

Ci après, le lecteur trouvera les accords existants et référencés dans le Dossier SEP

Une actualisation des ceux-ci sera prochainement effectuée
pour prendre en compte les seuls accords applicables.

ACCORD D'ENTREPRISE DU 22 FEVRIER 1982

SOMMAIRE

I	Dispositions initiales	Fiche 1	Page 2
II	Droit syndical	Fiches 2 à 6	Page 3
III	Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes	Fiche 7	Page 13
IV	Sanctions disciplinaires	Fiche 8	Page 15
V	Conditions de travail	Fiches 9 à 14	Page 17
VI	Avantages sociaux	Fiches 15 à 17	Page 29
VII	Politique salariale	Fiches 18 et 19	Page 35

AUTRES ACCORDS ET CONVENTIONS SEP

Fiches 20 à 25, page 39

ACCORD D'ENTREPRISE DU 22 FEVRIER 1982

Signé par CFE/CGC, CGT, CGT/FO

Mise à jour des dispositions de :

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| - l'Avenant N° 1 du 1er Juillet 1982 | signé par CFDT, CGT ; |
| - l'Avenant N° 2 du 21 Décembre 1982 | signé par CFDT, CGT ; |
| - l'Avenant N° 3 du 6 Juin 1984 | signé par CFE/CGC, CFTC, CGT, CGT/FO; |
| - l'Avenant N° 4 du 22 Février 1985 | signé par CFE/CGC, CFTC, CGT ; |
| - l'Avenant N° 5 du 22 Mai 1987 | signé par CFE/CGC, CGT/FO ; |
| - l'Avenant N° 6 du 23 Juin 1988 | signé par CFE/CGC, CFTC, CGT/FO |
| ; | |
| - l'Avenant N° 7 du 16 novembre 1989 | signé par CFE/CGC, CGT/FO. |

CHAPITRE 1 - DISPOSITIONS INITIALES

- 1.1** - Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L 131.1 et suivants du Livre 1 du Code du Travail, relatifs aux conventions collectives.

Il s'applique à l'ensemble du personnel des établissements de la SEP.

- 1.2** - Le présent accord qui remplace l'accord du 16 Novembre 1973 est conclu pour une durée indéterminée, à l'exception du paragraphe 4.1, qui est conclu pour une durée prenant fin le 31 Décembre 1982.

Il pourra être dénoncé pour la fin de chaque année civile, la dénonciation devant en pareil cas être notifiée au moins un mois à l'avance.

Des modifications à l'accord pourront être proposées par la Société ou une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

Si une organisation syndicale non signataire de l'accord de base signe l'un de ses avenants, elle adhère de fait à l'ensemble des dispositions de l'accord qui sont en vigueur au moment de cette signature.

Les droits réservés aux syndicats signataires de l'accord de base ou ayant adhéré à celui-ci dans les conditions ci-dessus leur restent acquis dans le cas où ils ne signeraient pas un avenant ultérieur.

- 1.3**- Les dispositions du présent accord sont à valoir sur celles ultérieurement applicables en raison soit de mesures légales ou réglementaires, soit de conventions collectives nationales, régionales ou locales.

Si les dispositions nouvelles sont plus favorables, elles s'appliqueront donc à l'exclusion de celles du présent accord ; dans le cas contraire, les dispositions du présent accord continueront à s'appliquer jusqu'à son expiration ou sa dénonciation.

CHAPITRE 2 - DROIT SYNDICAL

La liberté syndicale est reconnue aux travailleurs de la SEP, conformément aux dispositions du titre 1er du Livre 4 du Code du Travail (articles L 410 et suivants).

2.1 - SECTIONS SYNDICALES

2.1.1 - Délégué Syndical suppléant

Chaque syndicat représentatif peut, dans les limites fixées aux articles L.412.11, L 412.13 et R 412.2, désigner un ou plusieurs délégués syndicaux suppléants chargés de remplacer les délégués syndicaux titulaires en cas d'empêchement de ceux-ci.

Les délégués syndicaux suppléants bénéficient de la protection légale reconnue au Délégué syndical titulaire.

2.1.2 - Heures de délégation

Chaque délégué syndical titulaire bénéficie d'un crédit d'heures de délégation égal à :

- 20 heures par mois dans les établissements dont l'effectif est inférieur ou égal à 1000 personnes,
- 25 heures par mois dans les établissements dont l'effectif est supérieur à 1 000 personnes.

Indépendamment du cas où ils remplacent le délégué syndical titulaire absent, les délégués syndicaux suppléants peuvent, en cas d'empêchement du titulaire, utiliser le crédit d'heures alloué à ce dernier.

2.1.3 - Local syndical

Le local mis à la disposition des sections syndicales conformément aux dispositions de l'article L 412.9 est convenablement aménagé avec le mobilier (armoires, tables, chaises, panneaux) et le matériel (machine à écrire) nécessaires à son fonctionnement ainsi qu'une installation téléphonique intérieure et extérieure.

Chaque année, le détail des fournitures accordées aux sections est déterminé par accord local.

2.1.4 - Cotisations syndicales

La distribution des cartes syndicales et le recouvrement des cotisations seront autorisés conformément aux usages pratiqués dans chaque établissement.

2.1.5 - Réunion des adhérents

Chaque section syndicale peut réunir ses adhérents dans l'enceinte de l'établissement, en dehors du temps et des lieux de travail.

La date, le lieu et la durée probable de ces réunions ainsi que le nombre prévisible de personnes devant y participer sont, pour des raisons de sécurité, communiqués, dans un délai suffisant au service du personnel.

Ces réunions peuvent se tenir dans les locaux du comité, dans le local syndical ou en tout autre lieu éventuellement disponible, mis momentanément à la disposition des sections syndicales par la direction de l'établissement.

2.1.6 - Réunion des responsables syndicaux

Lorsque les sections syndicales réunissent leurs responsables dans leur local en dehors du temps de travail, elles en informent, pour des raisons de sécurité, le service du personnel.

2.1.7 - Invitation de personnalités extérieures

Chaque section syndicale peut inviter des personnalités extérieures à la société à participer aux réunions prévues aux articles 2.1.5 et 2.1.6 ci-dessus :

- sans l'accord de la direction pour les personnalités syndicales invitées dans les locaux syndicaux,
- avec l'accord de la direction dans les autres cas.

Pour des raisons de sécurité, chaque section syndicale informera la direction de toute invitation, si possible 48 heures à l'avance, et lui adressera une demande d'autorisation dans les mêmes délais lorsque celle-ci est requise.

Toute invitation de responsables syndicaux de pays étrangers est soumise à l'accord préalable de la direction dans le cadre des règlements régissant l'accès des établissements travaillant pour la Défense Nationale. La demande devra être présentée deux semaines à l'avance.

2.2 - DELEGUE SYNDICAL CENTRAL

Dans les mêmes conditions prévues à l'article L 412.12, chaque syndicat représentatif peut désigner deux délégués syndicaux centraux suppléants qui ont pour mission d'assister le délégué syndical central titulaire.

2.2.1 - Heures de délégation

Les délégués syndicaux centraux suppléants peuvent, en cas de besoin et avec accord du délégué titulaire de leur organisation, utiliser tout ou partie du temps de délégation alloué à ce dernier.

Le temps consacré aux interventions de ces délégués auprès de la direction générale, que ces interventions, aient lieu à son initiative ou à celle des délégués, est payé comme temps de travail et ne s'impute pas sur le temps de délégation auquel les délégués auraient droit à d'autres titres. Les déplacements nécessités par ces interventions ont lieu dans les mêmes conditions que les déplacements professionnels.

2.2.2 - Réunion annuelle

Une réunion de l'ensemble des délégués syndicaux centraux et de leurs suppléants est convoquée par la direction générale une fois par an, en principe en mars. Pour la préparation de cette réunion, les délégués syndicaux centraux titulaires et suppléants disposent d'une journée d'absence payée.

2.2.3 - Déplacements

Les délégués syndicaux centraux titulaires et suppléants peuvent effectuer chaque année quatre déplacements d'établissement à établissement. Ils prennent accord de leur direction locale à ce sujet. Les frais de voyage et les temps de travail perdus au cours des voyages sont payés par la société. Les temps passés sur place sont imputés sur les crédits d'heures des intéressés.

Les déplacements ci-dessus, peuvent être mis en commun par les délégués syndicaux appartenant à la même organisation syndicale. Dans ce cas, ils doivent, en début d'année, en aviser la DRTC qui décomptera le nombre de déplacements effectués et donnera l'autorisation préalable nécessaire à la délivrance, par le bureau des voyages local, du titre de transport.

Par ailleurs, les déplacements ainsi mis à la disposition des délégués syndicaux centraux, peuvent être utilisés, en accord avec ceux-ci, par des représentants du personnel appartenant à la même organisation syndicale. Dans ce cas, les délégués syndicaux centraux préviendront la DRTC qui donnera l'autorisation préalable à la délivrance du titre de transport.

