Hurel-Hispano
groupe snecma

# ACCORD SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

# DES INGENIEURS ET CADRES D'HUREL-HISPANO LE HAVRE

Entre la Direction Générale d'Hurel-Hispano Le Havre, représentée par Monsieur Alain DESLOGIS, Directeur des Relations du Travail,

d'une part,

et les organisations syndicales :

- CFE-CGC représentée par M Alain GERARD
  M Marie-Anne SENCE
- CGT représentée par M Coussin Laurent
  M PIQUENOT Dominique
  M CHATEL Claude
- CGT-FO représentée par M LENORMAND Olivier
  M MAGANDAIN Michel

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

# PRÉAMBULE

La volonté est d'aboutir à des règles d'organisation du temps de travail simples, compréhensibles et permettant le maintien du principe d'une souplesse des horaires de travail, notamment au travers de l'horaire variable et dans lesquels l'ensemble des ingénieurs et cadres pourra se reconnaître.

L'accord du 5 mai 1999 portant sur la durée et l'organisation du temps de travail des Ingénieurs et cadres a été une étape significative en matière de durée du travail. :

- d'une part, il a permis de réduire sensiblement le temps de présence moyen au travail pour tous les cadres qui étaient conduits à dépasser l'horaire de référence de l'entreprise de manière significative,
- d'autre part, il a permis de se mettre en capacité de mesurer le temps de travail.

Au terme de l'accord du 5 mai 1999, les modalités d'application concernant la réduction du temps de travail des Ingénieurs et Cadres devaient encore être définies.

L'accord du 30 mai 2000 sur l'Aménagement, la Réduction du Temps de travail et l'Emploi définit, en son article 10, les principes suivants :

- La réduction du temps de travail des ingénieurs et cadres sera de même amplitude que celle dont bénéficie le reste du personnel,
- La date de mise en application sera identique pour l'ensemble du personnel de la société, soit le 1er janvier 2000,
- Elle sera effectuée sans diminution de salaire et sans modération salariale.

Le présent accord est donc destiné à préciser les modalités d'applications spécifiques de la réduction du temps de travail des Ingénieurs et Cadres.

En cas d'évolution législative, conventionnelle ou jurisprudentielle qui altèrerait par trop le présent accord, les parties conviennent de se rencontrer afin d'adapter le présent accord aux nouvelles dispositions.

********

## Chapitre I – Champ d'application

L'accord concerne l'ensemble du personnel Ingénieurs et Cadres, au sens de la Convention Collective de la Métallurgie, d'Hurel-Hispano Le Havre.

Cet accord se substitue, dès la date de son application, à l'ensemble des dispositions relatives à la durée et l'organisation du temps de travail des Ingénieurs et Cadres en vigueur dans l'entreprise.

## Chapitre II – La Commission de Suivi de l'Accord

Il est créé, au niveau de l'entreprise, une Commission paritaire d'interprétation de l'accord.

Cette Commission est composée de représentants de la Direction et des délégués syndicaux représentant les organisations syndicales.

En cas de difficulté d'application, la Commission sera réunie, soit à la demande d'une des organisations syndicales, soit à la demande de la Direction. Elle examine également les différends éventuels relatifs à l'interprétation de certaines clauses du présent accord.

En outre, en matière de suivi de la mise en œuvre de l'accord, cette Commission se réunira une fois par an, à l'initiative de la Direction ou à la demande d'une des organisations syndicales. Au cours de cette réunion, il sera effectué un bilan d'application de l'accord.

La commission analysera à chaque réunion de bilan le respect des conditions d'accès aux différents types de forfaits ainsi qu'une présentation sur des éléments quantitatifs :

- répartition des ingénieurs et cadres par type de forfaits,
- prise de RRH et récupération par type de forfaits,
- bilan de mesures individuelles par type de forfaits,
- principales mesures d'organisation adoptées concernant l'amélioration de la gestion du temps et l'organisation du travail,
- bilan annuel du compte épargne temps (état annuel et cumul),
- bilan des horaires réalisés

## Chapitre III – L'Emploi

Les partenaires sociaux rappellent que la démarche d'aménagement de la réduction du temps de travail doit permettre d'obtenir un effet emploi.

