

FEDERATION GENERALE DE LA METALLURGIE CFDT

bulletin du militant

N° 268 - JUILLET-AOUT 1983



LA 5^e ÉQUIPE S'APPLIQUE DANS LA SIDÉRURGIE

La F.G.M. a signé le 2 juin l'accord du 30 mai, sur la 5^e équipe pour les feux continus dans la sidérurgie. Il s'agit de rendre applicable l'annexe 3 de l'accord réduction du temps de travail du 23 février 1982 qui avait décidé le principe de la 5^e équipe en 33 h 36 hebdomadaires.

L'accord du 30 mai rend cette application possible, même s'il s'agit d'un accord cadre, à reprendre dans les entreprises et établissements. La F.G.M. a préféré cet accord national à tout autre type d'accords plus restreints (d'entreprises par exemple), car c'est le moyen d'instituer une base minimum valable pour le plus grand nombre. C'est le moyen de concrétiser sérieusement dans la sidérurgie la politique de la F.G.M. dans toute la métallurgie : **réduire fortement la durée du travail pour peser favorablement sur l'emploi.**

L'accord va au-delà des objectifs gouvernementaux sur la R.T.T. (33 h 36 au lieu des 35 h prévus par les ordonnances de février 1982).

Un bon accord :

Il permet des améliorations considérables des cycles de travail : diminution du travail de nuit, des dimanches, des jours fériés, raccourcissement des périodes de travail consécutif entre 2 repos (fin des 7 postes de travail d'affilée).

Le temps de travail effectif des salariés en feux continus est égal au temps

de présence. C'est un acquis important. La création de la 5^e équipe est particulièrement favorable pour l'emploi : 5 000 postes de travail supplémentaires devraient être préservés dans la sidérurgie.

La compensation financière est quasi totale : 100% sur le salaire ; les astreintes **effectuées** (nuit, dimanche, jour férié) sont indemnisées comme auparavant. Dans nombre d'établissements sa mise en œuvre peut être immédiate. La C.F.D.T. doit agir dans les entreprises et les établissements pour ce faire.

Les modulations introduites par l'article 4 s'expliquent pour les établissements qui vont fermer et pour les installations qui passeront d'un cycle continu à un cycle semi-continu ainsi que pour permettre la formation des travailleurs pour créer la 5^e équipe.

Un accord point d'appui :

Il peut favoriser l'introduction de la 5^e équipe dans les autres secteurs de la métallurgie travaillant en continu (production et transformation des métaux non ferreux, services thermiques et de traitements, informatique, etc.). Il peut permettre de mobiliser les autres travailleurs de la sidérurgie qui conservent encore 38 h 30, voire 40 h hebdomadaires. Il peut servir aux organisations syndicales européennes pour obtenir cette 5^e équipe inscrite dans leurs objectifs revendicatifs.

DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES CONTINUS DE LA SIDÉRURGIE

PROTOCOLE D'ACCORD DU 30 MAI 1983 conclu dans le cadre de l'Annexe III à l'Accord National Métallurgie du 23 février 1982

PRÉAMBULE :

Confrontées au défi de compétitivité qui est posé à la Sidérurgie Française, les Sociétés concernées par le présent Accord et les Organisations Syndicales représentatives de leurs personnels, soulignent que la mise en œuvre de la politique de réduction et d'aménagement du temps de travail dont elles sont convenues de tracer ci-après le cadre, se doit d'être conçue de telle façon qu'elle ne vienne pas compromettre le rétablissement progressif nécessaire de l'équilibre financier des entreprises sidérurgiques, sans lequel ne pourrait être maintenue la progression technologique indispensable à leur survie, ni définie et prolongée une politique, active et durable, de progrès social.

De même, elles marquent que les modalités de son application devront être définies de telle sorte à cerner et atteindre les deux objectifs qu'elles sont convenues de lui assigner :

- apporter une contribution positive aux problèmes d'emploi auxquels sont confrontées les entreprises sidérurgiques dans leurs évolutions structurelle et technologique ;

- améliorer les conditions de travail des sidérurgistes et, partant, leur vie personnelle et familiale.

Elles considèrent, enfin, que la négociation entre elles, à partir des contraintes et objectifs ainsi posés, ne peut utilement se prolonger qu'au niveau de chaque Société concernée, voire même à celui de leurs établissements, où là seulement, en effet, peu-

vent être valablement appréhendées les données spécifiques des problèmes à résoudre, et définies, en conséquence, les modalités de mise en œuvre de cette politique de réduction et d'aménagement du temps de travail.

Estimant souhaitable de régler, dans une première urgence, le problème particulier de la durée du travail dans les services continus, et prenant en considération l'incidence considérable et positive sur le problème de l'emploi, de la réduction du temps de travail dans ces services, les parties signataires conviennent de rendre dès à présent applicables des dispositions relatives au travail en continu suivantes, adoptées conformément aux orientations définies dans l'annexe III à l'Accord National Métallurgie du 23 février 1982.

Article premier :

Les parties se donnent comme objectif l'horaire de travail affiché de 33 h 36 dans les services continus correspondant à un horaire de travail effectif de 33 h 36.

Article 2 :

La négociation, au sein de groupes de travail spécifiques, qui s'instituera au niveau des Sociétés et de leurs établissements, dans les deux mois suivant le présent Accord-Cadre, portera sur les points suivants :

— programmation des étapes de réduction des horaires de travail, compte tenu des stipulations des articles 3 et 4 ci-après du présent Accord, en fonction des besoins, structurels et conjoncturels, de bonne marche des établissements et de leurs ateliers et services ;

— aménagements à apporter en matière d'organisation du travail, afin que la durée, la souplesse et donc l'efficacité de marche des installations et services, soumises aux sujétions qu'impose la concurrence, ne se trouvent pas affectées par les mesures de réduction des horaires individuels de travail ;

— incidence des coûts supplémentaires résultant de ces mesures sur les coûts de production, et compensations nécessaires à trouver, notamment en matière de productivité ;

— aménagement des cycles de travail pour tenir compte des impératifs humains de santé, d'hygiène et de vie familiale des personnels concernés.

Ces groupes de travail spécifiques seront saisis de toutes instructions utiles sur les répercussions qu'entraîneront sur l'emploi, notamment l'emploi des jeunes, les réductions d'horaires programmées.

Article 3 :

Les discussions qui s'institueront dans les Sociétés et leurs établissements, porteront sur une réduction des horaires de travail effectif au-delà de la demi-heure prévue au 1^{er} janvier 1983 par l'Accord National Métallurgie du 23 février 1982.

Les étapes supplémentaires qui seront ainsi décidées pour la réalisation de l'objectif fixé à l'article 1^{er} ci-dessus, conduiront, en tant que de besoin, aux applications suivantes :

a) Dans les Sociétés SACILOR, SOL-LAC et USINOR, ainsi que dans celles de leurs filiales détenues majoritairement, limi-

tativement ci-après reprises (C.F.A.S., usine des Dunes ; S.A.F.E., usine d'Hagon-dange ; S.N.A.P., usine de Pompey ; SOL-MER, usine de Fos-sur-Mer ; H.F.S.U., usine d'Uckange) : passage à l'horaire de 33 h 36 de durée de travail effectif avant le 1^{er} janvier 1984 (la mise en application de cet horaire étant susceptible, en fonction des possibilités industrielles et structurelles, d'être avancée).

b) Dans les autres Sociétés ou Etablissements concernés par le présent Accord, ainsi que dans les autres filiales à strict caractère sidérurgique, détenues majoritairement par les Sociétés SACILOR, SOL-LAC et USINOR, les mesures stipulées au paragraphe « a » du présent article, s'entendront au plus tard pour le 31 décembre 1984.

Article 4 :

Les étapes supplémentaires, telles que définies à l'article 3 ci-dessus, pourront ne

pas intervenir simultanément dans les divers établissements concernés d'une même Société.

Ces réductions d'horaire supplémentaires pourront également ne pas intervenir dans les délais fixés à l'article 3 ci-dessus, dans les ateliers ou services concernés où leur application exigerait un appoint de personnel impliquant, en raison de la qualification spécifique nécessaire, un délai de formation pour amener ce personnel supplémentaire au niveau requis.

De même l'application de ces réductions d'horaire supplémentaires pourra, si elle devait se traduire par des besoins de personnel en sus des effectifs de l'établissement, atelier ou service, ne pas intervenir dans ces établissements, ateliers ou services, lorsqu'ils sont appelés à cesser leur activité, ou encore à augmenter fortement leur productivité (par exemple par des investissements) entraînant à moyen terme un sureffectif à résorber.

