travail hebdomadaire était déjà de 36 heures, en moyenne annuelle, l'harmonisation des statuts n'emporte pas de changement en termes de rémunération.

3-2-2 Le Travail en équipes successives

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 un poste de nuit à intervalles plus ou moins réguliers;

Les contreparties salariales liées au travail en équipes 2x8, 3x8 ou 5x8 sont traitées dans le chapitre 4 relatif aux rémunérations.

Le travail en 2x8 : 38,50 heures hebdomadaires ou 36 heures hebdomadaires en moyenne annuelle

La durée hebdomadaire de travail effective est fixée sur la base de 38,50 heures réparties en moyenne sur 5 jours.

Ce rythme de travail ouvre droit à 14 jours de repos dits « JRTT » par année civile complète. La durée moyenne annuelle hebdomadaire de travail s'établit à 36 heures.

Les établissements adaptent l'horaire de travail des 2x8 en tenant compte de leurs spécificités, notamment au regard des impératifs de production, dans le respect des procédures consultatives à effectuer auprès des instances représentatives du personnel.

Dans le cadre de la fusion, en considération des temps inclus ou non 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 par poste 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
 - 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 :
 - o 1,16% lié à l'augmentation du temps de travail effectif de 25' par semaine
 - o 4,63 % lié à l'intégration, en lieu et place de la prime correspondante, des 20' de douche par poste dans le temps de travail effectif
 - o 0,47 % liée au rachat d'un jour de repos
- L'intégration dans le salaire fixe mensuel :
 - o De la prime d'habillement
- *Pour le périmètre ex SPS :*
 - La fusion n'entraîne pas de changement. En effet la durée effective hebdomadaire de travail était déjà de 38,50 heures, générant 14 « JRTT » par année civile complète, ramenant la durée effective de travail à 36 heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

Le travail en 3x8 : 36 heures hebdomadaires ou 34 heures hebdomadaires en moyenne annuelle

La durée hebdomadaire de travail effective est fixée sur la base de 36 heures.

Il est attribué 13 jours de repos dits « JRTT » par année civile complète au titre de la réduction du temps de travail.

Il est attribué 2 jours de repos dits « Repos Compensateurs » (RC) liés au cycle de travail en 3x8 par année civile complète.

Les temps de relève existants, en fonction de l'activité du secteur concerné ne sont pas remis en cause du fait de la fusion.

Les horaires de travail liés à une organisation du travail en 2x8 avec mise en place ponctuelle d'une équipe de nuit, s'organisent au sein de l'établissement en relation avec l'activité du secteur concerné.

Les établissements adaptent l'horaire de travail des 3x8 en tenant compte de leurs spécificités, notamment au regard des impératifs de production, dans le respect des procédures consultatives à effectuer auprès des instances représentatives du personnel.

La fusion n'emporte pas de changement concernant l'organisation et la durée du travail du 3x8 au sein du périmètre ex SME ou ex SPS.

Le travail en 5x8 : 33,60 heures en moyenne par cycle

La durée hebdomadaire de travail effective sur la durée du cycle de travail est fixée sur 33,60 heures.

Il est attribué 9 jours de repos dits « Repos Compensateurs » (RC) dans l'année, liés au cycle de travail en 5x8 par année civile complète.

Les établissements adaptent l'horaire de travail des 5x8 en tenant compte de leurs spécificités, notamment au regard des impératifs de production, dans le respect des procédures consultatives à effectuer auprès des instances représentatives du personnel.

Dans le cadre de la fusion, l'harmonisation des statuts a conduit aux dispositions suivantes :

- *Pour le périmètre ex SME :*
 - Le temps de travail, en moyenne sur le cycle, était déjà inférieur à 35 heures hebdomadaires, soit 33,60 heures ou 33,28 heures ;
 - Les jours de repos dits « JRTT » sont transformés en « Repos Compensateurs » (RC) liés au cycle de travail en 5x8 ;
 - Ainsi, il est attribué 9 jours de repos dits « Repos Compensateurs » (RC) dans l'année, liés au cycle de travail en 5x8 par année civile complète d'activité en lieu et place de tous les « JRTT » et/ou « RC » dont ils bénéficiaient auparavant ;
 - Pour les salariés en 5x8 dont la durée du travail hebdomadaire en moyenne annuelle était de 33,28, l'augmentation du temps de travail se traduit par une augmentation de 0,96 % du salaire de base ;

Les temps de relève existants, en fonction de l'activité du secteur concerné ne sont pas remis en cause du fait de la fusion.

Les dispositions de l'article 3.2 de l'accord d'établissement de Toulouse du 3 juillet 2008 relatives au temps de recouvrement du personnel d'encadrement travaillant en poste continu (5x8) ne sont pas remises en cause.

- *Pour le périmètre ex SPS :*
 - Le temps de travail, en moyenne sur le cycle, était déjà inférieur à 35 heures hebdomadaires, à savoir, 33,60 heures ;
 - Les jours de repos dits « JRTT » sont transformés en « Repos Compensateurs » (RC) liés au cycle de travail en 5x8 ;
 - Ainsi, il est attribué 9 jours de repos dits « Repos Compensateurs » (RC) dans l'année, liés au cycle de travail en 5x8 par année civile complète d'activité en lieu et place de tous les « JRTT » dont ils bénéficiaient auparavant ;
 - Cet aménagement de la durée du travail des 5x8 n'emporte pas de conséquence en terme de rémunération ;

Les horaires spécifiques :

Des horaires spécifiques tels que les horaires dits « irréguliers », circonscrits à une activité d'un secteur (*malaxage - coulée*) s'organisent au sein de l'établissement en relation avec l'activité du secteur concerné.

En conséquence, ces horaires spécifiques n'ont pas vocation à être modifiés par la présente convention du fait de la fusion.

La durée hebdomadaire de travail de référence est fixée sur la base de 36 heures.
Ce rythme de travail ouvre droit à 13 jours de repos dits « JRJT » par année civile complète auxquels s'ajoutent 2 repos compensateurs dits « RC » par an.

La durée moyenne annuelle hebdomadaire de travail s'établit à 33,50 heures.

3-2-3 Le forfait horaire

3.2.3.1 Les salariés concernés :

Le forfait horaire concerne les salariés dont l'horaire de travail peut comporter l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires en considération de l'activité exercée, des nécessités de présence requises pour la fonction. Ainsi, sont concernés :

- Les Agents de Maîtrise à partir du coefficient 285 (3^e échelon niveau IV) ;
- Les salariés aux coefficients du niveau VI.

Le forfait horaire est formalisé dans le cadre du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

3.2.3.2 Les modalités de ce régime horaire sont les suivantes :

Les personnels concernés par ce forfait horaire ont une durée effective de travail de 160,50 heures par mois, soit, 39,50 heures hebdomadaires de travail effectif générant 14 «JRJT» par année civile complète ramenant la durée effective de travail à 37 heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

La rémunération, forfaitaire, inclut le paiement des heures supplémentaires majorées concernées. Elle est donc lissée et calculée sur la base de 37 heures hebdomadaires de travail. Les 36^e et 37^e heures de travail hebdomadaires ne peuvent donner lieu à un repos compensateur de remplacement, tout comme les heures compensées par l'octroi de JRJT.

