



DIRECTION DE L'ETABLISSEMENT  
Département des Relations du Travail – SLP

**PROTOCOLE D'ACCORD  
SUR LES EQUIPES DE SUPPLEANCE DE FIN DE SEMAINE**

Entre :

La Direction de l'Etablissement de Snecma – site d'Evry-Corbeil, représentée par  
Ch. LUCAN – Directeur de l'Etablissement,

D'une part,

Et les organisations syndicales représentées :

Pour la CFDT,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CFTC,

Pour la CGT,

Pour la CGT-FO,

D'autre part,

*PREAMBULE*

En 1985, la Direction de l'Etablissement de Snecma d'Evry-Corbeil a été amenée à mettre en place un horaire de suppléance de fin de semaine. En 1992 et 1995, un accord intégrant à la fois les réalités économiques et les aspirations du personnel a été signé avec les deux organisations syndicales CFE-CGC et CGT-FO. En 1998 et 2003, cet accord recueillait également la signature de l'organisation syndicale CFTC.

Ainsi, la Direction de l'Etablissement et les Organisations Syndicales marquent par le présent accord leur volonté de poursuivre par la voie du dialogue social la mise en place d'équipes de suppléance dans le respect de l'esprit des précédents accords.

Posant comme principe la recherche permanente des convergences entre la Société et son personnel, les partenaires sont convenus du présent accord régissant de manière absolue les dispositions en vigueur dans l'établissement en ce qui concerne les horaires de suppléance de fin de semaine.

En conséquence, le présent accord est conclu en application des articles L3132-16 à -19 et R3132-11 et -12 du code du Travail ainsi que de l'accord UIMM – article 20 du 23 février 1982 modifié sur la durée du travail.

.../...

## CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique donc à l'ensemble des activités de la Direction Industrielle implantées sur le site d'Evry-Corbeil (à l'exception des fours-secteur traitements thermiques qui font l'objet de la réglementation relative aux activités à feux continus régis par les articles L3132-10 et R3132-5 et 6) du code du travail.

## EMPLOI

Tout en prenant en compte le contexte général dans lequel évolue la Direction Industrielle, la Direction de l'Etablissement s'engage à étudier chaque fois que possible la manière dont l'organisation du temps de travail peut avoir un impact positif sur l'emploi au sein de cette Direction.

## **CHAPITRE 1**

### **LES POSTES DE SUPPLEANCE DE FIN DE SEMAINE**

#### **ARTICLE 1** - Définition de la notion de « poste goulot »

Seuls les postes dits goulot font l'objet d'un horaire de suppléance de fin de semaine.

Les parties décident que le recours à des équipes de suppléance de fin de semaine repose sur la notion de « poste goulot ».

Un « poste goulot » est un moyen de production pour lequel la charge attribuée est supérieure à la capacité de ce moyen avec l'horaire maximum de travail en 3x8.

Les causes de ce goulot peuvent être :

- ◆ une discontinuité accidentelle dans un moyen de production amont,
- ◆ un moyen disposant temporairement d'un taux de fiabilité notablement plus faible que les autres moyens de la ligne, pouvant être lié notamment à la complexité, à la mise en œuvre d'une technologie nouvelle,
- ◆ d'une manière générale, un aléa de production rendant nécessaire un accroissement de la plage de fonctionnement du moyen, sous peine de perturber le respect des plans de charge,
- ◆ l'augmentation ponctuelle d'un programme ayant alors pour conséquence qu'un moyen deviendra nécessairement goulot sur une ligne de production (ex.: rechange ou retrofit),
- ◆ la montée en charge d'un programme pour lequel l'investissement est en cours et n'a pu être anticipé,

Ces définitions excluent en particulier l'amortissement systématique des moyens de production les plus lourds.

#### **ARTICLE 2** - Exception

A titre exceptionnel, en cas de rupture de flux ou en cas de défaillance d'un moyen, le ou la salarié(e) est mis(e) sur un autre moyen disponible sur lequel il y a de la charge.

#### **ARTICLE 3** - Conditions préalables à la mise en place d'une équipe de suppléance de fin de semaine

Tenant compte des contraintes particulières qui pèsent sur le personnel travaillant le dimanche, la Direction de l'Etablissement d'Evry-Corbeil s'engage à ne recourir à des horaires de suppléance de fin de semaine que dans le cadre des dispositions de l'article 1.

Dès lors qu'une équipe de suppléance de fin de semaine devra être mise en place, la Direction informera au préalable la commission de suivi, réunissant les parties signataires du présent accord, et leur remettra un dossier comprenant :

- ◆ le ou les facteurs rendant « *goulot* » le moyen concerné,
- ◆ un descriptif du moyen concerné : implantation géographique du moyen dans son environnement, charge, pièces fabriquées
- ◆ les solutions qui ont été mises en œuvre et/ou envisagées jusqu'à présent,
- ◆ la durée prévisionnelle de recours à une équipe de suppléance de fin de semaine pour le moyen considéré, ainsi que l'effectif concerné,

#### ARTICLE 4 - Information du Comité d'Etablissement

La Direction présente mensuellement au Comité d'Etablissement les effectifs affectés aux équipes de suppléance de fin de semaine, y compris les salariés affectés aux fours- secteur traitements thermiques.

