AEROSPATIALE
ATR

ACCORD D'ENTREPRISE DU 3 JUIN 1999

Personnel non cadre

SOMMAIRE

Pages

PREAMBULE 1

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ d'application 2

Article 2 - Durée-Renouvellement - Dénonciation - Résiliation 3

2.1 - Durée-Renouvellement 3
2.2 - Dénonciation 3
2.3 - Résiliation 3

Article 3 - Adhésions ultérieures 3

Article 4 - Combinaison des dispositions de l'accord avec celles des textes légaux, réglementaires et conventionnels 4

Article 5 - Commission des non cadres 4

5.1 - Composition 4
5.2 - Désignation 5
5.3 - Fonctionnement 5

Article 6 - Commission et procédure de conciliation 5

6.1 - Composition de la commission 5
6.2 - Fonctionnement 6

Pages

CHAPITRE II - REMUNERATION

Article 7 - Rémunération 6

7.1 - Augmentations de salaires 6
7.2 - Appointements minima 7
7.3 - Prime de responsabilité "maîtrise d'atelier" 7
7.4 - Horaire mensuel légal de référence 8
7.5 - Personnels de sécurité 8
7.6 - Rémunération mensuelle minimale 8
7.7 - Rémunération au boni 8

Article 8 - Prime annuelle 9

Article 9 - Prime d'ancienneté 9

9.1 - Pourcentage 9
9.2 - Base de calcul 10

CHAPITRE III - CARRIERES

Article 10 - Classifications 11

10.1 - Personnel ouvrier et ATAM 11
10.2 - Nominations cadres 12

Article 11 - Examen de certaines situations individuelles 14

CHAPITRE IV - ANCIENNETE

Article 12 - Détermination de l'ancienneté 14

CHAPITRE V - FORMATION

Article 13 - Formation 14

CHAPITRE VI - DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 14 - Durée et organisation du travail 16

14.1 - Réduction de la durée du travail 16
14.2 - Travail en équipes et travail alterné 17

Article 15 - Horaires de travail réduits 18

Article 16 - Reprise du travail à temps partiel après absence pour maladie 18

Pages

CHAPITRE VII - CONGES ET ABSENCES

Article 17 - Congés payés 19

17.1 - Dispositions générales 19
17.2 - Salariés travaillant à temps partiel 20

Article 18 - Congés exceptionnels 20

Article 19 - Congés particuliers 21

19.1 - Congés des déportés et internés 21
19.2 - Handicapés 21
19.3 - Congé sabbatique 21

Article 20 - Accidents du travail - Maladie - Indemnisation 21

Article 21 - Maternité 21

21.1 - Repos pendant la période de grossesse 21
21.2 - Changement de poste pendant la période de grossesse 21
21.3 - Indemnisation 22
21.4 - Congé de maternité 22

Article 22 - Education - Santé enfants 22

22.1 - Congé parental 22
22.2 - Congés enfants malades 22
22.3 - Scolarité des enfants 23
22.4 - Autorisation d'absence 23

CHAPITRE VIII - EMPLOI

Article 23 - Défense de l'emploi 23

Article 24 - Préretraite 24

Article 25 - Départ à la retraite 25

Article 26 - Mobilité 26

26.1 - Principes 26
26.2 - Postes à pourvoir 27
26.3 - Transferts entre la Société et les entités adhérentes à l'Accord Social Groupe AEROSPATIALE 27

Pages

CHAPITRE IX - AUTRES DISPOSITIONS

Article 27 - Médaille du travail 28

Article 28 - Mesures en faveur des membres du personnel effectuant leur service national actif 28

Article 29 - Vêtements de travail 29

Article 30 - Participation des salariés aux fruits de l'expansion de l'entreprise - Intéressement 29

30.1 - Participation 29
30.2 - Intéressement 29

Article 31 - Prévoyance 29

ANNEXES

- AVANTAGES PARTICULIERS (Annexe I)

- REMUNERATIONS - ANNEE 1998 (Annexe II)

- CONGES PAYES (Annexe III)

- MISE AU FORFAIT (Annexe IV)

- DECLARATION SUR LES TECHNICIENS SUPERIEURS ET LES DIPLOMES DES I.U.T (Annexe V)

- PREVOYANCE NON CADRE (Annexe VI)

ACCORD D'ENTREPRISE

PERSONNEL NON CADRE

Entre **AEROSPATIALE AVIONS DE TRANSPORT REGIONAL**
représentée par
M. Jean-Michel LEONARD, Président Directeur Général,

et les **organisations syndicales**,
représentant le personnel non cadre

a été réalisé l'accord ci-après :

PREAMBULE

Les parties contractantes réaffirment les principes de la politique contractuelle définie par accord d'entreprise et développée au sein d'AEROSPATIALE depuis 1970 et à laquelle ont souscrit successivement l'ensemble des organisations syndicales.

- Soucieuses de garantir, d'une part, un développement du pouvoir d'achat, d'autre part, un développement économique favorable à la fois à la politique d'emploi et à la politique de progrès,

- convaincues de la nécessité du dialogue entre les représentants de la direction et ceux du personnel, en vue d'atteindre dans les meilleures conditions les objectifs ci-dessus,

elles s'engagent à tout mettre en oeuvre pour y parvenir et à ne pas remettre en cause les sujets traités dans le cadre de l'accord, pendant la durée de son application.

Elles poursuivront progressivement l'examen des questions relatives au régime du personnel qui ne sont pas réglées dans ledit accord.

Les négociations annuelles relatives aux mesures salariales et sociales tiennent compte des conditions économiques, industrielles et financières tant générales que propres à la Société. Les parties affirment ainsi leur volonté de maintenir les principes et la procédure mis en oeuvre aujourd'hui, afin d'être en mesure de réadapter la politique sociale et salariale (telle que définie à l'article 7) à toutes les hypothèses d'évolution des données économiques, techniques et sociales quelle qu'en soit la tendance.

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique au personnel non cadre de la Société.

Il est conclu conformément aux dispositions légales relatives aux conventions et accords d'entreprise (articles L 132-18 et suivants du code du travail). Les textes de l'accord et de ses avenants à intervenir éventuellement sont déposés, conformément à l'article L 132-10 du code du travail, auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de signature ; ils sont tenus à la disposition du personnel, conformément à l'article L 135-7 du code du travail.

Article 2 - DUREE-RENOUVELLEMENT - DENONCIATION - RESILIATION

2.1 - Durée-Renouvellement

Le présent accord prend effet à la date de sa signature et est conclu pour une durée indéterminée.

A défaut de dénonciation dans les conditions fixées au paragraphe 2.2, le présent accord poursuit son application.

2.2 - Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à tout moment avec un préavis de deux mois.

La dénonciation est notifiée par écrit par son auteur aux autres signataires de l'accord et donne lieu à dépôt, conformément à l'article L 132-10 du code du travail.

La partie qui dénonce l'accord doit accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

En cas de dénonciation, les dispositions du présent accord cessent de produire effet ; en conséquence les avantages supérieurs à ceux résultant des textes légaux, réglementaires ou conventionnels ne sont pas conservés à compter de la date à laquelle la dénonciation devient effective. Toutefois, les situations individuelles acquises au jour d'effet de la dénonciation sont maintenues.

2.3 - Résiliation

La résiliation du présent accord intervient sur simple notification écrite aux autres parties signataires, lorsque l'accord n'a pas été respecté.

En conséquence, les avantages supérieurs à ceux résultant des textes légaux, réglementaires ou conventionnels ne sont pas conservés à compter de la date à laquelle la résiliation devient effective. Toutefois, les situations individuelles acquises au jour d'effet de la résiliation sont maintenues.

Article 3 - ADHESIONS ULTERIEURES

Le présent accord constitue un tout indivisible, tant dans son esprit que dans sa lettre ; l'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise au sens de l'article L 132-2 du code du travail, non signataire, ne peut être partielle et intéresse donc l'accord dans son entier.

La date d'effet de cette adhésion est celle du lendemain du jour de dépôt de sa notification au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes dépositaire du présent accord.

Les autres parties signataires reçoivent notification de cette adhésion par lettre recommandée dans les conditions prévues à l'article L 132-9 du code du travail.

Article 4 - COMBINAISON DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD AVEC CELLES DES TEXTES LEGAUX, REGLEMENTAIRES ET CONVENTIONNELS

La fusion en 1970 des trois Sociétés, SUD-AVIATION, NORD-AVIATION et SEREB, a entraîné pour les personnels de ces Sociétés l'élaboration progressive d'une réglementation sociale commune qui s'est substituée aux avantages qui pouvaient exister, à titre individuel ou collectif, pour les mêmes catégories d'avantages, antérieurement à la fusion, dans chacune de ces trois Sociétés (sauf dérogations expressément rappelées dans le présent accord et ses annexes - notamment l'annexe I).

Si une convention collective apporte des avantages supérieurs à ceux du présent accord, c'est elle qui est applicable. Pour déterminer si les avantages qu'elle apporte sont ou non supérieurs, on compare et apprécie, pour chaque catégorie d'avantages, l'ensemble des dispositions de l'accord avec l'ensemble de celles de la convention collective.