Pour assurer la pérennité des emplois, il doit être pris en compte la nécessité de préserver et d'améliorer le fonctionnement de l'entreprise.

Les parties rappellent que le dispositif emploi a été déterminé pour l'ensemble des effectifs de l'entreprise, dans le cadre de l'article 12 de l'accord du 30 mai 2000 sur l'ARTT et l'Emploi.

Ainsi, l'objectif de 25 créations de postes supplémentaires pour l'ensemble des effectifs de l'entreprise a été réalisé. En effet, sur l'exercice 2000, 37 créations de postes ont été effectuées et concernent pour partie les ingénieurs et cadres.

Sur l'exercice 2001, le plan de recrutement prévoit la création de 32 postes supplémentaires concernant les ingénieurs et cadres.

## Chapitre IV – Les différents types de forfaits

### Article 1 - La référence est le forfait avec décompte en heures hebdomadaire

En fonction de l'activité et des fonctions exercées, le rythme de travail des ingénieurs et cadres peut être régulier et leur temps de travail prédéterminé. Dans ce cas, le temps de travail des ingénieurs et cadres est décompté en heures. Il correspond à une gestion du temps de travail sur la semaine avec la souplesse dans l'organisation personnelle du temps.

L'ensemble des ingénieurs et cadres sont concernés par ce forfait.

### Article 2 – La spécificité est le forfait avec décompte en jours sur l'année

Conformément à l'article L 212-15-3 III du Code du Travail (1), certains Ingénieurs et Cadres peuvent accéder à un forfait décompté en jours sur l'année, «du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps».

*2.1. Les Ingénieurs et Cadres concernés par ce forfait spécifique* :

Les activités et les fonctions exercées par certains ingénieurs et cadres peuvent correspondre à la définition du forfait avec décompte en jours.

La possibilité d'accès à ce forfait doit être motivée par les critères suivants :

- Soit des responsabilités importantes d'encadrement, notamment sur des personnels cadres et ETAM forfaités, s'accompagnant de délégation de responsabilités notifiée en matière de gestion technique, industrielle ou économique. L'exercice de la fonction nécessite des variations sensibles et durables des plages d'horaire de travail dans le cadre de la journée ou de la semaine de travail.

- Soit des responsabilités importantes de représentation de la société vis à vis des clients, fournisseurs, autorités extérieures, obligeant à des interfaces permanentes, et s'accompagnant d'une autonomie de décision dans le cadre de leur définition de fonction. L'exercice de la fonction nécessite des variations sensibles et durables des plages d'horaire de travail dans le cadre de la journée ou de la semaine de travail.

(1) cet article figure en annexe du présent accord

2.2. *L'accès au forfait jours* :

La nature de l'exercice de la mission motive l'intérêt d'un ingénieur ou d'un cadre pour le forfait avec décompte en jours sur l'année dont les modalités d'application sont les plus appropriées à sa situation professionnelle.

La démarche d'accès au forfait jours est définie comme suit :

1. Il appartient à chaque ingénieur et cadre intéressé, d'analyser la nature de ses fonctions, des responsabilités qu'il exerce, le degré d'autonomie dont il bénéficie dans l'organisation de son emploi du temps (cf. Art. L212-15-3 III du Code du Travail) à partir de critères définis au paragraphe 2.1 du chapitre IV.
2. Au cours d'un entretien individuel demandé par l'ingénieur ou le cadre avec sa hiérarchie, ils s'assurent mutuellement du respect de ces critères.
3. A l'issue de cet entretien, une demande d'accès au forfait jours doit être formulée par écrit par l'ingénieur ou cadre. L'avis motivé de la hiérarchie accompagnera cette demande.
4. La validation finale de cette demande est entérinée par la Direction des Relations du Travail.

**Article 3 – L'exception est le forfait sans référence horaire**

La nature des fonctions ou les responsabilités exercées par certains ingénieurs et cadres ne se prêtent ni à la définition d'un horaire effectif de travail précis, ni à une gestion de présence régulière.