Dans le cadre de la fusion, l'harmonisation des statuts a conduit aux dispositions suivantes :

- *Pour le personnel du périmètre ex SME :*

- Après transposition, pour les Agents de Maîtrise à partir du coefficient 285 et les salariés aux coefficients du niveau VI, ce régime horaire se traduit, en terme de rémunération, par une augmentation du salaire de base de 6,78% ;

- Avant la mise en œuvre de la présente convention, les salariés, qui avaient le statut de cadre au forfait horaire avec une durée effective de travail hebdomadaire de 38 heures ou 36 heures hebdomadaires en moyenne annuelle en raison de 12 « JRTT » et de 2 « RC » au titre de la majoration de la 36^e heure par année civile complète, il est prévu, après transposition, deux options :

✓ Option 1 :

- Ils bénéficient désormais de 14 « JRTT » en lieu et place de 12 « JRTT » et de 2 « RC » ;
- La durée effective de travail hebdomadaire est désormais de 38,50 heures avec 14 jours « JRTT » par année civile complète ramenant la durée effective de travail à 36 heures en moyenne annuelle;
- La 36^e heure est majorée en heure supplémentaire et formalisée sur une ligne distincte du bulletin de salaire. La rémunération mensuelle des salariés est ainsi calculée de façon lissée sur la base de 36 heures de travail effectif par semaine, intégrant une heure supplémentaire ;

✓ Option 2 :

- Dès lors que les conditions sont remplies, ils peuvent opter, en accord avec les Ressources Humaines, pour le régime du forfait jours tel que prévu au paragraphe 3.2.4 de la présente convention ;

▪ *Pour le personnel du périmètre ex SPS :*

- Concernant les **Agents de Maîtrise** à partir du coefficient 285 (3^e échelon niveau IV), le régime du forfait horaire défini au présent paragraphe est formalisé dans le cadre d'un avenant au contrat de travail ;

- Pour les salariés (**hors Agents de Maîtrise**) au coefficient 335-365, dont le contrat de travail prévoyait un forfait horaire de 37 heures hebdomadaires en moyenne annuelle :

- Ils ont une durée effective de travail hebdomadaire de 38,50 heures générant 14 «JRTT » par année civile complète, ramenant la durée effective de travail à 36 heures hebdomadaires en moyenne annuelle ;
- Ce retour à l'horaire de référence (journée normale) d'Herakles se fait en maintenant leur niveau de rémunération ;

- Pour les salariés (**hors Agents de Maîtrise**) au coefficient 335-365 travaillant en équipe, dont le contrat de travail prévoyait un forfait horaire de 37 heures hebdomadaires en moyenne annuelle :

- Ils ont une durée effective de travail hebdomadaire correspondant à leur cycle de travail ;
- Ce retour à l'horaire de travail correspondant à leur cycle de travail se fait en maintenant leur niveau de rémunération ;

- Pour les salariés aux coefficients du niveau VI dont le contrat de travail prévoyait un forfait horaire avec une durée effective du travail de 38 heures hebdomadaires en moyenne annuelle :

- Le passage d'un forfait horaire de 38 heures hebdomadaires en moyenne annuelle à 37 heures hebdomadaires en moyenne annuelle se fait en maintenant leur niveau de rémunération ;

- Concernant les salariés ayant le statut de cadre dont le contrat de travail prévoyait un forfait horaire avec une durée effective de travail de 38 heures hebdomadaires en moyenne annuelle il est prévu deux options :

✓ Option 1 :

- Ils ont une durée effective de travail hebdomadaire ramenée à 36 heures hebdomadaires en moyenne annuelle, soit 38,50 heures hebdomadaires et 14 « JRTT » par année civile complète ;
- Ce retour à l'horaire de référence (journée normale) d'Herakles se fait en maintenant leur niveau de rémunération ;

✓ Option 2 :

- Dès lors que les conditions sont remplies, ils peuvent opter, en accord avec les Ressources Humaines, pour le régime du forfait jours tel que prévu au paragraphe 3.2.4 de la présente convention ;

3.2.4 Les ingénieurs et cadres au forfait en 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 Les Ingénieurs et Cadres concernés :

Peuvent relever du régime du forfait jours, les ingénieurs et cadres d'Herakles :

- Ingénieurs et cadres position II confirmés
- Ingénieurs et cadres 3A,
- Ingénieurs et cadres 3B,
- Ingénieurs et cadres 3BS qui ne seraient pas sans référence horaire,
- Ingénieurs et cadres 3C qui ne seraient pas sans référence horaire,

Les salariés en forfait jours 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 annuels 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, sauf rachat de jours de repos ou placement de ces jours dans un compte épargne temps.

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 et un droit intégral à congés payés.

Dans une logique de cohérence d'ensemble, les dispositions de l'article 3.1.2 de l'accord d'établissement de Toulouse du 3 juillet 2008 sont adaptées en conséquence.

Une convention individuelle de forfait est conclue avec chaque salarié concerné.

3.2.4.3 Dépassement de la durée annuelle du travail de référence (213 jours par an)

Le salarié en forfait jours pourra réaliser un nombre de jours travaillés sur l'année supérieur à son forfait et obtenir le paiement majoré de 10% des jours effectués au-delà, dans la limite de 5 jours par an, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur en raison :

- Soit du rachat de JRTT,
- Soit d'un jour de travail supplémentaire,

Conduisant au dépassement de la durée annuelle du travail de référence.

En tout état de cause, le dépassement de la durée annuelle de référence en raison d'un jour de travail supplémentaire, lié au besoin de la mission du salarié doit rester exceptionnel et dans le respect des dispositions de l'article 3.3.1.2.

Dans ce cadre, le salarié ne pourra pas travailler plus de 218 jours par an, en respectant les règles relatives au repos hebdomadaire légal, aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés.

Le salarié pourra également, s'il le souhaite, reporter les jours de repos non pris dans le Compte Epargne Temps (CET) dans les conditions et limites définies par l'accord d'entreprise relatif au CET. Les parties à la présente convention conviennent qu'une négociation sur le CET doit s'engager avant le 1^{er} mai 2014.

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 3,5% du salaire de base.

3.2.5 Les ingénieurs et cadres dits 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 prêtent ni à la définition d'un horaire effectif ni à la mise en œuvre d'un contrôle de présence régulier. L'ensemble des règles afférentes à la durée du travail n'est pas applicable à cette catégorie de salariés.

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, en plus des congés payés, de 6 jours de repos supplémentaires par année civile.