Les avantages de l'accord ne se cumulent pas avec ceux qui résulteraient de l'application des textes légaux et réglementaires, des conventions collectives nationale, régionales ou locales ultérieures, légalement applicables au personnel non cadre de la Société ou de l'établissement et sont réputés avoir constitué une simple anticipation.

Dans le cas où les dispositions de ces textes légaux, réglementaires ou conventionnels sont moins favorables que celles du présent accord, ce sont ces dernières qui s'appliquent pendant la durée de sa validité.

Article 5 - COMMISSION DES NON CADRES

5.1 - Composition

La commission des non cadres est composée d'une part d'une délégation de la direction de la Société, d'autre part de délégations des organisations syndicales signataires représentatives dans l'entreprise au sens de l'article L 132-2 du code du travail.

La délégation de chacune des organisations syndicales signataires comprend un représentant faisant partie du personnel non cadre de la Société et le délégué syndical de cette organisation qu'il soit cadre ou non cadre.

5.2 - Désignation

Chaque organisation syndicale signataire désigne annuellement, dans les conditions de l'article 5.1 ses représentants parmi le personnel non cadre de la Société avant le 1er mars de chaque année, ainsi que deux suppléants appelés à les remplacer. Ces représentants devront satisfaire aux conditions prévues par la loi pour l'éligibilité aux comités d'entreprise.

Cette désignation s'effectue par écrit soit par lettre recommandée avec AR, soit par lettre remise ou adressée contre récépissé à la direction de la Société.

Ces désignations peuvent être modifiées en cours d'année en cas de départ des intéressés de la Société ou d'impossibilité majeure ; dans ce cas, un délai de 15 jours ouvrés minimum est nécessaire pour la prise d'effet des fonctions.

Dans le cas où la commission étudie des problèmes de formation, chaque délégation est autorisée à remplacer un de ses membres par un spécialiste non cadre pris au sein de cette organisation syndicale.

5.3 - Fonctionnement

La commission des non cadres se réunit au cours du premier trimestre de chaque année.

Si les circonstances l'exigent, les délégations des organisations syndicales signataires peuvent se réunir en groupe de travail en présence ou hors la présence des représentants de la direction de la Société , avec l'accord de cette dernière ; ces délégations peuvent, dans certains cas, être composées des titulaires et des suppléants.

Article 6 - COMMISSION ET PROCEDURE DE CONCILIATION

Si une difficulté d'interprétation ou d'application collective ou individuelle des dispositions du présent accord survient dans la Société, elle peut être soumise à une commission de conciliation.

6.1 - Composition de la commission

Cette commission est composée de représentants de la direction de la Société et de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord faisant partie du personnel non cadre (1) de la Société.

(1) Cette disposition n'exclue pas la participation du Délégué Syndical cadre ou non cadre.

6.2 - Fonctionnement

Cette commission est saisie soit par la direction de la société, soit par une ou plusieurs des organisations syndicales signataires. Elle se réunit dans les 4 jours ouvrés.

Elle doit statuer au plus tard 3 jours ouvrés après sa dernière réunion.

Jusqu'à l'expiration des délais de ces procédures, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune autre forme d'action qui pourrait être provoquée par les difficultés examinées au sein de la commission.

Cet engagement ne saurait, en aucun cas, lier les parties contractantes pour des motifs étrangers au présent accord.

CHAPITRE II - REMUNERATION

Article 7 - REMUNERATION

7.1 - Augmentations de salaires

Chaque année, au cours du mois de février, après avoir analysé les résultats de la politique salariale de l'année écoulée, les parties se réunissent pour négocier, au titre de l'année en cours :

- les taux et dates d'effet des augmentations générales,
- les taux et dates des augmentations individuelles liées au mérite,
- les taux et dates des augmentations individuelles liées aux déroulements de carrière et aux promotions.

Le taux (ou le montant) des augmentations individuelles ne peut, pour chaque bénéficiaire, être inférieur à celui déterminé annuellement, à cet effet, dans l'annexe II.

Les dispositions figurant en annexe II précisent, par ailleurs, les mesures résultant de la négociation annuelle ainsi que les paramètres économiques et financiers pris pour référence.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer avant la fin de l'exercice considéré pour apprécier la situation de la politique salariale définie pour l'année, compte tenu de l'évolution de la situation de l'économie nationale et de celle de la Société, et pour, en tant que de besoin, engager les négociations qui seraient nécessaires à la clôture de la politique salariale de l'exercice en cours.

° °
°

Un effort particulier est fait par la Société pour les jeunes titulaires d'un BTS ou d'un DUT pendant les trois premières années de leur carrière professionnelle ; les crédits individuels nécessaires font l'objet d'un budget spécifique.

° °
°

Afin d'apporter aux membres de la commission des non cadres, toute la transparence souhaitable en matière d'évolution salariale individuelle, la direction fait connaître annuellement :

* l'évolution de la structure du personnel non cadre de la Société,

* le montant du budget alloué et son taux par rapport à la masse salariale,

* le montant du budget destiné au déroulement de carrière des jeunes embauchés titulaires d'un BTS ou d'un DUT,

* le nombre de bénéficiaires,

* le taux mini, moyen et maxi d'augmentation individuelle,

° °
°

7.2 - Appointements minima

Le barème des taux d'embauche minima par niveau, échelon et coefficient pour le personnel non cadre est basé sur une valeur du point unique pour la Société.

Les minis résultant du produit "valeur du point base 39 h x coefficient" sont affectés du rapport de l'horaire affiché sur l'horaire légal pour déterminer leur montant.

Cette valeur de point sert au calcul de la prime d'ancienneté du personnel non cadre conformément aux dispositions de l'article 9 du présent accord. Elle varie en fonction des pourcentages d'augmentations générales et aux dates d'application de celles-ci. Elle varie également en fonction de la durée légale du travail, des réductions d'horaire dans la Société et des modalités retenues pour les seules compensations effectuées en pourcentage.

Si, la valeur du point base 39 h de la convention collective territoriale applicable à la Société devait être supérieure à la valeur du point base 39 h Société, c'est cette valeur du point conventionnelle qui s'appliquerait jusqu'à ce que la valeur du point Société la rattrape par le jeu des augmentations générales.

7.3 - Prime de responsabilité "maîtrise d'atelier"

Le crédit global afférent à la prime de responsabilité d'atelier, fixé à 7 % de la masse mensuelle des appointements et prime d'ancienneté base 39 h, est calculé en appliquant à ce crédit le rapport de l'horaire affiché sur l'horaire légal.

7.4 - Horaire mensuel légal de référence

Eu égard :

. à la majoration de 0,38 % tenant compte de l'incidence des variations calendaires,

. aux dispositions de l'article 4 relatives à l'appréciation pour chaque catégorie d'avantages de l'ensemble des dispositions de l'accord avec celles de la convention collective,

il est convenu que l'horaire mensuel légal servant au calcul du taux horaire est uniformément fixé à 169 h 65/100 dans la Société.

7.5 - Personnels de sécurité

Pour les personnels des services de gardiennage et de sécurité incendie, le seuil de déclenchement des majorations pour heures supplémentaires est fixé à 39 heures.

7.6 - Rémunération mensuelle minimale

La rémunération mensuelle minimale constitue le montant des appointements, prime d'ancienneté exclue, en dessous duquel aucun salarié de la Société effectuant 39 heures de travail hebdomadaire ne peut être rémunéré.

Cette rémunération minimale varie en fonction :

. de la durée effective du travail par rapport à sa valeur base 39 h,
. de la durée légale du travail,
. des réductions d'horaire dans la Société et des modalités retenues pour les seules compensations effectuées en pourcentage.

Les pourcentages d'augmentations générales s'appliquent, à leur date d'effet, à la rémunération mensuelle minimale ainsi définie.

Cette rémunération mensuelle minimale sert de base au calcul des heures supplémentaires.

Les augmentations individuelles s'ajoutent à la rémunération mensuelle minimale.

Lorsque l'augmentation de la rémunération mensuelle minimale résulte d'une mesure autre que celle des augmentations générales, la nouvelle rémunération mensuelle minimale se substitue à l'ancienne rémunération des personnels intéressés, comprenant les augmentations individuelles qui ont pu être accordées.

La prime d'ancienneté demeure calculée sur le salaire minimum de la catégorie.

7.7 - Rémunération au boni

La rémunération au boni est supprimée dans la Société.

A la suite de la suppression de la rémunération au boni, le personnel ouvrier (techniciens d'atelier exclus) est recruté à l'embauche avec un salaire au moins égal au salaire minimum de sa catégorie majoré de 5 %.

Ces personnels doivent continuer d'exercer, dans les conditions habituelles de discipline et de rendement, un travail correspondant à l'exercice de leur profession telle que celle-ci est définie par les textes réglementaires et conventionnels.

Le contrôle des temps, moyen d'organisation et de réalisation de la production, est maintenu.

