

ACCORD D'ENTREPRISE DCNS

SOMMAIRE

Préambule général	16
Titre 1 Instances Représentatives du Personnel	18
1.1 Elections professionnelles (délégués du personnel / comité d'entreprise)	18
1.2 Détermination des instances représentatives du personnel	18
1.3 Comités d'Etablissement	18
1.3.1 Moyens de fonctionnement	18
1.3.2 Activités sociales et culturelles	19
1.3.3 Crédit d'heures de délégation des membres titulaires	19
1.3.4 Crédit d'heures de délégation du secrétaire	20
1.3.5 Crédits d'heures de délégation du trésorier	20
1.4 Comité de Groupe	20
1.5 Comité Central d'Entreprise	20
1.5.1 Composition	20
1.5.2 Crédits d'heures	21
1.5.3 Budget de fonctionnement du Comité Central d'Entreprise	21
1.6 Délégués du Personnel	21
1.6.1 Établissements distincts	21
1.6.2 Crédits d'heures	22
1.7 CHSCT	22
1.7.1 CHSCT au sein des établissements	22
1.7.1.1 Mise en place	22
1.7.1.2 Composition	22
1.7.1.3 Crédits d'heures	22
1.7.1.4 Moyens	22

1.7.2 CHSCT National - instance temporaire de coordination des CHSCT	23
1.7.2.1. CHSCT National	23
1.7.2.1.1 Missions du CHSCT National	23
1.7.2.1.2 Composition du CHSCT National	23
1.7.2.1.3 Fonctionnement du CHSCT National	24
1.7.2.1.4 Crédits d'heures du CHSCT National	24
1.7.2.2 CHSCT National « en format de coordination des CHSCT »	24
1.7.2.2.1 Missions du CHSCT National exerçant les prérogatives de l'instance de coordination	24
1.7.2.2.2 Fonctionnement du CHSCT National exerçant les prérogatives de l'instance de coordination	25
 1.8 L'instance regroupée	 26
 1.9 Modalités de consultation des instances représentatives sur les projets structurants (projets d'organisations, fusions-acquisitions, etc.)	 26
 1.10 Organisation des réunions des instances nationales	 26
 1.11 Confidentialité et Secret de défense	 26
 Titre 2 - Droit syndical	 27
 2.1 Représentants désignés par les organisations syndicales	 27
2.1.1 Délégués Syndicaux Centraux	27
2.1.1.1 Composition	27
2.1.1.2 Crédits d'heures	27
2.1.2 Délégués Syndicaux d'établissement	27
2.1.2.1 Nombre de Délégués Syndicaux d'établissement	27
2.1.2.2 Crédits d'heures	27
 2.2 Modalités d'exercice du droit syndical	 28
2.2.1 Crédits d'heures	28
2.2.2 Négociations nationales	28
2.2.2.1 Déplacements lors des négociations nationales	28
2.2.2.2 Préparation des réunions de négociation nationale	29
2.2.3 Participation aux organismes paritaires, aux négociations de branche et détachement de salarié pour assurer des fonctions de permanent syndical	29
2.2.3.1 Commissions paritaires de la défense	29
2.2.3.2 Autres organismes paritaires	30
2.2.3.3 Détachement de personnels pour assurer des fonctions syndicales externes	30
2.2.4 Réunions syndicales	31
2.2.4.1 Dispositions spécifiques aux personnels mis à la disposition	31
2.2.4.2 Réunions des sections syndicales	31

2.2.4.3 Réunions d'information syndicale	31
2.2.4.4 Crédits de déplacements et missions	32
2.2.5 Locaux syndicaux, communication	32
2.2.5.1 Délégués Syndicaux Centraux	32
2.2.5.2 Sections syndicales	32
2.2.5.3 Représentant de la section syndicale (RSS)	33
2.2.6 Communication syndicale	33
2.2.6.1 Tracts et presse syndicale	33
2.2.6.2 Panneaux d'affichage	33
2.3 Moyens financiers alloués aux Organisations Syndicales	34
2.4 Formation des représentants des syndicats et des représentants élus du personnel	34
2.4.1 Formation à l'économie de l'entreprise proposée par DCNS	35
2.4.2 Formation aux moyens de communication proposée par DCNS	35
2.4.3 Congés de formation économique, sociale et syndicale	35
2.4.4 Autres formations	35
2.4.5 Invitations aux réunions et conventions	35
2.5 Évolution professionnelle des représentants désignés par les syndicats et des représentants élus du personnel	36
2.5.1 Aménagement du poste de travail	36
2.5.2 Évaluation professionnelle	37
2.5.3 Évolution professionnelle	37
2.5.4 Réduction du nombre des mandats ou fin de l'activité de représentant du personnel	38
2.5.5 Commission de suivi de l'évolution professionnelle des représentants IRPOS	38
2.6 Négociation collective au sein de l'entreprise	39
2.6.1 Dialogue social de terrain	39
2.6.2 Groupes de travail techniques paritaires ou commissions	39
2.6.3 Délégation syndicale participant aux réunions de négociation	40
Titre 3 – Classification – Rémunération – Evolution professionnelle – contrats de travail – formation professionnelle	41