▪ *Pour le personnel du périmètre ex SME :*

- Le bénéfice des 6 jours de repos supplémentaires se fait selon les modalités suivantes :
 - o 2 jours en 2014
 - o 2 jours de plus en 2015, soit 4 jours
 - o 2 jours de plus en 2016, soit 6 jours

- Pour le personnel du périmètre ex SPS :
- La fusion n'emporte pas de changement

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

3.3.1. L'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, le travail posté, le forfait horaire

Acquisition des JRTT :

Les JRTT sont attribués en début d'année civile de manière forfaitaire. En conséquence, les congés et les absences ne réduisent pas le nombre JRTT du salarié.

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.

Modalités de prise des JRTT :

Les JRTT 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.

A titre exceptionnel, 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.

3.3.1.2 Les forfaits annuels 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 organiseront leur 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 hiérarchies s'assureront de ce que l'amplitude et la charge de travail du salarié concerné restent maîtrisée 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 maximum 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 savoir, 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.

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...).

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

En outre, 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 et l'amplitude de ses journées d'activité, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que la rémunération.

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 JRTT sont attribués en début d'année civile de manière forfaitaire. En conséquence, les congés et les absences ne réduisent pas le nombre de JRTT du salarié.

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.

Modalités de prise des JRTT

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.

A titre exceptionnel, 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 L'horaire variable

L'horaire variable permet d'aménager le rythme de travail des salariés dont l'aménagement de la durée du travail ne relève pas d'une organisation spécifique (tel que travail en équipe ou conventions de forfait en jours).

Le présent chapitre définit les principes de l'horaire variable.

Les modalités d'application des règles générales prévues par la présente convention sont fixées au sein de chaque établissement de l'entreprise, notamment en ce qui concerne :

- Les secteurs d'activité où ces dispositions sont applicables,
- Le système de gestion des horaires,
- La gestion des heures de présence et d'absence,
- La fixation des plages fixes et mobiles, sous réserve de respecter la réglementation applicable à l'amplitude journalière, à la pause légale et au repos quotidien obligatoire,
- Les irrégularités passibles d'une sanction,
- Le rôle du service du personnel.

3.3.2.1 Principes de l'horaire variable

L'horaire variable permet d'organiser son temps de travail en fonction :

- Des nécessités de service,
- De ses convenances personnelles ;
- Sur la base de l'horaire hebdomadaire en fonction de son organisation du temps de travail;

3.3.2.2 Le fonctionnement de l'horaire variable

▪ Des plages fixes

Les plages fixes recouvrent les heures de la journée pendant lesquelles la présence des salariés est obligatoire sauf autorisation d'absence. Les plages fixes se situent le matin et l'après-midi.

Les plages fixes recouvrent une durée de présence définie au niveau des établissements.

▪ Des plages mobiles

Les plages mobiles correspondent au moment de la journée où les entrées et sorties sont autorisées.

Le temps minimum du repas est fixé à 45 minutes; Cette durée est neutralisée.

3.3.2.3 Mode d'acquisition du débit/crédit

Avec l'horaire variable, il est possible de moduler son horaire hebdomadaire de la manière suivante :

- Travailler plus longtemps que l'horaire de référence et générer un crédit disponible ultérieurement ;
- Travailler moins longtemps que l'horaire de référence et obtenir un débit à combler ultérieurement ;

Ces fluctuations sont enregistrées dans un compteur débit crédit reconduit de semaine en semaine sur 4 semaines calendaires.

Dans ce cadre, les règles à respecter sont les suivantes :

- Les durées maximales journalières (10 heures) et hebdomadaire (48 heures, 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives), doivent être respectées ;
- Débit / crédit : -7h et +7h (sur la période de 4 semaines) ;

Ce crédit d'heures ainsi plafonné peut être reporté par période de 4 semaines calendaires

- Les heures effectuées volontairement par un salarié au-delà de la durée hebdomadaire de référence en vue d'une récupération ultérieure ou en compensation d'heures non effectuées la semaine précédente ne donnent pas lieu au paiement de majorations pour heures supplémentaires;
- Le cas échéant, des heures supplémentaires sont prises en compte dans le système par le badgeage. Seules les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence peuvent donner lieu à paiement sur demande expresse de la hiérarchie. Dans ce cas, elles viennent diminuer le crédit d'heures affiché par le système ;

3.3.2.4 Les absences sur plages-fixes

La gestion du débit/crédit permet de faire valoir des droits à absence sur une plage fixe.

Ces droits sont au nombre de 4 demi-journées par période de 4 semaines calendaires, plafonnées à 18 jours par an. La première, débutant la semaine 1 de chaque année.

Le bénéfice de ces absences est subordonné à l'accord préalable de la hiérarchie selon les modalités propres à chaque établissement.

3.3.3 Le temps partiel

A compléter : (Impact loi de sécurisation)

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a été publiée au JO du 16 juin 2013.

Les dispositions relatives au temps partiel entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2014.

Des négociations de branche devant s'engager sur ce thème, les parties à la présente convention décident d'attendre le résultat de ces négociations avant de se rencontrer afin d'adapter, le cas échéant, la présente convention aux dispositions de branche.

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 Modalités de mise en oeuvre

La demande de passage à temps partiel effectuée par le salarié auprès de sa hiérarchie 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.

3.3.3.3 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.

3.3.4 - 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 <✍>

PROJET

CHAPITRE 4 / LES REMUNERATIONS

4.1 La structure des rémunérations

La rémunération individuelle est constituée de :

- Un salaire mensuel de base correspondant à la durée du travail, sauf pour les cadres en forfaits annuel en jours et les cadres sans référence horaire,
- Le cas échéant, des éléments accessoires de la rémunération liés aux conditions de travail et/ou à l'activité tels que les majorations, primes ou indemnités,
- Le cas échéant, une prime annuelle

4.2 La rémunération de base des employés, ouvriers, techniciens-administratifs, agents de maîtrise

4.2.1 La référence du salaire mensuel de base

Pour un coefficient et une durée du travail, correspond une rémunération minimum mensuelle garantie.

Pour Herakles les parties à la présente convention décident que le barème de rémunération minimale mensuelle est celui figurant en annexe 5, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention. Il évolue en fonction des augmentations générales en niveau.

Concernant les Agents de Maîtrise, à partir du coefficient 285 (3^e échelon niveau IV) et les salariés aux coefficients du niveau VI, le barème intègre les majorations d'heures supplémentaires liées au régime du forfait horaire.

Concernant les niveaux VI, le barème intègre par ailleurs la prime d'ancienneté dans la rémunération mensuelle de base.

Dans la logique de fusion et après transposition, concernant les salariés du périmètre ex SME, dont la rémunération mensuelle de base serait inférieure au barème figurant en annexe 5, un budget global spécifique et hors négociation annuelle obligatoire (NAO), sera mis en œuvre dès le mois de janvier 2014 afin d'intégrer ce barème.

Ce budget spécifique représente 0,5% de la masse salariale des non cadres SME.

