

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'ADAPTATION DES CONDITIONS DE  
TRAVAIL, LA PERENNISATION DES EMPLOIS ET LE  
DEVELOPPEMENT DE SEVELNORD**

Entre les soussignés :

- La Société SEVELNORD représentée par Monsieur P.LONG, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

- Les Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise :
  - . CFE/ CGC représentée par Monsieur P. LUCAS
  - . CGT représentée par Monsieur L. BOUVIER
  - . FO représentée par Monsieur J.F. FABRE
  - . SPI/ GSEA représentée par Monsieur P. PRUDHOMME

D'autre part,

\* \* \* \* \*

PL JFF  
R  
n

## PREAMBULE

Les parties signataires conviennent de mettre en œuvre de nouvelles dispositions sur l'adaptation des conditions de travail, la pérennité des emplois et le développement de SEVELNORD afin d'assurer dans le cadre de l'attribution du véhicule « K-Zéro » les conditions concourant à la réussite du projet à SEVELNORD.

## ENJEUX ET CONTEXTE DE LA PRESENTE NEGOCIATION

Alors que des discussions entre PSA Peugeot Citroën et FIAT Auto avaient débuté en 2009 pour lancer une étude pour un successeur du véhicule G9 (Peugeot Expert, Citroën Jumpy et Fiat Scudo), après 2015, FIAT a annoncé en mai 2011, en raison d'une évolution de sa stratégie « produit », son intention de ne pas renouveler l'accord de coopération FIAT/PSA et sa volonté de sortir de la coopération à l'issue de la période contractuelle de 2017.

Cette décision a des incidences directes et importantes sur la Société SEVELNORD, tant d'un point de vue juridique, que sur l'activité de l'Entreprise puisque cette dernière avait été construite sur la base d'un partenariat entre PSA Peugeot Citroën et FIAT.

Par ailleurs, la situation économique actuelle a des conséquences globales non seulement sur les marchés du segment K1 et du monospace mais aussi sur les productions du site de SEVELNORD.

De plus, SEVELNORD est confronté à plusieurs autres contraintes :

- Une multiplication de l'offre commerciale sur un marché faible en volume avec un nombre élevé de partenariats et de coopération.
- Une faible croissance économique et un risque potentiel lié à l'aggravation de la conjoncture
- Une hausse du coût des matières premières et l'incidence des évolutions consuméristes et réglementaires.

Lors de la réunion du Comité Paritaire Stratégique du 29 septembre 2011, la Direction a présenté aux Organisations Syndicales Représentatives de l'entreprise les enjeux sur le segment K1 à horizon de l'éventuel lancement du « K-Zéro » :

- Une ambition commerciale forte
- Un impératif de compétitivité se traduisant par une amélioration attendue de la marge unitaire, conformément à la présentation effectuée lors de la commission paritaire stratégique.

Dans ce contexte, et afin que SEVELNORD puisse constituer une solution pour le Groupe PSA Peugeot Citroën dans la perspective de l'éventuel lancement du véhicule « K-Zéro », la Direction a rappelé, lors des réunions du Comité d'Entreprise et au travers de la négociation du présent Accord, les 3 conditions pour que l'Entreprise puisse sortir par le haut de la situation créée par la fin du partenariat historique :

- Déterminer des modalités de l'arrêt de la coopération entre PSA Peugeot Citroën et FIAT sur le site de SEVELNORD qui permettraient à PSA de nouer un accord avec un nouveau partenaire à SEVELNORD;
- Rechercher et nouer un accord avec un nouveau partenaire susceptible d'être intéressé par la commercialisation du véhicule « K-Zéro » dans sa gamme, pour partager les coûts de développement et augmenter les volumes ;

Handwritten signatures and initials: "JH", "PL", "PP", "PL".

- Renforcer la performance du site de SEVELNORD afin que la rentabilité du projet commun corresponde au mieux aux objectifs fixés par le Groupe PSA Peugeot Citroën

L'amélioration de la performance de SEVELNORD a notamment fait l'objet de plusieurs chantiers au sein de chacune des Unités de Responsabilité et des directions du site depuis la fin de l'année 2011. La présente négociation s'inscrit dans la continuité de ces chantiers qui avaient pour vocation d'identifier les leviers d'actions pour améliorer la performance de SEVELNORD et à faire de cette Entreprise un site d'accueil attractif pour d'éventuels futurs projets afin de pérenniser son activité.

Lors de la 1<sup>ère</sup> réunion de négociation qui s'est tenue le 25 mai 2012, la Direction a exposé les enjeux de cette dernière, à savoir :

- Améliorer la rentabilité prévisionnelle du projet « K-Zéro » à SEVELNORD en rendant le site plus compétitif, dans le respect des conditions de travail garantant la santé et de la sécurité des salariés :
  - Renforcer la flexibilité des organisations ;
  - Mieux garantir que la production soit réalisée dans les délais demandés par le commerce afin d'améliorer la satisfaction du client ;
  - Etudier la mise en place d'organisations de travail qui sont le plus performantes d'un point de vue économique et industriel ;
- Etudier les modalités d'accompagnement de la baisse importante d'activité prévisionnelle du site à horizon 2015 de façon socialement responsable ;
- Etudier les modalités de la maîtrise de la masse salariale de l'Entreprise au cours de la période 2013-2017 ;
- Garantir que les évolutions induites par le présent Accord concernent l'ensemble des catégories socio-professionnelles (Ouvriers, Etam et Cadres).

Indépendamment des enjeux liés à l'éventuelle attribution du lancement du projet « K-Zéro » sur le site de SEVELNORD, la Direction a rappelé les difficultés conjoncturelles auxquelles l'Entreprise est confrontée dans la période 2013 à 2017.

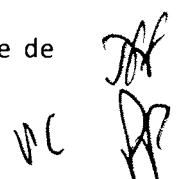
Entre 2008 et 2009, la production du site est passée de 149 378 véhicules à 72 033 véhicules. Depuis cette période, le site n'a toujours pas retrouvé ses niveaux de production antérieurs à 2008, et le volume de production prévisionnel pour 2012, qui était de 86 600 véhicules début 2012, est maintenant de l'ordre de 76000 véhicules selon les dernières prévisions de marché.

Dans ce contexte, et compte tenu des volumes d'activités prévisionnels pour les années à venir et présentés lors de la réunion de négociation du 25 mai 2012, l'enjeu de compétitivité du site est devenu nécessaire et structurant pour l'Entreprise.

La Direction de SEVELNORD a convié les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'entreprise à une réunion le 25 mai 2012 pour évoquer avec elles la question de la compétitivité de l'entreprise.

Lors de cette réunion, la Direction a expliqué qu'elle recherchait des solutions pour assurer la pérennité du site et donc créer les conditions pour que SEVELNORD soit une entreprise performante contribuant positivement à la compétitivité du groupe PSA Peugeot Citroën.

A ce titre, elle a proposé d'enclencher une démarche de négociation sur un certain nombre de thématiques qui pourraient améliorer la performance du site de production :

MC  


- Mobilité :
  - Redéfinition des modalités de mobilités internes à SEVELNORD et de mobilités externes temporaires dans la région Nord Pas de Calais afin de faire face à la baisse d'activité prévisionnelle temporaire.
- Flexibilité :
  - Assouplissement des règles d'utilisation de la charte intérim ;
  - Redéfinition des modalités de montage et de démontage des équipes supplémentaires (ex: équipes de nuit, horaires variables...);
  - Redéfinition des modalités de mise en place d'organisations industrielles plus adaptées pour faire face aux difficultés de prévision des programmes ;
  - Redéfinition des modalités de récupération des véhicules perdus sur une période de référence et dans des délais réduits.
- Maîtrise de la masse salariale :
  - Orientations envisageables pour les augmentations générales et individuelles à décliner dans les négociations annuelles obligatoires durant la période d'application de l'accord
  - Etude des modalités de modification de l'accord d'intéressement en diminuant notamment les écarts entre les différents niveaux de salaires ;
  - Révision de l'organisation du temps de travail du personnel en horaire de journée et des modalités d'acquisition et de consommation des jours RTT.

L'ensemble des Organisations Syndicales conviées ont exprimé leur accord pour la participation à cette négociation tout en soulignant qu'elles souhaitaient conditionner l'entrée en vigueur de l'accord à l'obtention du projet véhicule « K-zéro ». Elles ont tenu à exprimer le caractère expérimental de la négociation liée à la situation exceptionnelle décrite dans le présent préambule.

La Direction a précisé que le projet d'accord devait contribuer à renforcer la compétitivité de l'entreprise par la mise en place d'actions structurantes.