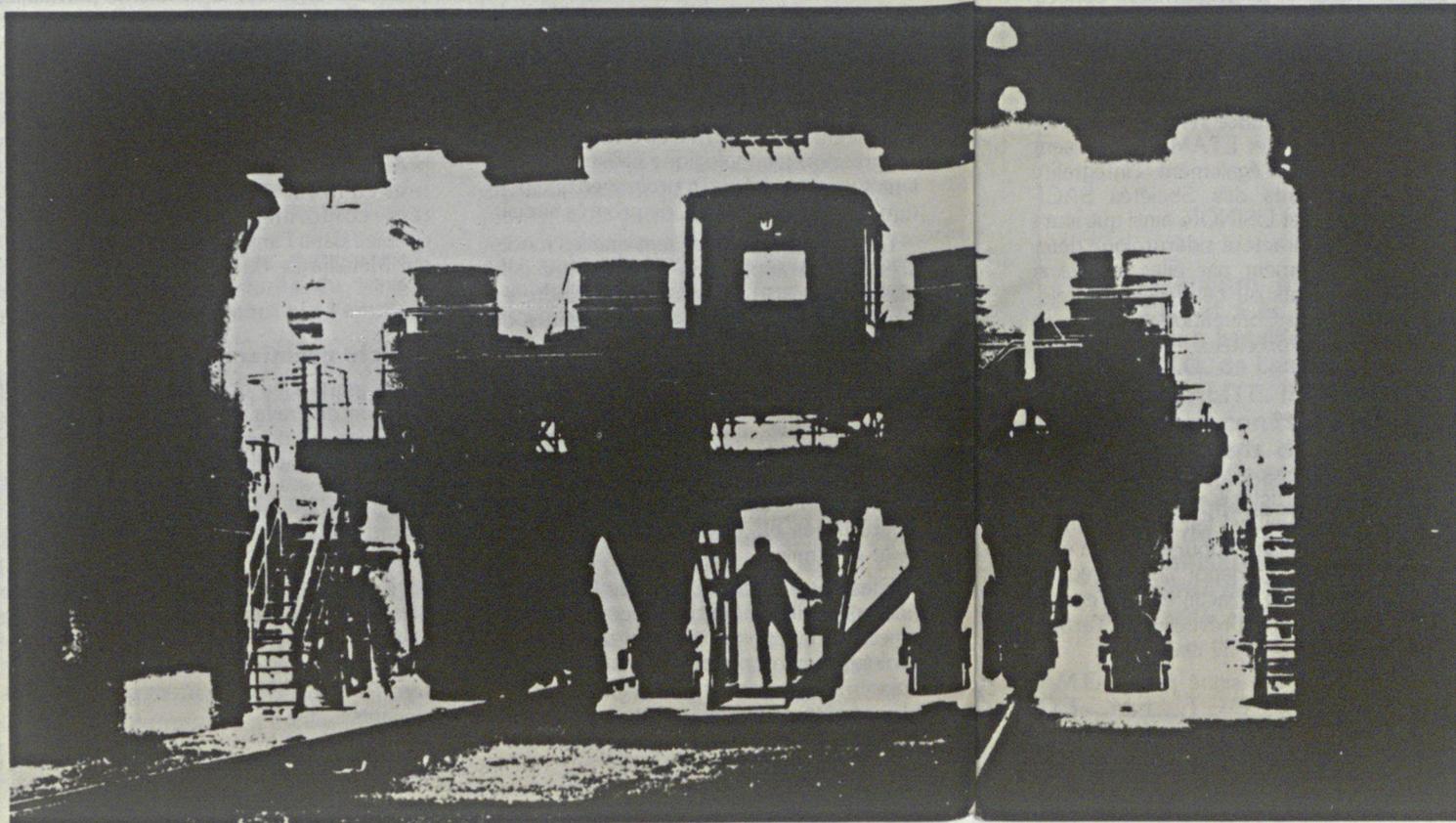
Il en ira de même quant au passage en 5 équipes, dans les installations fonctionnant en marche continue pour lesquelles devraient être annoncée au plus tard fin 1984, une nouvelle organisation à terme non éloigné, de marche en rythme discontinu.

Article 5 :

La mise en œuvre des mesures de réduction des horaires de travail résultant de l'application du présent Protocole, s'accompagnera, en contrepartie des gains de productivité (1) auxquels devront concourir les agents concernés, des dispositions de nature salariale spécifiques ci-après définies.

a) L'article 3 de l'annexe III de l'Accord National Métallurgie du 23 février 1982 s'appliquera.

(1) Le point sur cette amélioration des productivité sera fait chaque année dans les Sociétés concernées. Il sera procédé au constat des gains de productivité, nécessaires pour mener à bien la poursuite de l'application de l'Accord.



b) L'application du paragraphe «a» ci-dessus, sera complétée par les dispositions particulières suivantes

— pour les agents dont la rémunération mensuelle brute, telle que définie en annexe du présent Protocole, ne serait pas, avant réduction d'horaire, supérieure à 5 000 F, une indemnisation complémentaire, à due concurrence du salaire antérieur, sera appliquée,

— pour les agents dont la rémunération mensuelle brute, telle que définie en annexe du présent Protocole, viendrait, à l'occasion de la réduction d'horaire et du fait de l'indemnisation prévue au paragraphe «a» ci-dessus, à se situer en-deçà de 5 000 F, une indemnisation complémentaire leur sera appliquée à due concurrence de l'écart alors constaté par rapport à ce niveau de 5 000 F,

— pour l'application des dispositions prévues aux deux précédents alinéas, ce chiffre de 5 000 F, valable au 31/12/82, sera, dans chaque établissement, actualisé par référence aux augmentations générales de salaire, convenues ou recommandées au niveau du GESIM, et cela jusqu'à application totale du présent Accord dans l'établissement.

c) Il est confirmé que les dispositions de l'Article 3 de l'Annexe III de l'Accord National s'appliqueront : en cas de réduction d'horaire et de non application simultanée d'une augmentation générale de salaire, les sommes éventuelles ainsi temporairement maintenues, en application de ces dispositions, constitueront des avances récupérables sur la première augmentation générale de salaire à intervenir après l'étape de réduction considérée, voire également, en tant que de besoin, sur les augmentations générales de salaire suivantes.

Article 6 :

Les clauses du présent Protocole s'appréciant à titre de prolongement de l'Accord National Métallurgie, tel que celui-ci est intervenu le 23 février 1982, il est entendu que les points non précisément définis dans ce Protocole, seront régis dans les dispositions dudit Accord National,

notamment celles relatives à la modulation des horaires, aux heures supplémentaires ou aux horaires spéciaux, qui permettent d'assurer les souplesses nécessaires de marche des installations pour faire face aux impératifs des carnets de commandes.

En conséquence, notamment, les réductions des horaires de travail qui seront appliquées en vertu du présent Protocole sont à considérer comme s'imputant sur celles qui viendraient par ailleurs à être convenues ultérieurement dans le cadre de l'Accord National de la Métallurgie.

De même, dans les Sociétés et Etablissements visés à l'article 7 ci-après, toutes les réductions d'horaire déjà appliquées à la date de signature du présent Protocole, sont à prendre en compte dans le cadre de la réalisation de l'objectif défini à l'article 1^{er} ci-dessus.

Article 7 :

Les Sociétés et Etablissements concernés par le présent Protocole sont les Sociétés ou Etablissements sidérurgiques qui relèvent des Conventions Collectives de la Sidérurgie de Moselle, Meurthe-et-Moselle et du Nord de la France relatives aux personnels «Ouvriers et ETAM». Le présent Accord concerne également l'intégralité des établissements des Sociétés SACLOR, SOLLAC et USINOR, ainsi que leurs filiales à strict caractère sidérurgique détenues majoritairement par elles, même si ces établissements ou ces filiales ne relèvent pas des trois Conventions Collectives de la Sidérurgie précitées.

Article 8 :

Le présent Protocole d'Accord, établi en application des articles L. 132-1 et suivants du Code du Travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties et dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'emploi dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du Code du Travail.

Cet accord a été signé par : F.G.M.
C.F.D.T. - F.T.M. - C.G.T. - F.M. - F.O.

Oui à la solidarité chez Dassault

L'accord d'entreprise signé le 27 avril par la C.F.D.T., la C.G.C. et F.O. a fait couler beaucoup de salive et d'encre. La F.G.M. a bataillé pour que le contrat de solidarité soit signé entre le P.D.G. de l'entreprise et le ministre délégué chargé de l'emploi, Jack RALITE. En effet, la C.G.T. n'avait pas signé l'accord et est contre ce contrat de solidarité. La F.G.M. estime que cet accord va dans le sens de sa politique de réduction du temps de travail importante pour l'emploi. Plutôt que de longues considérations, sont publiées ci-après les textes intégraux de l'accord d'entreprise, de son additif du 3 mai (signés entre la direction et les 3 organisations syndicales) de l'avenant du 31 mai au contrat de solidarité du 10 mars 1982 sur les départs anticipés, du contrat de solidarité R.T.T. du 1^{er} juin, de son avenant du 6 juin (signés entre le gouvernement et la direction).

ACCORD D'ENTREPRISE

AVIONS MARCEL DASSAULT-BRÉGUET

AVIATION

I - PRÉAMBULE

La Société des AVIONS MARCEL DASSAULT-BRÉGUET AVIATION a pour objectif, malgré les difficultés actuelles de son plan de charges, de maintenir l'emploi et la capacité de production de ses usines.

Elle souhaite mettre en œuvre les dispositions sociales prévues par le Législateur, dans le cadre des décisions gouvernementales, pour réduire progressivement les horaires, initier de nouvelles formes de travail et accélérer la formation professionnelle, et permettre le départ anticipé de nos plus anciens productifs.

Conformément aux déclarations du Premier Ministre, ces nouvelles mesures doivent être associées de contreparties, négociées en matière de ressources, d'organisation du travail, de durée d'utilisation des équipements, de manière à ce qu'elles ne pèsent en rien sur les coûts, car il est plus que jamais indispensable pour le maintien de l'emploi, de veiller à l'amélioration de l'efficacité de la Société.

En conséquence, la Société AVIONS MARCEL DASSAULT-BRÉGUET AVIATION et les représentants des Organisations Syndicales signataires se sont réunies pour négocier des accords nouveaux répondant à ces objectifs industriels et sociaux tout en respectant les directives économiques recommandées par les Pouvoirs Publics.

II - DISPOSITIFS ET OBJECTIFS

Les partenaires sociaux ont convenu de définir progressivement, dans le cadre d'une même négociation, les 6 parties de ce dispositif :

1^o) **CONTRAT DE SOLIDARITE** : Réduction à 37 heures dans le cadre ci-après :

Article premier - Nature du Contrat de Solidarité

Il s'agit d'un contrat instituant une aide à la réduction concertée de la durée du travail en vue de l'amélioration de l'emploi avec diminution avant le 30 juin 1984 de la durée hebdomadaire effective moyenne de deux heures par rapport à la durée du travail pratiquée au 1^{er} septembre 1982 (39 heures).

Cette réduction porterait donc pour le personnel explicité ci-après, la durée du travail effective à 37 heures avant le 30 juin 1984.

Article 2 - Programmation de la réduction d'horaire

Référence Société	1 ^{er} septembre 1982	:	39,00 H
Pour mémoire	1 ^{er} janvier 1983	1/2 h :	38,50 H
Calendrier théorique	1 ^{er} juillet 1983	1/2 h :	38,00 H
	1 ^{er} janvier 1984	1/2 h :	37,50 H
	1 ^{er} juin 1984	1/2 h :	37,00 H

Les réductions d'horaire à intervenir, soit 1 heure 1/2 avant le 30 juin 1984, seront annoncées au C.C.E. et aux C.E. en fonction de l'évolution des charges réelles de travail de chacun des établissements, qui pourraient donc avoir des calendriers différents du calendrier théorique.