2.3 - COMITE D'ENTREPRISE

2.3.1 - Comité d'Etablissement

Les membres des comités d'établissement désignés ci-dessous disposent d'un crédit mensuel de délégation fixé comme suit :

CE de Bordeaux	CE de Vernon
- secrétaire : 50 heures	- secrétaire : 50 heures
- trésorier : 40 heures	- trésorier : 40 heures

CE d'Istres	CE de Suresnes et Villaroche
- secrétaire : 25 heures	- secrétaire : 30 heures

Ces dotations d'heures se substituent à celles prévues par la loi.

Un crédit global de fonctionnement est mis à la disposition de chaque CE pour l'ensemble des commissions qu'il a créées. Ce crédit est de :

- 50 heures par an pour les établissements de moins de 1 000 salariés,
- 100 heures par an pour les établissements de 1 000 salariés et plus.

En outre, chaque commission de formation dispose d'un crédit global annuel de:

- Istres : 30 heures,
- Villaroche, Suresnes : 50 heures,
- Bordeaux, Vernon : 100 heures.

Chaque représentant syndical au CE dispose pour l'exercice de ses fonctions d'un crédit mensuel de 20 h pour les établissements de plus de 1 000 salariés et de 10 h pour les autres.

Le représentant syndical au CE est assimilé à un membre élu du CE en ce qui concerne la formation économique qu'il reçoit.

2.3.2 - Comité Central d'Entreprise

Le CCE se réunit deux fois par an, en principe en juin et en décembre. A cette occasion, les membres du CCE et les représentants syndicaux auprès du CCE disposent de deux journées pour la réunion préparatoire. Cette réunion préparatoire peut se faire dans l'un ou l'autre des centres de la société, après accord de la direction générale. En cas de réunion extraordinaire du CCE, celle-ci se tient, en principe, l'après-midi, après avoir été précédée, le matin, d'une réunion préparatoire organisée dans les locaux du siège social. Toutefois, si l'abondance ou la complexité des points inscrits à l'ordre du jour le justifie, les modalités d'organisation de la réunion préparatoire sont définies par concertation entre le secrétaire du CCE et la direction générale.

Un crédit de 30 heures de délégation par an est alloué en commun au secrétaire et au secrétaire adjoint du CCE pour la préparation des réunions et pour l'établissement des procès-verbaux qui doivent être adressés au Président dans les deux mois suivant chaque réunion.

En cas de réunion exceptionnelle, un crédit supplémentaire d'heures de délégation est alloué.

Chaque représentant syndical au CCE dispose d'un crédit d'une journée la veille de chaque réunion préparatoire.

2.4 - COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

2.4.1 - Temps de délégation

Les CHSCT disposent d'un crédit mensuel global d'heures de délégation qui s'ajoute à celui qui est prévu pour chaque membre individuellement par la loi.

Ce crédit est fixé comme suit :

- CHSCT du Haillan : 20 h
- CHSCT de Vernon : 20 h
- CHSCT d'Istres : 15 h
- CHSCT de Villaroche : 15 h
- CHSCT de Suresnes : 5 h
- CHSCT du Caepe : 15 h

Les organisations syndicales peuvent désigner un salarié appartenant à l'établissement pour les représenter au sein du CHSCT. Toutefois, dans les établissements dont l'importance de l'effectif peut permettre éventuellement la constitution de plusieurs CHSCT, la représentation syndicale est assurée uniquement au sein du comité centralisateur. Les représentants syndicaux au CHSCT disposent du même temps de délégation que les membres du CHSCT au sein duquel ils siègent.

Les secrétaires des CHSCT disposent d'un crédit mensuel d'heures de délégation s'ajoutant à celui prévu par la loi et qui est fixé comme suit

- CHSCT du Haillan et de Vernon : 50 h
- CHSCT d'Istres, de Villaroche et du Caepe : 20 h
- CHSCT de Suresnes : 10 h

2.4.2 – Formation

Les crédits de formation consacrés aux actions intéressant l'hygiène et la sécurité sont regroupés dans une rubrique particulière du plan de formation et sont ouverts en sus de l'obligation minimum légale imposée aux employeurs en matière de formation permanente. Le CHSCT est consulté chaque année sur la partie du plan de formation consacrée à l'hygiène et à la sécurité. Il est tenu Informé des conditions de réalisation du plan.

2.5 - DISPOSITIONS COMMUNES

2.5.1 - Temps de délégation

Les membres du personnel disposant d'un temps de délégation pourront quitter leur travail pour l'exercice de leurs fonctions sous réserve de se soumettre aux contrôles nécessaires au moment où ils quittent et reprennent leur travail. Il ne leur sera demandé aucune justification préalable pour ces déplacements.

Des délégués syndicaux appartenant au même établissement peuvent, pour des raisons de convenances personnelles, mettre en commun les heures de délégation dont ils disposent. Il en est de même des membres du comité d'établissement titulaires et suppléants d'une part, des délégués du personnel titulaires et suppléants d'autre part. La constitution de tels pots communs est valable et irrévocable pour toute la durée du mandat des intéressés.

Les heures non utilisées en fin de mois sur le crédit alloué à chaque intéressé ou à chaque pot commun sont reportées sur le crédit du mois suivant. Les heures ainsi reportées sont perdues si elles n'ont pas été utilisées au cours de ce mois.

Il est précisé que les heures utilisées au cours d'un mois sont imputées en premier lieu sur le reliquat d'heures du mois précédent.

2.5.2 - Information

2.5.2.1 - Livret d'accueil

Un document, rédigé en commun par les organisations syndicales et donnant toutes indications pratiques utiles sur les différentes sections syndicales régulièrement constituées dans l'établissement, est inséré dans le livret d'accueil remis aux nouveaux embauchés.

Ce document fait l'objet de mises à jour périodiques.

2.5.2.2 - Réunion d'information

Chaque salarié dispose d'un crédit annuel de 6 h sans perte de salaire pour participer aux réunions organisées par les sections syndicales dans l'enceinte de l'entreprise et pendant le temps de travail.

Pour la préparation de ces réunions, il est alloué à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise, un crédit global annuel de 360 h. En début d'année, chaque organisation syndicale fait connaître à la direction générale (DRTC) la répartition de ce contingent au profit de chaque établissement ou centre de la société.

Ces réunions, dont la date et l'horaire sont fixés en concertation avec la direction, doivent être demandées une semaine à l'avance, le délai de réponse aux organisations syndicales étant de trois jours.

La direction locale de chaque établissement met à la disposition de chaque section syndicale un local distinct, suffisant pour la tenue de la réunion. Les règles d'hygiène et de sécurité doivent être respectées. Il ne pourra être procédé à l'installation de matériel susceptible de perturber l'exécution du travail.

2.5.3 - Moyens de reproduction

Les délégués syndicaux et les représentants élus assurent par leurs propres moyens la reproduction ou l'impression de leurs documents. La direction locale met à la disposition de chaque section syndicale un contingent annuel maximum de papier calculé sur la base d'une rame de papier (500 feuilles) pour 10 salariés appartenant à l'établissement ou au centre considéré.

2.5.4 - Déplacement

Chaque organisation signataire de l'accord peut réunir ses délégués syndicaux titulaires et suppléants et ses délégués syndicaux centraux titulaires et suppléants une fois par an dans un des établissements, centres ou annexes de la société. Les déplacements nécessités par ces réunions sont pris en charge par la société dans les mêmes conditions que les déplacements professionnels. Le temps passé en réunion est imputé sur le temps de délégation des participants.

2.5.5 - Négociation annuelle

A l'échéance des dispositions à durée déterminée de l'accord, les organisations signataires peuvent réunir des membres du personnel de leur choix en vue d'étudier les modifications envisagées. Elles disposent chacune à cette occasion d'un crédit de 40 h qu'elles répartissent à leur gré entre les participants.

En outre, les trois représentants désignés par les organisations syndicales signataires pour participer aux négociations relatives aux avenants de l'accord bénéficient d'une journée d'absence payée, la veille de chaque réunion avec la direction.

Des réunions d'information du personnel peuvent être organisées par les syndicats ayant participé aux négociations relatives à l'accord ou à ses avenants. Ces réunions ont lieu pendant les heures de travail, à concurrence de deux fois une heure.

2.5.6 - Réunions statutaires et réunions syndicales hors de l'entreprise

Pour permettre aux membres des organisations syndicales d'exercer leurs responsabilités et d'assister aux réunions, statutaires et syndicales hors de l'entreprise, il est alloué à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise un crédit global annuel de 200 h.

En début d'année, chaque organisation syndicale devra faire connaître à la direction générale la répartition de ce contingent au profit de chaque établissement ou centre de la société.

2.5.7 - Permanent syndical

Toute organisation syndicale représentative dans la société peut demander la mise en congé de salariés pour exercice de fonctions de permanent dans l'une de ses instances, dans les conditions suivantes :

- le nombre maximum de salariés concernés simultanément est fixé à deux par organisation syndicale pour l'ensemble de la société,
- la durée du congé est fixée de 1 à 4 ans, renouvelable.

La demande initiale (et éventuellement la demande de renouvellement) est effectuée auprès de la direction générale par lettre recommandée avec A.R. trois mois, au plus tard avant la date de suspension du contrat de travail (et éventuellement du renouvellement de celle-ci). Celle-ci doit correspondre au premier jour d'un mois civil.

