

# **ACCORD D'ENTREPRISE**

## **PERSONNEL CADRE**

Entre AEROSPATIALE-AIRBUS  
représentée par son Président Directeur Général  
Monsieur Gérard BLANC

et les organisations syndicales,  
représentant le personnel cadre

a été réalisé l'accord ci-après :

### **PREAMBULE**

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

- Soucieuses de garantir, d'une part, un développement du pouvoir d'achat, d'autre part, un développement économique favorable à la fois à la politique d'emploi et à la politique de progrès,
- convaincues de la nécessité du dialogue entre les représentants de la direction et ceux du personnel, en vue d'atteindre dans les meilleures conditions les objectifs ci-dessus,

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

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

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

## **CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES**

### **Article 1 - CHAMP D'APPLICATION**

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

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

## **Article 2 - DUREE-RENOUVELLEMENT - DENONCIATION**

### **2.1 - Durée-Renouvellement**

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

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

### **2.2 - Dénonciation**

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

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

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

Si la dénonciation n'émane que d'une seule organisation syndicale, celle-ci s'engage à respecter l'accord dans son esprit et dans sa lettre, jusqu'à ce qu'il ait été dénoncé par une au moins des autres parties, auquel cas il est réputé dénoncé par toutes les parties.

A la date d'expiration de l'accord, les avantages supérieurs à ceux résultant des textes légaux, réglementaires ou conventionnels, ne sont pas conservés. Toutefois, les situations individuelles acquises au jour d'effet de la dénonciation sont maintenues.

## **Article 3 - ADHESIONS ULTERIEURES**

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

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

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

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

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

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

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

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

**Article 5 - COMMISSION DES CADRES**

**5.1 - Composition**

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

La délégation de chacune des organisations syndicales signataires comprend trois membres du personnel cadre de la Société dont un est obligatoirement délégué syndical de cette organisation, cette délégation pouvant être portée à quatre dans la mesure où les quatre établissements de la Société sont représentés.

**5.2 - Désignation**

Chaque organisation syndicale signataire désigne annuellement ses représentants parmi le personnel cadre de la Société, avant le 1er octobre de chaque année, soit par lettre sur papier en-tête de l'organisation remise ou adressée contre récépissé à la direction de la Société, soit par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les trois ou quatre représentants de l'organisation syndicale ainsi que les trois ou quatre suppléants appelés à les remplacer doivent satisfaire aux conditions prévues par la loi pour l'éligibilité aux comités d'entreprise.

Les désignations peuvent être modifiées en cours d'année en cas de départ des intéressés de la Société ou d'impossibilité majeure. Dans ce cas, un délai de 15 jours ouvrés minimum avant la date de réunion doit être observé.

### **5.3 - Fonctionnement**

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

Si les circonstances l'exigent, elle peut en outre se réunir à la demande de la direction de la Société ou de l'une des organisations syndicales signataires. Si au sein de la commission, l'étude de problèmes particuliers le requiert, les délégations syndicales peuvent être modifiées, élargies ou restreintes.

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

## **Article 6 - COMMISSION ET PROCEDURE DE CONCILIATION**

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

### **6.1 - Composition de la commission "établissement"**

Cette commission est composée de représentants de la direction de l'établissement et de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord, faisant partie du personnel cadre dudit établissement.

Lorsqu'une organisation syndicale ne peut être représentée à la commission ci-dessus par des membres du personnel cadre de l'établissement, la délégation de cette organisation peut éventuellement comporter un membre de la commission des cadres, dont la composition est définie à l'article 5.1. A cet effet, l'organisation concernée fait connaître le nom de ce représentant à la direction de l'établissement dès connaissance de la date de la réunion de la commission de conciliation.

## **6.2 - Fonctionnement**

### **6.2.1 Saisine**

La commission est saisie soit par la direction de l'établissement, soit par une ou plusieurs des organisations syndicales signataires.

### **6.2.2 Réunion**

La commission se réunit dans les 15 jours suivant la demande, effectuée par écrit, de l'une ou l'autre des parties avec copie simultanée adressée à la direction de la Société, qui en avise elle-même les membres titulaires de la commission des cadres.

La commission statue au plus tard dans les 15 jours de la première réunion. Les décisions prises sont communiquées par écrit à la direction de la Société qui en adresse copie aux membres titulaires de la commission des cadres.

En cas de refus non motivé de la direction de l'établissement de réunir la commission, le problème peut être porté par la direction ou par les organisations syndicales à la connaissance de la direction de la Société qui en informe les membres titulaires de la commission des cadres.

## **6.3 - Saisine de la commission des cadres**

Si aucun accord n'intervient en conclusion des travaux de la commission de conciliation, le litige peut être porté devant la commission des cadres prévue à l'article 5, qui est ainsi saisie à la requête de la partie la plus diligente de l'examen du désaccord constaté. Elle doit statuer dans les 15 jours ouvrables de sa saisine.

Afin de permettre une meilleure information, cinq membres au plus de la commission de conciliation - à raison d'un par organisation syndicale signataire - qui ont participé à la commission au sein de l'établissement, peuvent être appelés à faire valoir leurs arguments au cours de la réunion de la commission des cadres.

Toutefois, si la direction de la Société de sa propre initiative ou saisie par une ou plusieurs organisations syndicales signataires estime que la difficulté soulevée présente un caractère d'intérêt général, elle peut évoquer directement la difficulté devant la commission des cadres.

Jusqu'à l'expiration des délais de ces procédures et dans un délai maximum de 45 jours de la saisine de la commission de conciliation, les parties contractantes s'engagent à ne recourir à aucune autre forme d'action que celle prévue au présent article.

Cet engagement ne saurait lier les parties contractantes pour des catégories d'avantages ne faisant pas l'objet du présent accord.

## CHAPITRE II - REMUNERATION

### Article 7 - REMUNERATION

Les parties signataires conviennent que la spécificité de la mission des cadres nécessite :

- une forte implication personnelle, élément essentiel des résultats obtenus,
- une appréciation du niveau de résultats établi sur une période suffisamment longue,
- une organisation basée sur une délégation de pouvoirs et de responsabilités,
- une concertation régulière sur les objectifs à atteindre.