Par ailleurs, des mesures spécifiques visant à maintenir une hiérarchie des salaires seront mises en œuvre sur trois ans, à savoir :

- 0,15 % de la masse salariale non cadres Herakles en janvier 2014
- 0,15 % de la masse salariale non cadres Herakles en janvier 2015
- 0,15 % de la masse salariale non cadres Herakles en janvier 2016

Ces budgets sont déclinés par les Responsables Ressources Humaines et les Hiérarchies en privilégiant prioritairement les personnes proches du barème, en s'appuyant sur des critères d'expérience, d'âge, d'ancienneté générale, ainsi que d'ancienneté au coefficient.

Les personnes concernées bénéficient de la politique salariale négociée chaque année, indépendamment de ces budgets spécifiques.

L'utilisation de ces budgets sera organisée en concertation avec les Organisations Syndicales Représentatives signataires de la présente convention dans le cadre d'une commission de suivi annuelle spécifique. Ils seront utilisés à une date différente du budget NAO.

Au terme des trois ans, un bilan sera fait sur l'ensemble de la démarche et présenté aux Organisations Syndicales Représentatives de la présente convention.

4.2.2 Prime annuelle pour les employés, ouvriers, techniciens-administratifs, agents de maîtrise

4.2.2.1 Principe

Une prime forfaitaire est versée chaque année et vient s'ajouter à la rémunération mensuelle de base selon les modalités suivantes :

- Au 1^e janvier 2014 : 3400 €
- Au 1^e janvier 2015 : 3500 €
- A compter du 1^e janvier 2016, la prime annuelle est égale au salaire moyen société

Pour les salariés des périmètres ex SME et ex SPS, la prime annuelle visée au paragraphe 4.2.2.1 est versée en lieu et place de « l'allocation annuelle » et de la « prime annuelle » telles qu'elles existaient avant la fusion dans chacun des périmètres selon les modalités suivantes :

- *Pour les salariés du périmètre ex SPS :*
 - La différence entre la prime annuelle telle que définie ci-dessus et le montant de « l'allocation annuelle » à sa valeur au jour de la mise en œuvre de la présente convention, est intégrée dans la rémunération mensuelle de base sous la forme d'une indemnité différentielle et formalisée sur une ligne distincte du bulletin de salaire ;
 - A compter de 2016, l'indemnité différentielle est intégrée dans le salaire mensuel de base ;
- *Pour les salariés du périmètre ex SME :*
 - Lorsque la « prime annuelle » issue de l'accord SME du 18 décembre 2003 versée en 2013 était supérieure au montant de la prime annuelle telle que définie ci-dessus, l'intégration de la différence dans la rémunération mensuelle de base est réalisée sous la forme d'une indemnité différentielle et formalisée sur une ligne distincte du bulletin de salaire ;
 - A compter de 2016, l'indemnité différentielle est intégrée dans le salaire mensuel de base ;

4.2.2.2 Modalités de versement

La prime annuelle est versée prorata temporis du temps de présence.

Un acompte est versé en juin de l'année N sur la base de 50% de la prime annuelle versée l'année N-1.

4.3 La rémunération des ingénieurs et cadres

4.3.1 La rémunération des ingénieurs et cadres d'Herakles s'exprime en salaire brut annuel

A ce titre, elle comprend 12 versements mensuels.

4.3.2 Dans le cadre de la fusion, mesures visant à assurer une cohérence d'ensemble des rémunérations :

4.3.2.1 Pour les salariés des périmètres ex SPS et ex SME, l'annualisation de la rémunération s'effectue par l'intégration de « l'allocation annuelle » et de la « prime annuelle » à leur valeur au 31 décembre 2013.

- *Modalités de conversion en salaire annuel pour les salariés du périmètre ex SPS :*

- Au 1^e janvier 2014 : versement de 12 mensualités intégrant le salaire mensuel brut de base auquel s'ajoutent 1/12^e de « l'allocation annuelle » et 1/12^e de la différence entre le salaire mensuel brut de base et « l'allocation annuelle » jusqu'à 4500€ bruts mensuels lorsque le salaire mensuel brut de base était, au 31 décembre 2013, supérieur ou égal à 4500€;
- Au 1^e janvier 2015 : versement de 12 mensualités intégrant le salaire mensuel brut de base auquel s'ajoutent 1/12^e de « l'allocation annuelle » et 1/12^e de la différence entre le salaire mensuel brut de base et « l'allocation annuelle » jusqu'à 5000€ bruts mensuels lorsque le salaire mensuel brut de base était, au 31 décembre 2013, supérieur ou égal à 5000€;
- Au 1^e janvier 2016 : versement de 12 mensualités intégrant le salaire mensuel brut de base auquel s'ajoutent 1/12^e de « l'allocation annuelle » et 1/12^e de la différence entre le salaire mensuel brut de base et « l'allocation annuelle » jusqu'à 5500€ bruts mensuels lorsque le salaire mensuel brut de base était, au 31 décembre 2013, supérieur ou égal à 5500€;

- *Modalités de conversion en salaire annuel pour les salariés du périmètre ex SME :*
 - A compter du 1^{er} janvier 2014 : versement de 12 mensualités intégrant le salaire mensuel brut de base auquel s'ajoute 1/12^e de la « prime annuelle » à sa valeur au 31 décembre 2013.

4.3.2.2 Budget spécifique

Dans le cadre de la fusion, un budget spécifique visant à harmoniser les rémunérations dans une cohérence d'ensemble et représentant 0,30% de la masse salariale des cadres sera mis en œuvre selon les modalités suivantes :

- 0,15% en 2014
- 0,15% en 2015

Ce budget sera prioritairement affecté aux cadres en début de carrière.

4.4 La prime d'ancienneté

4.4.1 La base de calcul

La prime d'ancienneté est calculée en fonction de la rémunération mensuelle de base.

4.4.2 Le taux

Les taux de la prime d'ancienneté sont :

- 1% chaque année, dès la première année d'ancienneté **révolue**, jusqu'à 14 ans (soit 14% à 14 ans d'ancienneté **révolus**),
- Entre 15 ans et 24 ans d'ancienneté **révolus**, la prime d'ancienneté est calculée au taux fixe de 15%,
- A compter de 25 ans d'ancienneté, et au-delà la, la prime d'ancienneté est calculée au taux plafonné **fixe** de 16%.

Pour les salariés aux coefficients du niveau VI, la prime d'ancienneté est intégrée au salaire de base à hauteur de 16%.

Elle est versée mensuellement et fait l'objet d'une ligne distincte sur les bulletins de salaire.

Les salariés du périmètre ex SME, qui, au jour de l'entrée en vigueur de la présente convention, ont entre 16 ans et 25 ans d'ancienneté, conservent le taux de la prime d'ancienneté à 16%.

4.5 Les éléments accessoires de rémunération

A compter de leur entrée en vigueur, l'ensemble des dispositions ci-dessous se substituent aux dispositions conventionnelles, aux usages et aux engagements unilatéraux applicables avant cette date sous réserve des exceptions dûment précisées dans le corps du texte.

Dans une logique de cohérence d'ensemble, l'accord d'établissement de Toulouse conclu le 3 juillet 2008 est adapté en conséquence.