Par rapport au calendrier Société ci-dessus, certains établissements et à l'intérieur de l'établissement certains ateliers, peuvent avoir un calendrier différent de 3 mois maximum, soit en avance, soit en retard par rapport au calendrier Société.

Article 3 - Identification des unités bénéficiant du contrat

Le plan de charge société étant actuellement déficitaire pour les seuls spécifiques fabrication, les bénéficiaires potentiels du contrat définis à l'article 7 sont organiquement rattachés aux ateliers fabrication et entretien de toutes les usines proto ou série de la Société A.M.D.-B.A.

L'objectif essentiel du présent contrat est bien de permettre à l'ensemble du personnel de réduire l'horaire concerté à 37 heures, la disparité d'horaire entre bureaux et ateliers actuellement indispensable devra disparaître par étapes successives avant le 1^{er} juin 1985.

Article 4 - Maintien des effectifs et perspectives de création d'emploi

La Société appartenant à un secteur de maintien d'effectif, prend l'engagement de maintenir globalement ses effectifs en référence à l'effectif calculé dans les conditions définies par la circulaire du 8 juin 1982 relative au contrat de solidarité, soit 15 789 en décembre 1981.

Ce maintien des effectifs n'est possible que grâce aux besoins de la Société en Ingénieurs et Techniciens dans les différents niveaux techniques, par ailleurs ceci permet des embauches (en particulier de jeunes) qui, par exemple pour l'année 1982, ont été de 690 personnes nouvelles.

L'objectif majeur de la Société étant de maintenir sa capacité industrielle, elle prévoit d'employer tout ou partie des sommes dégagées par les mesures de réduction d'horaire, à l'amélioration de l'emploi.

Dès que le plan de charge permettra de retrouver un équilibre durable pour A.M.D.-B.A. avec un taux de sous-traitance habituel, la Société aura comme objectif de retrouver par l'embauche, le potentiel spécifique de mars 1983.

Dans ce but au 1^{er} trimestre 1985 la Société s'engage à négocier en fonction des plans de charges avec les organisations syndicales signataires le nombre de création d'emploi dégagé par la non compensation partielle de la réduction d'horaire.

Ce nombre sera déterminé en fonction de la compensation réelle déduite du montant fictif de la compensation nulle: par exemple en ne tenant compte que des 75 F (voir Article 9), l'objectif théorique resterait de l'ordre de 435 emplois.

Article 5 - Dépôt des offres auprès de l'A.N.P.E.

La Société s'engage à déposer toutes ses offres d'emploi auprès de l'A.N.P.E. pendant toute la durée et application du contrat. Les offres d'emploi des cadres pouvant être déposées, soit à l'A.N.P.E., soit à l'A.P.E.C.

Cette obligation concerne toutes les embauches.

Article 6 - Maintien des capacités de production

La réduction de la durée du travail ne doit pas conduire à une diminution de la durée d'utilisation des machines et notamment des machines dites « chères », de manière à conserver pour le présent et pour l'avenir la possibilité de satisfaire le plan de charges en cas d'évolution positive.

C'est pourquoi la Société a procédé à une définition nouvelle des modes de travail et,

crée :

— avec une réduction sensible de la durée du travail, le travail posté en 3 équipes tournantes (T.T.3 ou T.T.3.L) qui permet une amplitude d'utilisation des machines de $3 \times 6,6 = 19,80$ h ou $3 \times 7,2$ h = 21,6 h, contre $2 \times 7,80$ h = 15,60 h en double équipe.

Seules les machines multitêtes et très chères pourront tourner en équipes spéciales (type Seclin) 24 h sur 24 h.

— Le travail du soir (T.S.) 6,60 h pour combler les pointes de charges éventuelles, tant sur machines qu'en ajustage ;

maintient :

a) au niveau des T.T.3 de retrouver sur machines lourdes un temps de fonctionnement de 99 heures par semaine, soit sensiblement plus que la double équipe actuelle, ce personnel étant alors sur un horaire de 35 heures.

b) Au niveau des T.S. d'améliorer les délais « prototypes » et d'essais en vol, mais aussi de réduire occasionnellement les cycles sur certains stades de série.

c) Au niveau du travail en horaire décalé (T.D.) d'utiliser un même écran par deux personnes pendant au total 12 à 14 heures dans la journée.

d) Au niveau du travail de nuit réaménagé afin d'en réduire au maximum la pénibilité, de faire tourner, sauf exception, les machines lourdes et très chères près de 24 heures par jour.

Article 7 - Processus de la réduction de la durée du travail

Le présent accord est applicable :

a) au personnel d'atelier,

b) au personnel lié aux ateliers suivant la définition donnée à l'article 8.

Les modalités de réduction d'horaire seront discutées à l'échelon établissement avec agrément de la Direction Générale.

Article 8 - Définition des notions :

— Personnel d'atelier,

— Personnel lié aux ateliers.

On entend par personnel atelier, le personnel appartenant au 20 février 1983 aux filières :

210 Professionnels d'atelier

211 A.T.C. et A.T.M.B.

212 A.T.H.Q.

On entend par personnel lié aux ateliers, le personnel au 20 février 1983 des filières :

220 Maîtrise

250 Contrôle (\leq 365)

140 Magasins (\leq 365)

Partiel 440 C.A. (\leq III A)

Article 9 - Modalités de compensation salariale

Pour le personnel concerné :

Les réductions d'horaires à intervenir ne seront pas intégralement compensées.

Par contre, après la négociation « charge et emploi » du 1^{er} trimestre 1985, la Société reversera au personnel **sous forme d'actions ou de prime unique** non intégrée, les sommes individuelles 1983-1984 provenant de la partie non compensée dans l'accord portant sur les trois dernières réductions d'horaire et ceci dans la proportion inverse des emplois réellement créés par rapport au nombre théorique des embauches correspondant à la partie non compensée.

Pour tenir compte du décalage de réduction d'horaire des bureaux, les sommes individuelles provenant de la partie non compensée seront totalisées pour le personnel des bureaux jusqu'au 31 mars 1985.

Ces sommes seront indexées sur les seules augmentations générales A.M.D.-B.A.

Cette négociation permettra de plus de rediscuter des niveaux de salaires compte tenu, d'une part, des impératifs et des perspectives Société, d'autre part, des évolutions réelles des indices A.M.D.-B.A. habituels à partir du 1/1/1984.

Lors de la première réduction d'horaire **une somme uniforme** de 50 F sera intégrée dans les appointements à titre de compensation partielle et pour diminuer l'impact sur les revenus les plus faibles : cette somme sera de 25 F, valeur juin 83 pour la 2^e réduction d'horaire, soit au total 75 F.

De plus, pour éviter la perte immédiate de ressources aux personnes dont l'horaire baisse une **prime différentielle** s'ajoutera aux nouveaux appointements de base de façon à assurer une compensation provisoire en maintenant constant le niveau du mois précédant la baisse d'horaire.

Cette méthode s'appliquera à chaque palier de baisse d'horaire et l'argent correspondant sera déduit du montant de la prime unique objet des négociations du 1^{er} trimestre 1985. Le reliquat, déductions faites, des sommes intégrées et des primes différentielles, servira à calculer le nombre d'embauches théoriques (au-delà de 15 789) correspondant à la partie non compensée.

Article 10 - Aide de l'Etat

Modalités de l'attribution de l'aide

L'arrêté du 16 décembre 1982 fixe le montant de l'aide pour les contrats signés en 1983 à 1 000 F pour chaque heure de réduction et pour chaque salarié concerné, c'est-à-dire pour chaque salarié occupé selon l'horaire réduit lors des contrôles précédant le versement de l'aide.

Cette aide n'est accordée que pour les réductions réalisées par rapport à la durée du travail en vigueur au 1^{er} septembre 1982 et avant le 30 juin 1984.

2°) AVENANT AU CONTRAT DE SOLIDARITÉ PRÉ-RETRAITE DÉMISSION

Article 11 - Bénéficiaires (ayant 37,5 ans de cotisations validées à 60 ans)

A — A la condition qu'à 60 ans révolus l'intéressé puisse justifier de 37 ans 1/2 de cotisations validés au titre de l'assurance vieillesse au sens de l'article L 33) du Code de la Sécurité Sociale, le bénéfice du Contrat de Solidarité sera accordé sur demande des intéressés.

A1 — Au personnel d'atelier âgé à la date de la signature du contrat de **moins de 59 ans 8 mois** par priorité d'âge (en années, mois, jours), puis en cas d'égalité par priorité d'ancienneté A.M.D.-B.A. (en années, mois, jours).

A2 — Au personnel lié aux ateliers âgé à la date de la signature du contrat de **moins de 59 ans et 8 mois** par priorité d'âge (en années, mois, jours) puis en cas d'égalité par priorité d'ancienneté A.M.D.-B.A. (en années, mois, jours).

— Le quota total de A1 + A2 est de 155.

A3 — Au personnel âgé de **58 ans au moins et de 59 ans 8 mois** au plus à la date de la signature du contrat, présentant des problèmes médicaux diminuant sensiblement leur aptitude au travail, après examen par une commission et par priorité donnée par D.P.R.S., après avis du médecin du travail.

B — En préalable aux conditions de départ en retraite à 60 ans déjà définies par la loi, au personnel titulaire de la carte de déporté et interné de la résistance, ayant à la signature du contrat plus de 57 ans et 6 mois et moins de 60 ans.

C — Les Directeurs d'usine pourront accepter des candidatures de techniciens volontaires et répondant à toutes les conditions ci-dessus, si leur remplacement éventuel se fait par une personne « productive » nommément désignée.

Le quota total de A3 + B + C étant de 25.