Par ailleurs, pour la Direction, la défense de l'emploi est un axe prioritaire dans le développement de SEVELNORD. A ce titre, le présent accord définit toutes les modalités envisageables pour maintenir l'emploi : mobilité, prêt de main d'œuvre, chômage par rotation, emploi des jeunes, GPEC, formations qualifiantes, filières professionnelles, passerelles entre les métiers.

Pendant la durée du présent accord, la Direction s'engage à ne pas recourir à un plan de sauvegarde de l'emploi.

Cet accord ne s'appliquant qu'en cas d'obtention du projet « K-zéro », la Direction proposera, 6 mois maximum avant le lancement du véhicule, une concertation avec les partenaires sociaux signataires sur l'impact en termes d'emploi d'un nouveau véhicule sur SEVELNORD.

Des réunions de négociation se sont tenues le 1<sup>er</sup> juin 2012, 8 juin 2012, 15 juin 2012, 18 juin 2012, 21 juin 2012, 6 juillet 2012, 13 juillet 2012, 16 juillet 2012 et 25 juillet 2012 en présence des représentants des organisations syndicales CFE-CGC, CGT, FO, et SPI-GSEA.

Le Comité d'Entreprise a été informé et consulté le 26 juillet 2012 sur ces dispositions.

Handwritten initials and signatures: JH, PP, P2, and other marks.

Les CHSCT seront consultés lors de la mise en œuvre des mesures prévues dans cet accord dès lors qu'elles ont des conséquences sur les conditions de travail.

**IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIIT :**

<b>Chapitre 1- Conditions d'application et d'interprétation du présent accord</b>
---

Article 1. Condition suspensive

Le présent accord n'aura vocation à s'appliquer qu'à la condition que SEVELNORD soit désigné par le Groupe PSA PEUGEOT CITROEN comme le site de production du projet de véhicule intitulé « K-zéro ».

Il est convenu entre les parties que la condition sera considérée comme remplie lorsque les Institutions Représentatives du personnel de l'entreprise auront été informées sur l'obtention du projet.

Le présent accord pourra alors entrer en vigueur.

Article 2. Salariés concernés

Le présent accord s'applique au personnel ouvrier, employé, technicien, Agent de Maîtrise et Cadre de SEVELNORD.

Le salarié devra donner son accord écrit dans le cas d'une modification substantielle de son contrat de travail.

Article 3. Définitions

Par « mobilité », les parties entendent « tout changement d'affectation à l'initiative de la Direction entre services, unités ou bâtiments de SEVELNORD ou vers une entreprise ou un établissement du groupe PSA PEUGEOT CITROEN, à durée indéterminée (mutation) ou temporaire (prêt), quel qu'en soit sa durée ».

Par « métiers sensibles », les parties entendent « métiers dont les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une baisse probable des effectifs, et/ou une évolution importante de périmètre de compétences nécessitant un plan collectif de reconversion ».

Par « métiers en équilibre » les parties entendent « métiers soumis aux variations de volumes, mais pour lesquels les flux de départs naturels, de recrutement et de mutations internes permettent l'adéquation des effectifs ».

Par « métiers en tension », les parties entendent « métiers pour lesquels des difficultés à pourvoir certains postes peuvent exister ou qui nécessitent une période longue d'apprentissage ».

16 PP  
 MF PL

## Chapitre 2 - La mobilité

Dans un contexte où les prévisions de la demande commerciale sont de plus en plus difficiles à réaliser, les parties reconnaissent la mobilité comme un moyen efficace d'adapter l'effectif salarié à l'activité et affirment que la mobilité constitue un axe fort de performance de l'entreprise et du développement des compétences des salariés.

Ce chapitre réaffirme avant tout l'importance que la Direction de SEVELNORD et les partenaires sociaux attachent aux moyens d'accompagnement mis en œuvre pour que la mobilité interne se déroule de la meilleure façon possible pour les salariés de l'entreprise.

La mobilité, qui doit notamment permettre de contribuer à la réalisation des objectifs fixés par l'entreprise, revêt plusieurs finalités :

- Elle permet au personnel d'enrichir ses compétences, son expérience professionnelle, et contribue au développement de carrière ;
- Elle concourt à une meilleure utilisation des ressources humaines de l'entreprise dans l'accomplissement de ses différentes missions ;
- Enfin, elle contribue à développer la solidarité de l'emploi entre les différentes unités de l'entreprise.

Les parties signataires du présent accord ont ainsi défini les conditions dans lesquelles s'exerceront d'une part la mobilité interne au sein de SEVELNORD et d'autre part la mobilité vers une entreprise du groupe PSA PEUGEOT CITROEN.

### Article 1. Mesures prises pour développer la mobilité « intrasite ».

#### 1.1. Principe de la mobilité « intrasite »

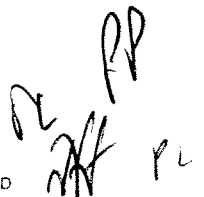
Sous réserve des règles applicables en matière de modification du contrat de travail, il est rappelé que l'affectation des salariés au sein de l'entreprise constitue une prérogative de l'employeur.

Les parties conviennent que tout salarié, quelle que soit sa qualification, affecté sur un poste appartenant à un métier sensible ou à l'équilibre, et dont l'ancienneté dans ce poste est supérieure à 6 mois ne peut refuser un changement d'affectation au sein de SEVELNORD sauf si sa situation familiale spécifique (personne élevant seule un enfant de moins de 16 ans ou handicapé) ou si son aptitude médicale le justifie. Dans ce cadre, sa rémunération ne sera pas modifiée.

Il est convenu que la situation familiale n'entrera en ligne de compte que si la mobilité implique des changements d'horaires.

Il est également convenu que la ou les mobilités antérieures seront prises en compte dans la mesure du possible lors du choix des changements d'affectation.

Par exception, ce principe est valable même en cas de proposition de poste d'un niveau inférieur (ex: Ouvrier Professionnel vers OP UEP) dès lors qu'un sureffectif est présent au sein de cette catégorie. Il est convenu entre les parties que, dans ce cadre, si le salarié souhaite donner une orientation externe à sa carrière professionnelle, ou s'il adhère à un dispositif de GPEC en vigueur, il sera, s'il le souhaite, dispensé de l'exécution de son préavis


  
 PP  
 MF  
 PL

Il est convenu entre les parties que la mobilité vers un poste de qualification inférieure ne pourra se faire qu'au travers de prêts et non de mutations et que le maintien sur un poste de niveau inférieur au-delà d'un an ne peut se faire qu'avec l'accord écrit du salarié.

Il est convenu que la Direction fera son possible pour limiter au maximum la période durant laquelle le salarié sera affecté sur un poste de qualification inférieure à la sienne.

A l'issue de la période de mobilité, le salarié réintègrera son poste d'origine ou un poste équivalent.

Les salariés concernés par cette mesure restent prioritaires à la réaffectation sur un poste équivalent à leur qualification d'origine sur le site de SEVELNORD.

La Direction s'engage à mettre en place un suivi spécifique réalisé par la fonction RH pour tous les salariés dont la durée d'affectation sur un poste de qualification inférieure à la sienne aura dépassé un an ou pour toute affectation temporaire supérieure à un an. Ce suivi est porté à la connaissance des organisations syndicales signataires du présent accord, dans le cadre d'une commission de suivi de son application.

### 1.2. Accompagnement financier de la mobilité « intrasite »:

Les mutations de salariés impliquant un changement de bâtiment et réalisées à l'initiative de la Direction donneront lieu au versement d'une prime exceptionnelle de 50 euros dès lors que les salariés concernés auront exprimé leur volontariat à cette mobilité interne notamment dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

Il est convenu entre les parties que cette prime ne sera toutefois versée qu'au terme d'un délai de deux mois sur le nouveau poste et ne concernera que le personnel Ouvrier.

Les salariés en prêt depuis plus d'un an sur un poste de qualification inférieure se verront octroyer une prime exceptionnelle de 100 euros.

### 1.3. Conditions de mise en œuvre de la mobilité « intrasite »

#### 1.3.1. Délai de prévenance

Le personnel concerné par un prêt interne sera avisé de sa nouvelle affectation au moins 5 jours ouvrés avant la tenue de son nouveau poste.

Ce délai de prévenance sera toutefois porté à 10 jours ouvrés en cas de changement de régime de travail ou de changement d'équipe.

Le personnel concerné par une mutation interne bénéficiera également d'un délai de 10 jours ouvrés.