4.5.1 Les primes liées à l'activité

4.5.1.1 Les primes d'équipe

Le personnel travaillant en équipes successives perçoit une prime d'équipe dont le montant, au jour de la conclusion de la présente convention, est le suivant :

- Pour le personnel en service discontinu (2x8) : 182,71€
- Pour le personnel en service semi continu (3x8) : 204,18€
- Pour le personnel en service continu (5x8) : 254,95€

Les primes d'équipe évoluent chaque année du même taux que celui de l'AG.

- *Pour les salariés du périmètre ex SME :*

- Dans le cadre de la fusion, les primes d'équipe définies ci-dessus se substituent à la prime de quart dont le montant, au jour de la conclusion de la présente convention, est de 122€.

- *Pour les salariés du périmètre ex SPS :*

- L'harmonisation des statuts n'emporte pas de changement.

4.5.1.2 Majoration pour travail en service semi-continu (3x8)

Les personnels en horaire semi-continu perçoivent une majoration forfaitaire de 14 % de leur salaire de base liée à l'organisation du cycle en 3x8.

Cette majoration forfaitaire est maintenue en cas d'absence payée.

4.5.1.3 Majoration pour travail en service continu (5x8)

Les personnels en service continu perçoivent une majoration forfaitaire de leur salaire de base de 25,48% liée à l'organisation du cycle en 5x8.

Cette majoration forfaitaire est maintenue en cas d'absence payée.

Dans le cadre de la fusion, l'harmonisation des statuts a conduit à retenir le système de majoration existant au sein du périmètre ex SPS. Le principe de la majoration forfaitaire tient compte de l'organisation des cycles de travail dont les modalités sont identiques (travail de jour, de nuit, pendant les jours fériés, les samedis et les dimanches). La rémunération du salarié est lissée chaque mois.

En conséquence :

- *Pour les salariés du périmètre ex SME et concernant les majorations du travail en 5x8 :*

Pour la mise en œuvre de ce nouveau régime de majoration forfaitaire, il est expressément convenu entre les parties les dispositions suivantes :

- Au jour de la conclusion de la présente convention, il sera procédé à la comparaison individuelle entre les rémunérations accessoires annuelles du travail en continu telles qu'elles fonctionnaient avant et après la mise en œuvre de la présente convention.

- Si au terme de cette comparaison il ressort un écart en défaveur du salarié, le montant de la différence fera l'objet du versement d'une indemnité différentielle mensuelle, sur le bulletin de salaire.

- Un an après la mise en œuvre de la présente convention, soit le 1^{er} janvier 2015, en fonction du constat effectué, cette indemnité sera intégrée dans le salaire de base de l'intéressé ;

- Un bilan sera effectué avec une commission de suivi spécifique composée de deux représentants de chacune des Organisations Syndicales Représentatives signataires d'Herakles et de représentants de la Direction.

- *Pour les salariés du périmètre ex SPS :*

- L'harmonisation des statuts n'emporte pas de changement

4.5.1.4 Indemnités de panier

La prime de panier est une prime de restauration forfaitaire. L'indemnité de panier s'adresse au personnel travaillant en équipes successives, en horaires de nuit, en horaires décalés qui sont contraints de se restaurer sur leur lieu de travail.

4.5.1.4.1 Au jour de la conclusion de la présente convention, le montant de l'indemnité de panier est égal à 7,20 €.

Elle évolue chaque année du niveau de l'AG.

4.5.1.4.2 Conditions de versement de la prime de panier

Concernant les salariés travaillant en continu (journée continue, 2x8, 3x8, 5x8), l'indemnité de panier est versée intégralement sous la forme :

- D'une prime dite « d'équivalence panier congés », versée au salarié en situation d'absence autorisée rémunérée et égale au montant de l'indemnité de panier inhérente à l'organisation du travail (service continu, semi-continu, etc...) qui le concerne, d'une prime dite « d'équivalence panier maladie, maternité ou accident », déterminée selon les mêmes modalités que dans les cas de congés.

- Ces dispositions visent à maintenir la rémunération pendant les absences pour congés et maladie. Compte tenu des prestations en espèces servies par l'employeur et/ou les organismes de prévoyance complémentaire au titre de la période d'indemnisation conventionnelle à plein tarif, la rémunération mensuelle totale perçue par le salarié ne pourra être supérieure au salaire net mensuel qu'il percevrait, pour la même période, dans son atelier ou service.

Elle est alors intégralement soumise à cotisations sociales.

Par ailleurs, à titre exceptionnel :

Travail de nuit :

- Tout salarié travaillant effectivement de 21h à 6h,

Prolongation de la journée normale de travail :

- Au-delà de 20h30 jusqu'à 21h30

Samedis et dimanches :

- Lorsque le travail s'est poursuivi jusqu'à 13 heures au moins et qu'il a été exécuté au moins 5 heures de travail avant 14 heures,

4.5.1.5 Prime de douche

Lorsque la douche est incluse dans le cycle de travail, elle est rémunérée comme temps de travail effectif.

Après expiration du cycle, la douche est indemnisée au tarif normal des heures de travail, sans être décomptée de la durée du travail effectif.

Les temps de douche en vigueur au sein des établissements en fonction des activités ne sont pas remis en cause du fait de la fusion.

4.5.1.6 Prime d'habillement

Une prime forfaitaire d'habillement est versée dans les conditions suivantes :

- Le salarié doit revêtir une tenue de travail en raison des conditions de travail,
- Il doit revêtir cette tenue de travail sur le lieu de travail,

Cette contrepartie n'est due que si le temps passé aux opérations d'habillement et de déshabillage de la tenue de travail n'est pas déjà pris en compte dans le temps ayant servi à calculer le montant de la rémunération du temps de travail effectif.

Les temps d'habillement et leur décompte ou non dans le temps de travail effectif en fonction des activités ne sont pas remis en cause du fait de la fusion.

Au jour de la conclusion de la présente convention, le montant de la prime forfaitaire d'habillement est égal à 27,88 €

Elle évolue chaque année du niveau de l'AG.

4.5.1.7 Les astreintes

4.5.1.7.1 Définition :

L'astreinte ne constitue pas un temps de travail effectif et doit être décomptée indépendamment de celui-ci. En revanche, elle donne lieu à compensation financière.

La durée d'intervention est considérée comme un temps de travail effectif, décomptée et rémunérée comme tel. Il en est de même du temps de déplacement accompli lors de périodes d'astreinte, qui fait partie intégrante de l'intervention.

Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul des durées minimales de repos quotidien et de repos hebdomadaire.

4.5.1.7.2 Modalités de mise en œuvre

Les modalités pratiques d'organisation des astreintes relèvent des établissements en fonction de leur activité en veillant à respecter un délai de prévenance minimum de 7 jours afin de veiller à pouvoir concilier vie personnelle et vie professionnelle des salariés concernés.

En cas d'urgence ou de circonstances exceptionnelles, le salarié est averti au moins un jour franc à l'avance.