De même, le salarié dont le contrat de travail est suspendu dans les conditions définies ci-dessus, et qui souhaite mettre fin à cette suspension, doit en informer la direction générale par lettre recommandée avec A.R. trois mois avant l'expiration de la période de suspension.

Les nécessités de service peuvent conduire la direction générale à reporter le départ d'un salarié. Toutefois, la durée de ce report ne peut excéder trois mois.

A l'issue d'une suspension du contrat de travail accordée dans les conditions définies ci-dessus, le salarié est réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent en fonction des possibilités de la société. En cas de mutation technologique ou d'évolution rapide de la profession, les actions de formation nécessaires sont mises en oeuvre pour faciliter la réinsertion de l'intéressé.

2.5.8 - Situation des représentants du personnel et des responsables syndicaux

Les parties signataires affirment leur attachement aux principes suivants :

- les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, l'origine ethnique, le sexe, l'appartenance ou la non appartenance syndicale ne peuvent être pris en considération par aucune des parties signataires ;
- l'exercice d'un mandat syndical ne peut ni favoriser, ni porter préjudice à l'évolution de carrière de son titulaire (salaire, formation, promotion...).

Dans toute la mesure du possible, les postes de travail des élus ou mandatés seront adaptés pour tenir compte du temps qu'ils passent en délégation. Les conditions de cet aménagement, qui ne doit pas diminuer l'intérêt du travail et des possibilités d'évolution professionnelle, pourront être évoquées au cours de l'entretien individuel.

Afin de donner aux intéressés toutes garanties d'équité concernant l'évolution de leur carrière, les critères et conditions d'attribution des promotions et augmentations individuelles, les dispositions ci-après sont appliquées :

- chaque année, à l'occasion des travaux de répartition des augmentations de salaire, recommandation est faite à la hiérarchie par les directeurs de division (DRTC pour le siège social) de prendre particulièrement en considération le cas de représentants du personnel et des responsables syndicaux ;
- la situation des intéressés fait l'objet d'un examen en commun entre la hiérarchie et le directeur de l'établissement (DRTC/ES pour le siège social) ; cet examen porte sur la compétence professionnelle des intéressés, à l'exclusion de toute appréciation du travail accompli dans l'exercice de leur mandat ;
- le directeur de l'établissement (DRTC/ES pour le siège social) vérifie l'équité des propositions formulées et présente au directeur de division (DRTC pour le siège social) les résultats et les divergences d'opinion éventuelles ;
- avant notification aux intéressés, DRTC vérifie la cohérence des augmentations proposées. Il communique ensuite aux délégués syndicaux centraux les résultats statistiques établis par division.

2.6 - REUNION PARITAIRE RELATIVE A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES (1)

2.6.1- Objet

Dans le cadre des rencontres annuelles entre la direction générale et les délégués syndicaux centraux, une réunion spécifique est consacrée à :

- vérifier l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, d'évolution de carrière ;
- le cas échéant, proposer les mesures nécessaires pour corriger les différences qui seraient constatées dans l'un ou l'autre de ces domaines et apporter les aménagements nécessaires ;
- présenter des aménagements spécifiques aux dispositions existantes de nature à améliorer les conditions de travail du personnel féminin.

2.6.2 - Participants

Participent à cette réunion :

- des représentants de la direction générale : représentants des divisions, responsable formation, responsable gestion des carrières,
- la conseillère du travail,
- une délégation de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise à raison de 3 représentants par délégation dont, dans la mesure du possible, un personnel féminin.

2.6.3 - Fonctionnement

2.6.3.1 - Moyens

Quinze jours avant la date de la réunion, la direction générale fera parvenir à l'ensemble des organisations syndicales les rapports annuels d'établissement sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ainsi qu'une synthèse société.

2.6.3.2- Résultats

S'agissant d'une réunion paritaire, les mesures proposées et acceptées par la direction générale et les représentants des organisations syndicales pourront lorsque cela se justifie donner lieu à modification du statut du personnel ou de l'accord d'entreprise.

2.6.4 - Durée

Le présent article a une durée de 2 ans. A l'issue de cette période, les parties se rencontreront pour juger de l'opportunité de supprimer, modifier ou prolonger celui-ci.

(1) Avenant N° 6 de l'accord d'entreprise, signé le 23/6/88

CHAPITRE 3 - SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Au terme d'un délai de trois ans, les avertissements seront systématiquement éliminés des dossiers des personnels n'ayant fait pendant cette période l'observation d'aucune nouvelle sanction disciplinaire (avertissement, mise a pied...).

En cas d'insuffisance professionnelle et s'il n'y a pas faute grave, aucun licenciement n'interviendra sans avertissement préalable, essai de formation complémentaire ou de reclassement.

CHAPITRE 4 - CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1 - REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

4.1.1 - *Personnel travaillant en horaire normal*

L'horaire hebdomadaire est réduit à 38 H 50 à partir du 1er janvier 1983, sans diminution des rémunérations (nota : l'horaire est exprimé en centièmes).

4.1.2 - *Personnel travaillant en 2 x 8*

La réduction d'horaire concernant les personnels travaillant en 2 x 8 interviendra le 1er janvier 1983 dans les conditions suivantes, avec maintien de la rémunération :

Horaire antérieur au 1/1/83	39 heures dont 36 h 50 de travail effectif	41 heures dont 38 h 50 de travail effectif
A partir du 1 /1 /83	38 h 50 dont 36 heures travail effectif	40 h 50 dont 38 de travail effectif

4.1.3 - *Personnel travaillant en service continu*

A titre de mesure conservatoire et sans préjuger les dispositions ultérieures qui seront retenues concernant les personnels travaillant en service continu, la durée du travail des intéressés sera réduite à deux reprises successives en 1982, respectivement le 1er janvier et le 1er février, dans les conditions suivantes :

- A chacune des dates ci-dessus, réduction de quatre heures de l'horaire global du cycle de cinq semaines, soit en moyenne 8/10ème d'heure par semaine (soit 48 minutes) avec maintien des rémunérations.

- La cinquième équipe intégrale, avec pour conséquence un horaire hebdomadaire moyen de 33 h 6/10ème sera mise en place pour le 1er août 1983.

- En plus des deux réductions d'horaire prévues pour 1982 au premier alinéa ci-dessus, une nouvelle étape vers cet objectif interviendra le 1er août 1982, selon des modalités qui seront définies par la direction de l'établissement de Bordeaux.

4.1.4 - Personnel de gardiennage

L'horaire hebdomadaire du personnel de gardiennage équivalent à l'horaire affiché de la société est réduit dans les conditions suivantes, sans diminution du salaire de base des intéressés :

A partir du 1er janvier 1985	: 48 h
A partir du 1er juillet 1985	: 44 h
A partir du 1er janvier 1986	: 40 h

La durée hebdomadaire de travail effectuée au-delà de 48 h 50 à partir du 1er janvier 1985, de 44 h 50 à partir du 1er juillet 1985 et de 40 h 50 au 1er janvier 1986 est prise en compte pour le calcul du quota annuel d'heures supplémentaires autorisées par l'article 12 de l'Accord National sur la durée du travail du 23 février 1982.

Le repos compensateur dû aux intéressés conformément aux dispositions de l'article L 212.5.1 du code du travail est égal à 20 % du temps de travail hebdomadaire effectué au-delà de :

- la 44ème heure à partir du 1er janvier 1985,
- la 42ème heure à partir du 1er juillet 1985.

Le seuil des majorations pour heures supplémentaires est ramené à :

- 41 heures à compter du 1er janvier 1985 et
- 39 heures à compter du 1er juillet 1985.

Cette disposition s'applique également aux pompiers.

4.2 - EMPLOI A TEMPS PARTIEL EN FIN DE CARRIERE ^

4.2.1 - *Départ à la retraite à 63 ans*

Les membres du personnel peuvent opter pour l'un des deux régimes suivants :

Régime A

A partir de 59 ans et jusqu'à 61 an : 29 h/semaine, 87,5 % du salaire
A partir de 61 ans et jusqu'à 62 ans : 19 h/semaine, 75 % du salaire
A partir de 62 ans et jusqu'à 63 ans : 0 h/semaine, 75 % du salaire

Régime B

A partir de 59 ans et jusqu'à 60 ans ; 37 h/semaine, 100 % du salaire
A partir de 60 ans et jusqu'à 61 ans ; 35 h/semaine, 100 % du salaire
A partir de 61 ans et jusqu'à 62 ans : 33 h/semaine, 100 % du salaire
A partir de 62 ans, et jusqu'à 63 ans ; 31 h/semaine, 100 % du salaire

Cette option peut être exercée à tout moment ; elle est définitive et implique l'acceptation du départ à la retraite à 63 ans.