Préambule	41
3.1 Classifications des OETAM et des cadres	42
3.1.1 Aménagement de la classification mensuels	42
3.1.1.1 Création de coefficients intermédiaires	42
3.1.1.2 Création d'un niveau VI pour les employés/administratifs, les techniciens et les agents de maîtrise	43
3.1.2 Aménagement de la classification Ingénieurs et cadres	43
3.1.3 Principes de classement minimal d'intégration des salariés	44
3.1.3.1. Ouvriers et employés non qualifiés	44
3.1.3.2. Ouvriers et employés Titulaires d'un CAP - d'un BEP – d'un titre professionnel du Ministère du Travail ou d'un diplôme relevant du niveau V dans la nomenclature de l'Education Nationale – ou d'un Certificat de Qualification Professionnelle de la Métallurgie A (CQPM A)	45
3.1.3.3. Ouvriers et employés titulaires d'un baccalauréat professionnel et/ou d'un brevet professionnel – ou d'une formation homologuée niveau bac. d'un titre professionnel du Ministère du Travail ou d'un diplôme relevant du niveau IV de l'Education Nationale – ou d'un Certificat de Qualification Professionnelle de la Métallurgie B (CQPM B)	45
3.1.3.4. Salariés titulaires d'un BTS (brevet de technicien supérieur) et/ou d'un DUT (Diplôme universitaire technologique) – ou d'une formation homologuée niveau bac +2 d'un titre professionnel du Ministère du Travail ou d'un diplôme relevant du niveau III de l'Education Nationale – ou d'un Certificat de Qualification Professionnelle de la Métallurgie C (CQPM C)	45
3.1.3.5. Salariés titulaires d'un BAC + 3 ou d'une formation homologuée niveau Bac +3 d'un titre professionnel du Ministère du Travail ou d'un diplôme relevant du niveau II de l'Education Nationale – ou d'un Certificat de Qualification Professionnelle de la Métallurgie D (CQPM D)	46
3.1.3.6 Classement d'intégration des salariés Ingénieurs et cadres	46
3.2 Rémunérations	47
3.2.1. Définitions des seuils d'appointements DCNS	47
3.2.1.1. Salaires Minimaux hiérarchiques conventionnels servant de base au calcul des seuils d'appointements DCNS	47
3.2.1.2. Salaire de base	48
3.2.2. Rémunérations des salariés de DCNS	48
3.2.2.1. Rémunération des OETAM (Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise)	48
3.2.2.2. Rémunération des Ingénieurs et Cadres	49
3.2.2.3. Apprentis et formation en alternance	49
3.2.3 Rappel sur les règles applicables aux anciens contractuels DCN SCN/ Fonctionnaires et Militaires issus de DSN SCN	49
3.2.3.1 En matière de rémunération	49
3.2.3.2 En matière de suivi des classifications des personnels en détachement	50
3.2.4 Rémunérations des personnels à statut ouvrier d'Etat	50
3.2.5. Primes et indemnités des salariés DCNS	50
3.2.5.1. Prime d'ancienneté des OETAM	50

3.2.5.2. Travaux dangereux, pénibles, insalubres et salissants	50
3.2.5.3. Primes de Panier et pause payée	50
3.2.5.4. Primes de posté	51
3.2.5.5. Essais et travaux à bord de bâtiments effectuant des sorties à la mer	51
3.2.5.6. Indemnisation des plongées	51
3.2.5.7 Indemnités de Transport	51
3.2.5.8. Dégressivité	52
3.2.5.9. Gratifications Exceptionnelles	52
3.2.5.10. Médaille du travail	53
3.2.6. Evolution des rémunérations	53
3.2.6.1. Principes	53
3.2.6.2. Evolution de la rémunération des OETAM	54
3.2.6.3. Evolution de la rémunération des Ingénieurs et Cadres	54
3.3 Evolution professionnelle et gestion des carrières	54
3.3.1. Évolution professionnelle et gestion des carrières de l'ensemble des salariés de DCNS	54
3.3.2. Gestion des emplois et des compétences	55
3.3.3. Commission de l'Evolution Professionnelle	55
3.3.4. Processus d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés	55
3.3.5. Entretien professionnel	55
3.3.6. Evolution professionnelle des OETAM et des cadres	56
3.3.6.1 Principes	56
3.3.6.2 Définitions de l'évolution professionnelle	57
3.3.6.3. Suivi de l'évolution professionnelle	57
3.3.7 Les changements de catégories (administratif, technicien, agent de maitrise, ingénieur et cadre) – Les évolutions au sein d'une catégorie	58
3.3.7.1 Dispositions communes	58
3.3.7.2 Passage à la catégorie technicien	58
3.3.7.3 Passage à la catégorie agent de maîtrise	59
3.3.7.4 Passage à la catégorie cadre	59
3.3.7.5 Evolution au sein d'une catégorie professionnelle	59
3.3.8 Modalités d'application dans le temps	60
3.4 Contrats de travail	60
3.4.1. Principes Généraux sur les Contrats de Travail	60
3.4.2. Décompte de l'Ancienneté	61
3.4.3. Période d'Essai des OETAM	61
3.4.4 Contrats de Travail des OETAM	62
3.4.5. Préavis de Rupture des OETAM	63
3.4.6. Indemnités de licenciement des OETAM	63