D — A titre exceptionnel, les 5 personnes non spécifiques ateliers ayant fait acte de candidature au titre du Contrat de Solidarité signé le 10 mars 1982 et de son additif du 5 octobre 1982 et dont la démission n'a pas été acceptée en raison du dépassement du quota, pourront bénéficier aux conditions nouvelles du présent avenant, si elles le désirent.

E — De plus le bénéfice de l'avenant pourra être étendu à 40 personnes de l'atelier ayant, à la signature du contrat, moins de 59 ans 8 mois, selon la priorité définie en A1 et A2 et remplacées par du personnel atelier.

Ainsi le nombre total de bénéficiaires pourra atteindre 225 intégralement remplacés.

Article 12

A titre tout à fait exceptionnel, le personnel de bureaux non cadre ayant à 60 ans 37 ans 1/2 de cotisations validées, pourra, s'il a au moins 59 ans, sur sa demande, être admis à bénéficier d'un départ anticipé en position de congé.

Il lui serait versé une indemnité mensuelle prise sur l'indemnité de départ normale en retraite dans la limite toutefois d'un plancher égal au minimum à 50 % des appointements perçus en activité.

En plus de l'indemnité normale, la Société paiera le 13^e mois.

Soit :

A : départ à 59 ans 6 mois, payé à 100 % + le 13^e mois

B : départ à 59 ans, payé à 50 % + 2 1/2 13^e mois.

Les cadres pourront bénéficier de la même possibilité sur agrément préalable personnalisé de la Direction locale, et selon le niveau, de la Direction Générale.

Article 13 - Ressources

— Conforme à la convention

La Convention garantit aux pré-retraités jusqu'à l'âge de 60 ans un niveau de ressources égal à 65 % du salaire brut moyen des 12 derniers mois (base + ancienneté + 13^e mois) dans la limite du plafond retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité Sociale et à 50 % de ce salaire de référence pour la partie excédant le plafond.

Cette garantie sera obtenue par le versement des prestations suivantes :

— l'allocation conventionnelle de solidarité instituée par l'avenant du 2 décembre 1981, complétant le règlement annexé à la convention du 27 mars 1979,

— l'allocation spéciale de démission du Fonds National de l'Emploi égale à 20 % du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Le niveau des ressources garanti sera revalorisé dans les mêmes conditions que le salaire de référence du régime d'assurance chômage.

— de la Société

Au moment de son départ effectif en pré-retraite :

— Maintien du paiement de l'indemnité normale de départ en retraite en vigueur dans l'entreprise.

— Paiement d'une indemnité spéciale, dépendant d'une part de l'ancienneté des services rendus à la Société, d'autre part du montant des ressources (base + ancienneté).

— Possibilité de demander le déblocage anticipé de ses droits à participation, conformément à la loi.

La Société sur demande de l'intéressé accepte **d'étaler l'indemnité spéciale** sur un nombre de mois, dans la limite maximum des mois restant à courir jusqu'à 60 ans.

Il pourrait en être de même pour le **surplus** de l'indemnité de départ Société par rapport à celle de la Convention Collective.

Les versements mensuels calculés au départ ne **subiront que les augmentations générales** Société.

3°) AMÉNAGEMENT DES MODES DE TRAVAIL RÉPONDANT AUX OBJECTIFS CI-APRÈS :

Article 14 - Dans un premier temps

- a) Réduction de la durée du travail et amélioration des conditions de vie.
- b) Augmenter l'amplitude de fonctionnement des machines chères et la souplesse de fonctionnement des services.
- c) Coefficient de majoration adapté à la nouvelle pénibilité.
- d) Biseau : mise en place d'un biseau compte tenu des ressources antérieures.

Dans un 2^e temps

La Société accepte **une étude** sur l'évolution des modes de travail tendant, après négociations avec les Organisations Syndicales, à mettre en place une 2^e possibilité basée sur la réduction maximum du temps de travail.

Article 15 - Le présent accord est applicable

- Au personnel appelé à travailler :
 - soit en horaire décalé,
 - soit en équipes successives de 2 ou 3 postes,
 - soit en travail du soir.
- Au personnel lié aux ateliers et dépendant du travail en 2 ou 3 postes.
- Au personnel appelé à travailler sur des machines demandant une amplitude journalière supérieure à l'horaire normal.

Les anciens modes de travail ne pourront subsister au-delà du 31 août 1983.

Les modalités d'organisation d'horaire seront discutées à l'échelon établissement avec agrément de la Direction Générale.

En fonction du temps de travail effectué en double équipe, la Société accordera selon une courbe de raccordement, l'indemnité compensatrice de maintien des ressources dans les conditions déjà en vigueur dans la Société et adaptées pour le personnel changeant de mode de travail.

Article 16 - Définition de la majoration

La majoration spéciale de travail en T.T.2, T.T.3, T.S. est déterminée en fonction :

— de la pénibilité nouvelle réelle appréciée en conséquence de la réduction effective du temps de travail.

- Pour tout horaire décalé : majoration de 8 %.
- Des dispositions particulières se rapportant à la plage d'horaire entrée et sortie.
 - Majoration heures de nuit portée de 25 % à 50 %.

Article 17 - Compensation temporaire de ressources pour fin de travail en T.T.2, T.T.3 et T.S.

En fonction des impératifs de fabrication et sur décision des Directions d'établissement, il sera accordé au personnel qui serait remis en travail en journée normale, la compensation de ressources conforme aux dispositions en vigueur dans la Société et calculée suivant le temps passé l'un ou l'autre des modes de travaux énoncés ci-dessus.

Le retour en journée normale sur demande des intéressés, n'ouvre droit à aucune compensation.

Article 18 - Contrat individuel de travail

Le présent accord d'entreprise conclu avec les organisations syndicales, s'impose à tous les salariés concernés et a valeur d'avenant à leur contrat de travail.

Toutefois pour le personnel devant travailler en T.T.2, T.T.3, T.T.3L et sauf contrat de travail particulier, il sera fait appel en priorité au volontariat. En cas de désignations d'office, celles-ci ne pourront excéder une période continue maximum de 6 mois.

4°) AVENANT AU CONTRAT DE SOLIDARITÉ — PRÉ-RETRAITE PROGRESSIVE

Dans le cadre de l'ordonnance du 16/1/1982 pour créer un mouvement d'embauches en contrepartie de la transformation d'emplois tenus par des salariés à temps plein en emplois à mi-temps, la Société s'engage à mettre en œuvre la modification, avec l'accord des intéressés, de contrats de travail à temps plein en contrats de travail à mi-temps.

Article 19 - Bénéficiaires

Le bénéfice de la pré-retraite progressive offerte par l'avenant au contrat de solidarité, sera accordé, dans la limite d'un quota de 100 personnes, aux salariés volontaires des bureaux et ateliers jusqu'à la position III A incluse :

- âgé de moins de 59 ans 8 mois au moment de la transformation du contrat de travail.
- Ayant au jour des 60 ans, 37 ans 1/2 de cotisations à l'assurance vieillesse.
- Ayant opté pour ce régime avant le 31/12/1983.

Article 20 - Conditions d'octroi aux salariés

- Adhérer de sa propre initiative au contrat de solidarité.
- Etre enregistré à l'A.N.P.E.
- Accepter le « tandem » avec une autre personne occupant le même bureau de travail.

Article 21 - Conditions relatives au maintien de l'effectif dans l'entreprise

Deux transformations de poste pourront être équilibrées :

- soit par deux embauches à mi-temps
- soit par une embauche à temps plein.

Dans un délai de 3 mois ouvrables.

Article 22 - Ressources

Le salarié, tant qu'il travaille à mi-temps, percevra 80 % de son salaire de référence (salaire brut moyen des 12 derniers mois dans la limite du plafond U.N.E.D.I.C., soit :

- 50 % rémunération le travail à mi-temps, versés par l'employeur, plus
- 30 % revenu complémentaires financé par l'U.N.E.D.I.C.

Article 23 - Expiration de l'aide

L'aide cesse d'être versée lorsque le bénéficiaire quitte définitivement la Société, soit par :

- licenciement
- démission
- reprise d'activité
- départ à la retraite à 60 ans.

Article 24 - Priorités et modalités

La modification des contrats sera acceptée par priorité d'âge (en années, mois et jours) puis, en cas d'égalité, par priorité d'ancienneté (en années, mois et jours).

Les départs en retraite progressive seront gérés au niveau Société en respectant le plus possible les appartenances à un même établissement.

L'embauche à mi-temps ou l'équivalence à temps plein pourra se faire dans un autre métier, mais la moitié des postes ateliers sera remplacée par du personnel atelier, nombre pour nombre.

Article 25

Les dispositions du présent accord concernant cet avenant ne pourront être considérées comme définitives qu'après acceptation de l'avenant par le Ministère de l'Emploi.

5°) CONVENTION SPÉCIALE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 26 - Signature d'une convention

Afin de compléter les mesures mises en place pour résoudre le problème actuel de sous-charges en 1983, la Société A.M.D.-B.A. prévoit la signature en 1983 d'une convention de Formation Professionnelle.

Celle-ci s'ajoutant au plan de formation dont le budget a été défini fin 1982, sera caractérisée par les points suivants :

— Projet de convention spécifique à proposer à la Délégation pour l'Emploi.

— Cette convention portera sur un ensemble d'actions de formation visant à adapter ou à reconverter les personnels aux nouveaux emplois proposés et aux nouvelles technologies.

— Ces formations seront destinées **en priorité** au personnel touché par la baisse d'activité.

Ce projet de convention sera présenté aux organisations syndicales, puis pour consultation au C.C.E. et aux C.E. concernés.

Ensuite, la Société déposera sa demande officielle accompagnée de ce plan de formation spécifique.

Article 27 - Financement

Ces actions de formation **rapides** (a priori inférieure à 3 ou 4 mois) seront financées :

— d'un côté par intervention de l'Etat :

- de 0 à 70 % pour les frais de fonctionnement
- de 0 à 50 % pour les rémunérations.

— de l'autre par la Société, par prélèvement sur un budget spécial.

Si toutes les parties concernées sont d'accord, une convention analogue sera signée pour le premier semestre 1984.