4.2.2 - *Départ à la retraite après 63 ans*

Pour ceux des salariés qui ne souhaiteraient pas partir à la retraite à 63 ans, la faculté reste offerte d'opter pour l'un des deux régimes A ou B ci-dessus, ultérieurement à leur 59ème anniversaire. Quel que soit l'âge des intéressés au moment de l'option, ils ne peuvent bénéficier de l'un des deux régimes ci-dessus que durant une période de 4 ans au maximum au terme de laquelle ils sont mis à la retraite. En tout état de cause, les intéressés doivent partir à la retraite au plus tard à 65 ans.

Si le choix est prononcé postérieurement à 62 ans révolus, il se réalise sur l'une des bases ci-après :

Option A

A partir de 62 ans et jusqu'à 63 ans : 29 h/semaine, 87,5 % du salaire
A partir de 63 ans et jusqu'à 64 ans : 19 h/semaine, 75 % du salaire
A partir de 64 ans et jusqu'à 65 ans : 0 h/semaine, 75 % du salaire

Option B

A partir de 62 ans et jusqu'à 63 ans : 35 h/semaine, 100 % du salaire
A partir de 63 ans et jusqu'à 64 ans : 33 h/semaine, 100 % du salaire
A partir de 64 ans et jusqu'à 65 ans : 31 h/semaine, 100 % du salaire

4.2.3 - Cessation progressive d'activité

Les membres du personnel qui le souhaitent, bénéficient au cours de leur dernière année d'activité et au plus tôt à partir de 59 ans, d'un régime de cessation progressive d'activité prenant l'une des deux formes suivantes :

- 1) Réduction de la durée hebdomadaire du travail à 29 h.
- 2) Maintien de l'horaire hebdomadaire à 38 h 30 et attribution de 64 jours supplémentaires de congé de 7,7 heures, à raison de 6, 12, 16 et 30 jours au cours de chacun des quatre derniers trimestres d'activité.

Dans les deux cas, la rémunération perçue représente 90 % du salaire antérieur d'activité à plein temps.

Ce régime ne se cumule pas avec ceux présentés aux paragraphes 4.2.1 et 4.2.2 précédents ; il implique l'acceptation du départ à la retraite à l'issue de cette période d'un an.

4.2.4 - Les cotisations de retraite (salarié et employeur) des salariés ayant opté pour le régime A ou pour le régime de cessation progressive d'activité, sont calculées sur la base du salaire qu'auraient perçu les intéressés s'ils avaient travaillé à plein temps.

Les régimes ci-dessus, seront reconsidérés en cas de modification des dispositions légales et conventionnelles concernant le départ à la retraite.

Dans tous les cas, l'organisation du travail des salariés bénéficiant de l'un des régimes ci-dessus est définie en fonction des nécessités de services et des préférences de chaque intéressé.

4.2.5 - Les membres du personnel handicapés, classés en catégorie "B" ou "C" par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel peuvent opter pour l'un des deux régimes A et B prévus à l'article 4.2.1 ci-dessus à partir de 56 ans.

Cette option peut être exercée à tout moment ; elle est définitive et implique l'acceptation du départ à la retraite à 60 ans.

4.3 - VETEMENTS DE TRAVAIL

Des vêtements de travail (blouse, bleus) seront attribués ou mis à la disposition du personnel affecté à certains emplois. Les modalités pratiques d'application de cet article seront discutées au niveau de chaque établissement.

4.4 - MUTATIONS

4.4.1 - Mutations à l'initiative de la Société

Les dispositions suivantes seront applicables au personnel muté à l'initiative de la Société, après acceptation de la mutation par l'intéressé et si cette mutation entraîne un changement de résidence dans un délai de six mois :

- a) paiement des frais de voyage de l'intéressé et de ceux de sa famille, le cas échéant ;
- b) paiement des frais de déménagement, dans les limites du devis préalablement approuvé ;
- c) deux jours de congé de déménagement ;
- d) aide au logement dans le cadre du 1 % ;
- e) paiement des frais de transport et des indemnités journalières forfaitaires à l'intéressé et à son conjoint, pour un voyage de reconnaissance limité à deux jours ;
- f) versement d'une indemnité d'installation égale à :

30 jours de frais de déplacement pour les célibataires

50 jours de frais de déplacement pour les personnes mariées

90 jours de frais de déplacement pour les personnes mariées ayant au moins 1 enfant à charge

10 jours de frais de déplacement par enfant supplémentaire

Si la personne mutée a un ou plusieurs enfants à charge d'âge scolaire, la mutation s'effectuera autant que possible pendant la période des congés scolaires d'été. A défaut, la direction recherchera les mesures à adopter pour chaque cas d'espèce.

Lors de la mutation, le salarié a la possibilité de demander un prêt destiné à l'achat d'un bien immobilier dont les modalités seront fixées entre le salarié et la direction.

4.4.2 - Mutation à l'initiative du salarié suite à un affichage de poste

Les dispositions de l'article 4.4.1 sont applicables aux personnes mutées à leur initiative suite à un affichage de poste et si cette mutation entraîne un changement de résidence dans un délai de six mois.

4.5 - TRAVAIL FEMININ

Les salariées enceintes seront autorisées à prendre, dès présentation du certificat de grossesse, une heure de repos par jour au moment de leur choix.

A partir du 5e mois de grossesse, l'heure de repos journalière évoquée au paragraphe ci-dessus est remplacée par un crédit hebdomadaire d'absence égal à 20 % de son horaire hebdomadaire théorique, pour permettre à la salariée, si elle le souhaite, un cumul sur la semaine égal à une journée.

Les intéressées pourront disposer d'un local de repos doté d'un mobilier adéquat.

4.6 - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Toutes les fois que les exigences de l'emploi le permettront, les salariés qui en feront la demande pourront exercer leurs fonctions à temps partiel, selon des modalités à définir dans chaque cas en fonction des nécessités du service.

Une attention particulière sera portée aux demandes faites par le père ou la mère après une naissance,

Les salariés travaillant à temps partiel qui souhaiteraient travailler à plein temps seront choisis par priorité pour occuper les postes éventuellement disponibles correspondant à leur qualification professionnelle.

Si des difficultés se présentaient dans la mise en oeuvre du travail à temps partiel, les intéressés pourraient avoir recours au service des Relations du Travail.

4.6 bis - ABSENCE PORTANT SUR 1/2 JOURNEE PAR SEMAINE

Les salarié(e)s élevant seul(e)s au moins deux enfants dont l'un âgé de moins de 16 ans, peuvent, après accord du responsable Relations du Travail, bénéficier d'une demi-journée d'absence par semaine, située de préférence le mercredi.

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

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

4.7 - ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

En cas d'accident du travail (au sens juridique du terme) ou maladie professionnelle, il est accordé un régime d'indemnisation distinct du régime maladie garantissant à l'intéressé le paiement de son salaire intégral pendant la durée de l'incapacité temporaire. Si l'accident a entraîné une incapacité permanente, la Société s'efforcera, dans la mesure compatible avec l'état de l'intéressé, de promouvoir une action de formation permettant sa réinsertion dans le monde du travail. Pendant cette formation, le salaire intégral de l'intéressé sera maintenu.

D'une façon générale, lorsqu'un salarié est victime d'un handicap physique lui interdisant la poursuite de son activité professionnelle antérieure, la Conseillère du Travail ou l'Assistante Sociale et le Médecin du Travail étudient les possibilités internes de reclassement de l'intéressé et proposent les éventuelles actions de formation qu'elles impliquent.

4.8 - FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires considèrent que la formation professionnelle représente, par excellence, le moyen de réaliser la convergence entre l'indispensable efficacité de l'entreprise et les aspirations des salariés. Elles entendent définir, par les présentes dispositions, les bases d'une politique de la formation professionnelle propre à maintenir au plus haut niveau le potentiel de la société et à offrir au personnel de réelles possibilités d'évolution de carrière.

Afin de concrétiser cette volonté, les moyens financiers consacrés à la formation seront progressivement doublés dans un délai de deux ans. Le pourcentage de la masse salariale consacré à la formation sera de 2,8 % en 1985 et de 3,6 % en 1986. Dans tous les cas où l'organisation des stages le permet, la moitié du temps consacré à la formation peut être prise sur le temps "personnel" ; ceci afin de bénéficier d'un volume d'heures de formation plus important. Par ailleurs, afin de limiter les coûts et d'améliorer l'efficacité, les stages sont dans toute la mesure du possible, organisés en interne. A cet effet, le recours, aux formateurs internes est renforcé et des actions de formation de formateurs seront engagées dès 1985.

L'identification des besoins de formation est réalisée dans les conditions suivantes :

- a) en commun par les personnes qui seront formées et leur hiérarchie dans le cadre du groupe dans lequel elles travaillent. A ce titre, les conseils d'atelier et de bureau ont la faculté s'ils le souhaitent d'étudier les besoins de formation de leurs membres,
- b) par l'exploitation des extraits des fiches d'entretiens individuels,
- c) par le recueil des informations transmises par le bureau de gestion des carrières,
- d) par les demandes individuelles, chaque salarié ayant la faculté d'adresser directement, s'il le souhaite, une demande individuelle de formation au responsable de la formation au niveau de la division.