4.5.1.7.3 Indemnisation de l'astreinte

Le régime des astreintes organisé au sein des établissements en fonction des activités n'est pas remis en cause du fait de la fusion.

4.5.1.8 Changement d'organisation du travail à la suite d'un accident du travail ou maladie professionnelle

A compléter

4.5.1.9 Travail hors horaire normal pour raison de service

Travail de nuit :

- Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit les heures effectuées entre 21h à 6h, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 40 % par heure de travail.

Prolongation de la journée normale de travail :

- Au cas où la prolongation excède 21 h, les heures effectuées au-delà donnent lieu au paiement d'une prime d'inconfort de 25%.

Travail pendant le repos hebdomadaire :

- Les heures de travail effectuées pour raisons de service le jour de repos hebdomadaire, donnent droit à une majoration d'inconfort de 100 % incluant les majorations pour heures supplémentaires. Ces dispositions ne s'appliquent toutefois pas aux salariés dont le régime habituel de travail ne comporte pas de repos hebdomadaire.

Travail un jour férié :

- A l'exception des personnels en 5x8, les heures travaillées sont payées au taux normal. Elles s'ajoutent au salaire payé pour le jour férié mais elles ne comptent pas dans le calcul des heures supplémentaires. Elles donnent droit à une majoration d'inconfort de 50%. Cet avantage ne se cumule pas avec les primes d'inconfort pour travail exceptionnel pendant le la nuit ou le dimanche.

4.5.1.10 Prime de remplacement chef d'équipe

A compléter

4.5.1.11 Primes CND (Contrôle Non Destructif)

Pour le Haillan (à compléter) :

Ces primes ont pour objet de reconnaître la spécificité des acteurs CND. Elles sont liées au dispositif de certification appliqué aux contrôles de pièces et assemblages composites.

Au jour de la conclusion de la présente convention, la prime mensuelle CND est de 24,85€.

4.5.2 Les primes liées aux conditions de travail

Les primes, liées aux conditions de travail sont attribuées en fonction de l'exposition à des produits potentiellement dangereux ou d'un travail effectué sur un site pyrotechnique.

Ces primes sont donc liées à un environnement de travail et peuvent être différentes d'un établissement à l'autre.

Les parties conviennent que ces primes sont maintenues dans leur principe et dans leur modalité de mise en œuvre au sein des établissements selon les mêmes conditions qu'antérieurement à la fusion.

Ces primes sont les suivantes :

- Prime journalière J1 : liée à l'exposition directe à un produit potentiellement dangereux
- Prime journalière J2 : lié à un travail effectué sur un site pyrotechnique

Ces primes sont exclusives l'une de l'autre.

Le montant journalier de ces primes est revalorisé sur la base des mêmes taux que les AG négociée chaque année au niveau de l'entreprise lors des NAO.

Au jour de la conclusion de la présente convention le montant des primes est le suivant :

- Prime journalière J1 : 2,740€
- Prime journalière J2 : 1,390€
- Primes horaires HA, HB : la manipulation ou la fabrication de produits présentant un risque potentiel ou de nuisances permanentes donne lieu à l'octroi de primes HA et HB en fonction des niveaux de ces risques ou nuisances.

Pour une même heure d'exposition aux risques de nuisances, l'octroi de l'une de ces deux primes exclut l'attribution simultanée de l'autre.

Le montant horaire de ces primes est revalorisé sur la base des mêmes taux que les AG négociée chaque année au niveau de l'entreprise lors des NAO.

Au jour de la conclusion de la présente convention le montant des primes est le suivant :

- Prime HA : 0,773€
- Prime HB : 0,447€

Les primes dites a, b, c, (octroyées par demi-journées), d, e (octroyées par journée) sont des primes liées aux conditions de travail et de la manipulation de produits qui requièrent le port d'un masque.

Au jour de la conclusion de la présente convention le montant des primes est le suivant :

- Primes par demi-journée a : 2,00€
- Prime par demi-journée b : 1,58 €
- Prime par demi-journée c : 1,37€
- Primes par journée d : 10,25€
- Primes par journée e : 7,08€

4.5.3 Prime de fonction des agents de maîtrise

A compter de sa nomination, l'Agent de Maîtrise perçoit une prime afin de reconnaître ses responsabilités de management.

Cette prime concerne les agents de maîtrise hors niveaux VI.

Elle est égale au salaire mensuel de base majoré de 7%.

Elle est versée à des dates différentes des NAO.

- *Pour le personnel ex périmètre SME :*

- Le personnel concerné bénéficie de la prime à compter du 1^e janvier 2014

- *Pour le personnel ex périmètre SPS :*

- L'harmonisation des statuts n'emporte pas de changement

4.5.3 Prime ASTE

Les dispositions du présent paragraphe se substituent à l'accord d'entreprise du 7 avril 2008 dans les conditions suivantes :

La prime ASTE concerne l'ensemble du personnel Herakles, quel que soit son statut (ouvrier, employé, technicien-administratif, agent de maîtrise, cadre) dont le contrat de travail est à temps plein ou à temps partiel.

Elle figure sur le bulletin de salaire et elle est soumise à cotisations sociales.

Elle est revalorisée chaque année sur la base de l'AG selon la politique salariale négociée chaque année au sein d'Herakles.

- Pour les salariés du périmètre ex SME :

- La prime ASTE se substitue à l'indemnité de transport issue de l'accord salarial du 25 mars 2011.

- Pour les salariés du périmètre ex SPS :

- L'harmonisation des statuts n'emporte pas de changement.

4.5 4 La médaille d'honneur du travail

Une indemnité forfaitaire dont le montant est fonction de la nature de la médaille remise et de l'ancienneté acquise au sein du groupe SAFRAN.

Au jour de la conclusion de la présente convention, l'indemnité forfaitaire est attribuée selon le barème suivant à chaque salarié récipiendaire :

HERAKLES					
Médaille	Ancienneté requise	coefficient multiplicateur	montant fixe	Montant variable Fonction de l'ancienneté	Total
ARGENT	20	1	235,00 €	235,00 €	470,00 €
VERMEIL	30	1,75	235,00 €	411,25 €	646,25 €
OR	35	2,25	235,00 €	528,75 €	763,75 €
GRAND OR	40	2,75	235,00 €	646,25 €	881,25 €

Ainsi, à titre d'exemple, pour une médaille d'or, un salarié qui a 5 ans d'ancienneté au sein de Safran, son indemnité sera de :

- $235€ + (5/35 \times 528,75€)$, soit : $235 + 75,54€$ à savoir 310,54€

CHAPITRE 5/ LES CONGES

Le présent chapitre traite des congés payés légaux, des congés d'ancienneté, des ponts et jours fériés.

Les dispositions ci-dessous s'appliquent à l'ensemble du périmètre Herakles y compris à l'établissement de Toulouse au sein duquel un accord d'établissement a été conclu le 3 juillet 2008. Dans une logique de cohérence d'ensemble, les dispositions de cet accord sont adaptées en conséquence.

