

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

PREAMBULE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée.

Les salariés anciennement rattachés à la convention collective des industries chimiques se verront appliquer la grille de correspondance des classifications joint en annexe .

L'objet de la présente convention est de déterminer les dispositions applicables aux salariés d'Herakles.

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 :

- De recrutement,
- De formation,
- De mobilité,
- D'entretiens individuels,
- De développement et d'évolution professionnelle,
- 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 :

- L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- La GPEC,
- 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;
- 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.

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

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 les 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 <> 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 <> avant la date de mise en œuvre 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 <>).

Un modèle de courrier d'information individuel est inscrit en annexe <> de la présente convention.

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 <> 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 (annexe <> de la présente convention),
- Le coefficient 425, 3^e échelon, issu de l'accord d'entreprise du 11 juin 1990 (annexe <> de la présente convention) 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.

Un tableau de synthèse des seuils d'accueil tels que prévus par l'accord national du 21/07/1975 modifié et la convention collective des ingénieurs et cadres du 13/03/1972 figure en annexe <> de la présente convention.

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 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 Le statut conventionnel

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 rubrique « Textes conventionnels » 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 à l'issue de la période d'essai.

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

2.4 Entretien individuel

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.

2.5 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, notamment, de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 et des évolutions législatives et réglementaires qui devraient en découler.

2.6 La mobilité

Les dispositions du groupe Safran telles que définies dans l'accord du 24 novembre 2011 relatif à la GPEC s'appliquent à Herakles.

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

Il est expressément convenu par la présente convention que ces dispositions se substituent à tout accord, disposition conventionnelle, usage, engagement unilatéral ou pratique mis en place antérieurement par quelque mode que ce soit et qui aurait le même objet.

2.7 Fin de carrière

2.7.1 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 portant création du contrat de génération est entrée en vigueur *le 18 mars 2013*. 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 en inscrivant cette négociation dans le cadre de celles engagées au niveau du groupe.

En outre, La direction s'engage à ouvrir des négociations sur le thème de la pénibilité dans les trois mois suivant le terme de la période transitoire tel que définie dans l'accord relatif à la période transitoire du 27 juin 2012.

2.7.2 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 du 10 juillet 1970 sur la mensualisation et à la convention collective 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 2.7.2 se substituent à toute autre disposition conventionnelle, usage, engagement unilatéral ou pratique mis en place antérieurement par quelque mode que ce soit et qui aurait le même objet.

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.

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 une gestion maîtrisée du temps de travail.

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

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

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

3.1 - La durée du travail

3.1.1 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 du « *temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ».

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

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

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

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les horaires de travail sont affichés dans chaque établissement.

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.

3.1.2.1 Le contingent annuel des heures supplémentaires :

- Le contingent annuel est fixé à 220 heures par an et par salarié
- Le dépassement éventuel du contingent annuel d'heures supplémentaires s'effectuera après consultation du comité d'établissement ;
- Le salarié bénéficiera d'une contrepartie en repos au titre de chaque heure supplémentaire égale à 100% du temps accompli en heures supplémentaires;
- La contrepartie en repos pourra être prise à l'initiative du salarié, en accord avec la hiérarchie, par journée entière ou par demi- journée dans la limite du droit à repos acquis, dans les 6 mois suivant l'ouverture du droit à repos du salarié;
- Le temps de prise de la contrepartie obligatoire en repos donne droit à une indemnisation dont le montant ne peut être inférieur à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail ;

3.1.2.2 Rémunération des heures supplémentaires :

- Les heures supplémentaires accomplies à la demande de la hiérarchie ou avec son accord, seront majorées de 25% pour les huit premières heures, de la 36^e heure à la 43^e heure, appréciées sur la semaine ou en moyenne sur la période supérieure à la semaine;
- Les heures suivantes ouvriront droit à une majoration de 50%.
- Les heures supplémentaires payées s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ;

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

- Les heures supplémentaires accomplies à la demande de la hiérarchie ou avec son accord pourront donner lieu à un repos équivalent à leur paiement et aux majorations y afférentes;
- Ces repos de remplacement pourront être pris à l'initiative du salarié, en accord avec la hiérarchie, par journée entière ou par demi- journée dans la limite du droit à repos acquis, dans les six mois maximum suivant l'ouverture du droit à repos du salarié;
- Dans ce cas, le repos est calculé au taux majoré de 25 % pour les huit premières heures et 50% pour les heures suivantes;
- A défaut de la prise de repos dans les 6 mois qui suivent l'exécution des heures supplémentaires, celles-ci sont payées avec majoration ;
- Les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé par un repos ne s'imputent pas sur le contingent annuel des heures supplémentaires;