Article 8 - PRIME ANNUELLE

Le personnel perçoit une prime annuelle qui est égale à 8,33 % de la rémunération annuelle brute de chaque intéressé, calculée sur la base des appointements y compris, le cas échéant, la prime d'ancienneté et auxquels s'ajoutent les indemnités journalières de la sécurité sociale ou des régimes de prévoyance afférentes :

- aux accidents du travail, aux accidents de trajet et aux maladies professionnelles contractées au service de la Société,

- aux absences pour congés de maternité pendant les durées précisées aux articles L 331-3 et L 331-4 du code de la sécurité sociale,

- aux absences prévues par l'article L 331-7 du code de la sécurité sociale en cas d'adoption,

- aux maladies et accidents non professionnels ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins trois mois continus ou une hospitalisation d'une durée supérieure à 30 jours, à l'exclusion pour ces deux cas des accidents survenus à l'occasion de la pratique de sports individuels ou collectifs. Ces indemnités seront incluses dans l'assiette servant de base de calcul de la prime annuelle, dès les délais de 30 jours et de 3 mois atteints et pendant une période équivalente à la durée d'indemnisation totale ou partielle par la Société, telle que prévue par la convention collective applicable.

Tous autres éléments de rémunérations (primes, indemnités ou allocations de toute nature) sont exclus de l'assiette servant de base au calcul de la prime.

Un acompte, représentant 8,33 % des éléments de rémunération entrant dans l'assiette de prime annuelle perçus entre le 1er décembre de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours, est versé fin juin. Le solde est versé en fin d'année, si possible avant le 25 décembre.

Le personnel embauché entre le 1er décembre et le 31 mai de l'année suivante, dont la période d'essai satisfaisante se termine au plus tard à la date du versement de l'acompte, bénéficie d'un acompte égal à 8,33 % des éléments de sa rémunération entrant dans l'assiette de prime annuelle.

Article 9 - PRIME D'ANCIENNETE

Le personnel non cadre bénéficie d'une prime d'ancienneté, dans les conditions ci-après :

9.1 - Pourcentage

Son pourcentage est fixé à 3 % après trois ans d'ancienneté. Il est augmenté de 1 % supplémentaire pour chaque année passée dans la Société au-delà de trois ans, avec un plafond fixé à 18 %.

La définition de l'ancienneté est celle déterminée à l'article **12**.

9.2 - Base de calcul

Cette base est déterminée de la façon suivante :

- le coefficient hiérarchique de l'intéressé est multiplié par la valeur du point Société majoré de 3 %.

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

CHAPITRE III - CARRIERES

Préablement aux recrutements nécessaires, la Société procède aux descriptions et aux évaluations de postes à pourvoir de façon à obtenir la meilleure adéquation possible entre le salarié et le poste dans sa définition actuelle et son évolution prévisible.

Cet effort d'analyse doit permettre par ailleurs de favoriser un meilleur déroulement de carrière du personnel en place.

C'est ainsi que, à l'exception du recrutement nécessaire de jeunes cadres diplômés sortant des universités et des grandes écoles, il est procédé à l'examen des profils des personnels non cadres en place susceptibles d'occuper un poste de cadre à pourvoir.

Dans le cadre de la gestion des Ressources Humaines, le déroulement de carrière du personnel non cadre fait l'objet d'un examen périodique quinquennal afin de rechercher, en fonction des besoins de la Société et des potentialités individuelles, l'amélioration des possibilités de promotions.

A cet effet, et d'une façon générale, une étude est engagée sur les modalités à mettre en oeuvre pour permettre l'extension du principe d'un entretien annuel à l'ensemble du personnel.

Il est, dès à présent, convenu de prévoir, pour le personnel des niveaux supérieurs de classification, un entretien de "bilan professionnel et d'orientation". Celui-ci devra permettre aux intéressés et à la hiérarchie, en liaison avec les Ressources Humaines de la Société, trois ans après leur embauche et leur sortie du système éducatif, de faire le point de leur première activité professionnelle et de définir l'orientation de carrière qu'il est possible d'envisager.

Afin de développer l'adaptation du personnel aux activités de haute technicité et haute technologie de la Société :

- la direction veillera à détecter les non cadres à potentiel, non diplômés de l'enseignement supérieur, et à leur assurer une formation et un déroulement de carrière appropriés à l'évolution des structures et des activités,

- les personnels non cadres à fort potentiel feront l'objet d'un suivi spécifique, notamment ceux qui suivent une formation particulière de qualification, correspondant aux prévisions d'emploi de la Société.

  De même, au moment de son intégration, chaque non cadre diplômé de l'enseignement supérieur aura la possibilité d'être parrainé par un ingénieur ou cadre choisi dans une population d'ingénieurs ou cadres reconnus par leur hiérarchie pour leur compétence et leurs qualités pédagogiques. Cette disposition sera appliquée selon les spécificités propres à la Société.

- Les promotions de personnels non cadres à fort potentiel devront être liées à une réelle évolution des fonctions confiées, de façon à développer les capacités d'adaptation et les responsabilités des intéressés. C'est ainsi notamment que, chaque fois que la fonction et la structure le permettront, ceux de ces personnels qui ont des capacités d'animation et de coordination seront mis en situation de pouvoir développer ces compétences.

Article 10 - CLASSIFICATIONS

10.1 - Personnel ouvrier et ATAM

- Les coefficients applicables aux agents de fabrication sont les suivants :

  * l'AF1 (II-1) : coefficient 190,
  * l'AF2 (II-3) : coefficient 215,
  * l'AF3 (III-2) : coefficient 240

  Les personnels techniciens d'atelier (III-3), coefficient 240, sont classés techniciens d'atelier (IV-1), coefficient 255, selon les modalités en vigueur dans la Société.

  Ces coefficients donneront lieu, le cas échéant, à un réexamen, en cas de modification ultérieure de la grille de classification telle que définie par l'accord UIMM du 21 juillet 1975.

- Les contrôles de connaissances mis en place à l'occasion de chaque changement de niveau de classification tiennent compte de l'évolution des activités et des technologies. Ils sont adaptés à la nature des postes et aux situations effectives de travail. Ils ont notamment pour objet l'évaluation des compétences et du potentiel des intéressés. En ce sens, ils s'intègrent dans la politique de changement du travail menée par la Société.

  Ils sont accompagnés, en tant que de besoin, d'actions de formation appropriées permettant la validation des connaissances acquises.

- Il est créé une filière de "Technicien de production" aux coefficients suivants :

  Technicien de production 1 (V/1) coefficient 305
  Technicien de production 2 (V/2) coefficient 335

  Dans le cadre des définitions générales du niveau V de la classification UIMM, le travail de technicien de production est caractérisé par l'élargissement de son domaine d'activité de réalisation à des spécialités connexes, et requiert, de ce fait, les connaissances, l'expérience et la polyvalence nécessaires pour les maîtriser.

  Le technicien de production assure des travaux de production nécessitant le recours à des techniques de réalisation, de conception ou de modification de processus.

  L'accès au niveau V est assuré, sur proposition spécifique de la hiérarchie, après décision d'une commission d'évaluation associant, avec les Ressources Humaines de la Société, les représentants des différentes activités concernées.

  Outre les connaissances associées à cette filière, les techniciens de production, niveau V (échelons 1 et 2) doivent avoir été promus, au sein de la Société ou du Groupe, depuis au moins 3 ans au niveau, échelon précédent de la classification UIMM.

- En ce qui concerne le personnel ATAM, l'échelon catégorie exceptionnelle du niveau V de la grille de classification est assorti du coefficient de l'échelon majoré de 35 points. Les conditions d'accès, sur proposition de la hiérarchie, sont :
  - soit avoir 5 ans d'ancienneté au coefficient 365,
  - soit appartenir à la maîtrise d'atelier de niveau et échelon V3.

  Cette promotion ne constitue pas une étape obligée pour l'accession à la catégorie cadre de même qu'elle ne s'oppose pas à une promotion à cette catégorie.

- Le personnel ATAM classé à l'échelon catégorie exceptionnelle du niveau V de la grille de classification bénéficie des congés payés d'ancienneté, de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de départ en retraite dans les conditions et selon les modalités définies par l'accord d'entreprise AEROSPATIALE cadre du 6 mars 1987, respectivement dans ses articles 17, 23 B, 25 b, et des conditions de déplacements fixées par la réglementation Société pour le personnel cadre.

10.2 - Nominations cadres

10.2.1 Orientations générales pour les nominations cadres

Les nominations à la position cadre tiennent compte, qualitativement et quantitativement, des profils nécessités par la politique industrielle à court, moyen et long terme de la Société.

La mise en place des procédures de nomination doit répondre à un souci d'harmonisation et de cohérence au niveau des différentes directions.

La détection des candidats potentiels à une nomination doit être réalisée sur une population aussi large que possible. Les choix opérés par la hiérarchie donnent lieu, avec les "Ressources Humaines" de la Société, à une analyse basée non seulement sur les connaissances techniques, mais aussi sur le potentiel et les aptitudes des intéressés.

Le niveau de responsabilité du poste fait l'objet d'une analyse et d'une évaluation qui constituent l'un des critères essentiels du choix.

Au cours de la procédure, les aspirations et le projet personnel de chaque intéressé sont discutés lors d'un entretien individuel ; à cette occasion, il peut être prévu de compléter la formation modulaire, décrite ci-après, par une formation "à la carte".

Toute nomination est accompagnée d'une action de formation axée notamment sur des aspects tels que le management, l'organisation du travail, les relations humaines, l'économie et la connaissance de la Société et du Groupe AEROSPATIALE.