3.4.7 Indemnités de Départ en Retraite des OETAM	64
3.4.8. Contrats de travail des Ingénieurs et Cadres	64
3.4.9. Période d’essai des Ingénieurs et Cadres	65
3.4.10. Préavis de rupture des Ingénieurs et Cadres	66
3.4.11. Indemnités de licenciement des Ingénieurs et Cadres	66
3.4.12. Indemnités de départ en retraite des Ingénieurs et Cadres	67
3.4.13. Non-concurrence	68
3.4.14. Habilitation au Secret de Défense (SD, CD, TSD)	69
3.4.15. Invention des Personnels	69
3.5 Formation professionnelle	69
3.5.1. Principes généraux	70
3.5.2. Plan de formation	70
3.5.3. Formation et instances représentatives du personnel	70
Titre 4 – Organisation du temps de travail	72
4.1. Champ d’application	72
4.2. Principes sur le temps de travail	72
4.2.1 Durée du travail et temps de travail effectif	72
4.2.2 Plage d’ouverture des sites	73
4.2.3 Horaire théorique nominal journalier	73
4.3. Organisation du temps de travail du personnel OETAM, PMAD et cadres intégrés	73
4.3.1. Principes régissant l’organisation du temps de travail des personnels OETAM, PMAD et cadres intégrés.	73
4.3.1.1 Durée du travail	73
4.3.1.2 Mode d’acquisition et calcul des jours de réduction du temps de travail	73
4.3.1.3 Durées maximales de travail	74
4.3.2. Organisation du temps de travail des personnels OETAM hors travail posté	74
4.3.2.1 : Typologies des horaires de référence	74
☐ Horaire variable tertiaire sur 5 jours (HV 1)	75
☐ Horaire variable tertiaire sur 4,5 jours (HV 1bis)	76
☐ Horaire variable de production sur 5 jours (HV 2)	76
☐ Horaire variable de production sur 4,5 jours (HV 2bis)	77

4.3.2.2 Mise en place des horaires	78
4.3.3. Organisation du temps de travail des personnels OETAM en travail posté	81
4.3.3.1 Dispositions communes aux horaires des cycles postés 1x8, 2x8, 3x8	81
4.3.3.2 Détails des horaires pour les personnels OETAM en travail posté	81
4.3.3.3 Indemnisation des périodes de postés	82
4.3.4. Journée continue	83
4.3.5. Forfait mensuel en heures des responsables d'équipe	83
4.3.6 Modalités de traitement des heures supplémentaires	84
4.3.6.1 Heures supplémentaires – définition	84
4.3.6.2 Contingent annuel d'heures supplémentaires	84
4.3.6.3 Repos compensateur	84
4.3.6.4 Majorations	85
4.3.7 Indemnisation des temps de douche/lavage de mains, d'habillage et de déshabillage	85
4.3.7.1 Temps de douche / lavage de mains	85
4.3.7.2 Habillage / Déshabillage :	85
4.3.8. Modulation du temps de travail	85
4.3.9. Equipes de suppléance	86
4.4. Organisation du temps de travail des cadres et des non cadres autonomes	86
4.4.1. Cadres dirigeants	87
4.4.2. Cadres intégrés	87
4.4.3. Cadres autonomes et non cadres au forfait annuel	87
4.4.3.1. Règles applicables aux cadres et à certains non cadres en forfait annuel en jours ou en heures	88
4.4.3.2. Forfait annuel en jours	88
4.4.3.2.1 Forfaits jours applicables dans l'entreprise	88
4.4.3.2.2. Dispositions communes relatives au décompte des jours	90
4.4.3.2.3 Contenu des conventions individuelles de forfait en jours	91
4.4.3.2.4. Encadrement des conventions de forfait annuel en jours	92
4.4.3.2.5. Modalités de mise en œuvre	94
4.4.3.3. Forfait annuel en heures	94
4.4.3.3.1. Définition du forfait annuel en heures	94
4.4.3.3.2 Période de référence du forfait	94
4.4.3.3.3 Modalité d'établissement du forfait annuel en heures	95
4.4.3.3.4 Modalités de prise en compte des absences et arrivées/départs en cours de période de référence	95
4.4.3.3.5 Contenu des conventions individuelles de forfait en heures	95
4.4.3.3.6 Contrôle et dépassement des conventions de forfait annuel en heures	95
4.5. Astreinte	96
4.5.1. Définition de l'astreinte	96
4.5.2. Recours à l'astreinte	96

4.5.3. Temps d'intervention	96
4.5.3.1. Temps d'intervention des personnels OETAM PMAD et des salariés en forfait mensuel en heures	97
4.5.3.2 Temps d'intervention des salariés en forfait annuel en heures	97
4.5.3.3. Temps d'intervention des salariés en forfait annuel en jours	97
4.5.4. Temps de repos	97
4.5.5. Planification de l'astreinte	97
4.5.6. Indemnisation de l'astreinte	98
4.5.6.1. Indemnisation des OETAM et salariés en forfait mensuel en heures	98
4.5.6.2. Indemnisation des salariés en forfait annuel en heure ou en jours	98
4.5.7. Suivi des astreintes	99
4.6. Modalités de traitement des périodes d'embarquement pour des travaux ou essais à la mer	99
4.6.1 Les principes applicables	99
4.6.2 Indemnisation des OETAM (hors forfait jours ou heures annuel) et cadres intégrés	100
4.6.3 Indemnisation des salariés en forfait jour ou heures annuel	100
4.7 Travail exceptionnel un jour férié ou un jour de fermeture d'établissement ou un dimanche	101
4.7.1 Travaux exceptionnels les jours fériés	101
4.7.2 Travaux exceptionnels les jours de fermeture d'établissements	101
4.7.3 Travaux exceptionnels le dimanche	101
4.8. Enregistrement et contrôle du temps et des durées de travail par l'inspection du travail	101
4.9. Déplacements des personnels non cadres et cadres intégrés	102
4.9.1. Précisions sur les déplacements	102
4.9.2. Indemnisation du petit déplacement	102
4.9.3. Indemnisation du grand déplacement	103
4.10. Déplacement des cadres au forfait	103
4.11. Facilités d'horaires accordées à certains personnels	103