3-2 La durée 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 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 considéré comme 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 de production, 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 porte à :

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

Cette augmentation de la durée du travail se traduit par :

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

3-2-2 Le Travail en équipe ou « posté »

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

Il existe trois systèmes différents d'organisation :

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

Les équipes peuvent être :

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

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

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

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

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

- Intégration des temps d'habillage et de douche dans le cycle de travail soit :
 - 20' de douche 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 :
 - 1,16% lié à l'augmentation du temps de travail effectif de 25' par semaine
 - 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
 - 0,47 % liée au rachat d'un jour de repos
- L'intégration dans le salaire fixe mensuel :
 - De la prime d'habillement

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.

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

- La durée hebdomadaire de travail de référence est fixée sur la base de 36 heures ;
- Il est attribué 13 jours de repos supplémentaires annuels (13 JRTT) par année civile complète au titre de la réduction du temps de travail ;
- Il est attribué 2 jours de repos supplémentaires dits « Repos Compensateurs » (RC) liés au cycle de travail en 3x8 ;

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 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.

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

- La durée hebdomadaire de travail de référence est fixée sur 33,60 heures ;
- Concernant le périmètre « SPS, « SME » le temps de travail, en moyenne sur le cycle, étant déjà inférieur à 35 heures hebdomadaire, les jours de repos supplémentaires dits « RTT » sont transformés en Repos Compensateurs (RC) liés au cycle de travail en 5x8,
- Il est attribué 9 jours de repos supplémentaires dits « Repos Compensateurs » (RC) dans l'année, liés au cycle de travail en 5x8 ;

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 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.

Les horaires spécifiques :

Des horaires spécifiques tels que les horaires dits « irréguliers », circonscrits à une activité d'un secteur (*malaxage - coulée*) ou 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.

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

3-2-3 Le forfait horaire

3.2.3.1 Les salariés concernés :

Le forfait horaire concerne les salariés à partir du coefficient 335-365 (niveau V), les salariés aux coefficients du niveau VI, les salariés ayant le statut cadres position I et II.

Les modalités de ce régime horaire sont les suivantes :

Les personnels concernés par ce forfait ont une durée effective de travail de 160,50 heures par mois, soit, 39,50 heures hebdomadaires ou 37 heures hebdomadaires en moyenne annuelle en bénéficiant de 14 JRTT.

La rémunération, forfaitaire, inclut le paiement des heures supplémentaires majorées concernées.

- *Concernant le personnel du périmètre ex SPS :*
 - Pour les salariés au coefficient 335-365 ils conservent ce régime horaire ;
 - Pour les salariés au niveau VI ou ayant le statut cadre, dont le contrat de travail prévoyait un forfait horaire avec une durée effective du travail de 38 heures en moyenne annuelle :
 - Le régime du forfait horaire défini au présent paragraphe est formalisé dans le cadre du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci ;
 - Le niveau de leur rémunération est maintenu.

Toute heure supplémentaire telle que définie au paragraphe 3.1.2, accomplie au de-là du forfait se verra appliquer le régime légal des heures supplémentaires.

- *Pour le personnel du périmètre ex SME :*

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

L'adhésion à ce régime horaire se traduit, en terme de rémunération, par une augmentation du salaire de base de 6,78%.

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 Salariés concernés par le forfait jours :

Sont susceptibles de relever du forfait jours les salariés suivants :

- Les ingénieurs et cadres 3A,
- Les ingénieurs et cadres 3B,
- Les ingénieurs et cadres 3BS qui, en fonction de leurs responsabilités, ne seraient pas sans référence horaire,
- Les ingénieurs et cadres 3C qui, en fonction de leurs responsabilités, ne seraient pas sans référence horaire,

Les ingénieurs et cadres position II peuvent être concernés par le forfait jours, en accord avec la hiérarchie et les Ressources Humaines, lorsque le poste et les missions exercées le justifient.

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 en intégrant 11 jours de repos supplémentaires appelés JRTT.