La décision de nomination prise par la Commission d'avancement s'appuie sur les avis exprimés par la hiérarchie directe, la hiérarchie de contact et les "Ressources Humaines" ayant participé aux phases de détection, de choix et de formation.

10.2.2 Nominations sur titres

La Société attache beaucoup d'intérêt au suivi de carrière de ses personnels, notamment à ceux de ses collaborateurs susceptibles d'être promus cadres.

L'harmonie doit être recherchée entre les efforts consentis par les personnes en matière de formation, leurs aspirations en matière d'évolution de carrière et les besoins, à terme, de l'entreprise.

C'est pourquoi la hiérarchie, s'appuyant sur les services fonctionnels de formation, d'orientation et de gestion prévisionnelle, est invitée à suivre les carrières des collaborateurs qui engagent des actions de formation de longue durée dans le but d'obtenir un diplôme d'ingénieur ou de cadre tel que défini par la commission nationale des titres.

Le dialogue est assuré chaque année de telle sorte que le déroulement des études puisse s'accompagner d'un développement des responsabilités et de la carrière du collaborateur.

Ainsi l'obtention du diplôme permet au bénéficiaire d'être immédiatement nommé cadre à condition de remplir effectivement une fonction d'ingénieur ou de cadre qui corresponde aux besoins de l'entreprise :

Il est alors classé position II (indice hiérarchique 108) s'il a obtenu dans le cadre de la formation professionnelle continue un diplôme tel que visé à l'article I.3°a) de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres modifiée.

La direction de la Société procède aux nominations au titre du présent article 10.2.2.

10.2.3 Nominations à l'expérience

Le personnel ATAM classé à l'échelon catégorie exceptionnelle du niveau V de la grille de classification peut, sur proposition spécifique conjointe de la hiérarchie et de la direction de la Société, après décision de la commission d'avancement, accéder directement à la position cadre II, indice 108.

Ce personnel doit remplir les conditions cumulatives suivantes à la date de nomination :

- être âgé d'au moins 50 ans,
- avoir été promu à l'échelon catégorie exceptionnelle du niveau V depuis au moins 5 ans,
- avoir une ancienneté dans le groupe AEROSPATIALE d'au moins 15 ans.

Cette nomination à un poste de cadre peut s'accompagner d'une formation spécifique, définie par les "Ressources Humaines" de la Société en liaison avec la hiérarchie, pour permettre au nouveau promu d'acquérir les compétences complémentaires qui lui seraient nécessaires pour assurer pleinement les responsabilités de son poste.

Cette action de formation, bien que différente dans ses modalités, s'inscrit dans le cadre du processus défini à l'article 10.2.1, 6ème alinéa.

NB : En annexe V figure une déclaration de la direction de la Société au sujet des techniciens supérieurs et des diplômés des I.U.T.

Article 11 - EXAMEN DE CERTAINES SITUATIONS INDIVIDUELLES

La direction examine deux fois par an, systématiquement, ou à défaut à la demande des intéressés ou des délégués du personnel, la situation de chaque membre du personnel qui n'a pas bénéficié de mesures individuelles pendant une durée de deux ans.

Au cas où il apparaît à une organisation syndicale signataire, postérieurement à ces examens, qu'une situation individuelle présente une injustice caractérisée, celle-ci est soumise, à la demande de cette organisation et après accord de l'intéressé, à la commission de conciliation prévue à l'article 6.1 du présent accord. Cet examen systématique n'implique pas, en faveur des membres du personnel qui en sont l'objet, une augmentation ou une promotion obligatoire.

CHAPITRE IV - ANCIENNETE

Article 12 - DETERMINATION DE L'ANCIENNETE

Le temps passé pour l'accomplissement du service national actif est pris en considération dans la limite d'un an pour le calcul de l'ancienneté, à condition que l'intéressé ait au moins six mois de présence dans l'entreprise lors de l'accomplissement dudit service.

Pour la détermination de l'ancienneté, il est tenu compte, non seulement de la présence dans la Société au titre du contrat en cours, mais également de la durée des contrats de travail antérieurs dans la Société, dans les autres entités du groupe AEROSPATIALE adhérentes à l'Accord Social Groupe de même que dans les anciennes Sociétés SUD-AVIATION, NORD-AVIATION et SEREB.

Lorsque le personnel non cadre aura perçu une indemnité de congédiement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement - et dont le temps de présence a été repris dans l'ancienneté telle que définie ci-dessus - l'ancienneté prise à l'époque en considération sera déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de congédiement due à l'intéressé.

Le congé parental visé à l'article 22.1 est pris en compte, dans sa totalité, pour la détermination de l'ancienneté.

CHAPITRE V - FORMATION

Article 13 - FORMATION

La Société reconnaît l'intérêt et la nécessité de développer l'effort de formation du personnel non cadre.

Dans le cadre du budget annuel et de la réglementation applicable à la formation, chaque personnel non cadre a vocation à la formation en vue d'une progression professionnelle et d'une évolution sociale.

Les domaines auxquels s'applique la formation comprennent :

- l'adaptation des jeunes à l'entreprise,
- l'acquisition, la mise à jour ou(et) le perfectionnement des connaissances sur les techniques utilisées dans la fonction ou susceptibles d'être abordées à court, moyen ou long terme, notamment dans un but de préservation de l'emploi,
- l'élargissement des connaissances et de la formation générale dans les domaines industriel, économique et social.

Ces actions de formation peuvent s'effectuer sous la forme de :

- cours de type technique ou universitaire (à l'extérieur ou à l'intérieur de la Société) portant aussi bien sur les aspects pratiques que théoriques,
- stages techniques,
- cours de promotion sociale organisés par la Société à l'intérieur ou à l'extérieur de la Société, ou suivis par le personnel non cadre, de sa propre initiative, à l'extérieur de la Société.

Le but recherché est de répartir équitablement, dans le cadre du budget défini et suivant la réglementation applicable, l'effort de formation sur l'ensemble du personnel non cadre, en l'adaptant, dans la mesure du possible, tant aux besoins de la société qu'aux projets personnels exprimés par les intéressés.

La demande d'inscription à ces actions s'effectue soit à l'initiative de la hiérarchie, soit sur formulation individuelle du personnel auprès de la hiérarchie ou auprès du service chargé des relations sociales.

Par ailleurs, des actions relevant plus directement de l'information, non comprises dans le budget de la formation, peuvent être mises en place pour contribuer au perfectionnement du personnel non cadre :

- participation à des manifestations générales : salons, expositions, conférences, congrès, symposiums, journées d'études,
- diffusion d'une large information sur la marche de l'entreprise,
- diffusion efficace de la documentation.

La direction réunira, chaque année, la commission (cf. article 5.2) afin de recueillir ses avis sur les programmes et les réalisations relatifs aux objectifs à atteindre et aux moyens d'y parvenir.

CHAPITRE VI - DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 14 - DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

14.1 - Réduction de la durée du travail

14.1.1 Afin, d'une part, de permettre aux personnels de bénéficier de la réduction de la durée du travail, d'autre part, de maintenir la capacité de production de la Société, l'utilisation optimale des équipements, et, partant, d'améliorer la productivité, la direction de la Société pourra mettre en place des mesures d'aménagement d'horaires dont les conditions d'application seront arrêtées après concertation avec les organisations syndicales et information et consultation du comité d'entreprise.

Ces mesures s'inscrivent dans le cadre des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à la Société, en particulier des articles L 212-2 et L 221-5-1 du code du travail et des articles 4, 10, 20, 22, 23 de l'accord national modifié du 23 février 1982 sur la durée du travail dans la métallurgie et concernant notamment :

- la modulation de l'horaire hebdomadaire,
- les horaires cycliques,
- les horaires réduits spéciaux de fin de semaine,
- le repos hebdomadaire,
- le travail par équipes chevauchantes,
- l'adaptation de la plage d'interdiction du travail de nuit des femmes

pour l'application desquels le présent accord constitue "accord d'entreprise".

Dans ce cadre, hors le cas d'horaires spéciaux, l'amplitude hebdomadaire d'ouverture de la Société est de 6 jours par semaine, du lundi au samedi inclus, période dans laquelle doit s'inscrire la durée hebdomadaire du travail de la Société.

Les aménagements nécessaires sont arrêtés par la direction de la Société, après concertation avec les organisations syndicales, et information et consultation du comité d'entreprise, conformément aux dispositions de l'article L 432-3 du code du travail. Ces aménagements peuvent s'inscrire dans le cadre de la semaine, du mois, du trimestre, du semestre ou de l'année.

Les mesures de réduction du temps de travail et les compensations afférentes effectuées entre le 1er janvier 1982 et le 1er janvier 1986 sont à valoir, conformément à l'article 4 du présent accord, sur toute mesure générale affectant directement ou indirectement la durée du travail qui pourrait être décidée par voie législative, réglementaire ou conventionnelle.

14.1.2 Un repos compensateur est accordé aux personnels non cadres forfaités de la Société qui, en raison de leurs obligations professionnelles et de leurs astreintes de service, seraient amenés à dépasser l'horaire de leur forfait. Ce repos compensateur est calculé par rapport à leur forfait et en fonction des horaires de travail effectif que ces personnels pratiquent.

