

Juillet 1998

**ENIM**

## ACCORD CADRE

Entre d'une part,

la Société **CNIM**

représentée par :

**Monsieur Christian GUICHARD**, Directeur d'Etablissement,

et

**Monsieur Jacques TERRADE**, Directeur du Département Affaires Sociales,

et

le Syndicat **C. F. D. T.**,

représenté par **Monsieur Joseph NEGRIER**, Délégué Syndical,

le Syndicat **C. F. E. - C. G. C.**,

représenté par **Monsieur Jean Claude LAMBOTIN**, Délégué Syndical,

le Syndicat **C. G. T.**,

représenté par **Monsieur Martial LEROY** et **Monsieur Alain FRONTERO**, Délégués Syndicaux,

le Syndicat **F. O.**,

représenté par **Monsieur Robert JANIN** et **Monsieur Raymond COMA**, Délégués Syndicaux,

d'autre part,

A l'issue des réunions organisées dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (article L132-27 du Code du Travail), les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

*M* *Gu*

*LN* *JN*

## I - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les parties signataires ont pris acte de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, abaissant la durée légale du travail à 35 heures au 01 janvier 2000.

Elles estiment souhaitable d'anticiper sur les perspectives d'évolution créées par l'application de cette loi.

A cet effet, elles s'engagent à conclure un accord d'aménagement - réduction du temps de travail, si possible avant la fin de l'année 1998, respectant les principes ci-après :

- 1 La durée du travail sera définie sur une base annualisée.

Le temps de travail pourra fluctuer d'une semaine à une autre, tout au long de l'année, suivant des modalités qui seront précisées dans l'accord, pour tenir compte de l'évolution des charges des différents services de l'entreprise.

Normalement, les périodes de sur-activité et de sous-activité s'équilibreront dans l'année pour respecter l'horaire moyen annualisé en vigueur dans l'entreprise. Toutefois, il sera étudié la possibilité d'effectuer des reports des excédents ou des insuffisances d'heures d'une année à une autre. En effet, les parties signataires reconnaissent la spécificité des rythmes de réalisation des produits de la Société, qui ne peuvent se limiter à douze mois ni revenir de façon saisonnière.

- 2 Redéfinition du temps de travail effectif sur la base annualisée.

A cet effet, la durée du travail réelle, tenant compte des apports légaux, jurisprudentiels et conventionnels, sera recalculée en déduisant les différentes périodes d'inactivité non considérées comme temps de travail effectif, qu'elles soient journalières, hebdomadaires ou annuelles. A titre d'exemple, et sans que cette liste soit exhaustive, seront pris en compte les temps de pauses, les sorties anticipées, les jours fériés supplémentaires, les congés de fractionnement.

Il va de soi que les parties signataires suivront l'évolution des textes réglementaires ou conventionnels et de la jurisprudence pour ajouter éventuellement d'autres périodes.

De ce fait, une nouvelle durée hebdomadaire moyenne de travail effectif, calculée sur la base annualisée, se substituera aux 38,50 heures en vigueur aujourd'hui. En se référant aux éléments connus à ce jour (mais non définitifs), elle devrait se situer aux alentours de 37 heures.

- 3 Une réduction de la durée moyenne de travail, s'ajoutant aux dispositions prises au point 2, pourrait être mise en œuvre dès 1999, à une date qui reste à préciser.

L'horaire moyen pourrait ainsi être ramené à 36 heures hebdomadaires, sur la base annualisée.

En contrepartie, les salaires ne seraient pas augmentés en 1999. La Direction accepterait pour sa part de prendre à sa charge le supplément du coût engendré par la réduction d'horaire non totalement compensé par le gel des salaires.

- 4 Le passage à 35 heures, toujours sur une base annualisée, pourrait être décidé en 2000.

Dans ce cas, les salaires ne seraient pas augmentés en 2000. Comme indiqué plus haut, la Direction prendrait à sa charge le surcoût de la réduction supplémentaire du temps de travail non compensé par le gel des salaires.

- 5 La Direction réaffirme son opposition (malgré l'avis contraire des organisations syndicales), dans les circonstances actuellement connues, à la mise en œuvre des principes prévus aux points 1 à 4 ci-dessus pour le personnel d'encadrement et assimilé.

Les parties signataires examineront, d'ici la fin de l'année 1998, la possibilité éventuelle de mettre en œuvre des modalités spécifiques, tenant compte de la particularité des fonctions de cette catégorie du personnel.

De même, sera examinée la situation du personnel travaillant actuellement 35 heures ou moins par semaine.

- 6 La Direction s'engage à maintenir sa politique actuelle d'embauché.

## II - POLITIQUE SALARIALE POUR 1998

Les parties signataires ont examiné par ailleurs les conséquences des dispositions précédentes sur la politique salariale de la Société en 1998.

Après mûre réflexion, elles ont accepté d'appliquer pour cette année, la politique d'évolution des salaires en vigueur depuis 1996 pour le personnel Ouvriers et ETDAM.