Ces ingénieurs et cadres aménagent leur emploi du temps, en fonction des missions qu'ils exercent.

Sont considérés comme ingénieurs et cadres sans référence horaire, ceux dont l'importance de leur fonction et de leur champ de responsabilité implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps. Ils disposent de ce fait, d'une large autonomie dans leurs prises de décisions.

*Les Ingénieurs et Cadres concernés par cette exception* :

Les activités et les fonctions exercées par les ingénieurs et cadres, rattachés directement à la Direction Générale (président-directeur général ou directeur général) dont les fonctions correspondent à la définition de ce forfait.

Toutefois, un ingénieur ou cadre concerné par ce forfait peut estimer, compte tenu de la nature des activités qui lui sont confiées, qu'il ne répond pas à la définition du cadre sans référence horaire. Il pourra, à son initiative, demander l'accès au forfait établi en jours, dans les conditions fixées précédemment.

**Article 4 – Évolution de carrière**

Afin d'assurer la plus grande transparence quant aux pratiques de gestion des évolutions de carrière des ingénieurs et cadres, les éléments relatifs à l'application du programme salarial des ingénieurs et cadres seront communiqués aux délégués syndicaux.

La politique de mobilité des ingénieurs et cadres à HUREL-HISPANO Le Havre permet à ceux-ci, dans le cadre de leur déroulement de carrière, de changer de fonctions ou d'évoluer dans leur fonction.

Dans ces conditions, les Ingénieurs et Cadres feront nécessairement l'analyse de leurs nouvelles fonctions, ce qui pourra les conduire à un changement de forfait, en respectant les principes définis aux articles 1, 2, 3 du chapitre IV.

## Chapitre V – Les modalités d'application

### Article 1 - Le forfait avec décompte en heures hebdomadaire

- Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures de manière hebdomadaire doivent bénéficier d'une réduction effective de leur temps de travail.
- Le principe retenu pour les ingénieurs et cadres est une réduction du temps de travail de même amplitude que celle applicable aux salariés non-cadres.
- L'horaire hebdomadaire moyen effectué sur l'année est réduit dans les conditions suivantes :

1°) Réduction à 39 heures (horaire affiché) :

Dans le cadre de la semaine de travail, l'horaire est réduit de 39,50 h à 39 h. Cette réduction correspond à 3 des 6 jours de récupération forfaitaire (REC) ; les 3 jours restant pourront être soit pris dans l'année, soit placés sur un compte épargne temps,

De plus, il est proposé aux ingénieurs et cadres la possibilité d'affecter au compte épargne temps jusqu'à trois jours par an de récupération d'horaire (RHV) dans les conditions suivantes :

- report d'heures dans la limite d'un jour par bimestre jusqu'à la limite d'un report de trois jours par an,
- ce report ne modifie pas les règles du crédit maximum de 4 demi-journées par bimestre tel que défini dans le règlement de l'horaire variable à la date de signature du présent accord.

2°) Attribution de 6 jours de RRH :

Dans le cadre de l'année, la réduction de 39 h à 38 h permet l'acquisition de 6 jours de RRH. La répartition de ces jours est fixée dans les conditions de l'article prévues à l'article 4 ci-après.

- Avec l'attribution des 6 jours de RRH et des 3 jours restant de récupération forfaitaire, ces mesures conduisent à ramener l'horaire moyen annuel du forfait à 37,50 heures.

*1.1 Modalités de décompte des heures*

- Conformément aux dispositions légales, le forfait avec décompte en heures intègre forfaitairement les heures au-delà de l'horaire société dans les limites fixées.
- La majoration de la 36ème heure est attribuée sous forme d'un repos compensateur, soit un forfait de 9,75 h pour une année civile pleine, créditée au 1er juin de l'année de référence.
- Les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires donnent lieu à traitement tel que défini dans le règlement de l'horaire variable.

*1.2 Horaire variable*

Les Ingénieurs et Cadres appliquant le forfait avec décompte en heures hebdomadaires bénéficient d'un système d'horaire variable.