L'ensemble de ces propositions constitue la base sur laquelle s'élabore, en concertation avec la hiérarchie, le premier projet de plan de formation. Ce projet est ensuite soumis à l'appréciation de la commission de formation. Celle-ci participe à la mise au point du plan définitif qui est présenté pour approbation au directeur de la division.

Dans ce plan, priorité est donnée aux actions individuelles ou collectives permettant de favoriser la réalisation de projets professionnels dans le cadre d'une politique volontariste de mobilité et de promotion interne.

Lorsqu'un salarié envisage de s'engager dans une formation de longue durée, l'intéressé doit avoir un entretien avec sa hiérarchie afin que soient clairement définies :

- les conditions dans lesquelles cette action de formation peut éventuellement être intégrée dans le plan de formation, en cas d'adéquation aux besoins de l'entreprise ;
- et dans ce cas, les perspectives d'évolution de carrière qui pourraient en découler.

Les commissions de formation participent à l'élaboration du plan de formation et au suivi de son exécution.

Elles ont notamment pour mission de vérifier :

- que les salariés disposent de toutes les informations nécessaires sur les possibilités de formation qui leur sont offertes,

- que les intéressés ont pu effectivement exprimer leurs souhaits concernant la formation, soit en remplissant une demande écrite, soit à l'occasion de l'entretien individuel ; il est précisé que s'ils le souhaitent, copie de leur demande peut être adressée à la commission de formation,
- qu'une réponse motivée leur a été fournie au terme d'un délai raisonnable,
- que le contenu du plan de formation est bien conforme aux orientations prioritaires définies ci-dessus, qu'en particulier il privilégie le recours à la formation interne, orientée vers une meilleure pratique des métiers, offrant à chacun, selon son mérite, des possibilités égales de progression de carrière.

Le responsable de la formation informe les membres de la commission :

- des mesures prises afin d'assurer aux formateurs internes la disponibilité de temps nécessaire à la préparation de l'action de formation, à sa réalisation et à son suivi,
- des moyens dont il dispose (personnel, salles, matériel pédagogique) pour assurer la bonne réalisation du plan de formation.

Une fois par mois, le responsable de la formation adresse à la commission formation des informations sur l'état d'avancement du plan.

4.8 bis - PASSAGE DE LA FILIERE SECRETARIAT A UNE AUTRE FILIERE

Toute demande de changement devra être favorisée, sous réserve d'un emploi disponible dont les responsabilités devront être pour le moins équivalentes à celles du précédent poste.

A cet effet, en cas de vacance ou de création de poste, il sera fait appel de préférence aux secrétaires employées dans l'entreprise possédant les compétences requises, éventuellement après avoir reçu une formation appropriée.

4.9 - CONDITIONS DE TRAVAIL EN EQUIPE

4.9.7- Cadre général

Le travail en équipe consiste à faire travailler deux ou plusieurs personnes successivement et sans recouvrement autre que celui nécessaire au passage des consignes sur un même poste de travail.

Ce type de travail est organisé dans les secteurs où il s'impose pour des impératifs techniques ou économiques.

Les postes d'équipe, de nuit notamment, sont pourvus en priorité par appel au volontariat. Cette notion de volontariat concerne d'abord le secteur où est développé le travail en équipe, mais implique également le recours, par voie d'affichage, du personnel d'autres secteurs de l'établissement dans la mesure où celui-ci possède les qualifications requises.

Pour les postes de nuit, le volontariat est requis pour le personnel de plus de 50 ans et pour le personnel féminin seulement si le travail de nuit des femmes était autorisé par la loi et/ou par accord de branche.

4.9.2 - Types d'horaire

On distinguera :

- le travail en service discontinu : 2 salariés occupent en alternance un même poste de travail pendant au moins 14 h par jour, avec arrêt du travail chaque jour et en fin de semaine ;
- le travail en service semi-continu : 3 salariés ou plus occupent en alternance un même poste de travail 24 h/24 avec arrêt en fin de semaine ;
- le travail en service continu : un même poste est tenu par plusieurs salariés, 24 h/24 et 7 jours sur 7.

4.9.3 - Prime d'équipe

Le personnel en équipe perçoit une prime d'équipe dont le montant mensuel est fixé à la date du 1er janvier 1993 à :

670 F pour le personnel en service discontinu
784 F pour le personnel en service semi-continu
989 F pour le personnel en service continu

Cette prime est versée au prorata du nombre de jours payés. Elle est indexée sur l'évolution de l'allocation annuelle (telle que définie actuellement) mais ne peut en aucun cas être diminuée. La revalorisation intervient au 1er janvier de l'année n à partir des valeurs de l'allocation annuelle enregistrées en n-1 et n-2

4.9.4 - Majoration pour travail en service semi-continu

Les personnels en horaire semi-continu perçoivent une majoration forfaitaire incluant les majorations pour heures de nuit et, le cas échéant, celles résultant de la modulation de leur horaire de travail égale à :

14 % de leur salaire mensuel en cas de postes tournants
40 % de leur salaire mensuel en cas de nuit fixe

Cette majoration forfaitaire peut être modifiée en fonction de l'horaire hebdomadaire moyen effectué sans que toutefois, la réduction d'horaire opérée puisse avoir pour effet de la porter en dessous de 10 % (30 % pour les nuits fixes). Elle reste maintenue en cas d'absence payée.

4.9.5 - Majoration pour travail en service continu

Outre la réduction de leur horaire moyen à 33 h 36 accompagnée du maintien de leur salaire mensuel base société, les personnels en service continu perçoivent une majoration forfaitaire de salaire de 25, 48 % incluant les majorations pour travail de nuit, du dimanche et jours fériés et, le cas échéant, celles résultant de la modulation de leur horaire hebdomadaire de travail dans le cadre du cycle qu'ils accomplissent. Cette majoration reste maintenue en cas d'absence payée.

4.9.6 - Indemnisation des frais de transport

Lorsque les horaires de début ou de fin de poste d'équipe ne leur permettent pas d'utiliser les transports en commun, les personnels en équipe perçoivent des indemnités kilométriques calculées sur la distance domicile/lieu de travail dans la limite d'un plafond journalier de 84 km aller/retour.

4.9.7 - Retour à l'horaire normal

4.9.7.1 - Priorité de retour en horaire normal

Les personnels en équipe bénéficient d'une priorité de réaffectation, sur leur demande, dès l'ouverture de poste en horaire normal, compatible avec leur qualification.

Pour le personnel âgé de plus de 50 ans, en service continu ou semi-continu, qui en fait la demande, le retour en normale doit être effectif dans un délai maximum de 6 mois.

4.9.7.2 - Conditions de retour

En cas de retour à l'horaire normal,

- les majorations forfaitaires pour service continu et pour service semi-continu
- la prime d'équipe du personnel en service discontinu

sont maintenues dans les conditions suivantes :

Ancienneté continue de travail en équipe discontinuée, semi-continue ou continue	% garanti de la majoration ou de la prime
moins d'1 an	
1 an - 2 ans	1 mois à 50%
2 ans - 5 ans	1 mois à 100% 1 mois à 50%
5 ans - 10 ans	1 mois à 100% 1 mois à 75% 2 mois à 50%
au-delà	1 an à 60 % puis 30 % jusqu'à rattrapage par les augmentations systématiques

Quand le retour du personnel en équipe à l'heure normale n'est pas définitif, mais seulement temporaire, il y a lieu d'appliquer le pourcentage garanti suivant pour le personnel ayant une ancienneté continue de travail en équipe supérieure à 10 ans :

- 1 mois à 100%
- 1 mois à 75 %
- 1 mois à 60 %

4.9.8 - Majoration de l'indemnité de départ à la retraite pour service continu

Une majoration de 1/10e de mois par année de travail en service continu s'ajoutera à l'indemnité de départ à la retraite prévue par l'article 34 de la convention collective du 16 juillet 1954.

A la date de départ à la retraite, pour l'appréciation de cette majoration, les périodes de travail en service continu seront additionnées. Lorsque le résultat ainsi obtenu donne une fraction d'année incomplète, il sera arrondi à l'année supérieure.

4.9.9 - Champ d'application

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble du personnel non cadre à l'exclusion des pompiers et des gardiens dont la nature de la fonction et l'organisation habituelle du travail impliquent une présence hors horaire normal et qui par ailleurs bénéficient d'un statut particulier.

Toutefois, lorsque ces personnels sont amenés à suivre une organisation de travail différente de leur horaire habituel qui s'assimile aux conditions de travail définies par l'article 4.9.1 ces dispositions leur sont applicables.

4.10 -REGIME DE PREVOYANCE

La société organisera périodiquement (en principe tous les trois ans) une réunion de travail au cours de laquelle les organisations syndicales représentatives se concerteront sur le contenu du contrat de prévoyance. Une telle réunion sera organisée en 1984.

4.11-AFFECTATION D'UN CENTRE A UN AUTRE CENTRE D'UN MEME ETABLISSEMENT

En cas d'affectation de personnel, à l'initiative de la société, d'un centre à un autre centre d'un même établissement, l'intéressé sera averti un mois à l'avance. La société lui garantit sa qualification, ses avantages sociaux, sa rémunération et une utilisation aussi bonne que possible de ses compétences.