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

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

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

3.2.4.3 Dépassement de la durée annuelle du travail de référence

Au cas où l'ingénieur ou cadre dépasserait son forfait pour une année complète de travail, il devrait bénéficier au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le forfait de l'année durant laquelle ils sont pris.

A titre dérogatoire à ce principe de récupération, l'ingénieur ou cadre ayant réalisé un nombre de jours travaillés sur l'année supérieur à son forfait pourra obtenir le paiement des jours effectués au-delà dans la limite de 5 jours et majorés de 10% conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

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

Le forfait jours est défini et formalisé dans le cadre du contrat de travail ou un avenant à celui-ci. Le passage en forfait jours implique une augmentation de 3,5% du salaire de base.

3.2.5 Les ingénieurs et cadres sans référence horaire

Conformément à l'article L3111-1 du code du travail, sont concernés par ce régime, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

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

Le forfait sans référence horaire concerne :

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

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

3-3 L'organisation et l'aménagement du temps de travail

3.3.1. 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

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

Acquisition des JRTT :

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

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

Traitement des absences

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

Modalités de prise des RTT :

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

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

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 en jours

Modalités d'organisation du temps de travail

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

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

Les parties signataires souhaitent rappeler leur volonté commune de veiller à ce que l'amplitude et la charge de travail du salarié concerné restent **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 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.

Par ailleurs, un document annuel récapitulera :

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

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.

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

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

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

Acquisition des JRTT :

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

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

Traitement des absences

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

Modalités de prise des RTT

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

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

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

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

3.3.2 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).

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 obtenir 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 de-là 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 ;
- Les jours de détente

Le dispositif de l'avenant n°3 relatif à la mise en œuvre de l'horaire individualisé du 31 octobre 1997 n'est pas reconduit dans les conditions prévues par cet avenant.

Toutefois, pour le personnel au forfait horaire, en fin d'année, les heures effectuées au de-là du plafond du compteur débit/crédit alimentent un compteur leur permettant de bénéficier de jours dits de « détente », plafonnés à 3 jours, en plus des 18 jours par an tels que prévus au paragraphe 3.3.2.4 ci-dessous.

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, plafonnées à 18 jours par an, pour une période de 4 semaines calendaires, 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

3.3.3.1 Définition

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

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

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

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

3.3.3.2 Volume et répartition des horaires de travail

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

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

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

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

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

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

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

3.3.3.3 Modalités de mise en oeuvre

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

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

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

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

3.3.3.4 Egalité de traitement

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

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

3.3.4 - 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 *

CHAPITRE 4 / LES REMUNERATIONS

En cours de négociation

CHAPITRE 5/ LES CONGES

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	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 ~~1000 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 AVEC 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 7 / RETRAITE ET PREVOYANCE;

7.1 Retraite Complémentaire

7.2 Retraite supplémentaire

7.3 Renvoi aux dispositions groupe pour ce qui concerne la prévoyance

CHAPITRE 8 / ENTREE EN VIGUEUR ET APPLICATION

ANNEXE 1 : LE REFERENTIEL

SPS :

▪ **1 - Les accords de base :**

- 1 - Accord d'entreprise du 22/02/1982
- 2 - Avenant de l'accord d'entreprise du 22/02/1982 (supprime le §2.3.2 Chapitre 2) – 10/11/1998

8

▪ **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 Haillan – 02/06/1983
- 2 - Accord sur les horaires individualisés du centre du Haillan – 16/04/1987
- 3 - Accord sur l'horaire individualisé - établissement de Bordeaux (SEP) - 27/11/1991
- 4 - Avenant à l'accord de l'horaire individualisé – établissement Bordeaux (SEP) 23/11/1993
- 5 - Avenant n°3 à l'accord sur la mise en œuvre de l'horaire individualisé à la SEP – établissement Bordeaux – 31/10/1997
- 6 - Protocole de reconduction de l'avenant n°3 du 31/10/1997- Horaire individualisé – 23/12/1998
- 7 - Avenant n°4 à l'accord sur la mise en œuvre de l'horaire individualisé – établissement Bordeaux – 23/12/1999

▪ **4 - Les accords relatifs aux IRP**

- 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 du 18 décembre 2003 ;

▪ <>

ANNEXE <> GRILLES DE CLASSIFICATION

ANNEXE <>- 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 <> 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