#### **7.1 - Caractère forfaitaire de la rémunération des cadres**

La rémunération des cadres a un caractère forfaitaire défini ci-dessous :

- 1 - Tous les cadres de la Société sont rémunérés au forfait.
- 2 - Pour tenir compte de leurs responsabilités, des conditions particulières de leurs fonctions, notamment de leurs sujétions d'horaires de travail et parce qu'ils peuvent être appelés, par nécessité de service et en raison de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de la permanence nécessaire à leur service, à effectuer un horaire ne leur permettant pas de bénéficier des réductions d'horaire, les appointements forfaitaires mensuels des cadres sont calculés sur la base de l'horaire affiché de l'établissement en vigueur à ce jour, majoré de 2 heures 30 minutes.

Ce mode de rémunération concrétise une confiance réciproque entre les partenaires qui se traduit :

- pour les cadres concernés, par l'accomplissement total de leur mission et la prise pleine et sans réserve de leurs responsabilités.
- pour les directions, par la compréhension vis-à-vis des intéressés d'une nécessaire souplesse pour leur permettre d'accomplir leur mission et d'assumer la totalité de leurs responsabilités.

Le système de la rémunération forfaitaire exclut le paiement d'heures supplémentaires. L'horaire correspondant à la rémunération forfaitaire est retenu de telle sorte qu'il couvre normalement les aléas conjoncturels consécutifs aux charges de travail et à certaines exigences de production, d'études, d'administration ou commerciales.

Toutefois, si des contraintes professionnelles conduisaient, au cours d'un semestre considéré, à un dépassement significatif en ampleur et en durée de l'horaire forfaité, une compensation pourrait être accordée par la direction sous la forme du repos compensateur prévu par l'article 9 de la convention collective nationale des cadres et dont la prise s'effectuerait à des périodes fixées en accord entre l'intéressé et sa hiérarchie, et/ou d'une indemnisation financière.

## 7.2 - Appointements minima

Les appointements minimaux Société sont définis comme suit :

- 1) Pour 1995 (1), les appointements minimaux annuels Société sont déterminés en fonction de l'indice hiérarchique relatif à chacune des positions, à partir de la valeur des appointements minimaux annuels Société de la position II, indice hiérarchique 100, fixés à 171 160 F.
- 2) Les appointements minimaux annuels Société seront majorés chaque année, postérieurement à 1995, de la même fraction de l'évolution des appointements minimaux UIMM que celle appliquée en 1995 à l'alinéa précédent.

La Société garantit un décollement de 10,38 % par rapport aux appointements minimaux annuels UIMM de référence (dont 0,38 % pour tenir compte de la variation calendaire).

Ces appointements minimaux forfaitaires annuels Société seront affectés, s'il y a lieu, prorata temporis de l'incidence de la durée légale du travail, des réductions ou majorations d'horaires dans les établissements et des modalités retenues pour les seules compensations effectuées en pourcentage.

- 3) Toute évolution des minima de la Convention Collective Nationale amènera une révision des minima Société en application de la règle définie ci-dessus.
- 4) A la fin de chaque exercice, il sera vérifié que la garantie de rémunération minimale définie aux alinéas précédents a été respectée. Au cas où la rémunération réelle, tous éléments de rémunération et d'indemnisation inclus, serait inférieure à la rémunération minimale annuelle Société, la différence sera versée avec les appointements de décembre, ou à défaut de janvier, sous forme de "complément annuel de rémunération".
- 5) Afin de permettre aux établissements et à la direction de la Société d'assurer la gestion normale du personnel cadre et notamment la gestion des carrières, la Société définit une "référence mensuelle de gestion" pour chaque position et indice hiérarchique, calculée à raison du douzième des appointements minimaux annuels Société.

La rémunération forfaitaire mensuelle des cadres devra être au moins égale au montant de la "référence mensuelle de gestion" de la position hiérarchique correspondante, aux conditions et dates suivantes :

- à l'issue de la période d'essai, en cas d'embauche,
- au 31 décembre de l'année en cours, en cas de changement automatique d'indice à l'intérieur des positions I et II,
- dans les douze mois suivants pour les personnels nommés cadres ou promus à la position hiérarchique supérieure.

(1) Valeurs pour les années :

- 1996 : 172 885F
- 1997 : 174 620F
- 1998 : 176 280F



### **7.3 - Augmentations de salaires**

La Société s'efforce, dans la mesure où la conjoncture économique générale, la structure des effectifs et la situation de la Société le permettent, de mettre en œuvre une politique dynamique d'évolution de carrière en rapport avec l'activité des cadres considérés et les résultats obtenus.

#### **7.3.1 Augmentations générales**

Chaque année, au cours du mois de février, après avoir analysé les résultats de la politique salariale de l'année écoulée, les parties se réunissent pour négocier les taux et dates d'effet des augmentations générales applicables l'année en cours.

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

#### **7.3.2 Augmentations individuelles**

Indépendamment des augmentations générales et des raccordements liés à la convention collective nationale, tous les ans, au cours du mois de février, sont discutés :

- Le budget et les dates d'effet des crédits qui sont affectés :
  - . aux augmentations individuelles,
  - . aux augmentations individuelles pour les ingénieurs et cadres en début de carrière,
  - . aux augmentations liées aux promotions,
- ainsi que les bases de répartition de ces crédits entre établissements. Un crédit d'équilibrage est réservé, dans le cadre de ce budget, à la direction de la Société, pour permettre des ajustements (cf. a) ci-après.

Il est tenu compte de la nécessité de promouvoir une plus grande personnalisation des appointements des cadres et de garantir aux jeunes ingénieurs et cadres le déroulement de leurs premières années de carrière (cf. b) ci-après.

Au cours de la discussion, il est également tenu compte, pour la fixation de ce budget global, des enseignements tirés des comparaisons auxquelles il aura été procédé, comme il est dit à l'article 7.4, entre les éléments de rémunération des cadres de la Société et ceux des entreprises de l'aéronautique et de la métallurgie de la région parisienne.