CHAPITRE 5 - AVANTAGES SOCIAUX

5.1 - CONGES

5.1.1 - Congés d'ancienneté

Le régime des congés d'ancienneté applicable à tout le personnel est le suivant :

- 1 an d'ancienneté : 2 jours
- 2 ans d'ancienneté : 4 jours
- 5 ans d'ancienneté : 5 jours

La situation prise en considération pour les droits au congé d'ancienneté est celle constatée au 31 mai de chaque année.

5.1.2 - Charges de famille

Pour toutes les mères de famille ou tutrices légales et les pères ou tuteurs légaux veufs, séparés ou divorcés non remariés élevant leur enfant :

- 1 jour par enfant âgé de moins de 12 ans et sans limite d'âge pour les handicapés à charge.

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

5.1.3 - Evénements de famille

Le barème figurant au statut du personnel reste inchangé, les conditions d'ancienneté sont supprimées.

Il convient d'ajouter à la liste figurant au statut du personnel :

- congé paternité à la naissance ou l'adoption d'un enfant : 3 jours.

La durée de celui-ci sera portée de 3 à 4 jours quand la conjointe ou la concubine est hospitalisée pour une naissance et que celle-ci nécessite une intervention chirurgicale.

5.1.4 - Hospitalisation du conjoint, du concubin (1), du père ou de la mère du tuteur ou de la tutrice légale ou d'une autre personne à charge

En cas d'hospitalisation il sera accordé une autorisation d'absence payée de deux jours maximum, fractionnables par demi-journées, devant être pris obligatoirement entre la semaine précédant l'hospitalisation et la semaine suivant celle-ci. Dans le cas d'un déplacement aller et retour de plus de 1 000 kms, un jour supplémentaire payé sera accordé.

(1) sur justification d'un certificat de concubinage notoire

5.7.4 bis - Congé pour soigner un enfant malade

Toutes les mères de famille ou tutrices légales ainsi que les pères célibataires ou tuteurs légaux veufs, divorcés ou séparés qui élèvent seuls leur enfant ou qui disposent d'une garde alternée, ainsi que les pères de famille justifiant que leur conjointe ou leur concubine (1) est dans l'incapacité d'assurer elle-même les soins dont l'enfant a besoin, peuvent bénéficier d'un congé pour soigner un enfant malade dès lors qu'il a moins de 12 ans, que l'intéressé produise un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante.

Il n'y a pas de limite d'âge pour les, handicapés à charge.
Ce congé est indemnisé de la manière suivante :

- 1) la collaboratrice ou le collaborateur bénéficie des prestations supplémentaires de la sécurité sociale :

la rémunération est maintenue à compter du premier jour du congé et tant que sont versées les indemnités journalières de la sécurité sociale, dans la limite toutefois du temps d'indemnisation conventionnel fixé en cas de maladie sur lequel les jours de congés sont imputés.

- 2) la collaboratrice ou le collaborateur ne bénéficie pas des prestations supplémentaires facultatives de la sécurité sociale :

la rémunération est maintenue dans la limite d'une durée maximale de 5 jours ouvrés par année civile, pour les deux premiers enfants. Cette durée maximale sera portée à 6 jours à partir du 3e enfant.

(1) sur justification d'un certificat de concubinage notoire

5.1.5 - Rentrée scolaire

1 jour de congé pour toutes les mères ou tutrices légales d'une part ou d'autre part, les pères ou tuteurs légaux célibataires, veufs, séparés ou divorcés non remariés ayant au moins un enfant de moins de 16 ans admis à l'école.

Cette limite d'âge ne s'applique pas aux enfants handicapés. Ce congé fractionnable par demi-journées, devra être pris dans les 15 jours qui entourent la rentrée scolaire ou l'admission dans un établissement spécialisé.

Une autorisation d'absence payée pourra être accordée au père qui justifiera que son épouse est dans l'incapacité d'assurer elle-même la rentrée scolaire de son enfant.

Lorsque les deux conjoints travaillent à la SEP, le congé pour rentrée scolaire a prévu pour la mère (ou tutrice légale) peut, pour raison de convenance personnelle, être accordé au père (ou tuteur légal) de l'enfant admis à l'école.

5.1.6 - Fractionnement des congés

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

5.1.7- Modification pour raisons de service des dates de départ en congés

Si, pour des raisons de service imprévisibles, il est demandé à un membre du personnel de modifier les dates de congé primitivement prévues par lui et acceptées par la hiérarchie au moment où il les a indiquées, et si ce changement est pour lui la source de dépenses supplémentaires (location inutilisée, paiement d'un dédit, frais de voyage pour l'intéressé ou sa famille...), ces dépenses lui seront remboursées par la société sur justification,

De plus, il sera attribué 1 jour de congé payé supplémentaire à l'intéressé.

5.1.8 - Cinquième semaine de congés payés

Les jours de congé principal dus en sus de vingt quatre jours ouvrables, en application de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982, relative à la durée du travail et aux congés payés, seront accordés à l'ensemble du personnel de la société dans les conditions suivantes :

- tous les ponts seront chômés et payés
- tous les jours ouvrés compris entre Noël et le jour de l'An seront chômés et payés.

Si le 24 décembre est un jour ouvré, l'après-midi du 24 décembre sera également chômé et payé.

Conformément aux dispositions de l'ordonnance sus-visée, les jours de congés pris hors de la période légale en application du présent article n'ouvriront pas droit aux congés supplémentaires prévus à l'article L 223.8 du Code du Travail.

5.1.9 - Dispositions diverses

Lorsque le 14 juillet ou le 15 août tombe un samedi, il est attribué une journée de congé payé supplémentaire à l'ensemble du personnel présent aux effectifs la veille de ces deux dates.

Le décompte des droits à congés du personnel travaillant en 5 x 8 calculé en jours ouvrables conformément aux dispositions de l'article L 223.8 du Code du Travail est traduit en jours ouvrés (6 jours ouvrables équivalent à 5 jours ouvrés).

Pour chaque jour ouvré, les intéressés bénéficient d'un congé payé portant sur un poste de travail de 8 heures.

5.1.10 - Cas des salariés ayant une ancienneté inférieure à 1 an

Pour tous les salariés ayant une ancienneté inférieure à 1 an, le temps pendant lequel l'exécution du contrat de travail est suspendu par suite d'une maladie ou d'un accident de travail est, dans les mêmes conditions que pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans, assimilé à un temps de travail effectif pour le calcul de la durée du congé annuel.

5.2 - DEPLACEMENTS DE SERVICE PAR AVION

Tous les salariés sont autorisés à se déplacer par avion sous réserve de se conformer, comme il est de règle, à l'horaire fixé par la hiérarchie.

5.3 - DEPLACEMENTS DE SERVICE PAR VOITURE PERSONNELLE

Déplacements pour raisons de convenances personnelles

Les collaborateurs qui, pour des raisons de convenances personnelles, désirent utiliser leur voiture pour un déplacement de service, reçoivent un remboursement égal à celui qu'aurait déboursé la société sur la base du tarif SNCF compte tenu des réductions dont ils bénéficient.

Pour les parcours dépassant 600 kms aller et retour, il est alloué en sus pour tous les frais de repas ou de logement en cours de route, une indemnité forfaitaire dont le montant est révisé annuellement.

Déplacements pour motifs de service

- a) Indemnités kilométriques : le barème des indemnités kilométriques est révisé annuellement.
- b) Assurances : une carte d'assurance est remise chaque année aux collaborateurs les couvrant contre le recours des tiers, en cas d'accident lors de déplacements effectués avec leur voiture personnelle, pour les besoins du service.

Cette carte couvre également les représentants du personnel (membres élus des CE, des CHSCT et délégués du personnel) ainsi que les responsables syndicaux (délégués syndicaux, représentants syndicaux centraux) pour les déplacements nécessités par l'exercice de leur mandat en rapport avec les besoins de l'entreprise, et intervenant pendant leur temps de délégation.

- c) Dommages causés aux voitures personnelles à l'occasion de déplacements de service :
 - 1) Dommages récupérables en totalité ou partiellement sur la partie adverse : la société rembourse au collaborateur la part de réparation laissée à sa charge.
 - 2) Dommages non récupérables, pas de recours contre la partie adverse : la société rembourse la totalité du montant de la réparation ou de la valeur résiduelle du véhicule, à dire d'expert, au-delà d'une franchise de 10 %, plafonnée à 500 F laissés à la charge de l'intéressé.
 - 3) L'accident est la conséquence d'une faute entraînant des poursuites pénales : la société ne prend en principe à sa charge aucune part des frais. Toutefois, chaque cas fera l'objet d'un examen en vue de déterminer si des circonstances particulières permettent d'admettre une indemnisation partielle. De plus, si aucune condamnation n'est prononcée à l'encontre du collaborateur concerné, les dispositions de l'alinéa 2 ci-dessus lui seront appliquées.

Les frais de remorquage du véhicule seront pris en compte pour l'évaluation du remboursement assuré par la société.

