



Société Etudes Fabrication Contrôle Aéronautique

ACCORD POUR :

LE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI PAR LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL,

Conclu entre :

D'une part :

La Société SEFCA, établissement d'ALBERT  
situé ZI Nord, Rue Henri Potez - 80300 ALBERT

Représentée par : *Monsieur Paul LEVY* Directeur Général

D'autre part :

Le Syndicat Force Ouvrière

Représenté par : *Monsieur Pascal GOUDANT* Délégué Syndical

PREAMBULE

La Société SEFCA est une société anonyme créée le 1/10/1988.  
L'activité est centrée sur les études, le contrôle et la fabrication de produits Aéronautiques.

Quatre établissements sont concernés :

- VITROLLES (le siège social)
- ALBERT
- SAINT NAZAIRE
- MOUGINS

Dans son mode de fonctionnement organisationnel, les salariés de la société sont sollicités en fonction de leurs compétences. Ces compétences sont réparties dans les services suivants :

- Service Atelier
- Service administratif

DIRECTION DEPARTEMENTALE DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI & DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE DES BOUCHES-DU-RHÔNE  
ENREGISTRÉ LE : 27/11/2005  
SOUS LE N° : 0067  
LE CHEF DE SECTION  
J. M. PICHON

L'effectif de la société au 30 septembre 1999 est de 273 salariés réparti de la manière suivante :

ETS	TOTAL SALARIE	CDI	CDD	APPRENTIS	EMPLOIS CREES
VITROLLES	92	82	5	5	6
ST NAZAIRE	64	64			5
ALBERT	112	110	1	1	8
MOUGINS	5	4	1		

Les parties ont convenu de conclure le présent accord dans le cadre de la loi d'Orientation et d'Incitation relative à la réduction du temps de travail dite « Loi AUBRY », visant à remplir trois objectifs :

1. Permettre une réelle amélioration de la qualité de vie des salariés en favorisant une meilleure répartition du temps entre les activités salariées et les activités non salariées, et ainsi permettre des périodes de repos plus fréquentes et plus longues ;
2. Améliorer l'organisation des tâches des différents services pour gagner en efficacité et en qualité du travail
3. Contribuer à la lutte contre le chômage en permettant l'embauche de nouveaux salariés.

#### ARTICLE 1 : CADRE JURIDIQUE

Le Présent accord a été établi dans le cadre de la loi « d'incitation et d'orientation relative à la réduction du temps de travail ».

La mise en œuvre du présent accord est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2000 à condition que la validation par l'Etat soit réalisée.

Cet accord deviendrait caduc si la convention avec l'Etat n'était pas signée.

#### ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à l'ensemble du personnel de l'établissement de la société SEFCA ( non cadres et cadres ) situé à ALBERT.

#### ARTICLE 3 : ACTIVITE CONCERNEE

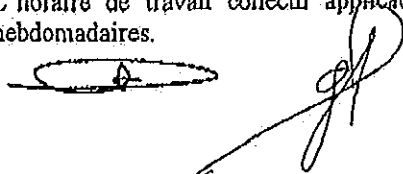
Le présent accord concerne les services suivants :

- Service Atelier
- Service administratif

#### ARTICLE 4 : REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

1> La durée du temps de travail dans la société :

L'horaire de travail collectif applicable au Groupe jusqu'à signature du présent accord est de 38 heures 50 hebdomadaires.



2> Rappel des usages sur la durée du travail en vigueur au sein du Groupe :

Aucun usage particulier n'est en vigueur.

3> Définition du temps de travail

Jusqu'à la date de signature de cet accord, un contingent annuel de 1694 heures est défini sur la base des calculs de l'administration du travail (circulaire DRT n°94/4 du 26 avril 1994 relative à l'organisation du travail) selon le calcul suivant :

365 jours - 30 jours de congés payés - 99 jours de repos hebdomadaires - 11 jours de congés fériés = 225 jours / 5 jours = 45 semaines

45 semaines X 38 heures 50 = 1732 h et 50 dixièmes.

4> Réduction du temps de travail au sein de la société :

Le temps de travail sera de 34 heures 65 hebdomadaires à la signature de l'accord, avec maintien de la rémunération ( Voir ARTICLE 5 ). Un contingent annuel de 1524 heures 60 de travail est défini (sur la base des calculs de l'administration du travail, circulaire DRT n°94/4 du 21 avril 1994 relative à l'organisation du travail) selon le calcul suivant :

365 jours - 30 jours de congés payés - 99 jours de repos hebdomadaires - 11 jours de congés fériés = 225 jours / 5 jours = 45 semaines

45 semaines X 34 heures 65 = 1559 heures 25 dixièmes.