Les dispositions figurant en annexe I précisent les mesures résultant de la négociation annuelle et de la discussion évoquées en 7.3.1 et 7.3.2 ainsi que les paramètres économiques et financiers pris pour référence.

◦ ◦  
◦

a) Procédure de détermination des augmentations individuelles

Les propositions d'augmentation sont faites à la direction d'établissement par les chefs de département, après consultation des chefs de service intéressés. Les directeurs d'établissements arrêtent ces propositions après s'en être entretenus avec les chefs de département, qui en informent les chefs de service consultés. Le cadre est informé par son chef de service, notamment lors de l'entretien individuel annuel prévu à l'article 11.1.

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

La direction de la Société décide des augmentations et des promotions individuelles établies sur la base des propositions des hiérarchies.

b) Augmentations individuelles pour cadres en début de carrière

La direction de la Société informe la commission des cadres, au cours des réunions consacrées à la politique salariale, des problèmes relatifs à l'embauche et des besoins de recrutement, taux d'embauche, etc.

Un effort particulier est fait pour la mise en œuvre d'augmentations individuelles, intervenant au cours des trois premières années de la carrière de ces cadres.

A cet effet, la direction de la Société présente les mesures favorisant, dans le cadre du développement et de l'avenir de la Société, le déroulement du début de carrière des jeunes ingénieurs et cadres, mesures distinctes de celles applicables à l'ensemble du personnel qui font l'objet de la négociation annuelle.

Les traitements moyens des cadres embauchés dans la Société depuis moins de 10 ans font l'objet d'examens périodiques afin de déterminer leur évolution par rapport aux salaires d'embauche.

Afin de permettre l'information des nouveaux cadres embauchés, un tableau leur est remis, donnant la dernière statistique sur la répartition des effectifs pour les diverses positions hiérarchiques, par groupe de formation avec mention de l'âge moyen.

c) Transparence

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

- l'évolution de la structure du personnel cadre de la Société,
- le montant du budget alloué et son taux par rapport à la masse salariale,
- le montant du budget destiné au déroulement de carrière des jeunes cadres,
- le nombre de bénéficiaires,
- le taux mini, moyen et maxi d'augmentation individuelle.

**7.4 - Niveaux de rémunération**

La situation géographique des établissements n'a pas d'influence sur la rémunération des cadres de la Société en raison de la mobilité qui s'attache à la qualité de cadre. L'évolution de carrière peut éventuellement être facilitée par l'acceptation d'affectations dans divers établissements de la Société ou du Groupe.

La Société compare ses moyennes de rémunération à celles des entreprises de l'aéronautique et de la métallurgie en se basant sur les critères suivants : structures, richesses hiérarchiques, pyramides d'âge et d'ancienneté, niveaux de formation, spécialisations et responsabilités.

Ces informations sont portées à la connaissance de la commission des cadres, sauf si leur caractère secret ou confidentiel ne permet pas cette divulgation.

Dans le cas où la majorité des informations sont frappées d'interdiction de divulgation, une ou deux personnes choisies, d'un commun accord entre la direction de la Société et les membres de la commission des cadres, peuvent être autorisées, sous engagement exprès et formel de la conservation du secret, à prendre connaissance de ces éléments, afin d'émettre un avis sur les comparaisons demandées. Seules, les conclusions de cet avis sont communiquées à la commission des cadres. Elles serviront avec les autres informations de moyens d'appréciation pour la détermination des augmentations.

#### **7.5 - Remplacements provisoires**

Dans le cas où un cadre assurerait intégralement, pendant une période continue de 3 mois au moins, l'intérim d'un poste supérieur entraînant pour lui un surcroît de travail et de responsabilité, il recevra à partir du 4ème mois et pour les 3 mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux 3/4 de la différence entre le douzième des appointements minima forfaitaires annuels Société du cadre dont il assure l'intérim et le douzième des appointements minima forfaitaires annuels Société de sa position hiérarchique.

#### **Article 8 - PRIME ANNUELLE**

Une prime annuelle individualisée est attribuée aux cadres de la Société. Elle tient compte au cours de l'année considérée, de tous les éléments d'appréciation et d'évaluation sur la disponibilité, l'efficacité et les résultats obtenus par chaque intéressé.

Les crédits nécessaires à l'attribution de cette prime sont calculés sur les bases de :

- . 9,5 % de la masse salariale des cadres positions I à III B
- . 13 % de la masse salariale des cadres positions III B CE et III C

Ces masses salariales sont constituées des appointements forfaitaires, prime annuelle et allocation d'ancienneté exclues, perçus par ces cadres au cours de l'année civile considérée.

Toutefois, le montant annuel de cette prime ne peut être inférieur à un minimum correspondant, pour chaque position, au douzième des appointements annuels minima Société appréciés au 1er juillet de l'année considérée pour le versement de la prime (pour la position I : indice correspondant à 23 ans ; pour la position II : suivant indice hiérarchique).

Cette prime est allouée à la fin de chaque année ; cependant un acompte fixé, pour chaque position hiérarchique, à 60 % du minimum de prime annuelle défini au paragraphe précédent, est versé fin juin.

Cette prime n'est acquise qu'à la condition que les intéressés soient présents et, ou rémunérés ou indemnisés par la Société à la fin de l'année, au moment de son versement ; toutefois :

- les cadres partant en retraite, ou licenciés en cours d'année dans les conditions prévues à l'article 23 A et C, bénéficient d'un versement prorata temporis de la prime qui leur aurait été attribuée en fin d'année ; il en n'est de même pour les cadres partant dans le cadre d'une convention FNE.

Une prime déterminée dans les mêmes conditions est versée aux ayants droit des cadres décédés en cours d'année.

- un prorata temporis du minimum de cette prime est versé au personnel démissionnaire en cours d'année.

### **Article 9 - ALLOCATION D'ANCIENNETE**

Une allocation d'ancienneté est versée au personnel cadre le 31 décembre de chaque année.

L'ancienneté Société prise en considération est celle définie à l'article 12.