6°) SALAIRES 1983 — Sauvegarde des niveaux au 1/1/1984

Article 28

Les augmentations générales 1983 prédéterminées à la réunion du 5/11/1982 amènent une variation en niveau de 7,72 % par rapport à l'indice I.N.S.E.E.-A.M.D.-B.A. qui s'établit en décembre 1982 à 329,80.

Dans le cas où l'indice réel de décembre 1983, publié en février 1984, ferait ressortir par rapport à 329,80 une hausse supérieure à 7,72%, les appointements au 1/01/1984 (avant promotion) seraient remis au niveau défini par l'application :

- soit de 1% prévu le 5/11/1982,
- soit de la hausse réelle aux salaires du 1^{er} décembre 1982 augmentés, le cas échéant, des promotions individuelles en % de 1983 et corrigés des 60 F plancher de 83 et des réductions d'horaire de décembre 1982 et de 1983.

Exemple : une personne en décembre 1982 gagnant 10 000 F de base (avant la réduction d'horaire) étant augmentée, à titre personnel, de 2,50% en juillet 83 verra dans le cas où la hausse réelle serait de 1,09% ses appointements au 1/1/84 portés à :

$$10\,000\text{ F} \times 1,0250 \times 1,09 = 11\,172,50$$

et ceci avant toute augmentation de l'année 1984 et à corriger des réductions d'horaire de décembre 1982 et 1983.

Article 29 - Mise en application

Le présent accord, le contrat et les avenants entreront en vigueur lorsqu'ils seront tous les quatre signés en bonne et due forme.

Article 30 - Adhésion

Toute organisation syndicale, représentative sur le plan de la Société, qui n'est pas signataire du présent accord, aura la faculté d'apporter ultérieurement son adhésion à cet accord, ou à un avenant ultérieur.

La signature d'un avenant vaudra adhésion à l'accord complet et aux avenants antérieurs, éventuellement signés ; notification de cette adhésion sera déposée au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes et devra être faite aux parties qui auront précédemment signé l'accord.

Article 31 - Dépôt légal

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi du 13 novembre 1982, article L 132.10 nouveau du Code du Travail, le texte de l'accord et des avenants à intervenir, éventuellement, seront déposés au Conseils des Prud'hommes.

Les cinq parties étant liées, le Contrat de Solidarité et les avenants ne seront signés et exécutoires qu'après la signature de l'accord d'entreprise.

Le présent Accord pourra être complété par Avenant.

Il est bien entendu, d'une part, que l'ensemble des dispositions prévues ci-dessus s'inscrivent dans le cadre d'une Solidarité Nationale et Entreprise, d'autre part, que l'objectif essentiel de la Société et des parties signataires est le maintien de l'emploi à terme et de la capacité et de l'efficacité de l'entreprise.

Accord signé par C.F.D.T., C.G.C., F.O., le 27 avril 1983.

ADDITIF A L'ACCORD D'ENTREPRISE

1. PERSONNEL CONCERNE PAR LA REDUCTION D'HORAIRE :

Outre le personnel d'atelier et le personnel lié aux Ateliers tels que définis à l'article 8, la réduction d'horaire s'applique également au personnel des Bureaux, avec un décalage dans le temps qui, pour la plupart, ne permettra pas à la Société de bénéficier de l'aide de l'Etat.

2. REDUCTION D'HORAIRE :

Lors de la négociation prévue au cours du premier trimestre 1985, l'objectif de la Société est d'employer entièrement la part salariale non compensée à payer les nouveaux emplois tels que définis à l'article 4.

3. MODES DE TRAVAIL :

Une commission Direction-syndicats est créée pour discuter des nouveaux modes de travail résultant de la réduction d'horaire, afin de permettre le maintien des capacités de production et la réduction des coûts.

Cette commission étudiera les modalités générales (paniers, majorations, etc.) et pratiques d'application pour chaque établissement. Elle étudiera également la possibilité définie à l'article 14.

Sachant que tout décalage d'horaire par rapport à l'horaire en vigueur dans l'établissement doit d'abord faire appel au volontariat, (sauf contrat de travail particulier), la commission veillera plus particulièrement à ce que les heures de nuit se fassent au volontariat ou par embauches nouvelles, après avis du Comité d'Entreprise concerné.

En tout état de cause, il n'y aura pas d'application de dispositions d'aménagement du travail avant le 30 juin 1983, date à laquelle la commission devra avoir remis ses conclusions avec avis des Comités d'Entreprise.

4. PRE-RETRAITE :

Lors de la réunion plénière du Comité Central d'Entreprise du 29 avril 1983, le quota de bénéficiaires du contrat de solidarité pré-retraite progressive a été porté à 130.

Par ailleurs, en vue d'améliorer le nombre de départs de Techniciens de bureaux (remplacés par des productifs de l'atelier), le total de l'avenant pré-retraite - démission est porté à 235 personnes.

Signé par C.F.D.T., C.G.C., F.O., le 3 mai 1983.

**CONTRAT DE SOLIDARITÉ CONCLU EN APPLICATION
DU DÉCRET N° 82.1055 DU 16 DÉCEMBRE 1982
INSTITUANT UNE AIDE A LA RÉDUCTION CONCERTÉE
DE LA DURÉE DU TRAVAIL
EN VUE DE L'AMÉLIORATION DE L'EMPLOI**

Entre l'Etat, représenté par le Ministre délégué auprès du Ministre des Affaires Sociales et de la Solidarité Nationale chargé de l'Emploi,
et la Société des AVIONS MARCEL DASSAULT-BREGUET AVIATION, désignée ci-après par « l'Entreprise » représentée par Monsieur VALLIERES, Président Directeur Général,

Considérant,

que le Gouvernement a fait de la lutte pour l'emploi, une priorité nationale, que la politique de croissance économique et d'adaptation de l'appareil productif comprend l'organisation d'un nouveau partage du travail,

que le Gouvernement en signant des Contrats de Solidarité avec les employeurs veut les aider à lier l'aménagement de la durée du travail à l'amélioration de la situation de l'emploi,

VU le décret n° 82.1055 du 16 DECEMBRE 1982

VU l'arrêté du 16 DECEMBRE 1982

VU l'Accord d'Entreprise intervenu le 27 AVRIL 1983

VU l'avis émis par le Comité d'Entreprise le 29 AVRIL 1983

VU l'avis de la Commission Permanente du Comité Supérieur de l'Emploi le 10 MAI 1983.

Il a été convenu ce qui suit :

Article premier

L'entreprise s'engage à réduire de deux heures la durée hebdomadaire effective moyenne du travail, celle-ci passant de 39 heures au 1^{er} septembre 1982 à 37 heures au 1^{er} mai 1984, suivant le calendrier ci-après :

— **1^{er} réduction de 39 h à 38,50 heures** (pour mémoire)

le 31/12/82 pour 15789 personnes Ensemble du Personnel de tous les Etablissements

— **2^e réduction de 38,50 h à 38 heures**

le 1/06/83 pour	304 personnes	(Istres Usine)
le 1/07/83 pour	3091 personnes	(Argonay, Biarritz, Toulouse, Vélizy)
le 1/09/83 pour	1354 personnes	(Saint-Cloud, Villaroche)
le 1/10/83 pour	973 personnes	(Mérignac)
le 1/11/83 pour	2928 personnes	(Argenteuil, Boulogne, Istres EV, Cazaux, Martignas)

Total 8650 personnes

— 3^e réduction de 38 h à 37,50 heures

le 1/09/83 pour	304 personnes	(Istres Usine)
le 1/10/83 pour	943 personnes	(Toulouse)
le 1/12/83 pour	246 personnes	(Villaroche)
le 1/01/84 pour	2 148 personnes	(Argonay, Biarritz, Vélizy)
le 1/02/84 pour	5 009 personnes	(Argenteuil, Boulogne, Istres EV, Cazaux, Martignas, Mérignac, Saint-Cloud)

Total 8 650 personnes

— 4^e réduction de 37,50 à 37 heures

le 1/01/84 pour	1 247 personnes	(Istres Usine, Toulouse)
le 1/03/84 pour	2 394 personnes	(Argonay, Biarritz, Vélizy, Villaroche)
le 1/05/84 pour	5 009 personnes	(Argenteuil, Boulogne, Istres EV, Cazaux, Martignas, Mérignac, Saint-Cloud)

Total 8 650 personnes

Ces réductions s'appliquent :

A) d'une part :

— au personnel d'atelier compris dans les filières 210, 211, 212 (c'est-à-dire aux professionnels et techniciens d'ateliers) ainsi déterminés comme conséquence de l'application de l'accord de classification du 21/7/1975,

— au personnel lié aux ateliers des filières 220, 250, 140 et 440 partielle comme définies aux articles 7 et 8 de l'accord d'entreprise (c'est-à-dire à la maîtrise, au contrôle, au magasin et aux chefs d'ateliers).

B) d'autre part :

— au personnel qui, en fonction des modes de travail définis pour maintenir les capacités de production, travailleront selon les dispositions prévues à l'article 3 ci-après et de ce fait passeront au cours du 2^e semestre 1983 d'un horaire

soit de 38,50 heures à 37 heures,

soit de 38,50 heures à 33 heures.

L'effectif concerné ne peut actuellement être déterminé.

Les impératifs de la production rendent parfois nécessaire l'utilisation des heures complémentaires ou supplémentaires. Il y a lieu d'en maintenir la possibilité, mais l'entreprise s'engage à ce que le volume de ces heures ne soit pas supérieur à ce qu'il était en 1982.

Nota 1 : Les effectifs concernés par la réduction d'horaire doivent s'apprécier globalement au niveau Société, les effectifs par établissements sont donnés à titre indicatif.

Nota 2 : les réductions d'horaire s'appliquent au personnel des bureaux, mais pour la plupart avec un décalage qui ne permet pas l'aide de l'Etat.

Article 2

En conséquence de cette réduction de la durée du travail, l'entreprise s'engage à occuper un effectif minimum global et permanent de 15 789 personnes tant que durera le paiement effectif de l'aide de l'ETAT.

Elle s'engage à déposer pendant la durée d'application du contrat, toutes les offres d'emploi auprès de l'A.N.P.E.