5.1 Les congés payés

5.1.1 Durée des congés

5.1.1.1 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.

5.1.1.2 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 ;
- 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)

5.1.1.3 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.

5.1.2 La prise des congés**5.1.2.1 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.

5.1.2.2 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.

5.1.2.3 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.

5.1.2.4 Les fermetures d'établissement

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

5.2 Les congés d'ancienneté

5.2.1 Le barème applicable à l'ensemble des salariés Herakles est le suivant :

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

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.

5.2.2 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 révolue	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.

5.2.3 Les modalités de prise des congés d'ancienneté

<Identiques aux congés payés>

5.3 Les congés supplémentaires

5.3.1 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 ».

5.3.2 Les congés pour événements familiaux :

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

- Mariage, PACS 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

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.

5.3.3 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.

5.3.4 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.

5.3.5 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 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.

5.3.6 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.

5.3.7 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.

5.3.8 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.

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.

5.3.9 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).

5.3.10 Congé d'adoption :

Sous réserve qu'il ait une année de présence dans l'entreprise, 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.

5.3.11 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.

- 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.

(Pour tous les congés sup voir les justificatifs demandés : commentaires réunion du 18/01/13)

5.3.12 Médaille du travail :

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

5.3.13 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.

5.3.14 Dispositions diverses :

Les salariés bénéficieront à partir de 59 ans d'~~une semaine~~ 5 jours ouvrés de congés supplémentaires 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.

(Voir articulation des dispositions seniors)

5.4 Les jours fériés et les ponts

5.4.1 Les jours fériés²

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

5.4.2 Les ponts

Tous les ponts seront chômés et payés.

² 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 : <✍>

CHAPITRE 6 / RETRAITE ET PREVOYANCE

6.1 Retraite Complémentaire

Le régime de base de la Sécurité Sociale verse une retraite dont le montant est plafonné. Pour maintenir un niveau de revenu plus proche du revenu d'activité, des compléments ont été créés. Ces systèmes ne font pas partie de la Sécurité sociale. L'affiliation à une institution de retraite complémentaire est obligatoire.

Il s'agit des retraites complémentaires ARRCO/AGIRC

6.1.1 Les principes

Dans les régimes de retraite complémentaire, les cotisations versées par les assurés sont transformées en point de retraite.

Pour le calcul de la retraite, ce nombre de points permet d'obtenir le montant annuel de la retraite en multipliant le nombre de points acquis par la valeur du point en vigueur au moment de la liquidation de la retraite.

Le taux d'appel :

Le taux d'appel est un pourcentage affecté au taux dit « contractuel ». Il permet aux caisses de se constituer des réserves de fonctionnement car il ne génère pas de points de retraite.

Le Taux contractuel

Le taux contractuel est nommé aussi taux d'acquisition des points dans les régimes de retraite complémentaire. Il sert pour calculer les points attribués chaque année aux cotisants.

Les taux de cotisations ARRCO :

Tranche 1 ou A (jusqu'au plafond annuel de la Sécurité Sociale)

	Taux Contractuel		Coefficient d'appel		Taux appelé	Part du salarié	Part employeur
Réglementation	6%	x	1,25%	=	7,50%	3%	4,50%

Tranche 2 (du PASS jusqu'à 3 PASS)

	Taux Contractuel		Coefficient d'appel		Taux appelé	Part du salarié	Part employeur
Réglementation	16%	x	1,25%	=	20%	8%	12%

Les taux de cotisations AGIRC : cadres et assimilés

Tranches B et C (tranche B : du PASS jusqu'à 4 PASS et tranche C : de 4 PASS jusqu'à 8 PASS)

	Taux Contractuel		Coefficient d'appel		Taux appelé	Part du salarié	Part employeur
Réglementation	16,24%	x	1,25%	=	20,30%	7,70%	12,60%

6.1.2 Harmonisation des dispositions ARRCO / AGIRC pour le périmètre Herakles

A l'issue de la fusion, et dans le cadre des dispositions réglementaires propres aux caisses de retraite et aux règles de péréquation à l'issue d'une opération de fusion, les dispositions suivantes ont été retenues.

6.1.2.1 Régime de l'ARRCO, tranche A : unification des taux sur la base d'un taux moyen

Les cotisations sur la tranche A concernent l'ensemble des salariés, cadres et non cadres.

Avant la fusion les taux de cotisations étaient les suivants :

	Taux Contractuel		Coefficient d'appel		Taux appelé	Part du salarié	Part employeur
SME	6%	x	1,25%	=	7,50%	3%	4,50%
SPS	8%	x	1,25%	=	10%	4%	6%

	Taux Contractuel		Coefficient d'appel		Taux appelé	Part du salarié	Part employeur
Taux moyen Herakles	7,15%	x	1,25%	=	8,9375%	3,575%	5,3625%

6.1.2.2. Régime AGIRC : unification des conditions du seuil d'accès au régime de l'AGIRC

Concernant le seuil d'accès au régime de l'AGIRC, la grille de transposition conventionnelle (chapitre conditions d'emploi de la présente convention) prévoit l'alignement du coefficient 225 (seuil d'accès art 36 ex périmètre SME) vers le coefficient 270, seuil d'accès article 36 d'Herakles.

A compléter, le cas échéant : Résiliation partielle : population aux coefficients 190 à 220 (SME) qui vont basculer entre 225 et 270.

6.2 Retraite supplémentaire

A compléter : en cours de validation avec Safran (évolution règlementaire)

Un régime de retraite supplémentaire concernant les ingénieurs et cadres existait au sein du périmètre ex SPS.

Dans le cadre de la fusion, les principes le régime de retraite supplémentaire est étendu aux ingénieurs et cadres pour l'ensemble du périmètre Herakles à compter de la mise en œuvre de la présente convention.

Le dispositif est le suivant :

- *Il s'agit d'un système à versements définis qui n'entraîne pas l'appel de cotisations ou de contributions obligatoires pour les salariés,*
- *Intervenant en supplément des rentes légales (régime Sécurité Sociale et Régimes complémentaires) ;*
- *Les cotisations sont égales à 4,48% sur les tranches B et C des rémunérations, sans que cela puisse être inférieur à 2% de la masse salariale des cadres.*

6.3 La prévoyance

Les régimes de prévoyance de l'ensemble du personnel Herakles ont été unifiés dans le cadre de l'accord relatif à la prévoyance complémentaire des salariés du groupe Safran du 10 février 2009 et ses avenants. Les salariés du périmètre ex SME relève du régime de prévoyance du groupe conformément à l'avenant n° 3 du 11 octobre 2011 à l'accord du 18 décembre 2003.

Tous les salariés de la société bénéficient de prestations complémentaires qui portent sur les garanties suivantes :

- Garantie décès-invalidité
- Garantie incapacité invalidité
- Remboursement des soins médicaux.

Le détail des prestations est disponible auprès des services Ressources Humaines.