Les règles générales d'attribution de cette allocation d'ancienneté sont les suivantes :

- Son montant, par année d'ancienneté et pour un temps plein, est déterminé en pourcentage\* des appointements forfaitaires annuels minimaux du cadre position II, indice 100, en vigueur dans la Société au 1er janvier de l'année considérée.
- Chaque année le pourcentage est fixé dans le cadre des crédits affectés à l'évolution des rémunérations.
- L'ancienneté minimale prise en considération est de 3 ans, celle maximale de 20 ans.
- Le montant est uniforme, quelle que soit la position, et s'applique au personnel cadre des positions I à III C incluse.
- L'allocation est versée aux seuls bénéficiaires présents, rémunérés et, ou indemnisés totalement ou partiellement au 31 décembre par la Société ; toutefois, elle est versée prorata temporis aux cadres bénéficiaires cessant d'être rémunérés ou indemnisés en cours d'année. Il en est de même pour les cadres bénéficiaires partant en cours d'année en retraite, en congé de fin de carrière ou licenciés sauf en cas de faute grave.
- Elle n'entre pas dans le calcul de l'indemnité de congés payés.
- Elle est exclue des appointements bruts annuels sur lesquels s'applique le pourcentage de la prime cadre.

\* actuellement ce pourcentage est fixé à 0,323 %

## CHAPITRE III - CARRIERES

### Article 10 - PROMOTIONS

#### 10.1 - Promotions cadres

- 1) Au cours du 1er trimestre de chaque année, la direction de la Société fixe les directives pour les promotions dans les diverses positions en fonction des besoins de la Société. Elle les communique aux membres de la commission des cadres.

Les promotions ont lieu le 1er avril et le 1er octobre de chaque année.

La direction de la Société assure l'harmonisation entre les établissements de la société.

La masse salariale nécessaire pour amener un certain nombre de cadres au minimum de la catégorie supérieure est prise à l'échelon établissement avant répartition dans les services.

- 2) Les critères retenus sont :

- ceux figurant dans la convention collective nationale,
- les besoins industriels, la balance des entrées et des départs, la pyramide d'âge, les richesses hiérarchiques en fonction des besoins d'encadrement ou de responsabilité et des évolutions de la technique et des structures.

- 3) Les propositions de promotion et les notifications dans chaque établissement sont faites par la voie hiérarchique.

La direction arrête ces propositions après s'en être entretenue avec les chefs de département intéressés qui en informent les chefs de service consultés. Le cadre est informé par son chef de service, notamment lors de l'entretien annuel prévu à l'article 11.1.

- 4) La condition d'âge prévue par la convention collective nationale pour le passage en position II est supprimée ; celle relative à l'ancienneté constitue un maximum.

#### 10.2 - Nominations sur titres

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

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

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

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

Ainsi l'obtention du diplôme permet au bénéficiaire d'être immédiatement nommé cadre à condition de remplir effectivement une fonction d'ingénieur ou de cadre qui corresponde aux besoins de l'entreprise. Il est alors classé position II (indice hiérarchique 108) s'il a obtenu dans le cadre de la formation professionnelle continue un diplôme tel que visé à l'article 1, 3<sup>o</sup>a) de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres modifiée.

Après consultation de la direction de la Société, le directeur d'établissement procède aux nominations au titre du présent article **10.2**.

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

### **10.3 - Nominations à l'expérience**

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

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

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

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

## **Article 11 - REVISION SYSTEMATIQUE DE L'EVOLUTION DES CARRIERES**

**11.1 -** Afin de favoriser le dialogue nécessaire entre les cadres et la hiérarchie, celle-ci s'entretient, au moins une fois par an, avec les intéressés.

Cet entretien annuel permet au cadre et à la hiérarchie de faire l'évaluation :

- . du niveau de réalisation des objectifs préalablement définis,
- . des aptitudes du cadre et de sa compétence,
- . de sa gestion de carrière,
- . de son projet en formation,

et d'établir les objectifs professionnels qui lui sont définis pour la période à venir.

11.2 - Chaque cadre a la possibilité, s'il le souhaite, de demander un entretien au responsable hiérarchique de son supérieur immédiat.

11.3 - Par ailleurs, chaque responsable hiérarchique, conjointement avec son supérieur immédiat, examine systématiquement, chaque année, la situation de tous les cadres placés sous son autorité. A cette occasion, il recherche les raisons des stagnations éventuelles, tant en ce qui concerne les rémunérations que les promotions ; il en informe les intéressés soit sur leur demande, soit sur celle des représentants des organisations syndicales.

Au cas où il apparaîtrait à une organisation syndicale signataire que, malgré cette révision, une situation individuelle présente une injustice caractérisée, celle-ci sera soumise, à la demande de cette organisation et après accord de l'intéressé, à la commission de conciliation au niveau de l'établissement prévue aux articles 6.1 et 6.2 du présent accord.

## CHAPITRE IV - ANCIENNETE

### **Article 12 - DETERMINATION DE L'ANCIENNETE**

Le temps passé pour l'accomplissement du service national actif est pris en considération dans la limite d'un an pour le calcul de l'ancienneté, à condition que l'intéressé ait au moins 6 mois de présence dans la Société lors de l'accomplissement dudit service.

Toutefois, les cadres engagés à la suite d'un stage et ayant moins de 6 mois de présence avant l'accomplissement de leur service national actif, bénéficient de la disposition ci-dessus.

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

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



## CHAPITRE V - FORMATION

### Article 13 - FORMATION

La Société affirme l'intérêt et la nécessité de développer les ressources humaines par un effort de formation et de perfectionnement du personnel cadre. Ces questions sont notamment abordées lors de l'entretien individuel annuel (cf. article 11.1).

Cette formation et ce perfectionnement s'inscrivent dans l'esprit des textes législatifs, réglementaires et conventionnels.

Ces actions recouvrent plusieurs domaines :

- Adaptation éventuelle des jeunes cadres à leur emploi par un complément de formation.
- Mise à jour et perfectionnement des connaissances sur les techniques utilisées dans la fonction, susceptibles d'être abordées à court, moyen ou long terme, notamment dans un but de préservation de l'emploi.
- Elargissement des connaissances et de la formation générale dans les domaines industriel, économique et social.
- Formation destinée à permettre au personnel cadre d'accéder à des niveaux supérieurs de connaissance et de responsabilité dans le cadre de la gestion des carrières.