#### 1.3.2. Accompagnement hiérarchique

Chaque salarié concerné par une mobilité « intrasite » sera reçu pour un entretien avec sa hiérarchie d'origine et, si besoin, avec son Gestionnaire de Personnel.

Suite à cet entretien, la hiérarchie d'accueil recevra le salarié.

PL PP  
 HA PL

### 1.3.3. Avis Médical

Si le prêt ou la mutation interne s'effectue au sein d'un secteur nécessitant une surveillance médicale particulière, le salarié passera une visite médicale avant la prise effective de poste.

Tout salarié qui en fera la demande sera soumis à un examen médical.

### 1.3.4. Modalités de gestion des mobilités

- En cas d'affectation définitive (mutation)

Le salarié concerné par une mutation « intrasite » sera accueilli par sa nouvelle hiérarchie qui lui présentera l'atelier ou le service, lui montrera les emplacements des locaux sociaux, le présentera à son équipe et le cas échéant aux principaux interlocuteurs avec lesquels il sera amené à travailler.

Il bénéficiera d'une formation adaptée selon les référentiels en vigueur dans l'entreprise.

Au cours du mois suivant la mutation interne, un entretien individuel sera effectué par la hiérarchie d'accueil afin de s'assurer du bon déroulement de la mobilité.

- En cas d'affectation temporaire (prêt)

En cas d'affectation temporaire, le secteur d'origine reste chargé de la gestion du personnel prêté.

Avant le début du prêt interne, la hiérarchie d'origine s'assurera que le dernier entretien individuel a été effectué depuis moins d'un an. A défaut, l'entretien sera réalisé.

Le salarié concerné par un prêt « intrasite » sera accueilli par sa nouvelle hiérarchie qui lui présentera l'atelier ou le service, lui montrera les emplacements des locaux sociaux, le présentera à son équipe et le cas échéant aux principaux interlocuteurs avec lesquels il sera amené à travailler.

Il bénéficiera d'une formation adaptée selon les référentiels en vigueur dans l'Entreprise.

Au cours du mois suivant le prêt, un entretien individuel sera effectué par la hiérarchie d'accueil afin de s'assurer du bon déroulement de la mobilité.

A la fin du prêt interne, le hiérarchique d'accueil transmettra par écrit à la hiérarchie d'origine l'appréciation professionnelle qu'il porte sur le salarié prêté, pour contribuer à son déroulement de carrière.

Si elle met fin de manière anticipée à l'affectation provisoire du salarié, la Direction s'engage à réaffecter ce dernier sur son poste d'origine ou un poste équivalent à celui qu'il occupait avant son changement d'affectation.

Une commission de suivi sera effectuée chaque année avec les Organisations Syndicales signataires du présent accord afin d'effectuer notamment un point sur les situations de prêt d'une durée supérieure à un an.

DL  
DF  
PP  
PL



## Article 2. Mobilité vers une entreprise du groupe PSA PEUGEOT CITROEN

### 2.1. Principe du volontariat du salarié concerné

Les parties conviennent que les mobilités vers une entreprise du groupe PSA PEUGEOT CITROEN se feront sur la base du volontariat.

Une période d'adaptation, en application des règles PSA, sera mise en œuvre.

### 2.2. Accompagnement financier

La mobilité vers une entreprise du groupe PSA PEUGEOT CITROEN se fera selon les conditions financières en vigueur et selon les barèmes applicables à chaque situation (région parisienne/province...).

## Article 3. Réactualisation du « Passeport Compétence »

Afin de valoriser les expériences acquises lors des différentes affectations internes et/ou externes à SEVELNORD, la Direction s'engage à réinstaurer le « Passeport Compétences ».

Ce passeport est un document permettant de lister l'ensemble des compétences acquises par le salarié, tant au sein de l'entreprise que dans le cadre d'éventuelles expériences au sein d'autres entreprises.

Les modalités de mise en place de ce « Passeport Compétence » seront abordées dans le cadre de la Commission Formation et du Comité d'Entreprise.

En parallèle, la Direction étudiera les modalités de mise en œuvre du Droit Individuel à la Formation (DIF) pour permettre aux salariés qui le souhaitent d'acquérir les compétences nécessaires dans une entreprise extérieure à SEVELNORD.

## Article 4. Rappel concernant les dispositions antérieures

Les parties signataires du présent accord conviennent que les dispositions du chapitre 2 annulent et remplacent toutes dispositions ayant le même objet jusqu'alors en vigueur au sein de SEVELNORD et en particulier celles de l'accord du 28 février 1997 sur la mobilité interne à SEVELNORD

PL AP  
JH PL

### Chapitre 3 – La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Par le présent chapitre, les parties rappellent l'importance qu'elles attachent au dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) tel qu'il résulte de l'accord du 15 septembre 2010 et souhaitent renforcer son efficacité notamment dans la vie courante de l'entreprise.

Elles réaffirment la nécessité d'anticiper les besoins en termes de recrutement, formations, d'évolutions et de mobilités professionnelles, pour permettre à l'entreprise de s'adapter au contexte évolutif et concurrentiel de l'activité automobile.

La Direction renouvelle son attachement au dialogue social et à la négociation comme voie prioritaire pour y parvenir.

Elle considère qu'en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences les salariés et les représentants du personnel doivent tenir un rôle de premier plan.

Les parties signataires du présent accord restent ainsi attachées aux attendus de l'accord du 15 septembre 2010, à savoir :

- Avoir des dispositifs qui permettent d'anticiper les changements et les transformations des métiers, des emplois et des compétences ;
- Disposer d'un Observatoire des Métiers, des Emplois et des Compétences plus précis et partager avec les partenaires sociaux les données résultantes ;
- A partir de ces éléments tangibles, engager les politiques de formation, de développement des compétences et de mobilité professionnelle, voire géographique ;
- Faciliter la promotion sociale en donnant à chacun les moyens de construire un parcours professionnel adapté à ses capacités ;
- Valoriser les investissements humains et le développement professionnel chez SEVELNORD ;
- Promouvoir la mobilité comme un facteur clé de l'évolution professionnelle ;
- Gérer les changements individuels et collectifs nécessaires dans un esprit d'adaptation, de reconversion progressive et adaptée à chacun.

Pour rappel, cet accord de GPEC est librement consultable sur le site intranet de SEVELNORD.

#### Article 1. Poursuite de la démarche GPEC initiée

Il est convenu entre les parties que la démarche GPEC engagée par l'entreprise depuis 2007 sera poursuivie dans le même esprit que celui qui a prévalu jusqu'alors, c'est-à-dire une plus grande sécurisation de l'emploi.

#### Article 2. Rôle de l'observatoire des Métiers et des Compétences

Les parties souhaitent toutefois renforcer le rôle de l'Observatoire des Métiers et des Compétences créé par l'article 2.2 de l'accord du 15 septembre 2010.

Sans remettre en cause les dispositions de l'accord initial, elles conviennent que cette instance sera l'institution de référence pour l'actualisation des listes de métiers sensibles, en équilibre ou en tension.

Pour mémoire, ces listes des métiers sont librement consultables sur le site intranet de SEVELNORD et au sein de l'espace EMDP (Espace Mobilité et Développement Professionnel).

Il est rappelé que l'Entreprise s'engage à informer individuellement chaque salarié lors de son entretien individuel annuel de la situation de son métier.

RP  
 JL  
 JH  
 PC

Article 3. Poursuite des mesures d'accompagnement pour les personnes positionnées sur un métier sensible et équilibré.

Les mesures d'accompagnement mises en œuvre dans le cadre de l'accord GPEC 2010 seront poursuivies, notamment pour le personnel affecté sur un métier sensible ou en équilibre. Les éventuelles évolutions qui seraient induites feront l'objet d'une consultation des institutions représentatives du personnel compétentes.

La Direction s'engage en outre à renforcer les mesures de formation concernant les salariés susceptibles d'occuper à terme un métier en tension.

Une négociation avec les partenaires sociaux sera menée en 2013 sur la mise en place de passerelle entre les différents métiers.

PP  
PL  
PL

## Chapitre 4 – Prêt de main d'œuvre et intérim

L'objet du présent chapitre est de déployer pour SEVELNORD les conditions d'application des règles issues de l'accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la Métallurgie et des dispositions légales issues de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 ainsi que de préciser les règles encadrant le recours à l'intérim.

### Article 1. Le prêt de main d'œuvre : un outil de flexibilité

Les parties reconnaissent l'intérêt du dispositif de prêt de main d'œuvre comme un outil de flexibilité permettant d'éviter les licenciements économiques - et de limiter le recours au chômage partiel, tout en conservant les compétences des salariés.