4.12. Dispositions particulières aux salariés à temps partiel	104
4.12.1. Définition	104
4.12.2. Procédure de demande d'un temps partiel	104
4.12.3 Retour à un temps plein	104
4.12.4 Heures complémentaires	105
4.13. Congés payés	105
4.13.1. Période de référence des congés payés	105
4.13.2. Congés payés des salariés de DCNS	105
4.13.3. Positionnement et report des congés payés	105
4.13.4. Congés pour fractionnement – hors période des OETAM et des PMAD	106
4.13.5 Règles particulières de prise des congés payés dans le cadre d'un horaire à 4,5 jours	106
4.14. Congés payés d'ancienneté des salariés DCNS	106
4.15. Congés exceptionnels pour événements familiaux	107
4.16. Congés pour soigner un enfant malade ou conjoint	107
4.17. Congés de maternité, de paternité ou d'adoption	108
4.19. Modalités d'acquisition et de prise des jours RTT et de jours de repos	108
4.19.1. Modalités de prise de jours RTT et de jours de repos	108
4.19.1.1. A l'initiative de l'employeur	108
4.19.1.2. A l'initiative de la personne	108
4.19.2. Incidence des entrées ou sorties en cours d'année sur le nombre de jours de RTT	109
4.19.3. Incidence des périodes d'absence sur le nombre de jours RTT	109
4.20. Comptes Epargne Temps (CET)	109
4.20.1 Modalités générales	109
4.20.1.1 Conditions d'ancienneté	110
4.20.1.2 Modalités d'alimentation du compte	110
4.20.1.3 Rémunération	110
4.20.1.4 Garanties	110
4.20.2 Compte Epargne Temps Ordinaire	110
4.20.2.1 Utilisation dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience	111

4.20.2.2 Modalités d'administration des droits	111
4.20.2.3 Reprise d'activité	111
4.20.3 Compte épargne temps seniors	111
4.20.4 Transfert du compte épargne temps - changement d'entreprise	112
4.21. Fermeture des Etablissements	113
4.22. Dispositions transitoires	113
Titre 5 Déplacements - Mobilité	114
5.1 Préambule	114
5.2 Déplacements en France Métropolitaine	114
5.2.1 Définitions	114
5.2.1.1 Définitions des différentes missions	114
5.2.1.2 Définitions des mesures d'accompagnement et de remboursement applicables	115
5.2.1.3 Prise en charge des Frais de transport	115
5.2.1.4 Avances sur frais	115
5.2.2 Indemnisation des missions de proximité	116
5.2.3 Indemnisation des autres missions	116
5.2.3.1 Indemnisation des missions de courte durée (inférieure ou égale à 30 jours)	116
5.2.3.2 Indemnisation des missions de longue durée (supérieure à 30 jours et inférieure à un an)	117
5.2.3.3 Indemnisation des missions de très longue durée (« Grand chantier », supérieur à un an et inférieur à trois ans)	117
5.2.4 Organisation des missions avec déplacement collectif	117
5.2.4.1 Règles applicables	117
5.2.4.2 Hébergement et restauration	118
5.2.4.3 Frais annexes	118
5.2.4.4 Véhicule	118
5.2.5 Voyages de détente	118
5.2.6 Gestion des éléments de rémunération des déplacements individuels ou collectifs	119
5.3 Déplacements à l'étranger ou outre-mer	119
5.3.1 Définition	120
5.3.2 Organisation et déroulement de la mission.	120
5.3.2.1 Organisation	120
5.3.2.2 Hébergement	120
5.3.2.3 Frais de transport	120
5.3.2.4 Voyage de détente	120

5.3.3 Indemnisation des déplacements à l'étranger	121
5.3.3.1 Modalités d'indemnisation des frais	121
5.3.3.2 Versement d'une indemnité complémentaire de mission	121
5.3.3.3 Justificatifs	122
5.3.3.4 Avances sur frais	122
5.3.3.5 Retour de mission de plus de trois semaines	122
 5.4 Mobilité en France : principes	 122
5.4.1. Mobilité fonctionnelle - Mobilité géographique	122
5.4.2 Mobilité et évolution professionnelle	123
5.4.3 Information du personnel	123
5.4.4. Délais de prévenance	124
5.4.5. Biseau et date de mutation effective	124
5.4.6 Intégration dans un nouveau poste	124
5.4.7. Accueil des salariés mutés dans un nouvel établissement	124
5.4.8. Suivi des salariés mutés	125
5.4.9. Difficultés postérieures à une mutation	125
5.4.10. Mobilité collective.	125
5.4.10.1 Définition	125
5.4.10.2 Prime de mobilité complémentaire	125
 5.5 Conditions matérielles de la mobilité géographique individuelle en France	 126
5.5.1. Conditions d'application	126
5.5.2. Congé Mobilité	126
5.5.3 Frais de déplacement	127
5.5.4. Frais liés au déménagement	127
5.5.5. Indemnité d'installation	127
5.5.6. Aides au logement	127
5.5.6.1. Utilisation du "1 % logement"	127
5.5.6.2. Aide à l'achat	127
5.5.6.3. Aide à la location	128
5.5.7. Frais de double logement	128
5.5.8 Indemnité compensatrice de loyer	128
5.5.9. Mutation du conjoint	129