Perfectionnement et formation sont dispensés sous plusieurs formes :

- Cours et sessions organisés à l'initiative de la Société ou du Groupe soit à l'extérieur, soit à l'intérieur, en faisant appel notamment aux compétences internes, et dans la mesure du possible, au concours des universités et des grandes écoles.
- Cours et sessions dispensés par des organismes extérieurs.

Dans le cadre du budget formation, tous les moyens sont mis en oeuvre pour permettre aux cadres d'accéder aux domaines de la formation spécialisée ou générale s'inscrivant dans la perspective de la formation continue.

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

En ce qui concerne la partie du budget consacrée à la formation des cadres, la commission spécifique constituée par des représentants cadres des organisations syndicales signataires du présent accord, à raison de deux par organisation, est consultée et délibère sur les actions de formation des cadres. Ses conclusions sont transmises à la commission formation du comité central d'entreprise. Une procédure analogue peut être appliquée au niveau des établissements et de leur comité d'établissement.

Le but recherché est de répartir équitablement l'effort de formation et de perfectionnement sur l'ensemble du personnel cadre, en l'adaptant, dans la mesure du possible, tant aux besoins de la Société qu'aux projets personnels exprimés par les intéressés.

Les actions de prévention en faveur des personnels concernés par des mesures de restructuration sont imputées sur un crédit spécial faisant partie du budget de formation.

Des actions relevant plus directement de l'information, non comprises dans le budget de la formation, peuvent être mises en place pour contribuer au perfectionnement des cadres :

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

## **CHAPITRE VI - DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL**

### **Article 14 - DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL**

Le caractère forfaitaire de la rémunération du personnel cadre s'inscrit dans le cadre de la réglementation intérieure et de la discipline applicables à l'ensemble du personnel.

Cette notion de forfait n'écarte pas celle de vérification de présence adaptée aux conditions particulières de travail des cadres qui assurent, comme il se doit, l'horaire de leur service.

Ce contrôle s'effectue suivant les modalités en vigueur dans chaque établissement.

S'il résulte du contrôle qu'un cadre ne respecte manifestement pas les principes du présent accord, le bénéfice du forfait peut lui être retiré.

Afin, d'une part, de permettre au personnel cadre de bénéficier de la réduction de la durée du travail, d'autre part, de maintenir la capacité de production de l'entreprise, l'utilisation optimale des équipements, et, partant, d'améliorer la productivité, les directions d'établissement peuvent mettre en place des mesures d'aménagement d'horaires dont les conditions d'application sont arrêtées après concertation avec les organisations syndicales, et information et consultation de leur comité d'établissement.

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

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

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

Dans ce cadre, hors le cas d'horaires spéciaux, l'amplitude hebdomadaire d'ouverture des établissements est de 6 jours par semaine, du lundi au samedi inclus, période dans laquelle doit s'inscrire la durée hebdomadaire du travail de l'établissement. Les aménagements nécessaires sont arrêtés par les directions d'établissement, après concertation avec les organisations syndicales, et information et consultation du comité d'établissement, conformément aux dispositions de l'article L 432-3 du code du travail. Ces aménagements peuvent s'inscrire dans le cadre de la semaine, du mois, du trimestre, du semestre ou de l'année.

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

#### **Article 15 - HORAIRES DE TRAVAIL REDUITS**

Les règles en vigueur dans la Société sont les suivantes :

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

- Les demandes sont instruites au niveau de la direction de chaque établissement et peuvent être admises suivant certaines modalités, dans une limite laissée à leur initiative, à condition qu'elles se concilient avec les impératifs de productivité et d'organisation.
- La répartition du temps de travail sur l'ensemble des jours ouvrables de la semaine ou sur certains d'entre eux est laissée à l'appréciation des directions d'établissement.

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

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

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

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

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

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

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

## **CHAPITRE VII - CONGES ET ABSENCES**

**Article 17 - CONGES PAYES**

**17.1 - Dispositions générales**

La durée du congé annuel est fixée à 30 jours ouvrables, soit 25 jours ouvrés. Elle comprend deux ponts par an, payés par la Société, sans qu'il y ait lieu à récupération.

Elle est augmentée :

- de 2 jours pour les cadres ayant un an de présence dans la Société,
- de 4 jours pour les cadres ayant trois ans de présence dans la Société,
- de 5 jours pour les cadres ayant vingt-cinq ans de présence dans la Société.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord, cette disposition est à valoir sur celles légales, réglementaires ou conventionnelles qui pourraient être prises.

Les cadres âgés de 60 ans bénéficient, en outre, d'un congé supplémentaire de 3 jours ouvrés, cumulable avec les congés d'ancienneté ci-dessus.

Chaque année, la date retenue pour l'appréciation du temps de présence et de l'âge donnant droit aux congés supplémentaires ci-dessus est celle du 31 octobre.

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

#### 17.2 – Salariés travaillant à temps partiel

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

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

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

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

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

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

**Article 18 - CONGES EXCEPTIONNELS**

Après trois mois d'ancienneté, les cadres bénéficient des congés exceptionnels suivants :

- Naissance, adoption	: père .....	3 jours (sans condition d'ancienneté)
- Mariage	:	
	salarié .....	1 semaine
	enfant .....	2 jours
	frère, soeur .....	1 jour
- Décès	:	
	conjoint .....	4 jours
	enfant, père ou mère .....	4 jours
	frère ou soeur .....	2 jours
	beaux-parents .....	2 jours
	grands-parents, petits-enfants	1 jour
	gendre, belle-fille .....	1 jour

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

**Article 19 - CONGES PARTICULIERS**

**19.1 - Congés des déportés et internés**

Les anciens déportés et internés, titulaires de la carte de déporté ou interné de la Résistance ou de la carte de déporté ou interné politique, bénéficient de 3 jours de congés payés cumulables avec les congés d'ancienneté et d'âge.

### **19.2 - Handicapés**

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

### **19.3 - Congé sabbatique**

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

## **Article 20 - CONGE MALADIE**

Le délai de présence pour bénéficier de l'indemnisation maladie est ramené à 3 mois.

Toutes les autres dispositions de la convention collective nationale demeurent applicables.

