

ACCORD D'ENTREPRISE

Entre,

La Société des AVIONS MARCEL DASSAULT-BREGUET AVIATION
représentée par

Monsieur B.C. VALLIERES,
Président Directeur Général

et,

les Organisations Syndicales suivantes représentées par,

Monsieur VAN SIELEGHEM, Délégué Central C.F.D.T.

Monsieur TEISSIER, Délégué Central C.G.C.

Monsieur RICHARD, Délégué Central CGT-FO

Il a été convenu ce qui suit :

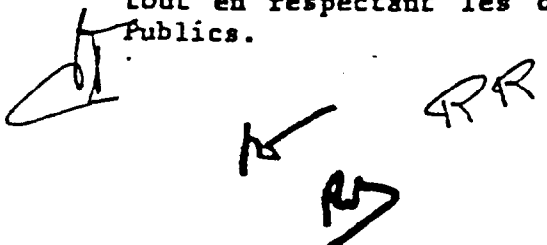
I/ - PREAMBULE

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

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

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

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and initials 'RR' and 'MS' on the right.

II - DISPOSITIFS ET OBJECTIFS

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

1°/ CONTRAT DE SOLIDARITE : Réduction à 37 heures dans le cadre ci-après :

Article 1 - Nature du Contrat de Solidarité

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

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

Article 2 - Programmation de la réduction d'horaire

| | | | |
|----------------------|--------------------|---------|--------------|
| Référence Société | 1er septembre 1982 | : | 39 heures |
| Pour mémoire | 1er janvier 1983 | 1/2 h : | 38,50 heures |
| Calendrier théorique | 1er juillet 1983 | 1/2 h : | 38 heures |
| | 1er janvier 1984 | 1/2 h : | 37,50 heures |
| | 1er juin 1984 | 1/2 h : | 37 heures |

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

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

Article 3 - Identification des unités bénéficiant du contrat

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

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

[Handwritten signatures and initials]

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

La Société appartenant à un secteur de maintien d'effectif, prend l'engagement de maintenir globalement ses effectifs en référence à l'effectif calculé dans les conditions définies par la circulaire du 8 juin 1982 relative au contrat de solidarité, soit 15.789 en décembre 1981.

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

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

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

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

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

Article 5 - Dépôt des offres auprès de l'ANPE

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

Cette obligation concerne toutes les embauches.

Article 6 - Maintien des capacités de production

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

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

crée :

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

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

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

maintient

Bureaux : Le travail en horaire décalé dans la journée (T.D.)

Ces dispositions nouvelles permettront :

- a) au niveau des T.T.3 de retrouver sur machines lourdes un temps de fonctionnement de 99 heures par semaine, soit sensiblement plus que la double équipe actuelle, ce personnel étant alors sur un horaire de 35 heures.
- b) au niveau des T.S. d'améliorer les délais "prototypes" et d'essais en vol, mais aussi de réduire occasionnellement les cycles sur certains stades de série
- c) au niveau du travail en horaire décalé (T.D.) d'utiliser un même écran par deux personnes pendant au total 12 à 14 heures dans la journée.
- d) au niveau du travail de nuit réaménagé afin d'en réduire au maximum la pénibilité, de faire tourner, sauf exception, les machines lourdes et très chères près de 24 heures par jour.

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

Le présent accord est applicable :

- a) au personnel d'atelier,
- b) au personnel lié aux ateliers suivant la définition donnée à l'article 8

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

Article 8 - Définition des notions :

- Personnel d'atelier,
- Personnel lié aux ateliers.

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

| | |
|-----|--------------------------|
| 210 | Professionnels d'atelier |
| 211 | A.T.C. et A.T.M.H. |
| 212 | A.T.H.Q. |

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

| | | |
|-------------|----------|------------|
| 220 | Maîtrise | |
| 250 | Contrôle | (≤ 365) |
| 140 | Magasins | (≤ 365) |
| Partiel 440 | C.A. | (≤ III A) |

Article 9 - Modalités de compensation salariale

Pour le personnel concerné :

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

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

2R
3
157
Pour tenir compte du décalage de réduction d'horaire des bureaux, les sommes individuelles provenant de la partie non compensée seront totalisées pour le personnel des bureaux jusqu'au 31 mars 1985.

Ces sommes seront indexées sur les seules augmentations générales AMD-BA.

Cette négociation permettra de plus de rediscuter des niveaux de salaires compte tenu, d'une part, des impératifs et des perspectives Société, d'autre part, des évolutions réelles des indices AMD-BA habituels à partir du 1.1.1984.