De plus, un bilan et perspectives de la situation des postes en équipe de suppléance font l'objet d'une présentation annuelle aux élus du Comité d'Etablissement.

### CHAPITRE 2

#### *LES SALARIES EN EQUIPE DE SUPPLEANCE DE FIN DE SEMAINE*

#### ARTICLE 5 - Principe du volontariat

Les partenaires sociaux reconnaissent le principe absolu du volontariat des salariés occupant les postes en équipe de suppléance de fin de semaine.

La hiérarchie du salarié en équipe de suppléance reçoit chaque nouveau(elle) salarié(e) affecté(e) à cet horaire et lui remet un avenant au contrat de travail.

Le présent accord est à la disposition de tout(e) salarié(e) qui en ferait la demande auprès du Département des Relations du Travail et est disponible sur l'Intranet.

#### ARTICLE 6 - Durée déterminée de cet horaire

La possibilité pour un(e) salarié(e) de travailler selon un horaire de suppléance de fin de semaine revêt un caractère par principe temporaire. En conséquence, les avenants au contrat de travail précisent les dates de début et de fin de la période. En tout état de cause, la durée continue selon cet horaire est fixée à 12 mois renouvelables avec, en principe, une période de suspension comprise entre juillet et août.

De plus, le préavis de retour selon les horaires habituels est fixé à :

- 15 jours calendaires dès lors que le ou la salarié(e) aura été en horaire de suppléance de fin de semaine de moins de trois mois continus.
- trente jours calendaires dès lors que le ou la salarié(e) aura été en horaire de suppléance de fin de semaine plus de trois mois continus.

Ce préavis fait l'objet d'une mention particulière sur chaque avenant au contrat de travail.

Chaque salarié(e) concerné(e) pourra, pendant son avenant et moyennant le respect de ce même préavis, demander à retourner à un horaire habituel. A titre exceptionnel et après concertation avec la hiérarchie et le Département des Relations du Travail, il pourra être dérogé au préavis.

#### ARTICLE 7 - Horaires de travail

L'horaire des équipes de suppléance de fin de semaine est organisé de la manière suivante :

|          |                   |                   |
|----------|-------------------|-------------------|
| Equipe A | du samedi 6h30    | au samedi 18h30   |
| Equipe B | du samedi 18h30   | au dimanche 6h30  |
| Equipe A | du dimanche 6h30  | au dimanche 18h30 |
| Equipe B | du dimanche 18h30 | au lundi 6h30     |

Chaque poste inclut une pause casse-croûte d'une demi-heure.

Les jours fériés survenant un samedi ou un dimanche, à l'exception du 1<sup>er</sup> mai, sont travaillés et donnent lieu aux majorations de rémunération réglementaires.

Au cours de la période durant laquelle il effectue un horaire de suppléance, le ou la salarié(e) s'engage, par ailleurs, à respecter la réglementation relative à la durée maximale hebdomadaire de travail. Cette mention figure sur l'avenant au contrat de travail remis.

La période des équipes de suppléance débute fin août/début septembre de l'année N pour s'achever fin août de l'année N+1.

Par ailleurs, durant la période de juillet et août, l'établissement suspendra, en principe, le recours au travail en équipe de suppléance de fin de semaine. Dès lors, les salariés(es) sont affectés(es) à un poste de travail en équipe 3x8 et doivent être présents au minimum 2 semaines consécutives pendant cette période.

#### **ARTICLE 8** - Rémunération

La rémunération due au(à la) salarié(e) pour cette durée hebdomadaire moyenne de travail de 24 heures est identique à la rémunération perçue à l'occasion d'un horaire en 3x8.

#### **ARTICLE 9** - Congés

La détermination des droits à congés s'effectue selon la réglementation en vigueur et est indépendante de l'horaire effectué.

Les modalités de prises de congés payés s'effectuent :

- Soit par semaine complète étant entendu que ces dispositions ne peuvent avoir pour conséquence d'avantager ou de désavantager le ou la salarié(e) par rapport à une prise de congé dans le cadre d'un horaire de travail classique
- Soit par fractionnement. Celui-ci n'est admis que par journées entières et sur un seul des postes de l'équipe

De plus, en compensation des jours fériés tombant un samedi ou un dimanche, l'entreprise accorde aux salariés en SD, un jour de congé supplémentaire, pour toute période travaillée dans cet horaire pendant un an.

#### **ARTICLE 10** - Accès à la formation

La formation professionnelle continue du personnel en équipe de suppléance de fin de semaine fait l'objet d'un examen particulier par la Direction des Ressources Humaines de la Direction Industrielle en lien avec le Département des Relations du Travail. La Direction des Ressources Humaines de la Direction Industrielle s'assure en permanence que le ou la salarié(e) bénéficie d'actions de formation au même titre que tout(e) autre salarié(e) et est rémunéré(e) pendant cette formation dans les conditions de l'article 37 de la convention d'entreprise. Les actions de formation se dérouleront soit avant l'affectation en équipe de suppléance, soit lors d'un retour selon un cycle en 2x8 ou 3x8.