Des dispositions particulières figurent en annexe III.

## **Article 21 - MATERNITE**

### **21.1 - Repos pendant la période de grossesse**

Les cadres concernées bénéficient, à compter de leur 3ème mois de grossesse et pendant la durée de celle-ci, d'une heure de repos payée par jour.

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

### **21.2 - Changement de poste pendant la période de grossesse**

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

### **21.3 - Congé de maternité**

#### **1) Indemnisation**

Les cadres, absentes pour congé de maternité, ont droit au maintien de leurs appointements, pendant les durées précisées aux articles L 331-3 et L 331-4 du code de la sécurité sociale sous déduction des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale et éventuellement des régimes de prévoyance auxquels l'employeur participe.

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

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

## 2) Prime annuelle

Afin que la prime annuelle des intéressées ne soit pas minorée, les indemnités journalières de sécurité sociale - éventuellement des régimes de prévoyance (cf. article 21.3 1) ci-dessus) - et le complément versé par la Société pendant le congé de maternité, sont pris en considération pour déterminer la base de rémunération servant au calcul de la prime.

### **21.4 - Congé de maternité**

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

## **Article 22 - EDUCATION - SANTE ENFANTS**

### **22.1 - Congé parental**

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

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

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

Pendant la période d'ouverture du droit à congé parental, la mère ou le père, justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de son enfant, peut réduire sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à deux journées par semaine.

### **22.2 - Congés enfants malades**

Il est accordé :

- à la mère ou au père de famille, dont la présence auprès d'un enfant malade est jugée indispensable, la possibilité de bénéficier d'un congé rémunéré à 100 % dans la limite de 3 jours par année civile, quel que soit le nombre d'enfants.
- à la mère ou au père élevant seul(e) un ou plusieurs enfants et dont la présence auprès d'un enfant malade est jugée indispensable, la possibilité de bénéficier d'un congé rémunéré à 100 % dans la limite de 4 jours par année civile, quel que soit le nombre d'enfants (ce congé ne se cumule pas avec le précédent).



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

Pour que ces congés donnent lieu à rémunération, le service du personnel doit être impérativement informé dès les premières heures de l'absence. Toutes pièces justificatives peuvent être demandées.

### **22.3 - Scolarité des enfants**

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

### **22.4 - Autorisation d'absence**

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

## **CHAPITRE VIII - EMPLOI**

### **Article 23 - DEFENSE DE L'EMPLOI**

La commission des cadres se réunit spécialement pour examiner les problèmes d'ordre général posés dans ce domaine, en vue de proposer des solutions. Tous efforts sont faits par la Société pour éviter des mesures de licenciement, de déclassement ou de réduction d'appointements, notamment en facilitant la reconversion du cadre intéressé, de façon à lui permettre d'occuper un emploi à son niveau.

#### **A - Préavis**

Dans le cas où des compressions de personnel consécutives à une réduction d'activités, à des mesures de réorganisation, de concentration, de restructuration de la profession ou de la Société, entraîneraient des licenciements, hors départ intervenant dans le cadre de dispositifs FNE, le préavis de congédiement de 3 mois, prévu par la convention collective nationale est porté à :

- 4 mois pour les cadres âgés de 40 à 45 ans
- 5 mois pour les cadres âgés de 45 à 50 ans
- 6 mois pour les cadres âgés de plus de 50 ans

Au cours de son préavis de congédiement, le cadre peut suivre des stages de recyclage sans réduction de sa rémunération.

#### **B - Indemnité de congédiement**

Le régime des indemnités de congédiement pour l'ensemble du personnel cadre de la Société est celui de la convention collective nationale.

Il est alloué aux cadres âgés de plus de 40 ans, hors départ intervenant dans le cadre de dispositifs FNE, licenciés pour les motifs précisés ci-dessus, en fonction de l'ancienneté des intéressés telle que définie à l'article **12** du présent accord, une indemnité calculée ainsi qu'il suit :

- pour la tranche de 1 à 5 ans : 2/5 de mois par année d'ancienneté
- pour la tranche au-delà de 5 ans : 3/5 de mois par année d'ancienneté

Toutefois, l'indemnité de congédiement ne peut dépasser la valeur de 24 mois d'appointements.

o o  
o

Pour le cadre qui a perçu une indemnité de congédiement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement - et dont le temps de présence a été repris dans l'ancienneté telle que définie à l'article **12** - l'ancienneté prise en considération à l'époque est déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de congédiement due à l'intéressé.

#### C - Mutations

Il est précisé que les dispositions prévues aux paragraphes A) et B) du présent article ne s'appliquent pas au cadre qui a refusé pour convenances personnelles un emploi équivalent proposé par la Société, dans un autre établissement

Ce cadre bénéficie alors des dispositions prévues par la convention collective nationale, en matière de préavis et d'indemnité de congédiement. Toutefois, l'ancienneté prise en considération est celle définie à l'article **12**.

#### Article 24 - CONGE DE FIN DE CARRIERE

En fonction de l'évolution de la structure du personnel cadre de la Société et de ses besoins, il pourra être placé chaque année un nombre limité de membres de ce personnel dans la position "congé de fin de carrière".

Les cadres jusqu'à la position hiérarchique III C incluse, ayant atteint l'âge de 60 ans et 20 ans d'ancienneté (1) dans la Société et ceux ayant atteint 62 ans et 15 ans d'ancienneté (1) peuvent être placés dans la position dite de "congé de fin de carrière"

(1) la définition de l'ancienneté est celle retenue à l'article **12** de l'accord

dans les conditions ci-après :

- 1) les intéressés continuent à faire partie des effectifs de la Société jusqu'à la fin du trimestre civil au cours duquel ils atteignent 65 ans.
- 2) dans cette position, les cadres reçoivent une allocation mensuelle de "congé de fin de carrière" qui sera égale à :
  - 70 % des appointements bruts mensuels, auxquels s'ajoutent 100 % du montant, ramené au mois, de l'allocation d'ancienneté et du minimum de prime annuelle.

Il est rappelé que cette majoration s'applique uniquement au personnel parti en congé de fin de carrière depuis le 1er janvier 1974.