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

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

Cette méthode s'appliquera à chaque palier de baisse d'horaire et l'argent correspondant sera déduit du montant de la prime unique objet des négociations du 1er trimestre 1985. Le reliquat, déductions faites, des sommes intégrées et des primes différentielles, servira à calculer le nombre d'embauches théoriques (au-delà de 15.789) correspondant à la partie non compensée.

Article 10 - Aide de l'Etat

Modalités de l'attribution de l'aide

L'arrêté du 16 décembre 1982 fixe le montant de l'aide pour les contrats signés en 1983 à 1.000 francs pour chaque heure de réduction et pour chaque salarié concerné, c'est-à-dire pour chaque salarié occupé selon l'horaire réduit lors des contrôles précédant le versement de l'aide.

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

2°/ AVERANT AU CONTRAT DE SOLIDARITE PRE-RETRAITE DEMISSION

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

A - A la condition qu'à 60 ans révolus l'intéressé puisse justifier de 37 ans 1/2 de cotisations validés au titre de l'assurance vieillesse au sens de l'article L 331 du Code de la Sécurité Sociale, le bénéfice du Contrat de Solidarité sera accordé sur demande des intéressés.

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

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

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

R.R.

R.R.

[Signature]

A3 - Au personnel Agé de 58 ans au moins et de 59 ans 8 mois au plus à la date de la signature du contrat, présentant des problèmes médicaux diminuant sensiblement leur aptitude au travail, après examen par une commission et par priorité donnée par DPRS, après avis du médecin du travail.

- B - En préalable aux conditions de départ en retraite à 60 ans déjà définies par la loi, au personnel titulaire de la carte de déporté et interné de la résistance, ayant à la signature du contrat plus de 57 ans et 6 mois et moins de 60 ans.
- C - Les Directeurs d'usine pourront accepter des candidatures de techniciens volontaires et répondant à toutes les conditions ci-dessus, si leur remplacement éventuel se fait par une personne "productive" nommément désignée.

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

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

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

ofe

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

Article 12

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

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

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

Soit :

A : départ à 59 ans 6 mois payé à 100% + le 13ème mois

B : départ à 59 ans payé à 50% + 2 1/2 13ème mois

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

RR

Bo

57

Article 13 - Ressources

- Conformes à la convention

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

Cette garantie sera obtenue par le versement des prestations suivantes :

- l'allocation conventionnelle de solidarité instituée par l'avenant du 2 décembre 1981, complétant le règlement annexé à la convention du 27 mars 1979.
- l'allocation spéciale de démission du Fonds National de l'Emploi égale à 20% du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

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

- de la Société

Au moment de son départ effectif en pré-retraite :

- Maintien du paiement de l'indemnité normale de départ en retraite en vigueur dans l'entreprise.
- Paiement d'une indemnité spéciale, dépendant d'une part de l'ancienneté des services rendus à la Société, d'autre part du montant des ressources (base + ancienneté).
- Possibilité de demander le déblocage anticipé de ses droits à participation, conformément à la loi.

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

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

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

3°/ AMENAGEMENT DES MODES DE TRAVAIL REPODANT AUX OBJECTIFS CI-APRES :

Article 14 - Dans un premier temps

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

Dans un 2ème temps

La Société accepte une étude sur l'évolution des modes de travail tendant, après négociations avec les Organisations Syndicales, à mettre en place une 2ème possibilité basée sur la réduction maximum du temps de travail réel en contre partie d'une rémunération globale comparable au travail en horaire normal.

RR
M 2

Article 15 - Le présent accord est applicable

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

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

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

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

Article 16 - Définition de la majoration

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

- de la pénibilité nouvelle réelle appréciée en conséquence de la réduction effective du temps de travail.
 - . Pour tout horaire décalé : majoration de 8%.
- des dispositions particulières se rapportant à la plage d'horaire entrée et sortie.
 - . Majoration heures de nuit portée de 25% à 50%.

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

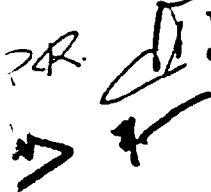
En fonction des impératifs de fabrication et sur décision des Directions d'établissement, il sera accordé au personnel qui serait remis en travail en journée normale, la compensation de ressources conforme aux dispositions en vigueur dans la Société et calculée suivant le temps passé dans l'un ou l'autre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

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

Article 18 - Contrat individuel de travail

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

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

PR.