Dans la mesure où cela peut contribuer à gérer la baisse d'activité importante prévue à horizon 2015 et ses conséquences, la Direction et les Organisations Syndicales signataires expriment leur volonté de développer sa mise en œuvre par SEVELNORD et d'en étendre, si nécessaire, le principe à des entreprises n'appartenant pas à la branche de la Métallurgie.

Les parties reconnaissent également que le prêt de main d'œuvre améliore l'expérience professionnelle et favorise ainsi l'employabilité et l'évolution de carrière.

### Article 2. Conditions de mise en œuvre du prêt de main d'œuvre

Les parties conviennent que la mise en œuvre des prêts de main-d'œuvre par SEVELNORD s'effectuera selon les conditions prescrites par l'accord de branche du 7 mai 2009 (partie V.), à savoir notamment :

- Une information et consultation préalable des institutions représentatives du personnel (CE, CHSCT) des deux entreprises (entreprise prêteuse et entreprise emprunteuse) avant le prêt de main d'œuvre ;
- l'absence de but lucratif ;
- l'accord écrit du salarié ;
- La signature d'une convention de mise à disposition.

#### 2.1. Situation des parties

Il est précisé que le salarié mis à disposition est placé sous l'autorité de l'entreprise utilisatrice.

Pendant la période de prêt, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu, ni suspendu. De plus, le pouvoir de direction est exercé par l'entreprise utilisatrice, et le pouvoir disciplinaire par l'entreprise prêteuse.

#### 2.2. Période probatoire

Afin de permettre aux salariés mis à disposition d'apprécier sereinement les conditions de prêt, il est convenu qu'une période probatoire sera mise en place pour chaque prêt de main d'œuvre effectué par SEVELNORD.

Les conditions dans lesquelles s'exécutera la période probatoire seront définies dans le cadre de l'avenant au contrat de travail conclu entre le salarié et l'entreprise.

PP  
PL  
PL

La cessation du prêt de main d'œuvre, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, avant la fin de la période probatoire, ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement. Cette cessation a seulement pour effet de replacer le salarié dans son poste de travail dans l'entreprise prêteuse (article 10 de l'accord du 7 mai 2009).

### 2.3. Accompagnement financier des prêts de main d'œuvre :

Il est convenu que les salariés qui seront volontaires pour une mise à disposition temporaire au sein d'une autre entreprise bénéficieront d'une prime exceptionnelle de 50 euros selon les mêmes conditions que celles décrites à l'article 1.2. du chapitre 2 du présent accord.

### 2.4. Garanties collectives et individuelles

Il est précisé que le salarié mis à disposition par SEVELNORD reste salarié de SEVELNORD. Il bénéficie de toutes les dispositions résultant des conventions et accords collectifs (de branche, d'entreprise), des usages, ainsi que des garanties individuelles dont il bénéficie habituellement au sein de SEVELNORD.

### Article 3. Période de forte sous-activité

En cas de période de forte sous-activité, si les offres de postes temporaires dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre proposés par la Direction permettent de limiter le nombre de jours de chômage partiel, et que ces dernières ne rencontrent pas le nombre de volontaires suffisant, il est convenu entre les parties que le surplus de jours de chômage partiel générés sera indemnisé au niveau prévu par l'accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie, complété par l'avenant du 12 juillet 2010. Le Comité d'Entreprise sera informé préalablement.

Les conditions d'indemnisation du chômage partiel résultant de l'article 2.2 de l'accord du 20 mars 2001 sur l'indemnisation chômage partiel et l'article 1 de l'avenant du 13 juin 2005 sur l'indemnisation des journées non-travaillées en deçà de la limite basse de moins de 5 jours ne seront alors pas applicables aux jours de chômage ayant été générés par un nombre insuffisant de volontaires.

### Article 4. Conditions de recours à l'intérim

Compte tenu des difficultés de plus en plus fortes en termes de prévisions des demandes commerciales, il est prévu d'assouplir les conditions de recours au travail temporaire afin de renforcer la flexibilité de nos organisations. La charte signée entre la Direction et les entreprises de travail temporaire sera aménagée pour permettre de faciliter le recours au personnel intérimaire.

Il est convenu entre les parties que cet aménagement se fera dans le strict respect des dispositions légales et réglementaires en la matière.

Les parties conviennent de mettre en place une commission chargée de suivre annuellement les conditions de recours à l'intérim dans laquelle seront représentées la Direction et les Organisations Syndicales signataires du présent accord.

AK RP  
VL PC

## Chapitre 5 – Organisation et durée du travail

L'organisation et l'aménagement du temps de travail constituent un outil significatif d'adaptation de l'entreprise aux contraintes de la production industrielle.

Conscientes de l'impact positif que cela peut avoir sur la performance de l'entreprise, les parties conviennent par le présent chapitre de réviser le dispositif conventionnel applicable au sein de SEVELNORD en lui apportant plusieurs aménagements avec des contreparties :

### Article 1. Aménagements du temps de travail sur la semaine ou dans le cadre d'un cycle de plusieurs semaines

Les parties confirment que les mécanismes d'organisation du temps de travail décrits dans l'accord du 12 mai 1999, notamment s'agissant de la possibilité d'organiser le temps de travail sur 3, 4, 5 ou 6 jours par semaine, et selon des régimes de « journée » ou d'équipe restent applicables moyennant quelques aménagements.

#### 1.1. Répartition du travail sur 3, 4, 5 ou 6 jours : conditions de réalisation des heures effectuées au-delà de l'horaire habituel de travail

Afin d'assouplir les conditions de réalisation des séances supplémentaires et ainsi de permettre à l'entreprise d'assurer la production dans des conditions de réactivité et de coût cohérentes avec les nécessités de compétitivité, les parties ont décidé de réviser certaines dispositions relatives au travail exceptionnel prévues jusqu'alors au sein de l'entreprise.

- Travail exceptionnel le samedi ou dans le cadre d'une 6<sup>ème</sup> séance au-delà d'un cycle hebdomadaire de 5 jours

Sans remettre en cause le fait que l'utilisation du samedi en régime ordinaire de travail sera strictement limitée aux besoins de production et sera limitée le plus possible dans le temps, les parties conviennent d'appliquer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, le cas échéant, les majorations légales pour les séances supplémentaires du samedi ou dans le cadre d'une 6<sup>ème</sup> séance au-delà d'un cycle hebdomadaire de 5 jours.

A compter de cette date, les compensations en rémunération ou en repos, octroyées par l'article 3.1 de l'accord Cadre sur l'amélioration et l'organisation de la durée du travail, la formation et l'emploi du 12 mai 1999 et par l'article 8 de l'accord salarial du 1<sup>er</sup> mars 2004, pour travail exceptionnel le samedi ou dans le cadre d'une 6<sup>ème</sup> séance au-delà d'un cycle hebdomadaire de 5 jours, ne sont plus applicables.

Les règles d'indemnisation de ces séances seront les suivantes :

- Si la séance supplémentaire est programmée suite à des pertes de production, la séance collective sera traitée en H+ individuelles ;
- Si la séance supplémentaire collective est programmée pour faire face à la demande commerciale, la séance sera traitée en H+ collectives ;

AP  
Si PC

- Séance supplémentaire de travail (hors samedi, dimanche et jours fériés)

De la même manière, les parties conviennent de supprimer la prime instituée par l'article 8 de l'accord salarial du 6 février 2001 pour toute séance supplémentaire de travail comprenant au minimum 4 heures de présence effective, hors samedis, dimanches et jours fériés.

Les heures de travail effectuées dans le cadre d'une séance supplémentaire de travail hors samedis, dimanches et jours fériés se verront appliquer les majorations légales, le cas échéant.

- Conditions de recours aux H+ collectives et H+ individuelles

Sans remettre en cause le principe selon lequel un équilibre dans l'utilisation des séances supplémentaires individuelles et collectives doit, dans la mesure du possible, être recherché par la Direction et afin d'assurer plus de souplesse dans la gestion de l'activité de l'entreprise, les parties conviennent de supprimer les limitations de nombre de séances d'H+ collectives sur l'année et sur le mois, telles qu'elles résultent de l'article 1 relatif à la gestion des séances supplémentaires individuelles et collectives de l'avenant du 3 mars 2008 à l'accord du 12 mai 1999.

- Conditions de recours aux H-

Les parties au présent accord conviennent de se réunir avant la fin de l'année 2012 pour engager des discussions sur les conditions de recours aux H- (par exemple chômage par rotation).

#### 1.2. Organisation en journée ou en 2, 3 équipes ou plus :

Dans la continuité de la démarche d'amélioration de la performance, les parties ont décidé de réviser certaines dispositions relatives à l'organisation des horaires de travail applicable au sein de l'entreprise.