Cette allocation bénéficie des augmentations générales des appointements cadres.

L'allocation mensuelle de congé de fin de carrière subit les prélèvements relatifs à la sécurité sociale et aux différents régimes de retraite.

En raison même du caractère du "congé de fin de carrière", le bénéfice de l'assurance accident du travail et des indemnités journalières en cas de maladie est exclu.

Les cadres bénéficiaires des mesures énumérées ci-dessus prennent l'engagement écrit de n'exercer, par ailleurs, aucune nouvelle activité appointée. Ils ne peuvent prétendre au paiement des indemnités de départ en retraite, de congés payés, de préavis et de licenciement, qu'ils auraient perçues, le cas échéant, s'ils avaient continué à travailler, leur licenciement ne pouvant intervenir, sauf faute grave.

Pendant le congé de fin de carrière, le cadre conserve toutes ses obligations morales à l'égard de la Société. A défaut d'observation de ces obligations, il peut être licencié sans préavis ni indemnité, et sans préjuger de toute autre action.

La Société se réserve, en cas de circonstances exceptionnelles, la possibilité d'interrompre le congé de fin de carrière et de rappeler à l'activité son bénéficiaire.

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

Les modalités d'application du congé de fin de carrière sont fixées en annexe IV.

### **Article 25 - DEPART A LA RETRAITE**

Les cadres ayant, au minimum, 5 ans d'ancienneté bénéficient en cas de départ en retraite entre 60 et 65 ans :

- a) d'un préavis non travaillé de 3 mois précédant immédiatement la date de leur départ en retraite ; pendant ce préavis les intéressés perçoivent le paiement intégral de leurs appointements.
  
- b) d'une indemnité de départ en retraite fixée comme suit :
  - 1/5 de mois par année d'ancienneté
  - 1/10 de mois supplémentaire par année d'ancienneté, à compter de 25 ans.

L'ancienneté prise en considération est celle définie à l'article 12.

### **Article 26 - MOBILITE**

#### **26.1 - Principes**

La mobilité n'est pas une fin en soi ; elle est un des moyens de gestion du personnel cadre et d'organisation de sa carrière.

Elle comprend les mutations et les détachements de personnel à l'intérieur des établissements, entre établissements, les transferts au sein du Groupe AEROSPATIALE et, le cas échéant, dans les organismes, nationaux ou internationaux, auxquels participe la Société (GIE...) ou les entités adhérentes à l'Accord Social Groupe.

Au-delà de la résolution éventuelle de problèmes d'adaptation spécifique ou circonstancielle aux besoins de l'entreprise, la mobilité permet de réaliser certains objectifs de valorisation du potentiel humain :

- motivation du personnel
- progression et diversification des carrières,
- préparation des futurs responsables.

La mobilité postule :

- a) le recensement et la connaissance des ressources et des potentiels existant dans la société,
  
- b) l'identification, actuelle et future, des besoins qualitatifs et quantitatifs en personnel, dans le cadre de la gestion prévisionnelle du personnel,

- c) la diffusion de l'information sur les besoins de la Société grâce à la prospection préalable des ressources humaines de la Société - en faisant appel notamment au volontariat - avant de recourir aux recrutements extérieurs,
- d) des mesures incitatives adaptées d'une part aux objectifs de la Société, et d'autre part aux aspirations du personnel.

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

Dans un délai maximum d'un an, soit après la date de mutation effective lorsque cette mutation n'a pas nécessité d'action importante d'adaptation ou de reconversion, soit après la fin de la période de formation, la direction de l'établissement demande à la hiérarchie de procéder, dans le cadre de la procédure d'entretien annuel défini à l'article 11.1, à un examen de la situation individuelle du cadre.

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

La clause de mobilité figurant au contrat de travail du personnel cadre âgé de 45 ans et plus pour les positions II, de 50 ans et plus pour les positions III A ou de 55 ans et plus pour les positions III B et au-dessus ne peut être opposée, en cas de refus d'une mutation entraînant un changement de région et de résidence, et dans la mesure où il n'apparaît aucune possibilité de lui maintenir un emploi dans son établissement ou entité d'affectation. Si tel est le cas, le refus de l'intéressé peut entraîner une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur et le versement des indemnités de licenciement prévues par la convention collective.

#### **26.2 - Postes à pourvoir**

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

Si ce moyen s'avère inopérant, la recherche est faite :

- auprès des organismes spécialisés : ANPE, APEC.
- ensuite par tout autre moyen.

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

**26.3 - Conditions de mutation dans la Société et de transfert entre les entités adhérentes à l'Accord Social Groupe AEROSPATIALE**

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

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

- 1 - Voyage de reconnaissance.
- 2 - Remboursement, sur justifications, des frais de voyage de l'intéressé et de ceux de sa famille, le cas échéant.
- 3 - Paiement de :
  - . deux mois de frais de déplacement pour les célibataires, veufs ou veuves, divorcés avec ou sans enfant à charge, ou mariés (sans enfant),
  - . trois mois pour les personnes mariées avec enfant(s) à charge (1).

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

- 4 - Remboursement des frais de déménagement, sur justifications.
- 5 - Versement d'une indemnité de réinstallation dont les taux sont réévalués à effet du 1<sup>er</sup> janvier de chaque année en fonction du total du pourcentage des augmentations générales appliquées l'année précédente.
- 6 - Aide de la Société pour faciliter le logement.
- 7 - Un jour de congé pour déménagement, un jour de congé pour emménagement, à condition que ces jours soient accolés au début ou à la fin d'une semaine.

Au personnel cadre qui s'engage à rester 3 ans dans sa nouvelle affectation, la Société garantit, en cas de baisse de plan de charge entraînant son licenciement, le retour au lieu de l'ancien domicile ou à un lieu situé à une distance inférieure ou égale, avec versement des frais de déménagement et de voyage, sur justifications.

(1) au sens de la législation fiscale.