L'ensemble des modalités de l'horaire variable fait l'objet d'un règlement, distinct du présent accord. Dans l'attente de la mise en application de ce règlement, le décompte des horaires sous la forme de l'auto-déclaration est maintenu sans changement jusqu'à la mise en place des modifications du système d'enregistrement informatisé actuel des horaires de travail.

Dans le futur, la mise en place d'un progiciel de gestion intégrée (ERP) conduira à une gestion informatisée unique des horaires laissant la possibilité d'une saisie des horaires de travail soit par les terminaux lecteurs de badge, soit par les terminaux au poste de travail.

**Article 2 - Le forfait avec décompte en jours sur l'année**

- La situation actuelle des ingénieurs et cadres conduit au cours d'une année civile, compte tenu des jours de repos hebdomadaires, des jours fériés, des ponts et des congés payés, à une moyenne de 225 jours de travail (non compris les congés d'ancienneté et les 6 jours de récupération forfaitaire de l'accord transitoire du 30 mai 1999).
- Le principe retenu pour les ingénieurs et cadres est une réduction du temps de travail de même amplitude que celle applicable aux salariés non-cadres. La Réduction du temps de travail prend la forme de journées de repos de réduction d'horaire (RRH) au nombre de 12 en moyenne par an. Cela conduit donc à proposer aux ingénieurs et cadres qui demandent le forfait de décompte en jours, un forfait, pour une année complète de travail indépendamment du calendrier, de 213 jours diminués des éventuels jours conventionnels prévus dans les dispositions applicables chez HUREL-HISPANO Le Havre (congés d'ancienneté, congés médaille, congés pour évènements familiaux).
- Chaque acte de présence, qui fait l'objet d'une déclaration, correspond à un jour.
- Pour les ingénieurs et cadres qui ne bénéficient pas d'un droit à congés payés annuel total, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auquel ces ingénieurs et cadres ne peuvent prétendre.
- L'organisation du travail des ingénieurs et cadres doit permettre une bonne répartition de la charge de travail. Un enregistrement du nombre de jours travaillés est établi chaque mois afin que l'ingénieur ou cadre ainsi que sa hiérarchie puissent connaître l'état d'avancement du forfait en jours. Ce document de gestion doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos. Un exemplaire est transmis au service Administration du personnel.

AG LC dP AD OL

- Le traitement de l'éventuel dépassement du forfait de 213 jours pour une année complète de travail devra s'opérer conformément aux dispositions légales en vigueur (*).

- De plus, il est proposé aux ingénieurs et cadres appliquant le forfait avec décompte en jours, des outils d'organisations individuelles et collectives, leur permettant de suivre leur temps de travail pouvant, d'une part, les aider dans l'organisation et la gestion de leur activité et, d'autre part, leur permettant à la fois un autocontrôle, une planification de leur présence et de leurs jours de repos ainsi que de vérifier l'amplitude de leurs journées de travail. Ces outils permettront à l'intéressé de faire un point régulier par rapport à l'exécution de ses fonctions dans les délais convenus.

- Cette amplitude et cette charge de travail devront rester acceptables par l'intéressé dans le cadre de l'amplitude maximale journalière (10 h) et hebdomadaire (48 h) et respecter la durée de repos quotidien de 11 heures. Si tel n'était pas le cas, la hiérarchie devrait étudier, en concertation avec l'ingénieur ou cadre concerné, les dispositions d'organisation à mettre en œuvre.

- Par ailleurs, le travail le samedi devra être afférent à des situations particulières et justifiées (travaux urgents, missions spécifiques...). Dans ces cas, une acceptation réciproque entre le cadre concerné et sa hiérarchie sera donnée. Les dispositions d'accès sur site seront prises pour la prévention sécurité.

- En outre, au cours de l'entretien annuel, des actions visant, si nécessaire à améliorer l'organisation, seront convenues pour mise en œuvre.