- Organisation des horaires de travail du personnel de production

Afin d'optimiser l'organisation de l'entreprise et d'assurer le respect des programmes de production et des engagements du site vis-à-vis du commerce et des clients, les parties conviennent de mettre en place une organisation des horaires de travail pour le personnel de production permettant un temps de rattrapage quotidien dans l'hypothèse d'un fonctionnement en doublage.

Les horaires de travail du personnel de production seront aménagés pour dégager ce temps de rattrapage. Les horaires respecteront les régimes de travail types prévus en annexe 1 du présent accord et seront affichés dans les lieux prévus à cet effet au sein de l'entreprise.

Les parties signataires conviennent qu'un sondage sera réalisé en septembre 2012 auprès du personnel de doublage afin qu'il se positionne sur les propositions d'horaires faites par la Direction et décrites en annexe 2 du présent accord pour mise en application au 1<sup>er</sup> mars 2013.

Les parties au présent accord conviennent de se réunir courant 2013 pour déterminer les types d'horaires complémentaires susceptibles d'être utilisés afin d'anticiper au mieux les contraintes industrielles notamment lors d'un lancement.

PL  
 JF  
 PP  
 PL

- Conditions de modification ou création des régimes de travail

Il est convenu entre les parties que si la variation de la production exige la modification ou la création d'un nouveau régime de travail, ce régime n'entrera en vigueur qu'après consultation des instances représentatives du personnel compétentes, ceci dans le respect des prérogatives des Organisations Syndicales.

Toutefois, afin de tenir compte des impératifs de réactivité pesant sur l'entreprise, les parties conviennent de réduire le délai de prévenance de 2 mois initialement prévu par l'accord Cadre sur l'amélioration et l'organisation de la durée du travail, la formation et l'emploi du 12 mai 1999 à :

- 1 mois pour la mise en place d'une nouvelle équipe de production,
- 3 semaines pour le « démontage » d'une équipe de production,
- 1 mois pour l'aménagement d'horaire à partir de cycle de travail existant ou pour la création d'un nouvel horaire.

Il est convenu que ces délais sont des délais minimum. Dans la mesure du possible, la Direction s'efforcera de prévenir les institutions représentatives du personnel dans des délais plus longs.

En contrepartie, la Direction s'engage à mettre en place, en cas de démontage d'équipe, un accompagnement particulier pour le personnel qui est affecté depuis au moins deux ans dans l'horaire de travail impacté par de tels changements. Cet accompagnement prendra la forme :

- d'un maintien temporaire supplémentaire dans l'horaire si des possibilités organisationnelles existent,
- d'un maintien de la rémunération pendant 2 mois avant déclenchement des éventuels dispositifs de compensation,
- de la mise en place d'un dispositif de covoiturage adapté et réactif.

- Modification de la programmation collective

Les parties conviennent de revoir des conditions de modification de la programmation collective telle qu'elle résulte de l'accord d'entreprise portant sur l'organisation du travail et les congés du 10 février 2004.

Désormais le traitement des modifications de la programmation collective sera différent selon que la modification implique la tenue d'une séance de travail dans son ensemble (ajout ou suppression d'une séance de travail (minimum 4 heures) ou qu'elle implique l'allongement d'une séance de travail.

- Lorsque l'entreprise est amenée à ajouter ou supprimer une séance de travail, les parties conviennent que les dispositions du chapitre II de l'accord du 10 février 2004 restent applicables ;
- Lorsque l'entreprise est amenée à allonger une séance de travail, les parties conviennent que les dispositions du chapitre II de l'accord du 10 février 2004 ne s'appliquent pas.

En effet, afin de garantir le fonctionnement de l'entreprise au nominal, de protéger ses clients et ses fournisseurs de ses aléas internes et de mieux absorber les évolutions, il est notamment convenu de mettre en place un dispositif de « garantie quotidienne du programme de production ».

Avec ce dispositif, les parties conviennent que lorsque la production journalière n'est pas atteinte, la Direction pourra organiser un rattrapage collectif de production le jour-même et sans versement d'une prime de prévenance tardive.

PL  
PP  
PL



Le temps de rattrapage maximum correspondant à cette « garantie quotidienne du programme de production » à l'issue de chaque tournée ne pourra toutefois pas dépasser 21 minutes maximum par tournée (dont 1 minute supplémentaire de temps de pause).

Les salariés seront informés de ce rattrapage au plus tard 2 heures avant la fin du poste.

Néanmoins, dans l'éventualité où le rattrapage ne serait plus nécessaire au terme de la séance alors qu'il était prévu, la Direction s'engage à annuler l'allongement d'horaire.

Il est entendu que chaque équipe ne pourra être sollicitée dans le cadre du dispositif de « garantie quotidienne du programme de production » que pour récupérer ses propres pertes de production.

Une attention particulière sera apportée au poste du vendredi soir pour limiter le recours à ce type de rattrapage.

Il est convenu entre les parties que les minutes supplémentaires réalisées par les salariés dans le cadre du dispositif de « garantie quotidienne du programme de production » sont rémunérées comme des heures supplémentaires individuelles.

Le processus de décision de déclenchement du rattrapage se fera au niveau de la Direction de chaque UR.

La Direction assurera un suivi mensuel du dispositif de « garantie quotidienne du programme de production » dans le cadre de la réunion ordinaire du Comité d'Entreprise. Les seuils de pertes minimum par tournée susceptibles de générer le déclenchement du rattrapage de production feront ainsi l'objet d'une information au sein du comité d'entreprise.

Si à l'issue de ce bilan, il est constaté une utilisation supérieure à 50 % du nombre de séances travaillées dans le mois, il sera alors pris des dispositions adaptées et compensatoires au dispositif.

La Direction s'engage à recourir de façon exceptionnelle à cette modalité de récupération des véhicules.

Si le dispositif de garantie est déclenché sur 4 jours consécutifs, une réunion extraordinaire du Comité d'Entreprise sera organisée le 5<sup>ème</sup> jour afin de prévoir les mesures permettant de limiter le recours à ce dispositif sur les jours suivants.

Il est précisé que le dispositif de « garantie quotidienne de production » ne remet pas en cause la possibilité de recourir aux heures supplémentaires dans les conditions jusqu'ici pratiquées dans l'entreprise (volontariat).

Il est convenu entre les parties que, 6 mois après la mise en œuvre du dispositif de « garantie quotidienne de production », un point sur le mode de fonctionnement de ce dispositif sera réalisé avec les Organisations Syndicales signataires afin de déterminer les éventuels aménagements nécessaires.

Une discussion sera menée avec les Organisations Syndicales signataires avant la fin du second semestre 2012 afin de mettre en place un dispositif de co-voiturage adapté et réactif pour permettre au personnel de s'organiser en fonction des nouveaux horaires.

PK  
27/11  
FP  
PK

Article 2. Calcul du temps de travail dans le cadre annuel ou pluriannuel

Le principe de l'annualisation du temps de travail sur l'année civile tel qu'il résulte de l'article 4.1. de l'accord Cadre sur l'amélioration et l'organisation de la durée du travail, la formation et l'emploi du 12 mai 1999 et ses avenants n'est pas remis en cause par les parties signataires du présent accord.

Elles reconnaissent en effet qu'il s'agit d'un moyen efficace pour faire varier l'horaire collectif en fonction des besoins conjoncturels de production.

Les parties conviennent toutefois de faire évoluer les conditions d'octroi des jours supplémentaires de congés prévu au titre des contraintes liées aux variations d'activité par l'article 4.2.2.b de l'accord du 12 mai 1999.

Ainsi, désormais, pour les ouvriers de fabrication, les ouvriers hors fabrication, les ETAM et les Cadres travaillant en équipe, le nombre de congé supplémentaire par an au titre de l'annualisation et des contraintes liées aux variations d'activité est fixé à 1 jour.

Les parties conviennent en revanche de ne pas modifier le nombre de jours de congés supplémentaires attribués aux salariés de plus de 50 ans dans les conditions suivantes :

- 1 jour de congé/an à 50, 51, 52 et 53 ans
- 2 jours de congé/an à 54 et 55 ans
- 3 jours de congé/an à partir de 56 ans

Les parties conviennent que le 1<sup>er</sup> jour de congé d'annualisation sera positionné à l'initiative de l'employeur et les jours acquis au-delà de ce seuil (pour les salariés de plus de 50 ans) à l'initiative du salarié.