La direction de la Société accordera ce repos compensateur sur proposition de la hiérarchie, en tenant compte des contraintes liées à la fonction exercée et en utilisant, le cas échéant, les diverses méthodes d'appréciation du temps de travail permettant de déterminer les droits des intéressés en la matière.

14.1.3 Le personnel non cadre non forfaité qui, à la suite d'une augmentation d'activité pendant une période significative, ne pourrait utiliser en tout ou en partie, à la demande de la hiérarchie :

- les heures capitalisées dans le cadre de la modulation,
- les heures effectuées au-delà du crédit "horaire variable"
- les heures de récupération destinées à compenser des heures complémentaires ou supplémentaires,

bénéficiera, à la fin du semestre suivant celui au cours duquel aura été constaté le dépassement d'horaire, du paiement du solde des heures ci-dessus non utilisées.

14.2 - <u>Travail en équipes et travail alterné</u>

Depuis le 1er janvier 1973, tous les éléments (à l'exclusion du temps de casse-croûte) suivants :

- prime ou indemnité d'équipe,
- indemnité de panier,
- majoration pour heures de nuit,
- indemnisation de la réduction du temps de travail de 1,5/10 (appliquée uniquement dans les établissements ex-SUD),
- 5ème nuit chômée et payée,
- mesures particulières locales

réglés au personnel travaillant en équipe 2 x 8 et 3 x 8, ainsi qu'à celui effectuant la période de nuit dans le travail alterné, sont remplacés, pour chaque forme de travail, par une majoration globale et forfaitaire, définie ci-après, de la valeur horaire de toutes les heures de travail effectif (temps de casse-croûte exclu) réalisées pendant le cycle complet des équipes 2 x 8 et 3 x 8 et pendant la période de travail de nuit dans le régime alterné.

Cette majoration s'applique aux appointements individuels du personnel non cadre, à l'exclusion de tous autres éléments, prime d'ancienneté, majoration pour heures supplémentaires, etc.

Majoration applicable au système 2 x 8	25 %
Majoration applicable au système 3 x 8	40 %
Majoration applicable au travail de nuit dans le régime alterné	40 %

Pour apprécier les mesures à appliquer en matière de réduction de la durée du travail pour le personnel travaillant en équipe dans les systèmes 3 x 8 et 2 x 8, l'horaire moyen du cycle sera pris en considération (temps de travail effectif, sans modification de la durée journalière du temps de casse-croûte).

° ° °

Il est convenu entre les parties signataires du présent accord que les dispositions de l'article 14.2, compte tenu des réductions d'horaires intervenues, feront l'objet d'un réexamen tenant compte de la diminution de la pénibilité et des sujétions de cette forme de travail.

Article 15 - HORAIRES DE TRAVAIL REDUITS

Les règles en vigueur dans la Société sont les suivantes :

. La possibilité de travailler suivant des horaires de travail réduits est ouverte, sous certaines conditions, à tout membre du personnel de la Société qui en fait la demande. Elle se situe dans le cadre des dispositions légales ayant pour but l'amélioration des conditions de travail.

. Les demandes sont instruites au niveau de la direction et peuvent être admises suivant certaines modalités, dans la limite laissée à son initiative, à condition qu'elles se concilient avec les impératifs de productivité et d'organisation.

. La répartition du temps de travail sur l'ensemble des jours ouvrables de la semaine ou sur certains d'entre eux est laissée à l'appréciation de la direction.

Article 16 - REPRISE DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL APRES ABSENCE POUR MALADIE

Lorsqu'au cours d'un arrêt de travail pour maladie ou accident donnant lieu à indemnisation par la Société, la sécurité sociale autorise la reprise du travail à temps partiel, avec maintien des indemnités journalières, et que la Société accepte, à titre temporaire, la demande de l'intéressé de reprendre le travail dans ces conditions, celui-ci peut reprendre le travail à temps partiel, selon les modalités définies ci-après :

La Société verse, outre la rémunération correspondant au travail effectivement fourni par l'intéressé, une indemnisation complémentaire permettant de lui assurer le maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé à temps complet.

Cette indemnisation est limitée à la durée d'indemnisation à plein tarif.

La période de travail à temps partiel ainsi indemnisée s'impute sur le crédit d'indemnisation à plein tarif, à proportion des heures non travaillées pendant cette période par rapport à l'horaire normal de l'intéressé.

La garantie ainsi accordée s'entend déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale et éventuellement des caisses complémentaires, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de la Société.

En cas d'interruption, pour cause de maladie ou d'accident, de la période temporaire de travail à temps partiel indemnisée comme prévu ci-dessus, l'absence est indemnisée conformément aux dispositions de la convention collective applicable, sur la base de l'horaire de la Société ou partie de la Société.

CHAPITRE VII - CONGES ET ABSENCES

Article 17 - CONGES PAYES

17.1 - Dispositions générales

La durée du congé annuel est fixée à 30 jours ouvrables, soit 25 jours ouvrés. Elle comprend deux ponts par an payés par la Société, sans qu'il y ait lieu à récupération. Elle est augmentée en fonction de l'ancienneté telle que définie à l'article 12 :

- d'un jour ouvré pour les membres du personnel ayant 1 an d'ancienneté dans la Société,
- de deux jours ouvrés pour les membres du personnel ayant 10 ans d'ancienneté dans la Société,
- de trois jours ouvrés pour les membres du personnel ayant 15 ans d'ancienneté dans la Société,
- de quatre jours ouvrés pour les membres du personnel ayant 20 ans d'ancienneté dans la Société,
- de cinq jours ouvrés pour les membres du personnel ayant 25 ans d'ancienneté dans la Société,
- de trois jours ouvrés cumulables avec les précédents pour les membres du personnel âgés de 60 ans et plus.

Certaines dispositions particulières figurent en annexe III.

Les modalités d'application du congé annuel sont fixées au niveau de la Société.

Par dérogation aux dispositions légales qui fixent la période de prise des congés payés du 1er mai au 31 octobre de chaque exercice, la Société, après avoir accepté que le solde des congés puisse être pris jusqu'au 31 mai de l'année suivante, autorise l'anticipation de la prise des congés au 1er janvier sous réserve, après accord préalable de la hiérarchie, que la prise de jours de congés soit inférieure ou égale aux droits potentiels acquis et que les droits restants et à acquérir soient suffisants pour couvrir la (ou les) période(s) de fermeture de l'établissement pour congés payés.

17.2 - Salariés travaillant à temps partiel

Les salariés à temps partiel ont droit à des congés payés calculés sur la même durée que ceux à temps complet, l'horaire pratiqué pendant les mois de travail effectif étant sans incidence sur le nombre de jours de congés théorique et leur durée.

Toute période d'un mois ouvre droit au salarié à temps partiel à 2,5 jours ouvrables de congés payés, soit 30 jours ouvrables par an.

Les congés payés étant décomptés en jours ouvrés dans la Société, une règle d'équivalence doit être appliquée pour la détermination du droit à congés de ces salariés :

- 30 jours ouvrables équivalent à 25 jours ouvrés pour un travail sur 5 jours par semaine.

Le salarié qui ne travaille que certains jours par semaine a donc droit à :

$$\frac{25 \times \text{nombre de jours travaillés}}{5}$$

Article 18 - CONGES EXCEPTIONNELS

Après trois mois d'ancienneté, les membres du personnel bénéficient des congés payés exceptionnels suivants :

- Naissance, adoption : père .....3 jours (sans condition d'ancienneté)

- Mariage	du salarié	1 semaine
	d'un enfant	2 jours
	d'un frère, soeur	1 jour
- Décès	du conjoint	4 jours
	d'un enfant	4 jours
	père, mère	4 jours
	frère, soeur	2 jours
	beaux-parents	2 jours
	grands-parents	1 jour
	petits-enfants	1 jour
	gendre, belle-fille	1 jour

Lorsque l'événement ouvrant droit au congé exceptionnel se produit au cours de la période des congés payés annuels, ce congé exceptionnel ne s'impute pas sur le congé annuel.

Les membres du personnel bénéficient du paiement de 3 jours maxima pour les stages de présélection du service national actif.

Article 19 - CONGES PARTICULIERS

19.1 - Congés des déportés et internés

Les anciens déportés et internés, titulaires de la carte de déporté ou interné de la Résistance ou de la carte de déporté ou interné politique, bénéficient de trois jours de congés payés cumulables avec les congés d'ancienneté et d'âge.

19.2 - Handicapés

Le personnel reconnu comme handicapé par la COTOREP bénéficie, pendant la durée de cette reconnaissance, d'un jour de congé payé supplémentaire.

19.3 - Congé Sabbatique

Par dérogation aux dispositions légales, le congé sabbatique peut avoir une durée maximale de 15 mois. Dans le cas où le congé sabbatique dépasse la durée légale maximale de 11 mois, la prise de ce congé est assortie de l'interdiction d'exercice d'une activité salariée sauf autorisation écrite préalable de la Société.