5.5.10. Indemnité de mobilité	129
5.5.11 Démission du Salarié	129
5.5.12. Période de « célibat géographique »	129
5.5.13. Personnels de DCNS se déclarant en couple	130
5.6. Conditions applicables à la mobilité géographique collective en France.	130
5.6.1 Principes régissant les refus de mobilité collective	130
5.6.1.1 Réaffectation	130
5.6.1.2. Mesures de formation	131
5.6.2 Conditions matérielles de la mobilité géographique collective.	131
5.6.2.1 Prime de mobilité majorée.	131
5.6.2.2 Recherche d'un nouveau logement	132
5.6.2.3 Aide du conjoint du personnel	132
5.6.2.4. Indemnités des personnels de l'Etat mis à la disposition	133
5.6.2.5 Droit au retour	133
5.6.2.6 Mobilités ultérieures	133
5.7 Transfert collectif de proximité	133
5.7.1. Définition	133
5.7.2. Mesures d'accompagnement	134
5.8 Affectation à l'international : Principes	134
5.8.1 Conditions d'application	135
5.8.2 Conditions générales	135
5.8.3 Information du personnel	135
5.8.4 Délais de prévenance	136
5.8.5 Biseau et date de mutation effective	136
5.8.6 Intégration dans le poste	136
5.8.7 Accueil des salariés expatriés	136
5.8.8 Développement professionnel au cours de l'expatriation	136
5.8.9 Difficultés en cours d'expatriation	137
5.9 Conditions matérielles de l'affectation à l'international	137
5.9.1 Conditions d'application	137

5.9.2 Voyage de reconnaissance	137
5.9.3 Congé mobilité	138
5.9.4 Voyages de début et de fin d'expatriation	138
5.9.5 Voyages en cours d'expatriation	138
5.9.6 Logement	138
5.9.6.1 Frais liés au déménagement	138
5.9.6.2 Indemnité d'installation	139
5.9.6.3 Aides au logement	139
5.9.6.4 Frais de fonctionnement du logement	139
5.9.7 Mode de rémunération	139
5.9.7.1 Ancrage pays d'origine	139
5.9.7.2 Principe d'égalisation sociale	140
5.9.7.3 Principe d'égalisation fiscale	140
5.9.7.4 Différentiel coût de vie	140
5.9.7.5 Prime d'expatriation	140
5.9.8 Protection sociale	141
5.9.9 Durée du travail	141
5.9.9.1 Durée du travail des salariés mensuels	141
5.9.9.2 Durée du travail des salariés cadres	142
5.9.9.3 Modalités de prise des jours de repos acquis lors de l'affectation à l'international	142
5.9.10 Education	142
5.9.11 Rapatriement du salarié	143
5.9.12 Démission du Salarié	143
5.9.13 Retour du salarié à l'issue de son expatriation	143
5.9.13.1 Fin de l'expatriation	143
5.9.13.2 Accompagnement matériel au retour	143
DISPOSITIONS JURIDIQUES ET ADMINISTRATIVES	144
1. Commission paritaire, de conciliation, d'interprétation et de suivi de l'accord	144
1.1 <i>Rôle d'interprétation et de suivi de l'accord</i>	144
1.2 <i>Rôle de conciliation</i>	145
2. Dispositions particulières	145
3. Prise d'effet, durée, modification/révision, dénonciation de l'accord	145

4. Dispositions générales et adhésion	146
5. Dépôt, publicité	146
Annexe 1 : Seuils d'appointement bruts annuel garantis 2017	148
Annexe 2 : Seuils d'appointements annuels bruts garantis 2017– transposition – personnels issus de DCN SCN – contrats en détachement	149
Annexe 3 : Seuils d'appointements annuels bruts garantis 2017– transposition – personnels issus de DCN SCN – Cadre position II	150
Annexe 4 : Grille de rémunération des contrats d'apprentissage et de professionnalisation à DCNS en 2017	151
Annexe 5 : Illustration des parcours professionnels	152
Annexe 6 : Périodes prises en compte pour le paiement et décompte des heures supplémentaires	153
Annexe 7 : Barème déplacements 2017 en France Métropolitaine	154
Annexe 8 : Barèmes ICM pour les missions	156
Annexe 9 : Conditions applicables aux missions sans retour le soir au domicile	157
Annexe 10 : Relative à la mobilité	158
Annexe 11 : Liste des accords collectifs dénoncés par la Direction	161
Glossaire	163

Préambule général

Le présent accord d'entreprise a été négocié à la suite de la dénonciation, le 17 novembre 2016, de l'accord d'entreprise du 11 mai 2004 et de ses avenants et du protocole sur l'évolution professionnelle du 26 mars 2008.

Les dispositions relatives à la retraite et à la prévoyance (ex. Titre 4 de l'accord du 11 mai 2004) sont traitées dans un cadre plus adapté qui est celui du Groupe.

Les deux titres majeurs qui ont été modifiés sont les titres 3 et 5 de l'ancien accord d'entreprise. Les autres titres ont été modifiés à la marge, essentiellement dans une perspective de mise à jour juridique.