5.4 - FRAIS DE DEPLACEMENT

Le personnel envoyé en déplacement pourra, lors de son départ en mission, choisir entre deux régimes :

- versement des Indemnités forfaitaires de logement et de repas, excluant la réservation ou le paiement par la société des dépenses, correspondantes (hôtel, wagon-restaurant,..),
- réservation et paiement intégral par la société de certaines catégories de dépenses (location de chambres, wagon-restaurant, tickets de cantine...), excluant, évidemment, le bénéfice des indemnités forfaitaires correspondantes ; pour les autres dépenses, indemnités forfaitaires.

En cas de déplacement dans la région parisienne (Paris et départements de la couronne), les indemnités forfaitaires! de logement et de repas sont majorées de 10 %.

5.5- HOSPITALISATION EN COURS DE DEPLACEMENT EN FRANCE OU A L'ETRANGER

En cas d'hospitalisation d'un salarié pour cause de maladie ou d'accident, la société prendra en charge les frais de voyage aller et retour, ainsi que ceux de trois journées de séjour, pour un parent, ou une personne à charge, ou à défaut une tierce personne, aux mêmes conditions que pour l'intéressé lui-même.

Tout collaborateur hospitalisé en cours de déplacement sera transporté aux frais de la société, sur sa demande, au lieu le plus proche de son domicile.

5.6 - REPOS COMPENSATEUR

Les cadres et collaborateurs forfaitaires contraints de travailler soit la nuit, soit une journée entière le samedi, le dimanche ou un jour férié bénéficieront d'un repos compensateur dont les modalités seront définies par le chef d'établissement en tenant compte des préférences des intéressés et des nécessités du service.

5.7 - CONGE NON REMUNERE

Un congé non rémunéré d'une durée maximale de deux semaines pourra, sous réserve des nécessités de service être accordé par la hiérarchie à tout salarié ayant épuisé ses droits à congés payés.

CHAPITRE 6 - POLITIQUE SALARIALE

6.1 - COMMUNICATION D'INFORMATIONS SUR LES SALAIRES

Chaque année, après application des mesures d'augmentations individuelles, les représentants syndicaux centraux recevront les renseignements suivants : pour l'ensemble de la société, salaires mini, moyen et maxi par coefficient ou position et effectifs correspondants, ainsi qu'un histogramme des salaires par tranche de 500 F sous réserve d'un effectif suffisant par tranche (valeur 1988).

6.2 - EVOLUTION DES REMUNERATIONS

6.2.1 - *Augmentations individuelles*

Les augmentations individuelles interviendront chaque année le 1er juillet.

6.2.2 - *Salaire minimum*

- Salaire minimum société (1)

Le salaire minimum à l'embauche est égal au niveau du salaire minimum du coefficient 190.

(1) Ces dispositions résultent de l'accord "grille unique" signé le 11 juin 1990 par la CFDT, la CFE/CGC, la CFTC et la CGT/FO. Formellement, leur intégration à l'accord d'entreprise fera l'objet d'un avenant négocié avec les organisations syndicales

- Personnel cadre

A compter du 1er janvier 1993, les salaires minima par position hiérarchique (avant négociation du solde éventuel 1991) sont les suivants :

POSITION		REMUNERATIONS MENSUELLES MINIMALES DE BASE
I		Salaire d'embauche
II	début	12 283
	après 3 ans	13 266
	6 ans	14 003
	9 ans	14 740
	12 ans	15 353
	15 ans	15 969
	18 ans	16 582
III A		16 582
III B		22 110
III C		29 479

Ces montants sont revalorisés au 1er janvier de chaque année d'un pourcentage égal à celui des augmentations systématiques dont aura bénéficié le personnel non cadre au cours de l'année considérée et des réductions éventuelles du temps de travail.

6.2.3 - Garantie des décollements

Le maintien des décollements sera garanti en valeur absolue dans la limite d'une augmentation annuelle de 12 % de la valeur du point conventionnel ; au-delà de cette limite, une négociation interviendrait entre les parties signataires sur les dispositions à adopter en ce qui concerne le dépassement.

6.2.4 - Allocation annuelle

Il sera versé à tout le personnel dont la durée du travail correspond à l'horaire hebdomadaire affiche, à l'exception de celui visé au 6e alinéa ci-dessous, une allocation annuelle uniforme représentant le salaire moyen société, majoré de 3,37 %.

Pour les personnels travaillant à temps partiel, le montant de l'allocation versée aux intéressés (A') est calculé selon la formule :

$$A' = \frac{AxH'}{H}$$

dans laquelle :

A est l'allocation due à un salarié travaillant à temps plein,

H l'horaire hebdomadaire affiché,

H' l'horaire hebdomadaire pratiqué par les intéressés.

Le salaire mensuel moyen retenu chaque année pour la fixation de l'allocation sera égal à la moitié de la somme des salaires moyens de juin et de juillet.

Ces salaires moyens seront calculés en fonction des rémunérations pour l'horaire affiché, toutes allocations et primes exclues, de tout le personnel figurant à l'effectif, à la seule exception des salariés ne percevant pour le mois en cause aucune rémunération, même partielle.

Un acompte représentant une demi-allocation calculée sur la base du salaire moyen d'avril sera versé avec la paie de juin. Le solde de l'allocation sera versé avec la paie de novembre.

L'allocation attribuée aux salariés qui n'auraient perçu aucune rémunération même partielle pendant un ou plusieurs mois entiers au cours de la période de douze mois se terminant le 31 octobre, sera réduite d'un douzième par mois entier non rémunéré.

Si les mois non rémunérés se situent en cours de la période de six mois se terminant le 30 avril, il sera effectué, pour chaque mois entier non rémunéré, une réduction d'un sixième du montant de l'acompte, et, pour le calcul du solde, une réduction d'un douzième du montant de l'allocation annuelle. Si les mois non rémunérés se situent au cours de la période de six mois se terminant le 31 octobre, il sera effectué, pour chaque mois non rémunéré, une réduction d'un douzième du montant de l'allocation annuelle.

CHAPITRE 7 - DISPOSITIONS FINALES

- 7.1- En cas de conflit relatif aux questions traitées par l'accord, les parties contractantes s'efforceront de ne recourir ni à des fermetures d'établissement, ni à la grève avant d'avoir épuisé les possibilités conventionnelles, réglementaires ou légales de conciliation et d'arbitrage,
- 7.2- Le présent accord qui prend effet du 1er janvier 1982 sera déposé en trois exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine, conformément aux dispositions de l'article L132-8 du Code du Travail.

AUTRES ACCORDS ET CONVENTIONS SEP

SOMMAIRE

1	Intéressement	Fiche 21	Page 41
2	Plan d'Epargne de la SEP	Fiche 22	Page 43
3	Participation	Fiche 23	Page 45
4	Niveau VI	Fiche 24	Page 47
5	Prévoyance "soins de santé"	Fiche 25	Page 49

Les informations contenues dans ce chapitre constituent un résumé des dispositions de différents accords et conventions SEP.

Elles ne revêtent pas un caractère contractuel. Elles s'appliquent tant que les accords ci-dessus ne sont pas modifiés ou dénoncés.

INTERESSEMENT

Référence : Contrat d'intéressement du 12 juin 1991.
signé par CFE/CGC, CFTC et CGT/FO)

L'intéressement existe à la SEP depuis 1978.

Le principe de l'intéressement est d'associer le personnel aux résultats de l'entreprise en redistribuant 12 % du résultat fiscal après impôt, augmenté des produits de concession de licence. C'est le "montant global de la prime d'intéressement".

BENEFICIAIRES :

Pour bénéficier de l'Intéressement au titre d'un exercice considéré (1er janvier -31 décembre), il suffit de comptabiliser 3 mois d'ancienneté à la SEP au cours de cet exercice.

MONTANT INDIVIDUEL :

Le montant d'intéressement revenant à chacun est proportionnel aux salaires perçus. Toutefois, le salaire pris en considération est réputé au moins égal à 180 % du salaire plancher SEP, multiplié par le nombre de mois travaillés par l'intéressé (soit en 1990, 142 161 F, pour un salarié ayant travaillé toute l'année 1990).

DATE DE VERSEMENT :

L'intéressement est versé sur le compte bancaire des salariés, habituellement dans le courant du mois de mai de l'année suivant l'exercice de référence. Son montant est exonéré de charges sociales, mais est soumis à la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et à l'impôt sur le revenu.

Toutefois, s'il est placé dans le Plan d'Epargne Entreprise (voir fiche 3), il devient non imposable au titre des revenus.

L'INTERESSEMENT SEP EN QUELQUES CHIFFRES :

	Exercice 1990	Exercice 1991	Exercice 1992
Montant global de la prime d'intéressement (en francs)	9 837 275	10 867 872	10 585 790
Montant moyen d'intéressement par salarié bénéficiaire (en francs)	2463	2741	2791

PLAN D'EPARGNE DE LA SEP

Le Plan d'Epargne de la SEP, SEP Epargne, permet aux salariés de constituer une épargne individuelle assortie d'avantages fiscaux. Il est ouvert à tous les membres du personnel, ayant 6 mois d'ancienneté. Il est reconduit tous les ans.