### 1 Rappel des principes :

L'évolution des salaires inclut les augmentations et les promotions. Les conséquences du vieillissement sur la prime d'ancienneté se font automatiquement en sus.

Chaque membre du personnel est évalué sur la base d'une fiche d'appréciation.

Cette fiche, remplie par le responsable hiérarchique direct, est validée par le supérieur hiérarchique de ce dernier qui doit être au minimum du niveau chef de centre ou de service. Elle sert de référence à l'attribution des mesures individuelles par la hiérarchie.

L'appréciation est commentée à l'intéressé par le supérieur hiérarchique au cours d'un entretien. En cas de désaccord profond sur cette appréciation, une mention est ajoutée. Une copie de la fiche peut être remise à l'intéressé s'il en fait la demande.

Au cours de ce même entretien, ou quelques jours après, le responsable hiérarchique notifie à l'intéressé l'évolution de sa rémunération.

### 2 Evolution des salaires :

- La valeur moyenne des mesures est de 2 % des salaires (base + ancienneté + assiduité ou forfait).

La valeur de l'augmentation minimale (ou plancher) est de 0,8 %.

- Aucune gratification n'est attribuable dans le cadre de ces mesures ; quelques rares gratifications exceptionnelles pourraient être accordées en sus de l'enveloppe précitée.

- La communication aux intéressés de la mesure qui concerne chacun d'eux se fera au plus tard au mois d'octobre 1998. Un effet rétroactif au 01 juillet 1998 sera appliqué pour la mise en application des mesures de cette année.

*M. Gaby*

*LR*

*J. JN*

*[Signature]*

- Un bilan statistique des mesures salariales de 1998 sera établi et présenté après, aux organisations syndicales.

**3 Conséquences de l'augmentation sur la valeur du point et sur les traitements minima en vigueur dans l'entreprise :**

L'existence dans la Société, de traitements minima mensuels élevés, apparaît comme une contrainte à la politique d'embauche et aux évolutions de carrière justifiées des membres du Personnel. Par ailleurs, la perspective du passage à 35 heures nécessite leur révision.

De ce fait, les dispositions suivantes sont prises :

a) les valeurs de points Ouvriers et ETDAM ne serviront plus qu'à calculer les montants mensuels des primes d'ancienneté ( $VP \times \text{coefficient} \times \% \text{ d'ancienneté}$ ). Elles seront revalorisées de 0,8 % avec effet rétroactif au 01 juillet 1998.

Les différentes autres primes horaires, traditionnellement indexées sur l'évolution des valeurs de points (primes d'équipe, de travaux pénibles, de chantiers extérieurs...) seront également revalorisées de 0,8 % au 01 juillet 1998.

b) les traitements minima sont déconnectés des valeurs de points. Il sera fait application des TEG annuels définis par les conventions collectives territoriales de la Métallurgie.

**4 Prime de vacances :**

Elle est fixée à 2 000 Francs en 1998 pour l'ensemble du Personnel. Son versement a été effectué avec la paie de juin 1998.

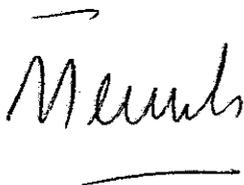
### III - PUBLICITE DU PRESENT ACCORD

Il sera déposé à la Direction Départementale du Travail et au Greffe du Conseil de Prud'hommes dans les conditions prévues par l'article L132-10 du Code du Travail.

Il sera transmis aux représentants du personnel.

LA SEYNE-s/mer, le 03 juillet 1998.

pour la DIRECTION

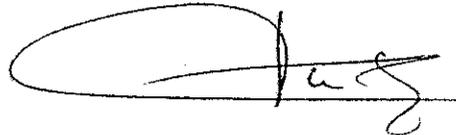
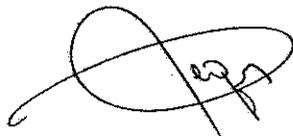


pour la C. F. D. T.

pour la C. F. E. - C. G. C.

JW NEGRIER

LAMBOTIN

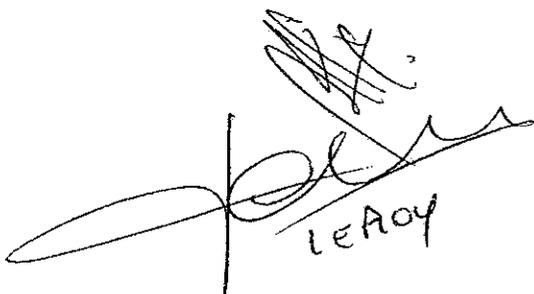


pour la C. G. T.

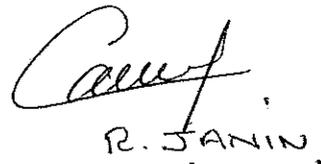
pour F. O.

H. FRONTERO

R. OMA



LEAOY



R. JANIN