En ce qui concerne les emplois des cadres, les offres pourront être déposées soit à l'A.N.P.E., soit à l'A.P.E.C.

Article 3

Pour préserver l'effet sur l'emploi de la réduction de la durée du travail, l'entreprise s'engage à maintenir les capacités de production des établissements visés à l'article 1^{er} ci-dessus.

La réduction du temps de travail ne doit pas conduire à une diminution de la durée d'utilisation des machines et notamment des machines dites « chères », de manière à conserver pour le présent et pour l'avenir, la possibilité de satisfaire le plan de charge en cas d'évolution positive, et il est plus que jamais indispensable pour le maintien de l'emploi à veiller à l'amélioration de l'efficacité de l'entreprise.

C'est pourquoi la Société a procédé à une définition nouvelle des modes de travail quelle mettra progressivement en place.

Elle crée : avec une réduction sensible de la durée du travail,

— le travail posté en 3 équipes tournantes (T.T.3 ou T.T.3.L) qui permet une amplitude d'utilisation des machines en $3 \times 6,6 \text{ h} = 19,80 \text{ h}$, contre $2 \times 7,80 \text{ h} = 15,60 \text{ h}$ en double équipe, soit une augmentation possible de 27 %.

— Le travail du soir (T.S.) 6,60 h pour éviter d'allonger les cycles, ce qui serait un obstacle aux ventes et par ailleurs pour combler les pointes de charges éventuelles, tant sur machines qu'en ajustage.

Elle maintient :

— le travail en horaire décalé dans la journée (T.D.)

— le travail posté en 2 équipes tournantes (T.T.2) mais avec une réduction du temps de travail par rapport aux équipes actuelles, dans le cas particulier où la charge machines est insuffisante pour T.T.3

— le travail de nuit (en cas de nécessité technique ou surcharge) avec une amplitude de 22,80 h par jour, ce qui maintient l'amplitude de travail des machines.

Ces dispositions nouvelles permettront :

a) au niveau des T.T.3 de retrouver sur machines lourdes un temps de fonctionnement de 99 h par semaine, contre 78 h dans le système en double équipe le plus souvent pratiqué jusqu'à présent.

b) Au niveau des T.S. de réduire les cycles sur certains stades de série ou d'améliorer les délais « Prototypes ».

c) au niveau du travail en horaire décalé (T.D.) soit d'utiliser un même écran par deux personnes pendant un total 12 à 14 h dans la journée, soit de permettre, notamment sur les bases et les pistes, un travail adapté aux conditions particulières de vol des avions.

d) Au niveau du travail de nuit réaménagé afin d'en réduire au maximum la pénibilité de faire tourner les machines lourdes et très chères près de 24 h par jour.

Article 4

L'aide de l'Etat sera calculée sur la base de deux heures en 1984/1985, et une heure en 1985/1986 compte tenu de la dégressivité.

Sous réserve de l'application effective du programme de réduction décrit à l'annexe I ci-jointe, cette aide sera versée semestriellement à compter du 1^{er} juin 1984 dans les conditions suivantes :

par salarié concerné			
A — Personnel Atelier		B — Personnel de l'article 1B	
Juin 84	1 000 F	Juin 84	2 000 F
Décembre 84	1 000 F	Décembre 84	2 000 F
Juin 85	500 F	Juin 85	1 500 F
Décembre 85	500 F	Décembre 85	1 500 F
		Juin 86	1 000 F
		Décembre 86	1 000 F

L'Entreprise communiquera au Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi, avant chaque versement, un état détaillé certifié exact, des effectifs concernés par la réduction.

Article 5

L'aide versée en application de l'article 4 ci-dessus ne sera définitivement acquise à l'entreprise que si celle-ci satisfait aux stipulations de l'article 1^{er} du présent contrat.

A défaut, l'entreprise devra rembourser à l'Etat le montant des aides indûment accordées.

Article 6

En cas de non respect par l'entreprise des engagements résultant des articles 2 et 3, le versement de l'aide est suspendu.

En outre, en cas de manquement non justifié, l'entreprise devra rembourser l'aide indûment accordée.

Article 7

Les parties signataires conviennent de se rencontrer tous les 6 mois afin d'examiner ensemble l'état de réalisation du présent contrat, les rencontres auront lieu au cours du mois précédant chaque versement semestriel de l'aide soit en mai 1984, novembre 1984, mai 1985, novembre 1985, mai 86, novembre 86. Seules les heures de réduction entre 39 heures et 35 heures donnent lieu à l'aide de l'Etat.

Article 8

L'Entreprise donnera à la Délégation à l'Emploi et aux services extérieurs du travail et de l'Emploi, toutes facilités pour le contrôle de ses engagements en sus des renseignements ci-après :

N° SIRENE : 7 120 424 56

Code A.P.E. : 3301

Effectif des établissements ou parties d'établissements concernés par la réduction, à la date de la demande : 8 650.

Effectif de référence pour le maintien ou l'accroissement des effectifs : 15 789.

Calculé à la date du: 31/12/81.

Sans préjudice de l'application des articles L. 432.1 à L. 432.4, L. 431.3 et L. 422.3 du Code du Travail, l'entreprise s'engage à informer lors de chaque réunion et, en particulier lors des réunions qui précèdent les rencontres périodiques visées à l'article 7, le Comité d'Entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, de l'application du présent contrat et à communiquer à l'administration les avis et observations des représentants du personnel.

Article 9

Le présent contrat pourra être complété par des conventions avec l'Etat ou des organismes publics pour favoriser des actions complémentaires de l'entreprise en faveur de l'emploi.

L'Entreprise étudiera avec l'Etat les possibilités de signature d'une convention de formation professionnelle selon les modalités définies à l'article 26 de l'Accord d'Entreprise.

Signé le 1^{er} juin 1983.

AVENANT AU CONTRAT DE SOLIDARITÉ N° 083075 DU 1^{er} JUIN 1983 INSTITUANT UNE REDUCTION CONCERTÉE DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Préambule

A la demande du Ministère chargé de l'Emploi, l'article 2 du Contrat de Solidarité est complété par intégration des dispositions suivantes :

Article 1

En conséquence de la réduction du temps de travail, l'Entreprise s'engage à contribuer à l'amélioration de l'emploi, en procédant aux recrutements complémentaires dans les conditions ci-après :

- la création de 20 emplois d'information sera décidée à la signature du présent avenant,
- 30 emplois d'atelier seront créés durant le premier trimestre de l'année 1984.

Article 2

En vue de favoriser l'emploi des jeunes, des contrats emploi-formation à durée déterminée seront souscrits entre la date de signature du présent contrat et la fin de l'année 1984, dont le nombre sera fixé en accord avec le Ministère chargé de l'Emploi après consultation du Comité central d'entreprise qui doit avoir lieu le 23 juin 1983.

Article 3

Dans l'esprit de l'additif de l'accord d'entreprise, au cours du premier trimestre 1985, la Société A.M.D.-B.A. examinera avec le Ministère chargé de l'Emploi, le calendrier des recrutements complémentaires destiné à parvenir à la création du maximum d'emplois à l'intérieur du nombre des embauches potentielles s'élevant à 435 (correspondant à une compensation partielle uniforme de 75 F) et à une charge de travail normale dans l'entreprise.

Fait à Paris, le 6 juin 1983.

AVENANT AU CONTRAT DE SOLIDARITÉ
N° 0082006
Signé entre l'Etat et la Société
des AVIONS MARCEL DASSAULT BRÉGUET AVIATION
le 10 mars 1982

Article 1

Le présent avenant a pour effet d'augmenter le nombre de départs anticipés et volontaires de 235 personnes.

Article 2

Après l'article 3 du contrat il est ajouté **l'article 3 bis** ainsi rédigé :

A — Le bénéfice du Contrat de Solidarité sera accordé dans les conditions ci-après, aux 235 personnes volontaires prévues à l'article 1 du présent Avenant, sous réserve qu'elles justifient à 60 ans révolus de 37 années 1/2 de cotisations validées au titre de l'assurance vieillesse au sens de l'article L 331 du Code de la Sécurité Sociale.

A1 — Au personnel d'atelier âgé à la date de la signature de l'avenant de **moins de 59 ans 8 mois** par priorité d'âge (en années, mois, jours), puis en cas d'égalité par priorité d'ancienneté A.M.D.-B.A. (en années, mois, jours).

A2 — Au personnel lié aux ateliers âgé à la date de la signature de l'avenant de **moins de 59 ans et 8 mois** par priorité d'âge (en années, mois, jours) puis en cas d'égalité par priorité d'ancienneté A.M.D.-B.A. (en années, mois, jours).

A3 — Au personnel âgé de **58 ans au moins et de 59 ans 8 mois** au plus à la date de la signature de l'avenant, présentant des problèmes médicaux diminuant sensiblement leur aptitude au travail, par priorité donnée par D.P.R.S., après avis du médecin du travail.

B — En préalable aux conditions de départ en retraite à 60 ans déjà définies par la loi, au personnel titulaire de la carte de déporté et interné de la résistance, ayant à la date de la signature de l'avenant plus de 57 ans et 6 mois et moins de 60 ans.

C — Aux techniciens volontaires répondant à toutes les conditions ci-dessus, si leur remplacement éventuel se fait par une personne « productive » fabrication nommément désignée.

D — A titre exceptionnel, les 5 personnes non spécifiques ateliers ayant fait acte de candidature au titre du Contrat de Solidarité signé le 10 mars 1982 et de son additif du 5 octobre 1982 et dont la démission n'a pas été acceptée en raison de dépassement du quota, pourront bénéficier, aux conditions nouvelles, du présent avenant, si elles le désirent.

E — De plus, le bénéfice de l'avenant pourra être étendu à 40 personnes de l'atelier ayant, à la signature du contrat, moins de 59 ans 8 mois, selon la priorité définie en A1 et A2 et remplacées par du personnel atelier.

Ainsi le nombre total de bénéficiaires pourra atteindre 235, intégralement remplacés.

Article 3

La date limite des départs, prévus compris, du personnel mentionné à l'article 2 est fixée au 31 août 1983.