Toutefois, si l'employeur n'a pas positionné ce 1<sup>er</sup> jour de congé d'annualisation au 30 septembre de chaque année, ce congé sera déversé dans les compteurs individuels (réserve indemnisable pour les ouvriers et les ETAM en équipe, et réserve permanente pour les salariés Ouvriers, les ETAM et cadres en horaires de journée).

A titre exceptionnel, il est convenu que pour l'année 2013, l'utilisation du 1<sup>er</sup> jour de congé d'annualisation sera laissée à la libre disposition du salarié.

Article 3. Aménagement du temps de travail du personnel en horaire de journée

Dans la continuité de la démarche d'amélioration du fonctionnement de l'entreprise, et de son efficacité, les parties conviennent de revoir également certaines modalités de l'organisation du temps de travail du personnel en horaire de journée.

3.1 Aménagement du temps de travail du Personnel ouvrier et ETAM en horaire de journée

L'horaire de travail des salariés ouvriers et ETAM en journée est modifié sur la base d'un horaire hebdomadaire de 37 heures 50 minutes sans perte de salaire.

Les nouveaux horaires pour les salariés en horaire de journée seront fixés conformément aux régimes de travail type prévus en annexe 1 du présent accord et seront affichés dans les lieux prévus à cet effet au sein de l'entreprise.

Les parties signataires conviennent qu'un sondage sera réalisé en novembre 2012 auprès du personnel en horaires de journée afin qu'il se positionne sur les propositions d'horaires faites par la Direction et décrites en annexe 3 du présent accord pour mise en application au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

PP  
PL  
JFF

Le nombre de jours attribués au titre de la réduction du temps de travail est donc désormais de 7, correspondant à un temps d'épargne quotidien de 13 minutes, par rapport à l'horaire légal de 35 heures.

L'utilisation des jours acquis au titre de la réduction du temps de travail se fera désormais dans les conditions suivantes :

- 3 jours RTT bloqués pour l'organisation des ponts et/ou autres aménagements d'horaires ;
- 4 jours RTT à la disposition des salariés, qui devront être pris dans l'année.

Afin de prendre en compte les contraintes personnelles susceptibles de se présenter au quotidien (exemple : rendez-vous médical, contraintes administratives...), la Direction et les Organisations Syndicales signataires conviennent d'engager une discussion pour envisager des aménagements complémentaires en matière d'horaire de travail du personnel en horaire de journée.

### 3.2 Aménagement du temps de travail du Personnel cadre

#### – Forfait heures

Par analogie avec ce qui se pratique pour le personnel non cadre en horaire de journée, l'horaire de travail hebdomadaire des cadres sous convention de forfait heures est modifié. Désormais, leur horaire de travail est fixé à 37 heures 50 minutes sans perte de salaire.

Leur rémunération intègre un nombre moyen d'heures supplémentaires égal à 2 heures 30 minutes par semaine.

Il est rappelé que les cadres bénéficient d'un temps de pause de 1 heure 45 minutes par semaine comme les autres catégories de personnel.

En considération de la modification de l'horaire de travail hebdomadaire précité, les cadres sous convention de forfait heures bénéficient de 7 jours non-travaillés au titre de la réduction du temps de travail.

En conséquence, pour ces catégories de cadres, le forfait, en moyenne hebdomadaire ne devra pas excéder 40 heures et 20 minutes.

L'utilisation des jours acquis au titre de la réduction du temps de travail se fera désormais dans les conditions suivantes :

- 3 jours RTT bloqués pour l'organisation des ponts et/ou autres aménagements d'horaires ;
- 4 jours RTT à la disposition des salariés, qui devront être pris dans l'année.

#### – Forfait jours

Les parties conviennent que, dans une volonté de solidarité, le personnel cadre sous forfait jours sera invité à renoncer également à une partie de ses jours de congés RTT (4) dans les conditions conventionnelles en vigueur.

L'utilisation des jours acquis au titre de la réduction du temps de travail se fera désormais dans les conditions suivantes :

- 3 jours RTT bloqués pour l'organisation des ponts et/ou autres aménagements d'horaires ;
- 4 jours RTT à la disposition des salariés qui devront être pris dans l'année.

PL PP  
JH PL

Afin de prendre en compte les contraintes personnelles susceptibles de se présenter au quotidien (exemple : rendez-vous médical, contraintes administratives...), la Direction et les Organisations Syndicales signataires conviennent d'engager une discussion pour envisager des aménagements complémentaires en matière d'horaire de travail du personnel en horaire de journée.

### 3.3 Fonctionnement de la réserve permanente

Les parties conviennent de modifier le mode de fonctionnement de la réserve permanente tel qu'il résulte de l'avenant du 3 février 2006 à l'accord du 12 mai 1999.

Il est tout d'abord convenu entre les parties qu'à l'exception des réserves concernant les salariés de 52 ans et plus, les réserves permanentes des salariés de l'entreprise seront plafonnées à hauteur du nombre de jours acquis annuellement au titre de la réduction du temps de travail.

Les droits à congés présents dans la réserve permanente à la date d'entrée en vigueur du présent accord seront déversés dans un compte personnel qui devra être soldé par le positionnement de congés au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

A la date d'entrée en vigueur du présent accord, les réserves permanentes des salariés de moins de 52 ans seront donc remises à 0.

Les parties conviennent également que les réserves permanentes de l'ensemble des salariés de l'entreprise (y compris des salariés de 52 ans et plus) ne seront plus indemnisables en dehors des 10 cas de déblocage exceptionnel prévu par l'article 4.2.3. de l'accord du 12 mai 1999 ou en cas de versements individuels et facultatifs à un régime de retraite à cotisations définies prévus par l'avenant n°3 à l'accord sur la mise en place d'un nouveau régime de retraite à cotisation définies du 21 Décembre 2011.

### 3.4 Compteurs collectifs négatifs

Sous réserve de la signature du présent accord, la Direction s'engage à remettre à zéro les compteurs collectifs négatifs des salariés en horaires de journée au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

### Article 4. Congés ancienneté

Sans revenir sur les conditions d'acquisition des congés d'ancienneté, les parties décident de modifier les conditions d'utilisation de ces congés telles qu'elles résultent de l'avenant du 3 février 2006 à l'accord du 12 mai 1999.

Il est ainsi convenu, qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, les congés d'ancienneté devront être consommés dans l'année civile. Il n'y aura plus de possibilité de report d'une année sur l'autre, ni de déversement dans une réserve indemnisable pour les ouvriers et les ETAM et la réserve permanente pour les cadres.

### Article 5. Date d'entrée en vigueur des dispositions du présent chapitre

Sous réserve de l'accomplissement de la condition suspensive prévue à l'article 1 du chapitre 1 du présent accord, il est convenu entre les parties que les dispositions du chapitre 5 sur l'organisation et la durée du travail du présent accord seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, à l'exception de celles prévues à l'article 1.2 dudit chapitre, qui, elles, n'entreront en vigueur qu'au 1<sup>er</sup> mars 2013.

PP  
PL JJK  
P~

Article 6. Rappel concernant les dispositions antérieures

Les parties signataires du présent accord conviennent que les dispositions du chapitre 5 annulent et remplacent toutes dispositions ayant le même objet jusqu'alors en vigueur au sein de SEVELNORD en matière d'aménagement d'horaires et d'organisation du temps de travail et en particulier issues de l'accord cadre SEVELNORD sur l'amélioration de l'Organisation et la Durée du Travail, la Formation et l'emploi du 12 mai 1999 et de ses avenants.

En cas de difficulté d'interprétation, les dispositions du présent accord prévaudront.

PP  
P  
JH  
R

## Chapitre 6 – Modération salariale

Les parties signataires conviennent que la maîtrise de la masse salariale est un élément participant à la compétitivité de l'entreprise. Par les dispositions du présent chapitre les Organisations Syndicales signataires et la Direction apportent des solutions temporaires et exceptionnelles pour assurer une modération salariale nécessaire à l'amélioration de la performance de l'entreprise sans baisse des salaires.

### Article 1. Evolution des salaires

Sans remettre en cause l'obligation de négocier annuellement sur les salaires telle qu'elle résulte de l'article L.2242-8 du code du travail, et moyennant le respect des minimaux légaux ou conventionnels en matière de rémunération, la Direction annonce un gel des salaires de l'ensemble du personnel de SEVELNORD (ouvriers, ETAM et cadres) pour les années 2013 et 2014.

Cette position pourra éventuellement être aménagée pour prendre en compte une éventuelle dérive importante de l'inflation.

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, la Direction réunira les Organisations Syndicales et discutera avec ces dernières des modalités de prise en compte de cette dérive, si cette dernière était constatée.