CHAPITRE 7/ ENTREE EN VIGUEUR ET APPLICATION

7.1 Entrée en vigueur et durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Compte tenu des délais de préparation de la mise en œuvre des dispositifs harmonisés, elle entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

Les parties conviennent de poursuivre la négociation sur les thèmes non traités dans la présente convention d'entreprise conformément à l'accord de prorogation des délais de survie des accords mis en cause du fait de la fusion, conclu le 10 juin 2013.

A l'expiration du délai d'opposition, la présente convention sera, à la diligence de la Direction des Ressources Humaines, déposée à la DIRRECTE sur support électronique et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Bordeaux.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale représentative.

7.2 Révision-dénonciation

L'une ou l'autre des parties signataires peut demander la révision de l'accord. Cette demande est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre adressée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la société Herakles et à la Direction de la société ; le projet de nouvelle rédaction est joint à cette lettre.

Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai d'un mois suivant la présentation du courrier de demande de révision.

Les partenaires sociaux disposeront d'un délai de <> mois à compter du début des négociations pour substituer le texte révisé au texte existant, texte révisé qui ne pourra être que le fruit d'un accord soumis aux conditions légales de validité d'un accord collectif d'entreprise et déposé dans les mêmes conditions de forme que l'accord initial.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de trois mois qui commencera à courir au jour de réception du courrier, obligatoirement recommandé avec accusé de réception, de dénonciation.

La dénonciation s'effectuera conformément aux dispositions de l'article L2261-9 du Code du travail.

7.3 Commission de suivi

Il est créé une commission chargée du suivi de l'application de la convention.

Cette commission se réunira <>. Elle est composée :

- de représentants de la direction,
- de deux représentants par organisation syndicale représentative signataire.

En cas d'évolution législative, conventionnelle ou dans l'hypothèse d'évolution du contexte général dans lequel la présente convention a été conclue ayant un effet significatif sur une ou plusieurs de ses dispositions, cette commission se réunira, au plus tôt, afin d'examiner les conséquences de ces évolutions sur la présente convention.

PROJET

Fait à <>

Pour Herakles
Philippe Boulan Directeur des Ressources
Humaines

- Pour la CFDT..... ..
- Pour la CFE-CGC
- Pour la CGT
- Pour SUD Safran..... ..

PROJET

ANNEXE 1

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

-

▪ 2 - Les accords relatifs à la réduction du temps de travail

- 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

- 1 - Accord sur les horaires individualisés du centre du Haïllan – 02/06/1983
- 2 - Accord sur les horaires individualisés du centre du Haïllan – 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

- 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 accord relatifs à la rémunération et indemnités spécifiques

- 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
- 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**

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**

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 »**

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**

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

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**

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 SME du 18 décembre 2003 ;
- Accord d'établissement de Toulouse du 3 juillet 2008
- <>

PROJET

ANNEXE 2 GRILLES DE CLASSIFICATION ET DE TRANSPOSITION

Grille de transposition des classifications HERAKLES : ETAPE 2

Personnel non cadre

Classification ex SME			Critères collectifs objectifs			Classification de rattachement						
Catégorie	Avenant	Groupe	Coef. et SME	Niveau	Echelon	Coef. de rattachement	Niveau	Echelon	Coef. de rattachement	Niveau	Echelon	Coef. de rattachement
Quotier Employé Technicien	I	II	175	III	1	215	III	1	215	IV	3	285
Quotier Employé Technicien	I	II	190	III	2	225	III	2	225	IV	3	285
Quotier Employé Technicien	I	II	205	III	3	240	III	3	240	IV	3	285
Quotier Employé Technicien	I	II	220	IV	1	255	IV	1	255	IV	3	285
AM Technicien (sup)	II	IV	225	IV	2	270	IV	2	270	IV	3	285
AM Technicien (sup)	II	IV	235	IV	3	285	IV	3	285	IV	3	285
AM Technicien (sup)	II	IV	250	V	1	305	V	1	305	V	1	305
AM Technicien (sup)	II	IV	275	V	2	335	V	2	335	V	2	335
AM Technicien (sup)	II	IV	300	V	3	365	V	3	365	V	3	365
AM Technicien (sup)	II	IV	325	VI		385	VI		385	VI		385
AM Technicien (sup)	II	IV	360	VI		405	VI		405	VI		405
AM Technicien (sup)	II	IV	390	VI		425	VI		425	VI		425

Grille de Transposition des classifications HERAKLES Ingénieurs et cadres

Classification ex SME				Classification de raccordement		
Avenant	Groupe	Coef	Coef filière recherche	Position	Indice	Observations
III	V	350	350	I	60	
III	V	350	350	I	68	
III	V	350	350	I	76	
III	V	350	350	I	+ 8/an	Majoration de 8 points par an au-delà de 23 ans
III	V	400	400	II	100	27 ans minimum et 3 ans en position I
				II	108 (3 ans)	
				II	108 (3 ans)	
				II	114 (6 ans)	
				II	120 (9 ans)	
				II	125 (12 ans)	
				II	130 (15 ans)	
III	V	460	460 (à partir de 29 ans)	II	108 (3 ans)	
			480 (460 plus 3 ans)	II	114 (6 ans)	
			480	II	120 (9 ans)	
			510 (480 plus 5 ans)	II	125 (12 ans)	
III	V	460	510	II	130 (15 ans)	
			510	II	135 (18 ans)	
			510	II	135 (18 ans)	
III	V	550	550 (510 plus 5 ans)	III A	135	
III	V	660	660	III B	180	
III	V			III BS	180	
III	V	770	770	III BS	180	Poids du poste Evolution de carrière
	V			III C	240	
III	V	880	880	Directeurs et Hors Statut		

ANNEXE 3 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 4 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 + 5ème semaine incluant les ponts chômés et payés
RTT	11	12	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

ANNEXE 5 BAREME DE REMUNERATION MINIMALE MENSUELLE (EMPLOYE, OUVRIER, TECHNICIEN-ADMINISTRATIF, AGENT DE MAITRISE)

Niveau	Echelon	coefficient	majoration coefficient (k)	mini à 36H	mini à 37H	
					majoration maîtrise	majoration niveau VI majoration intégration ancienneté niveau VI
II	3	190	1,185	1644,05		
III	1	215	1,080	1695,52		
	2	225	1,070	1757,96		
	3	240	1,065	1866,39		
IV	1	255	1,045	1945,80		
	2	270	1,040	2050,40		
	3	285	1,030	2143,50	2389,11	
V	1	305	1,025	2282,79	2544,36	
	2	335	1,010	2470,63	2753,72	
	3	365	1,010	2691,88	3000,33	
VI		385	1,000			3498,86
		405	1,000			3680,62
		425	1,000			3862,38

VALEUR DU POINT (P) : 7,302
MINI 36H (156H) : COEFFICIENT X P X K
MINI 37H (162,50H) : COEFFICIENT X P X K X (162,50/156)
MAJORATION MAITRISE : 1,07
MAJORATION NIVEAU VI : 1,03
MAJORATION INTEGRATION ANCIENNETE NIVEAU VI : 1,16

PROJET