Article 4

La convention garantit aux pré-retraités, jusqu'à l'âge de 60 ans, un niveau de ressources égal à 65% du salaire brut moyen des 12 derniers mois dans la limite du plafond retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité Sociale et à 50% de ce salaire de référence pour la partie excédant ce plafond.

Sur le plan de la Société :

Au moment de son départ effectif après le préavis, la Société versera à l'intéressé l'**indemnité normale de départ en retraite** en vigueur dans l'entreprise et conformément aux dispositions du décret n° 811.116 du 18 décembre 1981, celui-ci aura la possibilité de demander le déblocage anticipé de ses droits à participation.

Indemnité spéciale forfaitaire :

Pour tenir compte de l'ancienneté et des services rendus à la Société, une indemnité spéciale dont la valeur est fixée à un minimum de 15 000 F personnalisée et majorée par deux coefficients variables :

- l'un, fonction de l'ancienneté,
- l'autre, fonction de la rémunération ancienneté comprise,

pourra atteindre un maximum de : 30 000 francs pour des ressources (base + ancienneté) égales ou supérieures à 15 000 francs et une ancienneté A.M.D.-B.A. égale ou supérieure à 35 ans.

Pré-retraites progressives

Article 5

L'entreprise s'engage à équilibrer, dans un délai de 3 mois ouvrables, après les transformations d'emplois visées ci-après, toute transformation d'emplois à temps plein tenus par des salariés âgés de moins de 59 ans 8 mois et plus de 55 ans au moment de la transformation du contrat de travail en emplois à mi-temps, par des embauches équivalentes en mi-temps ou des embauches à temps plein pour deux emplois à mi-temps.

L'entreprise accorde le bénéfice de la pré-retraite progressive dans la limite d'un **quota de 130 personnes**, par priorité d'âge et d'ancienneté, aux salariés volontaires des bureaux et ateliers jusqu'à la position de P III A incluse, à condition :

— d'avoir au jour des 60 ans : 37 ans 1/2 de cotisations à l'assurance vieillesse.

Elle devra recruter prioritairement des jeunes de moins de 26 ans, des femmes veuves ou divorcées non remariées, séparées judiciairement, célibataires assumant la charge d'au moins 1 enfant ou bénéficiaires de l'allocation de parent isolé, ou des chômeurs indemnisés ou des chômeurs ayant épuisé leurs droits à indemnisation ou des travailleurs handicapés.

Article 6: Ressources

Au titre de l'Etat:

Pour tout mi-temps de travail effectué dans les conditions exposées à l'article 5 et **avant le 31/08/1983, la convention garantit** aux intéressés, jusqu'à la liquidation des prestations vieillesse et au plus tard jusqu'à 60 ans, un niveau de ressources égal à 30% du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Cette garantie sera obtenue par le versement des prestations suivantes :

— l'allocation conventionnelle complémentaire instituée par l'avenant du 9 décembre 1981 complétant le règlement annexé à la convention du 27 mars 1979;

— l'allocation spéciale de pré-retraite progressive du Fonds National de l'Emploi égale à 10% du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

En cas de licenciement ou de démission, l'intéressé conserve ses droits à toutes les autres prestations du régime d'assurance chômage. Les prestations sont alors calculées en fonction du salaire de référence qui a servi de base au calcul de son revenu de remplacement.

Si l'intéressé démissionne pour quitter l'entreprise avant le 31/08/1983, l'employeur doit procéder, dans les conditions fixées à l'article 1 du contrat à une embauche compensant le départ du salarié concerné.

Au titre de l'entreprise:

Le salarié tant qu'il travaille à mi-temps percevra 50% de son salaire de base brut.

Article 7

Si un salarié est admis au bénéfice des dispositions du présent titre sans embauche corrélative dans un délai de trois mois ouvrables suivant la modification de son contrat, le montant des aides accordées au salarié par l'Etat sera remboursé à celui-ci par l'entreprise. Dans ce cas la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi notifie à l'entreprise l'identité des salariés dont le départ en pré-retraite progressive n'a pas été compensé et les versements à effectuer à l'Etat en conséquence de l'inexécution du contrat de solidarité.

Dispositions générales

Article 8

Les parties signataires convenant de se rencontrer courant septembre 1983, janvier 1984, mai 1984.

Article 9

L'entreprise s'engage à maintenir ses effectifs jusqu'au 31 août 1984.
Signé le 31 mai 1983.

CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

I. BIEN SITUER LE CONGÉ DANS L'ENSEMBLE DES POSSIBILITÉS DE FORMATION

Il faut partir de l'article 17 de l'accord du 21 septembre 1982 :

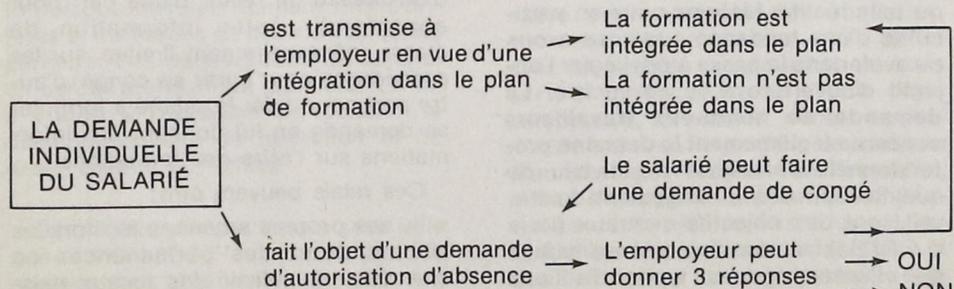
« Chaque salarié peut présenter, à titre individuel, une demande pour suivre une formation :

— soit dans le cadre du plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité,

— soit en application des dispositions relatives au congé individuel de formation ».

Ainsi, le congé de formation ne se définit pas par son objet, ni par l'origine de la demande mais par son opposition, au plan de formation. Ce qui relève du plan de formation se fait sous la responsabilité de l'employeur, dans le cadre de l'exécution normale du contrat de travail, alors que le congé de formation suspend le contrat de travail.

Ce rappel peut paraître élémentaire mais est nécessaire pour ne pas tomber dans deux confusions qui restent fréquentes :



L'assimilation du congé et de la demande individuelle : la possibilité de recourir aux mécanismes du congé individuel n'implique pas que c'est le seul débouché des demandes individuelles : celles-ci peuvent être reprises dans le plan de formation soit parce que l'employeur estime qu'elles correspondent aussi à un besoin de l'entreprise, soit dans la perspective d'une politique ouverte et négociée des relations avec le personnel.

Naturellement, il y a là un enjeu et on peut facilement prévoir que, malgré le texte formel de l'accord, beaucoup d'employeurs renverront systématiquement les demandes individuelles vers le congé. **C'est donc, de notre capacité à expliquer et à porter le débat lors de l'élaboration des plans de formation que dépendra un juste positionnement du congé.**

Le COPACIF* lui-même a décidé que l'information sur cette possibilité de recours au plan de formation pour satisfaire les demandes individuelles serait systématiquement diffusée dans les documents élaborés par les fonds ou lors des rencontres avec les salariés. Il faudra veiller à ce que cette disposition soit appliquée.

Le schéma retenu par le COPACIF est le suivant :

La seconde confusion à éviter est celle qui assimile formation professionnelle à plan de formation et formation générale et culturelle à congé. Cette confusion peut venir de l'employeur qui renverrait toutes les formations non professionnelles sur le congé mais aussi de certains militants soucieux de donner une priorité à ces dernières. Ce n'est pas le contenu des formations qui est le critère pour distinguer plan et congé. Il y aura certainement là aussi une bataille sur les mots et les concepts, révélatrice de conflits plus fondamentaux.

Sur ce point, l'article 19 de l'accord constitue un point d'appui très clair. Il précise le large éventail des actions de formation relevant du congé. **Rappelons les 4 objectifs retenus et qui sont repris dans tous les statuts des fonds paritaires :**

- accéder à un niveau supérieur de qualification,
- se perfectionner professionnellement,
- changer d'activité ou de profession,
- s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale.

La C.F.D.T. se reconnaît tout à fait dans cet article. Il ne semble pas opportun de hiérarchiser a priori ces objectifs. Tous sont légitimes et importants et c'est au niveau local qu'il faut apprécier lequel correspond le mieux à telle ou telle réalité. Méfions-nous en particulier d'une tendance que nous avons pu avoir dans le passé à privilégier l'objectif d'ouverture à la vie sociale. **La demande de nombreux travailleurs concerne légitimement le domaine professionnel.** L'élévation du niveau de qualification et le changement du travail sont des objectifs centraux de la C.F.D.T. Il faut donc surtout veiller à ce que l'ensemble des types d'actions puissent avoir leur place.

II. AGIR POUR QUE LES DEMANDES SOIENT EXPRIMÉES

C'est certainement l'enjeu principal pour notre action syndicale. C'est la pression de la demande qui sera la force qui fera progresser le dispositif. Pour la C.F.D.T., il s'agit surtout de permettre l'expression de ceux qui ne seront pas a priori demandeurs.

a) Il s'agit d'abord de développer une information de masse sur la manière dont peut être satisfaite une demande de formation. Cette information doit être brève et simple et renvoyer sur un relais fiable, c'est-à-dire qu'on est sûr de trouver et qui répondra avec compétence.

Il faut viser à ce que les fonds prennent en charge cette mission d'information qui leur est confiée. Plusieurs moyens sont à utiliser : documents papier (affiches, dépliants) diffusés dans les lieux où l'on passe, entreprise, mairies, centres sociaux divers, etc., presse et radio en particulier au niveau local, organismes spécialisés sur la formation (centre de ressources, de l'Education Nationale, centre psychotechnique de l'A.F.P.A.).

Les sections syndicales peuvent aussi se charger de cette information de base en l'accompagnant d'explication sur nos objectifs.

b) Le fonds paritaire doit se doter d'un réseau de relais, d'une part pour approfondir cette information de masse, nécessairement limitée, sur les procédures pour partir en congé, d'autre part pour aider le salarié à formuler sa demande en lui donnant des informations sur l'offre des formations.