Article 20 - ACCIDENTS DU TRAVAIL - MALADIE - INDEMNISATION

La Société garantit au personnel non cadre, pendant une période de six mois à plein tarif et six mois à demi-tarif, le maintien de ses appointements, dès le premier jour de l'arrêt de travail, en cas d'accident du travail, maladie professionnelle lorsqu'elle a été contractée au service de la Société, accident de trajet réglé comme accident du travail par la sécurité sociale. Le salaire maintenu est apprécié sur la base de l'horaire de travail affiché et déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Le délai de présence prévu par les conventions collectives régionales pour bénéficier de l'indemnisation maladie est ramené à 3 mois.

Article 21 - MATERNITE

21.1 - Repos pendant la période de grossesse

Les membres du personnel féminin bénéficient, à compter du 3ème mois de la grossesse et pendant la durée de celle-ci, d'une heure de repos payée par jour.

En cas de difficultés de transport ou sur avis du médecin traitant ou du médecin du travail, ces heures pourront être groupées sur une semaine ou une quinzaine.

21.2 - Changement de poste pendant la période de grossesse

En cas de changement de poste demandé par le médecin du travail, du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée bénéficiera du maintien, jusqu'à son départ en congé de maternité, des appointements antérieurs à sa grossesse.

21.3 - Indemnisation

Le personnel féminin, absent pour congé de maternité, a droit au maintien de ses appointements, pendant les durées précisées aux articles L 331-3 et L 331-4 du code de la sécurité sociale sous déduction des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale et éventuellement des régimes de prévoyance auxquels l'employeur participe.

La période pendant laquelle les intéressées ont droit au maintien de leurs appointements ne s'impute pas sur le temps d'indemnisation au titre de la maladie tel que défini par les conventions collectives.

Cet avantage est ouvert également à la mère ou au père adoptif pendant 10 semaines au plus à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer, dans les conditions prévues à l'article L 331-7 du code de la sécurité sociale.

21.4 - Congé de maternité

Au cours de la 8ème ou même de la 7ème semaine précédant la naissance, après avis favorables de son médecin traitant et du médecin du travail et sous réserve de l'accord de la Sécurité Sociale, l'intéressée pourra bénéficier du report d'une ou deux semaines au plus de son congé prénatal sur son congé post-natal.

Article 22 - EDUCATION - SANTE ENFANTS

22.1 - Congé parental

Les mères et pères de famille ont droit sur leur demande à un congé parental sans solde de 48 mois au maximum ; son terme est fixé, au plus tard, 48 mois après la date d'expiration du congé de maternité ou d'adoption.

Les formalités relatives à la demande du congé ainsi que les modalités d'application non précisées au présent accord définies par les articles L 122-28-1 à L 122-28-7 du code du travail.

A l'issue de ce congé sans solde, ils bénéficient de la garantie de retrouver leur emploi dans les conditions antérieures ou à défaut un emploi similaire, en faisant connaître par écrit, dès que possible, leur volonté de reprendre leur emploi. La reprise du travail peut s'accompagner d'une période de réadaptation professionnelle.

Pendant la période d'ouverture du droit à congé parental, la mère ou le père, justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de son enfant, peut réduire sa durée de travail d'au moins un cinquième de celle applicable à la Société sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

22.2 - Congés enfants malades

Il est accordé :

- à la mère ou au père de famille, dont la présence auprès d'un enfant malade est jugée indispensable, la possibilité de bénéficier d'un congé rémunéré à 100 % dans la limite de 3 jours par année civile, quel que soit le nombre d'enfants.

- au père ou à la mère élevant seul un ou plusieurs enfants dont la présence auprès d'un enfant malade est jugée indispensable, la possibilité de bénéficier d'un congé rémunéré à 100 % dans la limite de 4 jours par année civile, quel que soit le nombre d'enfants (ce congé ne se cumule pas avec le précédent).

- au père ou à la mère élevant un ou plusieurs enfants handicapés reconnus, la possibilité de bénéficier d'un congé rémunéré à 100 %, dans la limite de 4 jours par année civile, quel que soit le nombre d'enfants. Ce congé est cumulable avec l'un ou l'autre des congés prévus aux alinéas précédents.

Pour que ces congés donnent lieu à rémunération, le service du personnel doit être impérativement informé dès les premières heures de l'absence. Toute pièce justificative pourra être demandée.

22.3 - Scolarité des enfants

Pendant toute la durée de la scolarité obligatoire, il est accordé, par année scolaire, un crédit de 4 heures, à usage scolaire, à la mère ou au père de famille, quel que soit le nombre d'enfants.

22.4 - Autorisation d'absence

Pour soigner un enfant gravement malade, il est accordé au père ou à la mère, sur justification médicale, une autorisation d'absence de 12 mois au maximum sans rémunération.

CHAPITRE VIII - EMPLOI

Article 23 - DEFENSE DE L'EMPLOI

a) La Société, dans le cadre du plan de formation pluri-annuel, développe les actions permettant de mieux adapter le personnel aux évolutions techniques et technologiques de la Société ; elle veille ainsi à favoriser par priorité sa reconversion dans la Société.

b) La Société s'engage, avant de faire appel à du personnel de location, à assurer le plein emploi de son personnel réunissant les compétences voulues.

c) En cas de baisse de charge et de réduction d'effectifs, la Société s'engage à procéder à toutes démarches ou recherches en vue de faciliter, dans toute la mesure du possible, le reclassement ou la reconversion du personnel concerné dans des conditions de classification et de salaires aussi proches que possible de celles qui lui étaient appliquées antérieurement.

d) Dans le cas où des compressions de personnel consécutives à une réduction d'activité liée à des mesures de réorganisation, de concentration, de restructuration de la profession ou de la Société, entraîneraient des licenciements, le personnel non cadre âgé de 50 ans et plus, hors départ intervenant dans le cadre de dispositifs FNE, bénéficie d'un préavis supplémentaire d'un mois s'ajoutant à son préavis normal, tel qu'il résulte des dispositions légales ou conventionnelles.

e) Il est précisé que les dispositions prévues au paragraphe d) du présent article ne s'appliquent pas dans les cas où la Société ayant proposé à un membre du personnel un emploi équivalent dans une autre entité adhérente à l'Accord Social Groupe AEROSPATIALE, celui-ci le refuse pour convenances personnelles. Il bénéficie alors des dispositions prévues par la convention collective régionale ou locale, en matière de préavis et d'indemnité de congédiement. Toutefois, l'ancienneté prise en considération est celle définie au présent accord.

Article 24 - PRERETRAITE

Le personnel ayant atteint l'âge de 64 ans et comptant 15 années minima d'ancienneté, telle que définie au présent accord, dans la Société, peut, sur sa demande, être placé en position de préretraite.

Dans cette position, le personnel bénéficie, à l'exclusion de toutes autres sommes (congés payés, congé maladie, primes, etc ...) :

a) d'une allocation mensuelle de congé de préretraite égale à 70 % de la moyenne des appointements bruts, y compris primes d'ancienneté et annuelle (ramenée à sa valeur mensuelle), des trois mois précédant le départ en préretraite.

Cette allocation s'élève au minimum à 85 % de la rémunération brute mensuelle minimale base horaire affiché (article 7.6).

Elle varie en fonction des augmentations générales attribuées au personnel non cadre. Elle est versée jusqu'au dernier jour du trimestre civil au cours duquel l'intéressé atteint son 65ème anniversaire.

Dans cette situation, l'intéressé demeure inscrit sur les contrôles de la Société.

b) d'une indemnité de départ en retraite (article 25 b) versée, à la demande de l'intéressé :

- soit en un seul versement, au départ en congé de préretraite,
- soit par fractions mensuelles réparties sur la durée du congé de préretraite,
- soit en une seule fois, à 65 ans.

Elle est calculée sur les appointements bruts, tels que définis en a) ci-dessus, en vigueur au moment du départ en congé de préretraite, l'ancienneté retenue étant celle atteinte à 65 ans.

Les cotisations versées à la sécurité sociale et aux différents régimes de retraite sont précomptées sur cette allocation mensuelle.

CAS PARTICULIERS :

Les dispositions prévues pour les personnels âgés de 64 ans peuvent s'appliquer à ceux âgés de 63 ans dont l'état de santé déficient ne permettrait plus une activité normale.

Pour ces derniers, la mise en préretraite est soumise à l'avis d'une commission médicale composée du médecin inspecteur du Groupe et de deux médecins, l'un étant le médecin du travail de la Société, l'autre étant désigné par les organisations syndicales signataires du présent accord.

Les prestations versées en congé de préretraite à 63 ans (allocation mensuelle, indemnité de départ en retraite) sont celles définies aux paragraphes a) et b) ci-dessus.

° °
°

Les congés de préretraite cessent en cas de décès, liquidation anticipée de la retraite, inaptitude au travail, reprise d'activité salariée extérieure.

Article 25 - DEPART A LA RETRAITE

Les membres du personnel ayant, au minimum, cinq ans d'ancienneté bénéficient en cas de départ à la retraite à partir de 60 et jusqu'à 65 ans :

a) d'un préavis non travaillé précédant immédiatement la date de leur départ à la retraite, englobant éventuellement, en raison même de sa nature, les périodes d'absences pour maladies, accidents du travail, congés payés, etc.