Par ailleurs, durant cette période, une enveloppe sera mise en place pour accompagner les promotions induisant un changement de responsabilité. Les modalités de distribution de cette enveloppe seront abordées lors de la négociation annuelle obligatoire.

La Direction s'engage à ce que les promotions au sein de l'Entreprise soient réalisées selon les dispositions en vigueur.

Pour les années 2015 et 2016, les parties conviennent de se rencontrer avant la fin de l'année précédente pour déterminer les critères qui entreront en compte pour la détermination de l'augmentation générale.

Dans un souci de justice et d'équité et afin de permettre aux salariés une juste récompense des efforts accomplis, les parties conviennent ce qui suit :

- La négociation salariale pour 2017 se déroulera dès le mois de janvier afin de définir le montant précis de l'augmentation générale et les modalités de distribution
- A partir de 2017, la politique salariale prendra en compte, en rattrapage de la modération salariale, l'historique des politiques salariales suivies chez PSA et au sein de la branche Métallurgie (historique qui pourrait être de l'ordre de 1% par année gelée)

### Article 2. Rémunération de nuit

- Les parties conviennent de revoir la valeur de l'indemnité condition d'horaire de nuit (ICH) applicable au sein de l'entreprise en vertu de l'accord d'harmonisation des primes et indemnités appliquées aux régime horaire du 18 décembre 2008.

Désormais cette indemnité sera ramenée à la valeur du panier de nuit telle qu'elle est prévue par la convention collective territoriale de branche.

Il est rappelé que l'ICH nuit est appliquée à l'ensemble des cycles horaires comportant au moins une séance de nuit.

AP  
 JH P L  
 R

- Les parties conviennent également de revoir la valeur de la prime condition d'horaire prime de nuit (PCH Prime de nuit) applicable au sein de l'entreprise en application de l'accord d'harmonisation du 18 décembre 2008.

Désormais cette prime sera ramenée à la valeur de 0,0706 € / heure.

Il est convenu que la rémunération des salariés bénéficiant des majorations liées à la nuit à la date d'entrée en vigueur du présent accord ne sera pas minorée par la réduction de ces majorations. Le différentiel sera intégré dans le salaire de base.

### Article 3. Maintien de l'ensemble des primes

La Direction convient de maintenir le montant de l'ensemble des autres primes applicables au sein de l'entreprise.

Il est notamment précisé que le montant de la prime d'ancienneté ne sera pas modifié par le présent accord et sera calculé en fonction des dispositions conventionnelles en vigueur dans l'Entreprise.

### Article 4. Intéressement

Les parties signataires du présent accord conviennent d'engager des négociations pour la conclusion d'un nouvel accord d'intéressement couvrant la période 2013 – 2015 avant la fin du second semestre 2012.

Cet accord prévoira, pour les années 2013 et 2014, un montant cible qui ne pourra être supérieur à 6 % des salaires bruts fiscaux. Le montant cible de l'année 2015 sera déterminé lors de la négociation.

Les critères définis par l'accord d'intéressement permettront de dégager, en principe, de l'intéressement. Dans ce cas, la Direction s'engage à verser un supplément d'intéressement d'un montant forfaitaire fixé à 350 euros en 2013 (pour l'exercice 2012) et 400 euros en 2014 (pour l'exercice 2013). A défaut, la Direction s'engage à verser les mêmes montants (350 euros en 2013 et 400 euros en 2014) par le biais d'une prime exceptionnelle.

Si le ROC (Résultat Opérationnel Courant) de SEVELNORD est positif en 2017, la direction s'engage à verser en 2018 un supplément d'intéressement égal à l'intéressement calculé au titre de l'année 2017.

Il est convenu entre les parties que le nouvel accord prévoira pour la période 2013 à 2015 un abaissement du salaire maximum servant de base au calcul de l'intéressement en le passant de 4 à 2 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.

### Article 5. Rappel concernant les dispositions antérieures

Les parties signataires du présent accord conviennent que les dispositions du chapitre 4 annulent et remplacent toutes dispositions ayant le même objet jusqu'alors en vigueur au sein de SEVELNORD.

En cas de difficulté d'interprétation, les dispositions du présent accord prévaudront.

JH PP  
RL RL

## Chapitre 7 – Emploi des Jeunes

L'entreprise SEVELNORD a toujours témoigné d'un attachement particulier à l'emploi des jeunes et aux conditions de leur insertion dans la vie professionnelle.

Cet attachement s'est concrétisé ces dernières années par le développement d'une politique active d'accueil de jeunes sous contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

SEVELNORD a également permis à de nombreux jeunes de découvrir le monde professionnel dans le cadre de stages conventionnés.

Les parties signataires réaffirment l'importance de maintenir cette politique d'intégration des jeunes dans le monde professionnel et conviennent des dispositions suivantes :

### Article 1. Processus de recrutement

Le processus de recrutement ou d'intégration des jeunes dans le cadre des différents dispositifs légaux existants continuera d'être réalisé dans le respect du principe de non-discrimination auquel sont attachés la Direction et les Organisations Syndicales signataires.

Il est convenu que des tests techniques pourront être réalisés pour objectiver les compétences professionnelles.

Les candidats seront systématiquement reçus en entretien par la fonction RH de l'entreprise et par la hiérarchie ou le tuteur éventuel.

Les candidats pour un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficieront en outre d'une visite médicale pour confirmer leur aptitude aux tâches qu'ils pourraient être amenés à effectuer dans le cadre de leur formation pratique.

### Article 2. Tutorat

Afin de faciliter la transmission des savoirs entre les jeunes sous contrats de professionnalisation ou contrat d'apprentissage et leur tuteur, la Direction s'engage à développer l'accompagnement des salariés ayant accepté le rôle de tuteur.

### Article 3. Parrainage

Pour développer l'accès des jeunes du bassin d'emploi du Valenciennois et du Cambrésis au dispositif de recrutement en contrat d'apprentissage, de professionnalisation, ou en stage, un système de parrainage impliquant le personnel de SEVELNORD sera mis en place.

### Article 4. Suivi

Il est convenu entre les parties que les prévisions chiffrées de recrutement en contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation et en stage seront présentées annuellement aux membres du Comité d'Entreprise.

La Direction s'engage également à présenter aux membres du Comité d'Entreprise un bilan du devenir professionnel des jeunes ayant bénéficié d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation au sein de l'entreprise.

Off PP  
R2 R



## Chapitre 8 – Dispositions finales

### Article 1. Articulations légales ou conventionnelles

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux dispositions ayant le même objet en vigueur au sein de SEVELNORD résultant d'accords d'entreprise, d'usage ou d'engagements unilatéraux antérieurs à la date de signature.

Cependant, si des mesures législatives, règlementaires ou conventionnelles à la politique d'emploi de la filière automobile intervenaient pendant la durée d'application de l'accord, les parties s'engagent à négocier leur impact sur le site de SEVELNORD.

### Article 2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée initiale de 3 ans, à l'issue de laquelle les parties conviennent de vérifier au cours du dernier trimestre 2015 l'adéquation des mesures de l'accord au projet industriel et commercial tel que décrit dans le préambule.

Dans ce cas, il sera prorogé tacitement pour deux années supplémentaires.

### Article 3. Entrée en vigueur

En application des dispositions de l'article 1 du Chapitre 1 le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de l'information-consultation du Comité d'Entreprise sur l'obtention du projet « K-zéro » sauf date d'entrée en vigueur différente expressément visée dans un chapitre de l'accord.

### Article 4. Révision

Le présent accord pourra faire l'objet de révision par la Direction et les Organisations Syndicales de salariés signataires ou y ayant adhéré ultérieurement.

Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires.

### Article 5. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

La dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.


Article 6. Adhésion

Les Organisations Syndicales signataires du présent accord sont réputées adhérer aux accords d'entreprises modifiés par le présent accord dont elles n'étaient pas initialement signataires.

Article 7. Dépôt

Le présent Accord sera à la diligence de SEVELNORD déposé en deux exemplaires, dont une version papier signée des parties envoyée par lettre recommandée avec avis de réception et une version sur support électronique, à la DIRECCTE. Il sera également remis un exemplaire au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Valenciennes.