Celui-ci peut être modifié chaque année en fonction du contexte de l'entreprise. A titre indicatif, les modalités en sont les suivantes :

MODALITES D'ADHESION

Les salariés intéressés peuvent faire parvenir, à tout moment au service des relations du travail de leur établissement un bulletin d'adhésion.

VERSEMENT DES SALARIES

Les salariés effectuent des versements qui peuvent correspondre à tout ou partie de leur intéressement et éventuellement des versements complémentaires sans toutefois dépasser au total la moitié du plafond annuel de sécurité sociale par exercice du plan (soit du 1er mai de l'année n au 30 avril de l'année n+1).

La SEP verse un complément appelé abondement qui augmente la part épargnée individuellement.

L'abondement se calcule par tranche d'épargne.

• de 0 à 2 000 F il est de 100%	• de 2 001 à 6 000 F il est de 40%	• de 6 001 à 8 000 F il est de 20 %	• au dessus de 8000 F il est de 0%
------------------------------------	---------------------------------------	--	---------------------------------------

Abondement applicable au plan 1992/1993

Quelques exemples :

à 2 000 F d'épargne correspond 2 000 F d'abondement (soit 4 000 F au total),

à 6 000 F d'épargne correspond 3 600 F d'abondement (soit 9 600 F au total),

à 8 000 F d'épargne correspond 4 000 F d'abondement (soit 12 000 F au total).

Le montant de l'intéressement, s'il est versé au plan d'épargne, ainsi que l'abondement de l'entreprise, sont exonérés d'impôts.

FONDS COMMUN DE PLACEMENT

L'épargne des salariés plus le complément de l'entreprise vont dans un fonds commun de placement qui achète essentiellement des actions SEP. Ce fonds est géré par "Elysées Fonds".

NOTA : Les sommes épargnées annuellement ne deviennent disponibles qu'au 1^{er} avril de la cinquième année qui suit leur année de versement ou immédiatement, dans les conditions comparables au débloqué anticipé de la participation (voir fiche sur la participation).

Exemple : les parts acquises en 1991 pourront être disponibles à partir du 1^{er} avril 1996.

Les adhérents SEP Epargne quittant la société doivent retirer leurs parts ; sinon, elles sont transférées dans un fonds commun de placement interentreprises. Toutefois, les adhérents de plus de 55 ans licenciés ou partis en retraite disposent d'un délai de 1 an (à compter de leur date de radiation des effectifs de la société) pour retirer leurs parts de SEP Epargne.

PARTICIPATION

Référence : Accord de participation du 14 décembre 1982
signé par CFE/CGC, (CFT, CGC, CGT/FO)

La participation existe à la SEP depuis 1969. Le dernier accord, signé en 1982, continue à s'appliquer.

Le principe de la participation est de redistribuer aux salariés une partie des résultats de l'entreprise. C'est la "Réserve Spéciale de Participation" ou R.S.P. A la SEP, la R.S.P correspond à 35 % du résultat fiscal après impôt, diminué de la rémunération du Capital, au taux de 5 %.

BENEFICIAIRES

Pour bénéficier de la participation au titre d'un exercice considéré (1er janvier - 31 décembre), il suffit de comptabiliser 3 mois de présence à la SEP au cours de cet exercice, ou 6 mois d'ancienneté à la clôture de ce même exercice.

MONTANT INDIVIDUEL

Le montant de participation revenant à chacun est proportionnel aux salaires perçus, assorti d'un plancher (le salaire servant de base à la répartition est réputé être au moins égal à 90 % du plafond annuel de Sécurité Sociale), et d'un plafond (le salaire est pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de Sécurité Sociale). Pour les salariés qui n'ont pas été présents pendant tout l'exercice, le montant de participation est calculé au prorata du temps de présence.

DELAI DE BLOPAGE

Les montants de participation ne sont disponibles qu'après un délai de blocage de 5 ans, (ainsi, la participation de l'exercice 1990 ne sera disponible qu'à partir du 1er avril 1996). Toutefois, certaines situations permettent un déblopage anticipé, à savoir:

- mariage du salarié,
- naissance, ou arrivée au foyer en vue de son adoption, d'un 3ème enfant, puis de chaque enfant suivant,
- divorce, lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant,
- invalidité du salarié ou de son conjoint (se renseigner auprès des services Relations du Travail)
- décès du salarié ou de son conjoint,
- cessation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause,
- création ou reprise d'une entreprise, par le salarié ou son conjoint,
- acquisition ou agrandissement avec permis de construire, de la résidence principale (se renseigner auprès des services Relations du Travail).

MODALITES DE PLACEMENT

Le montant de la participation est affecté, au choix du salarié :

- soit à un fonds commun de placement "ACTIONS" :

le portefeuille de ce fonds commun de placement est constitué pour la majeure partie de valeurs françaises. Son évolution est liée à l'évolution des performances boursières, notamment celles de la Bourse de Paris,

- soit à un fonds commun de placement "OBLIGATIONS" :

son portefeuille est essentiellement constitué d'obligations. Les variations enregistrées sont liées au comportement des taux d'intérêt à long terme, et tout particulièrement du taux moyen des obligations cotées quotidiennement à la Bourse de Paris,

- soit au fonds interne d'investissement SEP :

les sommes versées à ce fonds sont prêtées à l'entreprise. Un compte courant bloqué est ouvert au nom de chaque bénéficiaire. La progression est fonction de l'évolution des taux d'emprunt à court terme, la référence retenue étant le taux de base bancaire du Crédit Lyonnais.

Ces fonds sont gérés par INTEREXPANSION.

EXONERATIONS SOCIALES ET FISCALES

La participation est exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu, mais est soumise, depuis 1991, à la Contribution Sociale Généralisée.

LA PARTICIPATION SEP EN QUELQUES CHIFFRES

	Exercice 1990	Exercice 1991	Exercice 1992
Montant de la Réserve Spéciale de participation (en francs)	22 566 300	17 824 346	15 692 000
Montant moyen de participation par salarié bénéficiaire (en francs)	5664	4504	4142

NIVEAU VI

Référence : Accord relatif au développement de carrière
des techniciens et assimilés, signé le 11/06/1991 par CFE/CGC et CGT/FO,

CLASSIFICATION ET APPELLATION

Cf article 1 du Statut du Personnel.

REMUNERATION

Cf article 2.2 du Statut du Personnel.

INDEMNITE RETRAITE

Le collaborateur de niveau VI prenant sa retraite à un âge égal ou supérieur à 60 ans, reçoit une allocation de fin de carrière, fonction de son ancienneté reconnue à la SEP, de :

- 1 mois après 5 ans
- 2 mois après 10 ans
- 3 mois après 20 ans
- 4 mois après 30 ans
- 5 mois après 40 ans

INDEMNITE DE LICENCIEMENT

- Moins de 15 ans d'ancienneté ou plus de 60 ans :

application de la convention collective avenant mensuel (cf. fiche "Indemnité de licenciement pour motif individuel").

- Plus de 15 ans d'ancienneté et moins de 60 ans :

indemnité de licenciement prévue par la convention collective avenant mensuel, majorée de 1 % par année d'ancienneté reconnue à la SEP avec un minimum de 25 %.

PREVOYANCE "SOINS DE SANTE"

Référence : Accord relatif à l'harmonisation de la prévoyance du risque maladie à la SEP, signé le 27 novembre 1992 par CFE/CGC, CGT/FO, CFTC, CFDT et le 21 janvier 1993 par CGT.

CHAMP D'APPLICATION

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés SEP. La prévoyance étant un élément du contrat de travail, la qualité de salarié à la SEP emporte obligatoirement affiliation au régime.

Celle-ci entraîne obligatoirement l'affiliation des membres de la famille bénéficiaires désignés dans l'accord ci-dessus référencé.

Lors de son départ à la retraite, le salarié peut continuer à bénéficier pour lui-même et sa famille des prestations du contrat groupe SEP. Il demande alors volontairement son adhésion et se soumet dans ses droits et obligations à l'accord ci-dessus référencé.

RESUME DU CONTRAT ET TABLEAU DES PRESTATIONS

Se reporter à la notice relative au régime de prévoyance complémentaire soins de santé des personnels de la SEP et de ses filiales.

GESTION DU CONTRAT

Ce régime de protection sociale complémentaire est confié à la Mutuelle Civile de la Défense (MCDef). qui sera représentée au sein de la SEP par une section mutualiste d'entreprise, dite "SME SEP".

La SME SEP est administrée par une commission de gestion présidée par le Président Général de la MCDef et composée de :

- 11 membres élus pour 2 ans, par et parmi les salariés du groupe SEP,
- 2 membres élus pour 2 ans, par et parmi les adhérents retraités,

appelés "délégués prévoyance" et qui ont voix délibérative,

et de:

- 5 représentants de la direction,
- 1 représentant de chacune des organisations syndicales,
- 1 représentant du comité central d'entreprise,

qui ont voix consultative.

La commission de gestion se réunit au moins 3 fois par an. Elle analyse les résultats, fait des propositions en matière de prestations et de cotisations notamment, et d'une manière générale, assure le suivi du contrat SEP.