- Les 6 jours de récupération forfaitaire qui viennent en sus des 12 jours de RRH, sont placés sur le compte épargne temps. Il est admis que, sur demande individuelle du cadre concerné et en accord avec sa hiérarchie, ces jours puissent faire l'objet d'une indemnisation en fin d'année.

**Article 3 - <u>Le forfait sans référence horaire</u>**

Bien que la loi ne prévoie aucune disposition de réduction du temps de travail pour cette catégorie, il est admis que les cadres concernés par ce forfait pourront aménager leur emploi du temps afin de disposer de 12 jours de RRH par année civile incluant les 6 jours de récupération forfaitaire qui avaient été mis en place par l'accord du 5 mai 1999 et qui pourront, à l'initiative de l'intéressé, être indemnisés en fin d'année.

(*) *<u>rappel</u> : Art L.223-9 du Code du Travail : le cadre devra 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.*

**Article 4 – <u>Répartition des jours de RRH</u>**

La répartition des jours de RRH est fixée comme suit :

*4.1. Repos collectifs fixés à l'initiative de l'employeur et programmés entre Noël et le Jour de l'An :*

- les années où les jours fériés de fin d'année (Noël et Jour de l'An) tombent pendant la semaine, la période complète de repos sera réalisée par l'affectation de 4 jours entiers de RRH.

- les années où les jours fériés de fin d'année (Noël et Jour de l'An) tombent le week-end, la période complète de repos sera réalisée par l'affectation de 5 jours entiers de RRH.

*4.2. Repos individuels fixés à l'initiative du salarié :*

Le complément de jours de RRH est pris dans l'exercice (1er janvier/31 décembre). Ces jours de RRH non pris ne peuvent donner lieu à report sur l'année suivante ni à indemnisation.

Ces jours de RRH peuvent être pris par demi-journées ou journées entières au choix du salarié. Ils peuvent être accolés à l'ensemble des congés légaux et conventionnels.

Les règles en matière de prise de congés payés sont appliquées dans les mêmes conditions pour ces jours de RRH.

*4.3. Cas particuliers de personnels présents une partie de l'année :*

Pour le personnel entré en cours d'année ou quittant l'entreprise en cours d'année, le décompte des jours de RRH sera effectué au prorata temporis par tranche mensuelle (1 mois = 0,5 RRH) arrondi à la valeur supérieure.

En cas d'arrivée en cours d'année, le personnel bénéficiera, pour la fermeture de fin d'année, d'une avance de ses jours de RRH sur l'année suivante.

En cas de départ en cours d'année, il est établi un bilan des jours de RRH auxquels le salarié avait droit et de ceux qui ont été pris. L'apurement des droits RRH sera effectué au moment du solde de tout compte.

*4.4. Cas particuliers de personnels absents pendant la fermeture de fin d'année :*

En cas d'absence indemnisée pour maladie, accident de travail, maternité, pendant la période entre Noël et le Jour de l'An, les droits aux jours de RRH seront pris dans les trois mois au plus tard qui suivent la reprise du travail. Les cas particuliers seront traités avec la Direction des Relations du Travail.

**Article 5 – <u>Information du salarié</u>**

Le salarié est informé individuellement de ces dispositions.

Un avenant au contrat de travail est proposé à chaque ingénieur ou cadre à la date d'application de l'accord, et en tout état de cause, à l'occasion de chaque modification de régime horaire.

## Chapitre VI – L'organisation du travail

Afin d'engager les mesures en matière d'organisation du travail, les directions opérationnelles doivent mettre en œuvre, avec le soutien de la DRT et en concertation avec le personnel concerné, des actions qui contribuent à faire évoluer l'organisation du travail et les modes de management afin d'améliorer les conditions dans lesquelles s'exerce la mission de chacun et aboutir à un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Celles-ci portent notamment sur :

- les moyens matériels mis à disposition de l'encadrement,
- la pratique des réunions,
- la définition des missions, l'adéquation des objectifs et des ressources. A cet effet, l'entretien individuel annuel doit être l'occasion pour le salarié d'établir avec sa hiérarchie la revue des objectifs et des moyens nécessaires à l'atteinte de ses objectifs annuels. Le guide d'entretien annuel intégrera ces évolutions.
- L'aide à l'organisation individuelle et collective du temps de travail.