Ces relais peuvent être :

- ses propres antennes territoriales qui tiendront des permanences en cherchant à utiliser des locaux existants,

— les F.A.F.* avec lesquels le fonds a passé convention, ce rôle de relais constituant justement un des points de cette convention,

— dans l'entreprise les responsables de formation et les membres de la commission formation du C.E.,

— les services de formation continue des universités, du C.N.A.M. et de ses centres associés, des DAFCO*, les services psychotechniques de l'A.F.P.A., les conseillers d'orientation de l'A.N.P.E., ...

Un rôle tout particulier est à confier aux centres de ressources qui doivent être chargés de collecter les offres de formation, de le classer et de les rediffuser. Leur donner par convention cette mission leur conférera un rôle central dans la région, en montrant aux organismes de formation l'intérêt de traiter avec eux. Il faudra organiser l'information sur l'offre dans le but de faciliter la recherche du salarié, en pouvant partir d'une demande encore vague pour aller jusqu'à la réponse adéquate.

Ce dialogue avec les demandeurs effectué par les différents relais est très important. Le salarié aura souvent besoin d'un interlocuteur pour choisir une formation qui convient vraiment à son atterite. Les demandes qui auront été formulées suite à un échange de ce type auront toutes les chances d'aboutir puisque les relais connaîtront les critères et les modes de décision du fonds paritaire. Les délibérations de celui-ci en seront grandement facilitées. Enfin, il y aura là l'occasion de recueillir la demande sociale de formation et de peser ensuite sur l'offre.

Dans cette perspective, il sera utile que le FONGECIF* s'adresse périodiquement aux organismes de formation pour leur faire connaître ses propres

procédures de fonctionnement et ses critères de décision afin que ceux-ci en tiennent compte dans la préparation de leurs actions. Il pourra également leur faire part des vides ou des inadéquations pouvant exister entre la demande et l'offre existante.

c) Cette action indispensable du FONGECIF* et de ses relais sera insuffisante pour atteindre les salariés qui ne se sentiront pas concernés par le dispositif. Les obstacles sont en effet nombreux et ne peuvent être surmontés que très près du terrain, dans l'entreprise. Il y a d'abord une pression qui peut être exercée par l'employeur ou par la hiérarchie, soit en informant mal sur les droits des salariés, soit en rendant difficile le départ en formation : remplacement non effectué, risques pour la réintégration. **Il y a donc là une action syndicale à mener pour contrer cette pression, en particulier pour qu'une solution soit trouvée au problème du remplacement.**

Mais les difficultés sont aussi culturelles. L'échec scolaire, le contact quotidien avec un travail répétitif, la tension permanente créée par la double journée de travail des femmes contribuent à mettre dans la tête de ceux qui y sont confrontés des structures mentales et culturelles où l'idée de faire une démarche pour partir en formation n'a pas sa place.

L'action syndicale est alors indispensable pour analyser ces obstacles, chercher des occasions d'en parler avec les salariés individuellement mais surtout collectivement. Dans cette perspective, le premier départ en formation est très important, **le contenu d'un tel stage n'est pas alors l'essentiel, même s'il apparaît a priori assez pauvre. La durée peut en être courte. L'essentiel est que la démarche soit faite et que l'animation du stage permette que la demande de formation soit reprise.**

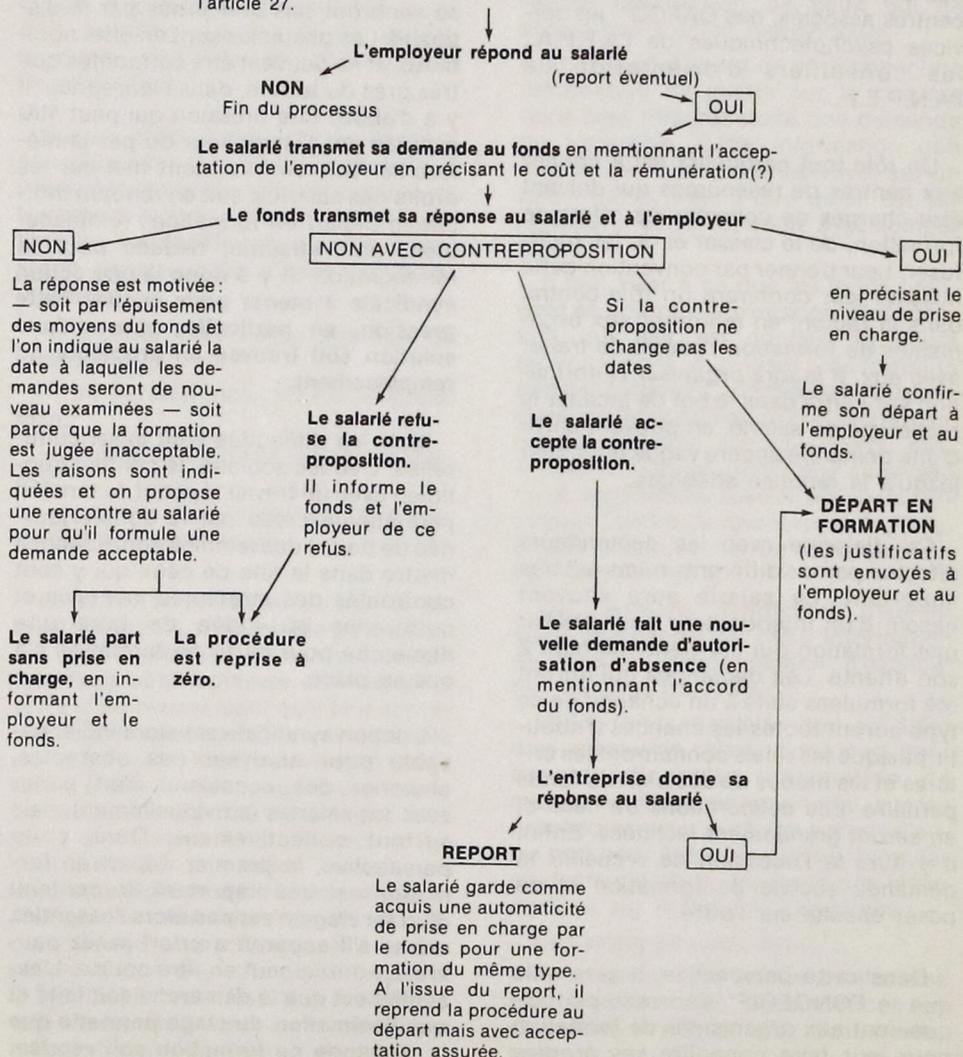
III. DE L'EXPRESSION DE LA DEMANDE AU DÉPART EN FORMATION: LA PROCÉDURE POUR OBTENIR UN CONGÉ

Le schéma ci-dessous, même s'il apparaît compliqué, permet de comprendre la navette d'une demande de Congé Individuel de Formation.

Préalable souhaitable mais non obligatoire:

Information et conseil auprès du salarié pour que la demande ait le maximum de chances d'être acceptée par le fonds.

Le salarié pose sa demande d'autorisation d'absence dans l'entreprise (ou l'établissement?), dans les conditions de l'article 27.



IV. LA DÉCISION DE PRISE EN CHARGE DANS LE CADRE DES FONDS PARITAIRES

a) Les rémunérations

L'accord du 10 mars 1983 entre l'U.I.M.M. et les Organisations syndicales de salariés règle définitivement le problème.

L'article 6 précise que l'employeur maintient la rémunération du salarié en congé individuel de formation. Cette prise en charge sera totale ou partielle suivant la décision de la section métaux.

b) Les frais de formation, de transport et d'hébergement

C'est au FONGECIF* d'effectuer le remboursement aux salariés. En ce qui concerne les frais de formation, le FONGECIF pourra intervenir directement auprès de l'organisme de formation.

V. LE ROLE DE LA SECTION SYNDICALE DANS LA PRISE EN CHARGE DU CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

Il est essentiel dans la phase d'expression des demandes :

- informer sur les possibilités qu'offre le congé de formation en visant prioritairement les salariés rencontrant les plus forts obstacles,
- favoriser les débats permettant de surmonter ces obstacles.

Il appartient à la section de permettre au maximum la prise en charge des

demandes individuelles dans le cadre du plan de formation.

Une fois la demande de congé formulée, il s'agit de faire en sorte que l'employeur n'outrepasse pas ses droits en particulier en intervenant sur le contenu des formations et qu'il soit contraint de justifier les reports qu'il pourra demander.

En cas de réponse négative ou de contre proposition du fonds, il faut assurer un suivi de telle manière qu'une nouvelle demande ayant toutes les chances d'aboutir, soit formulée.

En cas de réponse positive, il faut veiller à ce que la prise en charge financière et en particulier celle des rémunérations soit effectuée comme prévu, qu'au retour le salarié reprenne le travail sans problème, que les acquis de la formation soient éventuellement pris en compte.

Le dialogue avec le salarié à propos de l'évaluation du stage qu'il a suivi, peut enfin donner d'utiles éléments d'information qu'il faut faire remonter au niveau fédéral et régional.

* COPACIF: Comité Paritaire de Gestion du Congé Individuel de Formation (organisme national).

F.A.F.: Fonds d'Assurance Formation.

D.A.F.C.O.: Délégué Académique à la Formation Continue.

FONGECIF: Fonds de Gestion du Congé Individuel de Formation.

SOMMAIRE

- **La 5^e équipe dans la sidérurgie** 2-6
- **Dossier: L'accord d'entreprise Avions Marcel Dassault Bréguet Aviation** 7-26
- **Le congé individuel de formation** 27-31

- **BULLETIN DU MILITANT F.G.M.-C.F.D.T.**

- **Rédaction, diffusion, administration:**

5, rue Mayran - 75009 PARIS
Tél. 247.74.00

- **Le directeur de la publication: Jean-Louis FOUCAUD**

Composition et Impression :

Est-Imprimerie,
Z.A.C. Tournebride
57160 MOULINS-LES-METZ

Abonnement: 61 F par an.

- **C.P.P.A.P. N° 636 D 73**

2/1163