Cet accord constitue donc le nouvel ordre conventionnel négocié dans le cadre duquel s'exerce le travail à DCNS. Il illustre la capacité des parties à concrétiser des mesures structurantes dans le cadre du dialogue social.

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de DCNS et aux personnels DCNS, hors cadres dirigeants, dans les conditions ci-dessous :

Dans tous les titres du présent accord, les termes « **personnel(s) ou ensemble des personnels** », « **personne(s)** » désignent :

☐ Le « **personnel mis à la disposition** » (**PMAD**) constitués par les ouvriers de l'Etat mis à la disposition de DCNS en application du décret du 3 Mai 2002.

☐ Les « **salarié(s)** » qui regroupent exclusivement les personnes ayant signé un contrat de travail avec DCNS y compris les agents publics en détachement.

Certaines dispositions du présent accord établissent un champ d'application spécifique, à une ou plusieurs catégories de bénéficiaires limitativement énumérés.

Titre 1 Instances Représentatives du Personnel

Le présent titre a pour objet de :

- ☐ définir les instances représentatives du personnel au sein de DCNS,
- ☐ définir les moyens spécifiques permettant le fonctionnement de ces instances.

1.1 Elections professionnelles (délégués du personnel / comité d'entreprise)

Afin de mieux préparer le processus électoral, une réunion au niveau central entre la direction et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise est organisée afin d'échanger dans un délai de 6 à 12 mois avant le processus sur les différents sujets à traiter. Cette réunion ne constitue pas une négociation du protocole d'accord préélectoral.

Dans la mesure du possible, le protocole d'accord préélectoral prévoit une date d'élections commune pour l'ensemble des établissements.

1.2 Détermination des instances représentatives du personnel

Les instances représentatives du personnel mises en place sont :

Au niveau de l'entreprise :

- Un Comité de Groupe le cas échéant,
- Un Comité Central d'Entreprise (CCE),
- Un CHSCT National constitué de représentants des CHSCT locaux et fonctionnant dans les conditions fixées ci-après y compris en format d'instance temporaire de coordination

Au niveau de chaque établissement distinct :

- Un Comité d'Etablissement (CE),
- Un ou plusieurs CHSCT en application de l'article L4613-4 du code du travail,
- Une Délégation du Personnel (DP),
- Ou par accord une instance regroupée telle que décrite à l'article 1.8 du présent titre

En outre, sont élus, dans les conditions prévues par l'ordonnance relative à la gouvernance et aux opérations sur le capital des sociétés à participation publique (ordonnance n°214-948 du 20 août 2014), des représentants du personnel au Conseil d'Administration.

La liste des établissements distincts pour chaque institution au sein de DCNS est établie par accord dans le cadre de la négociation du protocole d'accord préélectoral.

1.3 Comités d'Etablissement

1.3.1 Moyens de fonctionnement

Le budget de fonctionnement est fixé, conformément aux dispositions légales, à 0,2 % de la masse salariale.

Par ailleurs,

- DCNS met à disposition des comités d'établissement au sein de chaque établissement distinct, un local assorti du matériel bureautique (bureau, fax, reprographie, ...) et informatique nécessaire dans les conditions prévues par la charte informatique en vigueur au sein de l'entreprise.
- DCNS prend en charge les prestations d'un(e) secrétaire « sténodactylo » pour les réunions plénières et les procès-verbaux des CE.

1.3.2 Activités sociales et culturelles

- Le montant de la dotation annuelle des comités d'établissement en ce qui concerne le budget des activités sociales et culturelles hors frais de restauration, de prévoyance et frais de santé, « secours » et « subventions interministérielles », est de 1, 5 % de la masse salariale.

Les secours tels qu'ils existent pour les personnels mis à la disposition sont ouverts par DCNS au profit des salariés dans les limites fixées par les dispositions légales en matière de secours et à l'exclusion des secours interministériels spécifiques liés au statut des personnels mis à la disposition.

- La masse salariale pour la détermination du taux comprend à l'exclusion de tout autre élément et sauf évolution législative :
 - le salaire brut des salariés (y compris pour les expatriés le salaire rentrant dans l'assiette de la Caisse des Français de l'Etranger), moins les indemnités versées par la caisse de prévoyance (compte 641)
 - l'intéressement brut payé, y compris le supplément d'intéressement (compte 641)
 - le salaire brut versé aux PMAD (compte 6214)

Si un ou plusieurs CE ne souhaitent pas gérer certaines des activités sociales et culturelles, et notamment celles des personnels mis à la disposition (personnels à statut ouvrier d'Etat), une convention de délégation expresse pourra être conclue pour une durée définie entre le comité d'établissement concerné et la direction d'établissement et/ou centrale aux fins que DCNS assure la gestion desdites activités concernées.

Cette délégation peut prendre fin au terme de la durée prévue dans la convention ou à l'issue du préavis convenue entre les parties. Dans ce cas, le CE reprend les engagements de DCNS vis-à-vis des tiers conclus pour assurer l'activité. Le montant de la dotation annuelle sera revu en conséquence. Pour les PMAD, un accord entre le CE et l'organisme en charge de l'action sociale pour le compte du ministère de la défense sera recherché.