## **CHAPITRE IX - AUTRES DISPOSITIONS**

### **Article 27 - MEDAILLE DU TRAVAIL**

Il est alloué aux personnels bénéficiaires de la médaille du travail et ayant, à la date de la promotion, une ancienneté totale (20 ans, 30 ans, 38 ans ou 43 ans) au titre du seul employeur AEROSPATIALE (ancienneté telle que définie à l'article 12 du présent accord), une gratification correspondant à un demi-mois d'appointements forfaitaires, y compris allocation d'ancienneté annuelle versée au 31 décembre de l'année précédente ramenée au mois (autres allocations ou primes exclues).

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

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

## **Article 28 - DEPLACEMENTS**

### **28.1 - à l'étranger**

Le barème des indemnités de déplacement à l'étranger est révisé à la fin de chaque année, après étude, en fonction de l'évolution du coût de l'hôtellerie des pays concernés.

### **28.2 - en métropole**

Il est procédé périodiquement à un réexamen du montant des indemnités journalières de déplacement.

◦ ◦  
◦

Les déplacements sont effectués conformément aux dispositions en vigueur dans la Société (codes des déplacements).

## **Article 29 - DROIT SYNDICAL**

Cette question doit faire l'objet d'un accord Société.

Les directions facilitent l'exercice des fonctions représentatives des cadres, notamment en prévoyant, pour certains postes, la désignation d'adjoints professionnels, à la demande des intéressés, avec leur agrément et celui de la hiérarchie.

## **Article 30 - INVENTIONS ET BREVETS**

La Société désire stimuler l'esprit inventif de son personnel cadre et le reconnaître moralement et matériellement.

Les inventions ou idées dont les auteurs sont nettement identifiés, peuvent donner lieu à récompense, notamment celles qui ne sont pas le simple aboutissement des travaux confiés et qui présentent un intérêt particulier pour la Société et/ou le Groupe AEROSPATIALE.



### **Article 31 - PARTICIPATION**

La direction et ses cadres ont estimé souhaitable de concrétiser, dans les meilleurs délais, leur désir commun de s'orienter dans la voie de la participation.

Une politique de participation doit tendre à concilier les exigences socio-économiques de l'entreprise, dont l'un des éléments est l'unité de direction qui doit permettre au chef d'entreprise d'assumer ses responsabilités, sans oublier pour autant la prise en considération du facteur humain.

Il s'agit donc d'associer plus étroitement, aux divers échelons, le personnel et notamment les cadres, à la vie de l'entreprise, d'accroître l'efficacité de celle-ci en permettant l'épanouissement du salarié, la participation étant au point de rencontre de la finalité économique et humaine de l'entreprise. La direction estime qu'il est de la plus grande importance qu'à tous les niveaux se développe le sens de la responsabilité ; aussi bien est-il nécessaire de perfectionner l'information et la concertation, conditions de toute participation efficace.

Consciente de l'importance de la coopération avec les cadres, la Société recherche avec eux les modalités de mise en oeuvre de cette politique d'information et de participation, sans perdre de vue que l'amélioration économique de la Société est le moyen permettant d'améliorer les conditions de vie et de travail de ses membres.

Dans cet esprit, la direction de la Société étudie avec la commission des cadres les mesures pour résoudre les problèmes qui leur sont propres et ceux qui concernent la marche de l'entreprise, notamment dans le domaine de l'organisation et des programmes.

La direction de la Société s'engage à faire des efforts continus pour donner une vive impulsion à la réalisation d'une meilleure information et au développement d'un esprit de participation au niveau des directions d'établissement et des divers niveaux de la hiérarchie.

La direction de la Société considère comme indispensable l'amélioration de la communication à tous les niveaux, l'organisation, par les soins des directions, de réunions d'information, notamment sur les objectifs à atteindre.

La commission des cadres est tenue informée des réalisations en ce domaine et de leurs incidences sur les objectifs poursuivis de façon à accroître l'esprit d'une participation orientée dans l'efficacité.

### **Article 31 Bis - PREVOYANCE**

Conformément à l'article 7 § 1 de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947, la Société verse une cotisation de 1,5 % de la tranche A de rémunération, à sa charge exclusive, affectée en priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

D'autre part, en ce qui concerne les autres risques, les parties signataires conviennent de garantir les personnels concernés, auprès de l'organisme retenu, dans le cadre du nouveau Règlement Général de Prévoyance AEROSPATIALE du 1er janvier 1995 ; les cotisations supplémentaires afférentes (formule I), 0,90 % sur la tranche A et 2,80 % sur la tranche B, sont réparties à parts égales entre la Société et les personnels.

### **Article 32 - COMMISSION DE CONCERTATION**

Dans le cadre de l'article 31 de l'accord, intitulé "participation", qui précise que "la direction de la Société étudiera avec la commission des cadres les mesures pour résoudre les problèmes qui concernent la marche de l'entreprise", il est créé une commission de concertation au niveau de la Société.

Cette commission, qui comprend une délégation de la direction de la Société et une délégation de trois représentants cadres des organisations syndicales signataires, peut se réunir une fois par an. Une réunion exceptionnelle peut être convoquée, soit à la demande d'au moins deux organisations syndicales, soit à la demande de la direction de la Société, en cas de circonstances particulières.

Les membres de cette commission débattent des problèmes concernant le fonctionnement de l'entreprise et s'y engagent dans un esprit qui rejette toute contestation systématique ou toute remise en cause à caractère politique.

Dans cet esprit strict de respect de cet engagement et avec la discrétion indispensable à la vie de l'entreprise, la Commission se fixe comme règle fondamentale une volonté de dialogue constructif qui peut s'exercer particulièrement et par priorité dans les domaines suivants :

- . Les objectifs de développement et la politique d'investissement
- . La politique commerciale
- . Les résultats financiers
- . L'amélioration de la communication dans l'entreprise
- . L'évolution des structures de l'entreprise

Les dispositions ci-dessus peuvent être adaptées pour tenir compte des mesures législatives, réglementaires ou contractuelles qui seraient prises pour le même objet.

### **Article 33 - INTERESSEMENT**

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

Fait à Toulouse, le 31 mai 1999

Pour le Président Directeur Général  
Gérard BLANC

Pour la CFDT

Pour la CFTC

Pour la CFE/CGC

Par Délégation  
Alain VAISSIERE

Pour la CGT

Pour FO