5> Organisation du travail et modalités de la réduction

Du fait, et en contrepartie de cette réduction du temps de travail, de nouveaux horaires seront définis, de même que, dans certains cas l'organisation du travail.

Le temps de travail pourra être réparti selon les modalités suivantes correspondantes aux solutions retenues par les parties :

Pour l'ensemble du personnel :

La solution retenue est une réduction hebdomadaire à 34 heures 65 réparties sur 5 jours.

Le nouvel horaire hebdomadaire de journée est réparti de la façon suivante :



LUNDI, MARDI, MERCREDI, JEUDI

7 heures 30 mn → 11 heures 45 mn  
12 heures 45 mn → 16 heures 15 mn

VENDREDI :

7 heures 30 mn → 11 heures 09 mn

Le nouvel horaire hebdomadaire posté est réparti de la façon suivante :

Equipe du matin

LUNDI, MARDI, MERCREDI, JEUDI :

4 heures 51 mn → 12 heures 36 mn  
avec une pose de 9 mn non payées et une demi heure de repas payée, soit 7 heures 6 dixièmes

VENDREDI

4 heures 42 mn → 9 heures 06 mn  
avec une pause de 9 mn non payées soit 4 heures 25 dixièmes.

Equipe du soir

LUNDI, MARDI, MERCREDI, JEUDI

12 heures 30 mn → 20 heures 06 mn  
soit une demi heure de repas payée, donc 7 heures 6 dixièmes

VENDREDI

9 heures → 13 heures 15 mn soit 4 heures 25 dixièmes

ARTICLE 5 : CONSEQUENCES SUR LES REMUNERATIONS

Les coûts engendrés par la réduction de la durée du temps de travail et la création d'emplois seront atténués par les abattements de charges sociales prévues par la loi du 13 juin 1998. Malgré une réduction de 10 % de la durée du temps de travail, il est décidé de ne pas modifier les modalités de calcul du salaire de base..

Le maintien de la rémunération avec la réduction du temps de travail à 34 heures 65 équivaut à une augmentation proportionnelle du coût salarial de 11,158 % de la masse salariale. Le taux horaire est donc augmenté puisque les salariés seront payés 38 heures 50 pour 34 heures 65.

*Le coût du maintien de cette rémunération sera compensé par :*

- un gain de productivité de l'entreprise résultant d'une meilleure organisation des tâches.
- un blocage des augmentations en 1999 et 2000 (article 7).
- Disposition spécifique concernant les heures supplémentaires (article 8).

ARTICLE 6 : MESURE ET CONTROLE DU TEMPS DE TRAVAIL

Conformément aux dispositions des articles D212-21 du code du travail, le suivi des temps de travail fera l'objet d'un contrôle précis et hebdomadaire par le service administratif.

Les absences pour maladie, accident du travail, congés payés et plus généralement toutes celles dont la rémunération découle d'une loi, d'une convention ou d'un accord sont prises en compte sur la base de l'horaire journalier de référence soit 6 heures 93.

ARTICLE 7 : BLOCAGE DES AUGMENTATIONS GENERALES

Afin d'alléger le coût du maintien des salaires, et compte tenu de la faible inflation, les augmentations générales seront gelées pour 1999 et 2000.

### ARTICLE 8 : LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Un accord d'entreprise ou d'établissement, négocié et conclu conformément à l'article L.132-19 du code du travail, peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur.

Par conséquent, une fois la durée du travail baissée à 34 heures 65, le paiement des heures supplémentaires se fera conformément à la loi.

Les taux de majoration qui seront retenus par le législateur s'appliqueront, et donneront droit :

- Soit à une récupération,
- Soit à un paiement.

Pendant la période de recrutement fixée entre le 1<sup>er</sup> janvier 2000 et le 31 mars 2000, les salariés seront amenés à faire des heures supplémentaires en compensation de la réduction du temps de travail, et cela compte tenu des difficultés de recrutement de salariés qualifiés.

### ARTICLE 9 : EMPLOI

En concluant le présent accord, les parties signataires ont marqué leur volonté de dynamiser le processus de l'emploi au sein de la société SEFCA.

#### Programme d'embauche lié à la réduction du temps de travail à 34 heures 65

La société SEFCA s'engage à créer, dès la signature du présent accord :

- 6 emplois équivalent temps plein à durée indéterminée pour l'Etablissement de VITROLLES
- 8 emplois équivalent temps plein à durée indéterminée pour l'Etablissement d'ALBERT
- 5 emplois équivalent temps plein à durée indéterminée pour l'Etablissement de SAINT - NAZAIRE

Appréciés en équivalence temps plein, les engagements globaux de la société SEFCA en matière d'emploi porteront sur 19 embauches (6,86 %) à temps plein à contrat à durée indéterminée, soit des engagements supérieurs au minimum fixé par la loi Aubry du 13 juin 1998 (6 %).