A cet effet, un plan d'action sera mis en œuvre au cours de l'année 2001, par la Direction, son contenu sera largement communiqué dans l'entreprise et aux partenaires sociaux.

## Chapitre VII – Les ingénieurs et cadres à temps partiel

- Les ingénieurs et cadres bénéficient de la réduction du temps de travail proportionnellement à leur pourcentage de travail à temps partiel. Cette disposition est applicable aux ingénieurs et cadres bénéficiant d'une préretraite ou d'un temps partiel aidé par l'État.

- Une proratisation des jours de RRH est effectuée en fonction du pourcentage de travail à temps partiel pratiqué et en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année.

- Pour les ingénieurs et cadres dont le décompte du temps de travail est établir en jours, le même principe est appliqué.

AG LC

## Chapitre VIII – Le Compte Épargne Temps

- Le compte épargne temps a pour objet de permettre d'accumuler des droits à certains congés rémunérés. Il a vocation à améliorer la gestion du temps de travail et des congés.

- Le compte épargne temps s'adresse aux ingénieurs et cadres sous contrat à durée indéterminée justifiant d'un an d'ancienneté au sein du Groupe SNECMA.

- Le compte épargne temps est exprimé en jours de repos.

- Le compte épargne temps peut être alimenté par :
  - les congés payés supplémentaires (médaille et ancienneté) pour tout ou partie,
  - une partie des jours de RRH ou REC,
  - une partie des jours de récupération d'horaire (RHV) pour le forfait heures hebdomadaire

- Le nombre de jours pouvant être affecté au compte épargne temps ne peut excéder 10 jours par an (avec effet rétroactif au 1er janvier 2000), sauf dans le cadre d'un projet individuel clairement identifié, avec la hiérarchie et la DRT et validé dans ses objectifs et sa durée.

- Le compte épargne temps peut être utilisé pour indemniser un congé sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé. Si la durée du congé est supérieure au nombre de jours capitalisés, l'indemnisation sera lissée sur toute la durée d'absence. Cette indemnisation est versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales seront acquittées lors du règlement de l'indemnité.

- Le congé doit être pris avant l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours égal au nombre de jours minimal requis pour prendre un congé. Ce minimum est fixé à 2 semaines soit 10 jours ouvrés.

- Lorsqu'un cadre a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration du délai de 5 ans ou bien lorsqu'un des parents de ce salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans, le délai est allongé de 5 ans, ce qui le porte à 10 ans.

- le Compte Épargne Temps peut être utilisé notamment pour :
  - un congé parental
  - un congé sabbatique
  - un congé formation personnel
  - financer totalement ou partiellement un passage à temps partiel
  - financer un congé de fin de carrière
  - un projet personnel.

- L'utilisation du compte épargne temps est à l'initiative exclusive du salarié.

- Un délai de prévenance doit être respecté avant la prise effective du congé.
  Ce délai est calculé en fonction de la durée du congé du CET :
  - ≤ 3 semaines = délai de prévenance : 3 mois
  - 4 semaines = délai de prévenance : 4 mois
  - 5 semaines = délai de prévenance : 5 mois
  - ≥ 6 semaines = délai de prévenance : 6 mois

## Chapitre IX – La date d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet de manière rétroactive au 1er janvier 2000.

## Chapitre X – Les modalités de dépôt

Le présent accord fera l'objet des modalités de dépôt obligatoires à l'initiative D'HUREL-HISPANO LE HAVRE.

Fait à Gonfreville-l'Orcher, le 06/06/2000

Pour Hurel-Hispano Le Havre
Le Directeur des Relations du Travail

Alain DESLOGIS

- CFE-CGC représentée par M Alain GERARD
  M Marie-Anne SENCE
- CGT représentée par M Coussin Laurent
  M PAQUENOT Dominique
  M CHATEL Claude
- CGT-FO représentée par M LENORMAND Olivier
  M TALANDAIN Michel

AL LC OL