Ce préavis, pendant lequel le personnel bénéficie du paiement intégral de ses appointements, est fixé pour les dispositions particulières d'indemnité et de départ à la retraite à :

- 1 mois pour le personnel non cadre dont le coefficient est inférieur à 270,

- 2 mois pour le personnel non cadre dont le coefficient est compris entre 270 et 334 inclus,

- 3 mois pour le personnel non cadre dont le coefficient est égal ou supérieur à 335.

b) d'une indemnité de départ à la retraite fixée comme suit :

- 1/5ème de mois par année entière d'ancienneté,

- plus 1/10ème de mois par année entière d'ancienneté, au-delà de la 25ème année d'ancienneté.

Article 26 - MOBILITE

26.1 - Principes

La mobilité comprend les mutations, les transferts et les détachements de personnel.

La mobilité postule :

a) le recensement et la connaissance des ressources et des potentiels existant dans la Société et les entités adhérentes à l'Accord Social Groupe AEROSPATIALE.

b) l'identification, actuelle et future, des besoins qualitatifs et quantitatifs en personnel, dans le cadre de la gestion prévisionnelle du personnel,

c) la diffusion de l'information sur les besoins de la Société pour favoriser l'appel prioritaire au volontariat, grâce à la prospection préalable des ressources humaines de l'entreprise avant de recourir aux recrutements extérieurs,

d) des mesures incitatives adaptées d'une part aux objectifs de la Société, et d'autre part aux aspirations du personnel ; ces mesures sont énoncées ci-après.

Pour faciliter l'adaptation et l'intégration du personnel au nouveau poste de travail, une action de formation, adaptation ou reconversion peut être entreprise.

Dans un délai maximum d'un an, soit après la date de mutation effective lorsque cette mutation n'a pas nécessité d'action importante d'adaptation ou de reconversion, soit après la fin de la période de formation, la direction de la Société demandera à la hiérarchie de procéder à un examen de la situation individuelle de l'intéressé.

En cas de mutation géographique entraînant un changement de résidence pour la famille, la direction de la Société prendra toutes les dispositions avec la Société ou l'établissement d'accueil pour faciliter l'intégration du personnel muté dans son nouvel environnement. A cet effet, elle veille à ce que toutes les démarches qui peuvent être faites soient accomplies pour aider à la résolution des problèmes de logement, d'emploi éventuel du conjoint et de scolarité des enfants.

26.2 - Postes à pourvoir

Conformément aux principes généraux ci-dessus énoncés, la Direction recherche d'abord dans la Société puis dans les entités adhérentes à l'Accord Social Groupe AEROSPATIALE, le moyen de pourvoir la vacance de poste par une large diffusion après information des organisations syndicales.

Si ce moyen s'avérait inopérant, la recherche serait faite :

- auprès de l'ANPE,
- ensuite par tout autre moyen.

Les demandes de mutation inter-services sont favorisées dans toute la mesure du possible.

26.3 - Transferts entre la Société et les entités adhérentes à l'Accord Social Groupe AEROSPATIALE

Ces conditions s'appliquent au personnel muté à l'initiative de la Société, ou qui a répondu à une incitation suivant les dispositions du paragraphe 26.2 ci-dessus.

Le personnel qui s'engage à demeurer au moins un an dans sa nouvelle affectation bénéficie des avantages suivants :

1 - Voyage de reconnaissance,

2 - Remboursement, sur justifications, des frais de voyage de l'intéressé et de ceux de sa famille, le cas échéant.

3 - Paiement de :

. un mois de frais de déplacement pour les célibataires, veufs ou veuves, divorcés avec ou sans enfant à charge ; ou mariés (sans enfant) ;

. deux mois pour les personnes mariées avec enfant(s) à charge (1).

La Société accepte que ces frais de déplacement soient payés dès que l'intéressé a rejoint son nouveau poste, et avant que la mutation ne devienne effective. Cette période d'adaptation est destinée à permettre au personnel de prendre sa décision en toute connaissance de cause.

4 - Remboursement des frais de déménagement, sur justifications.

5 - Versement d'une indemnité de réinstallation dont les taux sont réévalués à effet du 1er janvier de chaque année en fonction du total du pourcentage des augmentations générales appliquées l'année précédente.

6 - Aide de la Société pour faciliter le logement sous forme de location, éventuellement pour l'accession à la propriété, à la demande de l'intéressé, dans la mesure des possibilités de la Société.

7 - Un jour de congé pour déménagement, un jour de congé pour emménagement à condition que ces jours soient accolés au début ou à la fin d'une semaine.

CHAPITRE IX - AUTRES DISPOSITIONS

Article 27 - MEDAILLE DU TRAVAIL

Il est alloué aux personnels bénéficiaires de la médaille du travail et ayant, à la date de la promotion, une ancienneté totale (20 ans, 30 ans, 38 ans ou 43 ans) au titre de la Société (ancienneté et périmètre tels que définis à l'article 12 du présent accord), une gratification correspondant à un demi mois d'appointements, prime d'ancienneté comprise.

Pour les personnels ayant acquis l'ancienneté nécessaire pour l'obtention de la médaille au titre de plusieurs employeurs, la gratification est calculée au prorata des années d'ancienneté Société, à la date de la promotion, par rapport à l'ancienneté nécessaire pour bénéficier de la gratification complète (20 ans, 30 ans, 38 ans, 43 ans).

Pour toute gratification versée à l'occasion de la médaille de vermeil, de la médaille d'or et de la médaille grand or, un délai respectivement fixé à 10 ans, 8 ans et 5 ans devra s'être écoulé depuis la date de versement de la gratification précédente ; un abattement prorata temporis est effectué en cas de versement anticipé.

Article 28 - MESURES EN FAVEUR DES MEMBRES DU PERSONNEL EFFECTUANT LEUR SERVICE NATIONAL ACTIF

La Société verse aux membres du personnel partant pour le service national actif et ayant une ancienneté minimale de trois mois, une allocation égale à un demi-mois d'appointements. La même indemnité est versée au retour du service à ces membres du personnel présents dans la Société pendant un mois après leur réintégration intervenue conformément aux dispositions du code du travail.

(1) au sens de la législation fiscale

Article 29 - VETEMENTS DE TRAVAIL

Le personnel ouvrier bénéficie de l'attribution de deux bleus de travail par an.

Le personnel non cadre (ATAM) bénéficie de l'attribution d'une blouse par an.

Les services concernés consulteront les personnels pour l'attribution de ces vêtements de travail qui doivent être utilisés de façon permanente dans le travail.

Article 30 - PARTICIPATION DES SALARIES AUX FRUITS DE L'EXPANSION DE L'ENTREPRISE - INTERESSEMENT

30.1 - Participation

La direction de la Société tient à rappeler l'intérêt qu'elle attache à la participation du personnel aux fruits de l'expansion de l'entreprise, prévue par les textes législatifs et réglementaires.

Dès que les conditions d'application prévues par la loi se trouvent remplies dans le cadre de la Société, celle-ci prend l'engagement de réunir les représentants des organisations syndicales représentatives en vue de la conclusion d'un accord.

30.2 - Intéressement

Les parties affirment leur attachement au principe de l'intéressement du personnel aux performances de la Société, tel que défini contractuellement.

Article 31 - PREVOYANCE

Il a été institué pour le personnel non cadre des niveaux I-1 à V-1 un système de prévoyance collective pour les risques :

- décès et incapacité absolue et définitive,
- incapacité temporaire de travail,
- invalidité (2ème et 3ème catégories)

La cotisation afférente est répartie à raison de 60 % pour la Société et 40 % pour le personnel concerné.

Les dispositions essentielles, devant servir à l'établissement du cahier des charges, figurent en annexe VI.

Ces dispositions pourront, dans le cadre de la politique contractuelle, faire l'objet d'aménagements ultérieurs.

° °
°

ANNEXE I

AVANTAGES PARTICULIERS

Dans chaque établissement, les avantages particuliers à celui-ci, autres que ceux réglés par l'accord et qui ont trait :

- aux absences exceptionnelles (appel urgent, déménagement, etc.) et aux absences pour motif personnel,
- à la réglementation des conditions de déplacement,
- aux primes de salissure, d'incommodité, etc,
- aux primes diverses et de transport,
- aux régimes de travail de nuit et de dimanche,

continuent à s'appliquer, à titre individuel, dans les conditions en vigueur à la date du 21 octobre 1970, pour les seuls personnels inscrits à l'effectif de l'établissement à cette date; ces personnels bénéficient, en cas de mutation, du seul régime applicable à l'établissement auquel ils sont affectés. Il est précisé en conséquence qu'il ne peut y avoir cumul entre le régime de deux établissements.

Texte annexé à l'article 4 de l'accord

ANNEXE II

AUGMENTATIONS DE SALAIRES

1998

I - Paramètres économiques et financiers

Les paramètres économiques et financiers notamment pris en considération pour l'établissement des présentes dispositions sont ceux définis par le rapport économique et financier annexé au projet de loi de finances pour 1998 et comportant les principales hypothèses économiques pour l'année 1998.