1.3.3 Crédit d'heures de délégation des membres titulaires

Au sein de chacun des établissements, chaque membre titulaire (inclus les représentants syndicaux au comité d'établissement d'au moins 501 personnes) bénéficie d'un crédit d'heures de 20 h par mois. En cas d'absence du titulaire de plus d'un mois planifiée ou imprévue (maladie, mission de longue durée...), le délégué suppléant peut utiliser le crédit d'heures en remplacement du délégué titulaire.

Les temps passés en réunion à la demande de l'entreprise ne sont pas inclus dans ce crédit.

1.3.4 Crédit d'heures de délégation du secrétaire

Compte tenu des responsabilités et des tâches qui lui sont dévolues, il est expressément convenu que :

- Pour les établissements dont les effectifs sont supérieurs ou égaux à 800, le secrétaire peut exercer son mandat à plein temps.

Ce plein temps est maintenu jusqu'à l'issue du mandat. Il sera maintenu pour le mandat suivant lorsque les effectifs de l'établissement n'auront pas diminué de plus de 10 %.

- Pour les établissements dont les effectifs sont inférieurs à 800, le secrétaire exerce son mandat jusqu'à hauteur d'un mi-temps.

En cas d'absence du secrétaire de plus d'un mois planifiée ou imprévue (maladie, mission de longue durée...), le secrétaire-adjoint peut utiliser le crédit d'heures en remplacement du secrétaire.

1.3.5 Crédits d'heures de délégation du trésorier

Le trésorier d'un comité d'établissement de plus de 1500 personnes bénéficie d'un crédit d'heures supplémentaire de 5 jours par mois non reportable d'un mois sur l'autre.

Le trésorier d'un comité d'établissement de moins de 1500 personnes et de plus de 500 personnes bénéficie d'un crédit d'heures de 4 jours par mois. Le trésorier d'un comité d'établissement de moins de 500 personnes bénéficie d'un crédit d'heures de 3 jours par mois. Ce crédit s'ajoute au crédit légal de 20 h.

1.4 Comité de Groupe

- Le cas échéant lorsqu'il est constitué, le Comité de groupe DCNS est composé :
 - Du chef de « l'entreprise dominante » ou de son délégué
 - Des représentants des personnels des sociétés constituant le Groupe,
 - D'un représentant par organisation syndicale représentative au niveau du groupe.
- Les modalités de constitution seront fixées par un accord spécifique.

1.5 Comité Central d'Entreprise

1.5.1 Composition

Le nombre de membres élus du CCE est de 15 titulaires et 15 suppléants.

La répartition des sièges au CCE sera d'une part proportionnée à l'effectif de chaque établissement et d'autre part proportionnée à l'effectif de chacun des collèges au sein de DCNS.

Chaque établissement est représenté au CCE au moins par un titulaire ou un suppléant.

1.5.2 Crédits d'heures

Les membres titulaires et suppléants du Comité Central d'Entreprise, ainsi que les représentants syndicaux au CCE, bénéficient d'un crédit d'heures représentant :

- Une journée de travail pour la préparation de chaque séance.
- Ce crédit, personnel à chacun de ses membres, peut être pris dans un délai d'une semaine avant chaque réunion pour la préparation; il ne peut en tout état de cause être reporté d'un mois sur l'autre.
- Le secrétaire du CCE : compte tenu du nombre de réunions du CCE, des commissions obligatoires, des réunions au titre du CE de son établissement et de sa participation au Conseil d'Administration, le secrétaire du CCE exerce sa fonction à temps plein. En cas d'absence de plus d'un mois planifiée ou imprévue (maladie, mission de longue durée...), le secrétaire-adjoint peut utiliser le crédit d'heures en remplacement du secrétaire.
- Le secrétaire du CCE dispose d'un nombre annuel de jours de missions pour se rendre dans les établissements de DCNS calculé sur la base de deux jours (délai de route compris) multiplié par le nombre d'établissements juridiques distincts moins un¹.
- Si le nombre et la fréquence des réunions du CCE sont importants, la direction pourra allouer un crédit d'heures spécifique aux membres du bureau du CCE.
- DCNS prend en charge les prestations d'un(e) secrétaire « sténodactylo » pour les réunions plénières du CCE.

1.5.3 Budget de fonctionnement du Comité Central d'Entreprise

DCNS alloue au CCE un budget spécifique de fonctionnement équivalent à 0,0125% de la masse salariale.

Lorsque les réserves atteignent une valeur correspondant à 0,0625 % de la masse salariale annuelle, le versement du budget spécifique est suspendu pour l'année considérée.

1.6 Délégués du Personnel

Il est institué des délégués du personnel, en application des dispositions de l'article L2311-1 et suivants du Code du travail et des dispositions spécifiques prévues par le présent accord.

1.6.1 Établissements distincts

Des délégués du personnel sont mis en place au sein des établissements distincts de DCNS tels qu'établis par le protocole d'accord préélectoral.

Ils sont élus conformément aux dispositions du protocole d'accord préélectoral.

Leur nombre est fixé en application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Les moyens matériels mis à la disposition sont également fixés en application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

¹ Le nombre d'établissements distincts est de dix à la signature du présent document soit 18 jours de mission délai de route compris.

1.6.2 Crédits d'heures

Au sein de chacun de ces établissements, chaque délégué titulaire bénéficie d'un crédit d'heures de 15 h par mois. En cas d'absence du titulaire de plus d'un mois planifiée ou imprévue (maladie, mission de longue durée...), le délégué suppléant peut utiliser le crédit d'heures en remplacement du délégué titulaire.