4/ - AVENANT AU CONTRAT DE SOLIDARITE - PRE-RETRAITE PROGRESSIVE

Dans le cadre de l'ordonnance du 16.1.1982 pour créer un mouvement d'embauches en contre-partie de la transformation d'emplois tenus par des salariés à temps plein en emplois à mi-temps, la Société s'engage à mettre en oeuvre la modification, avec l'accord des intéressés, de contrats de travail à temps plein en contrats de travail à mi-temps.

Article 19 - Bénéficiaires

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

- âgé de moins de 59 ans 8 mois au moment de la transformation du contrat de travail.
- Ayant au jour des 60 ans, 37 ans 1/2 de cotisations à l'assurance vieillesse.
- Ayant opté pour ce régime avant le 31.12.1983.

Article 20 - Conditions d'octroi aux salariés

- Adhérer de sa propre initiative au contrat de solidarité
- Etre enregistré à l'ANPE
- Accepter le "tandem" avec une autre personne occupant le même bureau de travail.

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

Deux transformations de poste pourront être équilibrées :

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

dans un délai de 3 mois ouvrables.

Article 22 - Ressources

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

- 50% rémunération le travail à mi-temps, versés par l'employeur,

plus

- 30% revenu complémentaire financé par l'UNEDIC.

RR.
3
75

Article 23 - Expiration de l'aide

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

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

Article 24 - Priorités et modalités

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

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

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

Article 25 -

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

5°/ CONVENTION SPECIALE DE FORMATION PROFESSIONNELLEArticle 26 - Signature d'une convention

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

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

- Projet de convention spécifique à proposer à la Délégation pour l'Emploi.
- Cette convention portera sur un ensemble d'actions de formation visant à adapter ou à reconvertir les personnels aux nouveaux emplois proposés et aux nouvelles technologies.
- Ces formations seront destinées en priorité au personnel touché par la baisse d'activité.

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

RR

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

Article 27 - Financement

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

- d'un côté par intervention de l'Etat :
 - . de 0 à 70% pour les frais de fonctionnement
 - . de 0 à 50% pour les rémunérations
- de l'autre par la Société, par prélèvement sur un budget spécial.

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

6°/ SALAIRES 1983 - Sauvegarde des niveaux au 1.1.1984Article 28 -

Les augmentations générales 1983 prédéterminées à la réunion du 5.11.1982 amènent une variation en niveau de 7,72% par rapport à l'indice INSEE-AMD-BA qui s'établit en décembre 1982 à 329,80.

Dans le cas où l'indice réel de décembre 1983, publié en février 1984, ferait ressortir par rapport à 329,80 une hausse supérieure à 7,72%, les appointements au 1.01.1984 (avant promotion) seraient remis au niveau défini par l'application:

- soit de 1% prévu le 5.11.1982
- soit de la hausse réelle aux salaires du 1er décembre 1982 augmentés, le cas échéant, des promotions individuelles en % de 1983 et corrigés des 60 F plancher de 83 et des réductions d'horaire de décembre 1982 et de 1983.

Exemple : une personne en décembre 1982 gagnant 10.000 F de base (avant la réduction d'horaire) étant augmentée, à titre personnel, de 2,50% en juillet 83 verra dans le cas où la hausse réelle serait de 1,09% ses appointements au 1.1.84 portés à :

$$10.000 \text{ F} \times 1,0250 \times 1,09 = 11.172,50$$

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

RR
Z.
RS

Article 29 - Mise en application

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

Article 30 - Adhésion

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

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

Article 31 - Dépôt légal

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

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

Le présent Accord pourra être complété par Avenant.

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

Saint-Cloud, le 27.4.83

Le Président Directeur Général

VAN SIELEGHEN

C.F.D.T.

PEISSIER C.G.C.

C.G.T.

RICHARD C.G.T.- F.O.

[Signature]

[Signature]

ADDITIF A L'ACCORD D'ENTREPRISE

1. PERSONNEL CONCERNE PAR LA REDUCTION D'HORAIRE :

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

2. REDUCTION D'HORAIRE :

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

3. MODES DE TRAVAIL :

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

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

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

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

4. PRE - RETRAITE :

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

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

Saint-Cloud, le 3.5.83

Le Président Directeur Général
B. C. VALLIERES

C.F.D.T. *Richard*
VAN SIELEGHEN

TEISSIER C.G.C. *[Signature]*

C.G.T.

RICHARD C.G.T.-F.O. *[Signature]*

[Signature]