En conséquence, c'est sur un effectif correspondant à 273 personnes + 19 = 292 personnes équivalent temps plein que portera l'engagement de maintien de l'emploi de la société SEFCA pendant une durée de deux ans à compter de la dernière embauche pouvant s'effectuer au plus tard le 31 mars 2000.

La société mènera toutes les actions d'adaptation et de formation pour le personnel n'ayant pas les niveaux nécessaires.

### ARTICLE 10 : CONGES ANNUELS PAYES ET JOURS FERIES

La réduction collective du temps de travail est sans incidence sur la durée globale des congés et des jours fériés, et sur la rémunération des paniers d'équipes et frais de déplacements.

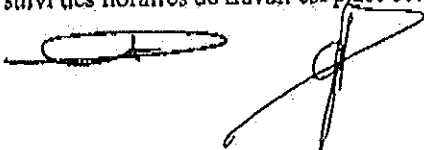
### ARTICLE 11 : SUIVI DE L'ACCORD

Pour répondre à l'objectif poursuivi par la loi du 13 juin 1998, il est créé une commission paritaire de suivi comprenant deux membres l'un représentant l'organisation syndicale signataire de l'accord et l'autre la Direction.

Cette commission se réunira une fois par trimestre afin d'examiner l'évolution de l'application du présent accord, pendant une durée de deux ans à compter de son entrée en vigueur.

Elle sera prioritairement saisie des difficultés éventuelles d'application et/ou d'interprétation pouvant intervenir à l'occasion de la mise en œuvre de cet accord avant d'en référer à l'instance compétente.

Le suivi des horaires de travail est placé sous l'autorité du service administratif.



Les partenaires sociaux seront régulièrement informés du suivi de la mise en œuvre de l'accord.

### ARTICLE 12 : ENTREE EN VIGUEUR, DATE D'APPLICATION DE RTT ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée sous réserve de la validation de son contenu par la seconde loi Aubry prévue pour la fin d'année 1999 et / ou l'aménagement des dispositions législatives et réglementaires permettant l'application sans réserve de l'accord.

L'entrée en vigueur du présent accord est également subordonnée à l'acceptation de la demande de signature d'une convention par l'Etat ainsi qu'il y a été indiqué en article 1 du présent accord.  
Dans l'hypothèse où de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires viendraient, notamment modifier les règles régissant la durée du travail en droit français, les parties signataires se réuniront dès que possible en vue d'adapter, si nécessaire, le présent accord, lequel deviendrait caduc en cas d'échec des négociations.

La réduction du temps de travail s'appliquera au 1<sup>er</sup> janvier 2000, suivant la signature de la convention avec la délégation à l'emploi /DDTEFP.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception qui sera adressée par l'auteur de la dénonciation aux autres signataires et déposée par ses soins, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Cette dénonciation ne sera effective qu'après un préavis d'une durée de trois mois.

### ARTICLE 13 : CLAUSE SUSPENSIVE

Dans l'hypothèse où la loi Aubry sur les 35 heures viendrait à être amendée de manière substantielle, notamment concernant le temps de travail, les montants des exonérations de charges sociales, cet accord pourrait être dénoncé par l'entreprise et rendrait caduc l'ensemble du projet. Une négociation s'engagerait alors avec les partenaires sociaux.

De plus, la Direction informe les partenaires sociaux que la mise en place de la RTT aura un coût non négligeable pour l'entreprise. De ce fait, elle s'octroie le droit de dénoncer cet accord en cas de résultats négatifs.

### ARTICLE 14 : PUBLICITE

Le texte du présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de MARSEILLE en 5 ( cinq ) exemplaires et du Greffe du Conseil des Prud'hommes D'AIX EN PROVENCE en un exemplaire, conformément aux articles L 132-10 et R 132-1 du Code du Travail.

La demande de conventionnement sera faite par l'entreprise après acceptation de la DDTEFP des Bouches du Rhône, auprès des différentes DDTEFP dont dépend chaque établissement.

Accord signé à VITROLLES le 30 novembre 1999

D'une part :

Pour la société SEFCA établissement d'ALBERT  
le Directeur Général,

Monsieur Paul LEVY



D'autre part :

Pour le Syndicat Forcé Ouvrière  
le Délégué Syndical,

Monsieur Pascal GOUDANT