**Pour la Direction de SEVELNORD**

  
Pierre LONG

Directeur des Ressources Humaines

**Pour les Organisations Syndicales**

CFE/CGC

Monsieur LUCAS

  
CGT

Monsieur BOUVIER

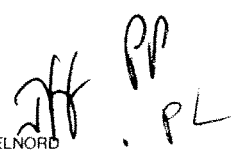
FO

  
Monsieur FABRE

SRI/GSEA

  
Monsieur PRUDHOMME

Fait à Lieu Saint Amand, le 26/07/2012



**ANNEXE 1 : Tableau des régimes de travail types applicable au sein de SEVELNORD**

Nbre d'équipes	Type	Roulement (en temps de travail effectif)	Observations	Rotation								
				L	M	M	J	V	S	D		
1 équipe	5x7h	5x7h		A	A	A	A	A				
2 équipes ou 2 équipes plus une compléme n-	5x7h+5x7h	matin 5x7h soir 5x7h		A	A	A	A	A				
				B	B	B	B	B				
	4x8h45'+5x7h	matin 8h45' soir 5x7h		W	A	A	A	A	W	W		
				B	B	B	B	B				
	5x7h+4x8h45'	matin 5x7h soir 4x8h45'		A	A	A	A	A				
				B	B	B	B	W	W	W		
	6x7h10'+3x9h	matin 6x7h10' soir 3x9h		A	A	A	A	A	A			
			B	B	B	W	W	W				
	4x8h45'+ 5x7h +SDL	matin 4x8h45' +SDL soir 5x7h		W	A	A	A	A	W	W		
			B	B	B	B	B					
	4x8h45''	matin 4x8h45'+VSD soir 4x8h45'+VSD		A	A	A	A	W	W	W		
			B	B	B	B	W	W	W			
	4x8h45'	matin 4x8h45'+SDL soir 4x8h45'+SDL		W	A	A	A	A	W	W		
			W	B	B	B	B	B	W	W		

Handwritten initials and signatures, including 'HA', 'PP', and 'RL'.

3 équipes	4x8h45' sur 6j.	6x8h45' x 2		<table border="1"> <tr><td>A</td><td>A</td><td>B</td><td>B</td><td>A</td><td>A</td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>B</td><td>B</td></tr> </table>	A	A	B	B	A	A	C	C	C	C	B	B								
	A	A	B	B	A	A																		
	C	C	C	C	B	B																		
	3x7h	matin 5x7h soir 5x7h nuit 5x7h		<table border="1"> <tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td></tr> <tr><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td></tr> </table>	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C					
	A	A	A	A	A																			
	B	B	B	B	B																			
	C	C	C	C	C																			
	4x8h45' +5x7h+nuit	matin 4x8h45' soir 4x7h + 1x7h58' nuit 4x6h38' + 1x7h30'	(lundi soir 7h58') (vendredi nuit 7h30')	<table border="1"> <tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td></tr> <tr><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td></tr> </table>	A	A	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C								
A	A	A	A																					
B	B	B	B																					
C	C	C	C																					
4x8h45'+5x7h+SDL+nuit	matin 4x8h45' + SDL soir 4x7h +1x7h58' nuit 4x6h38' + 1x7h30'	(lundi soir 7h58') (vendredi nuit 7h30')	<table border="1"> <tr><td>W</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>W</td><td>W</td></tr> <tr><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td></td><td></td></tr> </table>	W	A	A	A	A	W	W	B	B	B	B	B			C	C	C	C	C		
W	A	A	A	A	W	W																		
B	B	B	B	B																				
C	C	C	C	C																				
4x7h37'x3+VSD	matin 4x7h37'+VS soir 5x7h37' nuit 4x7h37'+1x5h59'+ D		<table border="1"> <tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>W</td><td>W</td></tr> <tr><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td></td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>W</td></tr> </table>	A	A	A	A	W	W	B	B	B	B	B		C	C	C	C	C	W			
A	A	A	A	W	W																			
B	B	B	B	B																				
C	C	C	C	C	W																			
5x7h+4x8h45'+ nuit + VSD	matin 4x7h+1x7h58' soir 4x8h45' nuit 4x6h38'+1x7h30'		<table border="1"> <tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>W</td><td></td></tr> <tr><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>W</td><td></td><td>W</td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td></td><td></td><td>C</td></tr> </table>	A	A	A	A	A	W		B	B	B	B	W		W	C	C	C	C			C
A	A	A	A	A	W																			
B	B	B	B	W		W																		
C	C	C	C			C																		
5x7+4x8h45'+ nuit + VSL	matin 4x7h+1x7h58' soir 4x8h45' nuit 4x6h38'+1x7h30'		<table border="1"> <tr><td>W</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td></tr> <tr><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>W</td><td>W</td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td></td></tr> </table>	W	A	A	A	A	A	B	B	B	B	W	W	C	C	C	C	C				
W	A	A	A	A	A																			
B	B	B	B	W	W																			
C	C	C	C	C																				
6x6h39'+4x8h23'+5x6h39'+ VSD	matin 5x6h39'+1x4h58' soir 4x8h23' nuit 5x6h39'		<table border="1"> <tr><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td><td>A</td></tr> <tr><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>B</td><td>W</td><td>W</td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>W</td></tr> </table>	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	W	W	C	C	C	C	C	W			
A	A	A	A	A	A																			
B	B	B	B	W	W																			
C	C	C	C	C	W																			
4 équipes	6x7h47'x3			<table border="1"> <tr><td>A</td><td>A</td><td>D</td><td>D</td><td>B</td><td>B</td></tr> <tr><td>C</td><td>C</td><td>A</td><td>A</td><td>D</td><td>D</td></tr> <tr><td>B</td><td>B</td><td>C</td><td>C</td><td>C</td><td>A</td></tr> </table>	A	A	D	D	B	B	C	C	A	A	D	D	B	B	C	C	C	A		
A	A	D	D	B	B																			
C	C	A	A	D	D																			
B	B	C	C	C	A																			

PL PP  
JAF PL

**ANNEXE 2 : Propositions d'horaires faites par la Direction pour le personnel en horaire de doublage<sup>1</sup>**

Proposition 1 :

Lundi		Mardi		Mercredi		Jeudi		Vendredi		Samedi		Dimanche	
Début	Fin	Début	Fin	Début	Fin	Début	Fin	Début	Fin	Début	Fin	Début	Fin
05:30	13:00	05:30	13:00	05:30	13:00	05:30	13:00	05:30	13:00	05:30	13:00		
A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses			
13:00	13:21	13:00	13:21	13:00	13:21	13:00	13:21	13:00	13:21	13:00	13:21		
Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage			
13:21	20:51	13:21	20:51	13:21	20:51	13:21	20:51	13:21	20:51				
A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses				
20:51	21:12	20:51	21:12	20:51	21:12	20:51	21:12	20:51	21:12				
Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage				

Proposition 2 :

Lundi		Mardi		Mercredi		Jeudi		Vendredi		Samedi		Dimanche	
Début	Fin	Début	Fin	Début	Fin	Début	Fin	Début	Fin	Début	Fin	Début	Fin
06:00	13:30	06:00	13:30	06:00	13:30	06:00	13:30	06:00	13:30	06:00	13:30		
A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses			
13:30	13:51	13:30	13:51	13:30	13:51	13:30	13:51	13:30	13:51	13:30	13:51		
Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage			
13:51	21:21	13:51	21:21	13:51	21:21	13:51	21:21	13:51	21:21				
A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses	A/B 9' repas 21' pauses				
21:21	21:42	21:21	21:42	21:21	21:42	21:21	21:42	21:21	21:42				
Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage	Temps de rattrapage				

<sup>1</sup> Un sondage sera organisé en septembre 2012 afin que le personnel puisse se positionner sur les bornes horaires souhaitées en application des dispositions du présent accord.

PL FP  
2012 PL

**ANNEXE 3 : Propositions d'horaires faites par la Direction pour le personnel en horaire de journée<sup>2</sup>**
**Horaire de journée**

1er Horaire  
2ème Horaire  
3ème Horaire

	LUNDI		MARDI		MERCREDI		JEUDI		VENDREDI	
1er Horaire	07h38	16h05	07h38	16h05	07h38	16h05	07h38	16h05	07h38	15h25
2ème Horaire	08h08	16h42	08h08	16h42	08h08	16h42	08h08	16h42	08h08	15h27
3ème Horaire	08h38	17h20	08h38	17h20	08h38	17h20	08h38	17h20	08h38	15h25

4<sup>ème</sup> horaire

	LUNDI		MARDI		MERCREDI		JEUDI		VENDREDI	
4 <sup>ème</sup> horaire	08h30	17h20	08h30	17h20	08h30	17h20	08h30	17h20	08h30	14h45

<sup>2</sup> Un sondage sera organisé en novembre 2012 afin que le personnel puisse se positionner sur les horaires souhaités en application des dispositions du présent accord.

PL  
BD  
JFF PL