II - Augmentations générales

La Société applique à son personnel non cadre les augmentations générales suivantes sur les appointements de base 39 heures :

- 0,60 % au 1er avril 1998
- 0,50 % au 1er octobre 1998

III - Augmentations individuelles et déroulement de carrière

Le montant du crédit des augmentations individuelles pour 1998, fixé à 1,70 %, est utilisable à raison de 1,00 % au 1er avril et 0,70 % au 1er octobre. A ce sujet, la Société continue, en 1998, à mettre en oeuvre des mesures spécifiques pour la gestion des carrières et pour le suivi des personnels âgés de 50 ans et plus. Dans ce cadre, elle portera, dès le 1er avril, une attention particulière aux personnels dont les appointements base 39 heures sont inférieurs ou égaux à 10 000 F. de façon à ce que pour eux - et principalement pour les personnels embauchés ces dernières années - aucune mesure individuelle sur l'année ne soit inférieure à 300 F.

IV - Clause de rendez-vous

Les parties signataires confirment, conformément aux dispositions de l'article 7.1, leur intention de se rencontrer quand les paramètres économiques et financiers permettront d'apprécier l'application du présent avenant salarial, pour en tirer les conséquences en tant que de besoin.

Texte annexé à l'article 7 de l'accord

ANNEXE III

CONGES PAYES

Par dérogation aux règles indiquées à l'article 17 :

- les membres du personnel de l'ancienne Société SEREB, en fonction au 30 septembre 1970, dont la catégorie professionnelle était affectée du coefficient 300 ou plus, continuent à bénéficier, à titre individuel, jusqu'à leur 60ème anniversaire, des deux jours supplémentaires auxquels ils avaient droit dans cette Société, suivant les dispositions qui y étaient appliquées,

- les congés particuliers accordés dans les établissements de l'ancienne Société NORD-AVIATION, pour raisons médicales et travaux insalubres, ont cessé d'être attribués depuis le 31 décembre 1970. Les absences pour ces motifs peuvent, sur prescription médicale, être prises en charge par la sécurité sociale dans les conditions habituelles, ces absences ne s'imputant pas toutefois sur le crédit maladie des intéressés, dans la limite du nombre de jours correspondant à l'avantage tel qu'il est fixé le 21 octobre 1970 dans ces établissements.

ANNEXE IV

MISE AU FORFAIT

PERSONNEL NON CADRE

I - PRINCIPE - BENEFICIAIRES

Il a été décidé de substituer au régime de rémunération en vigueur pour certaines catégories de collaborateurs (heures pointées), un régime de rémunération forfaitaire voisin de celui appliqué aux personnels cadres.

Les modalités ci-après définies sont appliquées aux personnels collaborateurs appartenant aux professions administratives et techniques des coefficients 335 et plus, que ces professions ou ces coefficients soient conventionnels ou internes.

II - BASE DE LA REMUNERATION FORFAITAIRE

La rémunération mensuelle (appointements d'une part, prime d'ancienneté d'autre part) est calculée forfaitairement pour un horaire moyen hebdomadaire supérieur de deux heures à l'horaire affiché.

III - DEPASSEMENT DE L'HORAIRE RETENU POUR L'ETABLISSEMENT DU FORFAIT

L'instauration du système de rémunération forfaitaire exclut, pour les personnels bénéficiaires, le paiement d'heures supplémentaires.

L'horaire correspondant à la rémunération forfaitaire est retenu de telle sorte qu'il puisse normalement couvrir les aléas conjoncturels consécutifs aux charges de travail et à certaines exigences de production, d'études ou d'administration.

Toutefois, si des circonstances particulières conduisaient, au cours d'un semestre considéré, à un dépassement significatif de l'horaire forfaité, une compensation serait envisagée par la Direction, en accord avec la hiérarchie et l'intéressé, sous forme de congé récupérateur.

IV - POINTAGE - CONTROLE DE LA PRESENCE

L'instauration de la mise au forfait entraîne la suppression du pointage dans sa forme traditionnelle (pendule). Elle n'exclut pas, pour autant, le contrôle de la présence des intéressés qui s'effectue suivant les modalités voisines de celles définies par la direction de la Société pour les cadres.

S'il résultait du contrôle de présence qu'un collaborateur ne respectait manifestement pas l'esprit du forfait, le bénéfice pourrait lui en être retiré.

V - PROCEDURE

Il n'y aura pas lieu à notification contractuelle de la nouvelle situation, mais à insertion, dans l'enveloppe de paie du mois au cours duquel les conditions de mise à forfait sont réunies, d'un bulletin indiquant la modification apportée dans le système de rémunération de l'intéressé.

VI - PROBLEMES PARTICULIERS

a) Situations individuelles

A l'occasion de l'examen de la situation des collaborateurs intéressés, il peut être constaté que, pour certains d'entre eux, l'horaire de référence apparaisse mal adapté compte tenu de la conjoncture à court terme.

Pour de tels cas qui demeurent l'exception, le montant des appointements forfaitaires est "ajusté" en plus (sans imputation sur les crédits individuels) ou en moins, au moment de la mise au forfait, la rémunération sur la base de l'horaire forfaité étant garantie.

b) Conditions particulières de travail

Les personnels qui, en application de la présente note, se trouveraient "forfaités", bénéficient des dispositions particulières prévues à l'article 14.2 pour le personnel travaillant en équipe et en alterné.

La masse de la prime "maîtrise" reste calculée sur la base 39 h plus prime d'ancienneté en appliquant à ce crédit le rapport de l'horaire affiché sur l'horaire légal pour déterminer son montant, les modalités d'attribution demeurant inchangées.

c) Régime

Les agents bénéficiaires de la mise au forfait continuent à être régis par l'ensemble des dispositions applicables au personnel collaborateur (accord d'entreprise, conventions collectives, déplacements).

ANNEXE V

DECLARATION SUR LES TECHNICIENS SUPERIEURS

ET LES DIPLOMES DES I.U.T.

L'évolution de la technique rend de plus en plus nécessaire, pour les entreprises industrielles et notamment celles qui poursuivent des activités de pointe, l'emploi de techniciens.

C'est pourquoi la Société attache un grand prix au recrutement de techniciens supérieurs et elle manifeste à de nombreuses reprises cet intérêt, tant auprès des services de l'Education Nationale que dans ses programmes d'embauche.

Elle pense que, parmi les techniciens supérieurs, elle pourra trouver des futurs cadres de valeur dans la mesure où ces techniciens supérieurs se seront efforcés de parfaire leur formation.

La hiérarchie veille à ce que ces éléments nouvellement introduits dans l'entreprise puissent acquérir l'expérience et la formation complémentaire qui permettront de choisir parmi eux des cadres de valeur. A cet effet, elle procède à l'examen régulier de la carrière des jeunes BTS et DUT embauchés dans la Société depuis moins de 5 ans.

Texte annexé à l'article 10 de l'accord

ANNEXE VI

PREVOYANCE NON CADRE

I - DECES OU INCAPACITE ABSOLUE ET DEFINITIVE

A) Décès

- capital de base : 150 % du salaire annuel de base dans la limite de 3 plafonds de la sécurité sociale.

- capital de base en cas de décès accidentel : 200 % du salaire annuel de base (dans la limite de 3 plafonds de la sécurité sociale).

- capital additionnel en cas d'enfant à charge :-25 % du salaire annuel de base (dans la limite de 3 plafonds de la sécurité sociale) par enfant à charge, limité à 100 %.

- double effet : capital en cas de décès du conjoint survivant ayant encore un enfant à charge (du mariage) : 100 % du salaire annuel de base (dans la limite de 3 plafonds de la sécurité sociale).

B) Incapacité absolue et définitive

- capital de base : 150 % du salaire annuel de base dans la limite de 3 plafonds de la sécurité sociale.

- capital additionnel : 25 % du salaire annuel de base (dans la limite de 3 plafonds de la sécurité sociale) par enfant à charge, limité à 100 %.

II - INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Franchise : double condition :

- à compter du 76ème jour suivant le premier jour d'arrêt de travail,
- après expiration des droits à indemnisation à plein taux.

Garantie d'indemnité journalière sous déduction de l'indemnité journalière de sécurité sociale :

- 70 % de la 360ème partie du salaire annuel de base dans la limite de 3 plafonds de la sécurité sociale

- portée à 75 % si enfant(s) à charge.

III - INVALIDITE (2ème et 3ème catégories)

Garantie de rente mensuelle d'invalidité, sous déduction de la pension mensuelle d'invalidité versée par la sécurité sociale :

- 75 % de la 12ème partie du salaire annuel de base dans la limite de 3 plafonds de la sécurité sociale,

Les parties conviennent par ailleurs d'examiner l'apport que peut constituer la mise en oeuvre dans la Société d'un système d'entretien d'évaluation destiné à favoriser la gestion des carrières du personnel non cadre et la réalisation des objectifs collectifs et individuels.

Fait à Toulouse, le

Ont signé :

Le Président Directeur Général : M. J.M. LEONARD

Signature :

Pour les Organisations Syndicales :

C.F.D.T. : MME A.F LAIR Signature :

C.F.T.C. : M.F. BARBEROUSSE Signature :

C.F.E./C.G.C. : M.S. DEL.TEDESCO Signature :

C.G.T. : M. L. GIANOTTI Signature :

C.G.T./F.O. : M. J.J. MARCEL Signature :