#### **ARTICLE 11** - Entretiens et suivi de carrière

La hiérarchie organise, avant toute prise de poste en équipe de suppléance un entretien avec le ou la salarié(é) concerné(é).

De plus, chaque année, il est proposé un entretien individuel par la hiérarchie de l'unité à laquelle appartient le ou la salarié(é) en équipe de suppléance de fin de semaine.

Cet entretien est obligatoirement préparé en lien direct avec l'encadrement des équipes de suppléance de fin de semaine. La Direction des Ressources Humaines de la Direction Industrielle veille à ce que ces entretiens soient bien proposés et/ou réalisés.

De même, l'encadrement des salariés en équipe de suppléance participe au suivi de carrière des salariés sous sa responsabilité et formalise ses propositions.

## **ARTICLE 12** - Droit syndical

La Direction veille en particulier à ce que, dans le cadre de l'accord sur le droit syndical, les salariés concernés bénéficient de modalités spécifiques relatives aux heures d'informations syndicales.

Les heures de commission effectuées par un élu, dans le cadre de son mandat font l'objet de récupération dans la période de juillet et août ou lors du retour en horaire de semaine. Les heures correspondantes sont comptabilisées par le Service Relations Sociales.

## **ARTICLE 13** - Retour en horaire d'équipe 3x8

Le personnel en horaire d'équipe de suppléance de fin de semaine qui quitte cet horaire, en dehors du retour habituel de la période de juillet et août, est affecté à un poste de travail en fonction de ses compétences et des besoins de l'entreprise.

Un retour en horaire 2x8 ou normal peut être envisagé.

Si pour des raisons industrielles, notamment parce que les conditions de recours prévues par les articles 1 et 2 n'étaient plus respectées, le personnel serait affecté à un poste en horaire 2x8 ou selon un horaire normal, il bénéficierait de toutes les dispositions prévues dans l'article 17 de la Convention d'Entreprise sur le travail en équipe, ainsi que de l'accord relatif à l'évolution de carrière des salariés Snecma du 21 décembre 2005.

A cet effet, la ou les périodes effectuées en horaire de suppléance de fin de semaine seront assimilées à des périodes d'équipe 3x8 (un cycle alterné tel que défini à l'article 7 équivalent à deux semaines en horaire 3x8).

## **ARTICLES 14** - Déplacement

Dans le cadre particulier de l'organisation de travail en équipe de suppléance, l'Etablissement se réfère à la circulaire ministérielle DSS/SDFSS/5B/N°2003/07 du 7 janvier 2003 et aux barèmes Snecma quant à la prise en charge du coût des titres de transport ou des indemnités kilométriques pour les salariés répondant à la définition du petit déplacement, tel que précisé dans l'article 19 de la convention d'entreprise du 30 mai 1997.

La Direction de l'Etablissement tiendra compte de la situation des salariés en équipe de suppléance dont les contrats SD ont débuté avant l'application de cet accord et dont la résidence est éloignée du lieu de travail engendrant de fait un grand déplacement tel que défini à l'article 19 de la convention d'entreprise du 30 mai 1997.

De manière générale et en application de la circulaire du 7 janvier 2003, l'Etablissement exclut toute prise en charge des titres de transport ou indemnités kilométriques dès lors que l'éloignement du domicile relève de la convenance personnelle.

Toute situation particulière sera examinée par la hiérarchie en lien avec le Département des Relations du Travail.

## **ARTICLES 15** - La commission de suivi de l'accord

La commission de suivi du présent accord, dont le rôle est de vérifier la bonne application de celui-ci, est reconduite.

Elle est constituée des représentants de la Direction et de deux représentants par organisation syndicale signataire.

Elle se réunira obligatoirement tous les 12 mois après le renouvellement du présent accord de manière à examiner les modalités de son application.

En cas de litige persistant d'appréciation au sein de la commission, il sera recouru à la Commission d'Interprétation des Conventions et Accords d'Entreprise instituée par l'article 5 de la Convention d'Entreprise Snecma.

## **ARTICLE 16** - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de six ans et prend effet au 30 août 2008.

Trois mois avant l'échéance de l'accord, la Direction de l'Etablissement réunira l'ensemble des Délégués Syndicaux de l'Etablissement pour envisager le renouvellement de cet accord.

**ARTICLE 17** - Révision et dénonciation

En cas de modification de la législation ou des dispositions conventionnelles, les parties conviennent de se retrouver dans les meilleurs délais afin d'adapter le présent accord.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 2261-9 du code du travail. Dans ce cas, une nouvelle négociation devra s'engager, à la demande d'une des parties signataires dans les 3 mois qui suivent la dénonciation.

**ARTICLE 18** - Formalités de dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités habituelles de dépôt à l'initiative de l'Etablissement.

Fait à Evry-Corbeil, le

Le Directeur de l'Etablissement,

C.LUCAN

Pour la CFDT,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CFTC,

Pour la CGT,

Pour la CGT-FO,