Les temps passés en réunion à la demande de l'entreprise ne sont pas inclus dans ce crédit.

1.7 CHSCT

1.7.1 CHSCT au sein des établissements

1.7.1.1 Mise en place

Chaque établissement est doté d'un CHSCT.

Toutefois compte tenu de la spécificité de l'activité DCNS, en référence à l'article L4613-4 du code du travail, le nombre des CHSCT qui doivent être constitués est déterminé eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail. Le CE détermine les mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents CHSCT.

1.7.1.2 Composition

Le nombre de représentants est fixé en fonction de l'effectif des salariés relevant de chaque CHSCT selon les dispositions suivantes :

Effectif concerné	CHSCT Industriel	CHSCT Tertiaire
Moins de 500 personnels	5	5
De 500 à 999 personnels	7	6
De 1000 à 1499 personnels	9	8
De 1500 à 1999 personnels	12	9
>= à 2000 personnels	15	12

Chaque organisation syndicale représentative désigne un représentant syndical ; il siège à titre consultatif.

1.7.1.3 Crédits d'heures

Chaque représentant au CHSCT bénéficie d'un crédit de 20 h par mois.

1.7.1.4 Moyens

Conformément aux dispositions légales, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'une formation auprès d'un organisme agréé de 5 jours ouvrés.

Le représentant syndical désigné par son organisation pour la durée de ce mandat bénéficie d'une formation identique.

1.7.2 CHSCT National - instance temporaire de coordination des CHSCT

Il est institué un CHSCT National constitué de représentants des CHSCT des établissements.

La Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a par ailleurs ouvert la possibilité pour l'employeur de mettre en place une instance de coordination des CHSCT destinée à organiser le recours à une expertise unique et commune en cas de projet important.

1.7.2.1. CHSCT National

1.7.2.1.1 Missions du CHSCT National

Il peut étudier des sujets à caractère transverse ayant une ampleur ou une importance impliquant une décision relevant de la direction de l'entreprise pour lesquels il est pertinent d'avoir une approche globale et concernant au moins deux établissements.

Il est consulté sur des projets d'envergure nationale relevant des attributions du CHSCT, concernant au moins deux établissements et ayant une incidence sur un nombre de personnels supérieur à cent cinquante personnes (effectif brut). Pour des projets concernant moins de cent cinquante personnes (effectif brut) et entrant dans le cadre de l'article 1.9, les modalités pourront, le cas échéant, être débattues au cours de la réunion prévue à cet article 1.9.

Des statistiques nationales consolidées peuvent lui être présentées.

Il peut procéder, le cas échéant, à la désignation d'un expert dans les conditions prévues par la loi sauf dans le cas où un expert a été désigné au titre de l'article 1.7.2.2.1.

Dans ce cas, cette désignation ne peut se cumuler avec une ou des désignations réalisées au niveau d'un ou des établissements concernés.

Sauf exception, le CHSCT National est consulté après les CHSCT d'établissements.

En début de mandat, la Direction de DCNS propose un programme de journées techniques en matière de SST aux représentants du personnel au CHSCT National, en lien avec les sujets du moment.

1.7.2.1.2 Composition du CHSCT National

Les CHSCT d'établissements désignent les membres du CHSCT National, ainsi que leurs remplaçants, dans le respect des règles de désignation fixées ci-dessous.

Le nombre de membres désignés au CHSCT National est fixé selon les règles suivantes :

- Chaque établissement de plus de 800 personnels inscrits, dont l'activité dominante est de type industriel ou de maintenance en conditions opérationnelles, est représenté par deux représentants titulaires. Deux remplaçants sont également désignés.
- Les autres établissements désignent un représentant titulaire et un remplaçant est également désigné.

Au moins un tiers des sièges est réservé au collège du personnel de maîtrise ou ingénieurs/cadres.

Chaque organisation syndicale représentative désigne un représentant syndical ; il siège à titre consultatif.

1.7.2.1.3 Fonctionnement du CHSCT National

Le CHSCT National se réunit, au moins, une fois par semestre. Sont convoqués aux réunions du CHSCT, le Président (ou son représentant dûment mandaté), deux assistants désignés par lui, les membres titulaires et les représentants syndicaux au CHSCT National, un médecin du travail désigné par le Président du CHSCT, le responsable de la sécurité, qui assistent à titre consultatif aux réunions du CHSCT, et éventuellement un représentant de l'administration du travail.

Les membres remplaçants ont vocation à remplacer leur titulaire dès lors qu'ils en informent la direction locale et nationale. Dans ce cas, ils utilisent le crédit d'heures de leur titulaire pour préparer la réunion dans les conditions prévues ci-dessous.

Le temps passé en réunion est rémunéré comme du temps de travail et les heures utilisées par le remplaçant sont décomptées du crédit d'heures du titulaire.

DCNS prend en charge les prestations d'un(e) secrétaire « sténodactylo » pour les réunions et les procès-verbaux de ce CHSCT.

1.7.2.1.4 Crédits d'heures du CHSCT National

Chaque représentant titulaire (y compris les représentants syndicaux au CHSCT National) bénéficie d'un crédit personnel d'une journée pour préparer chaque réunion qui devra être pris dans la semaine avant la réunion. Ce crédit est incessible, personnel et ne peut être reporté.

Le secrétaire bénéficie en plus d'un crédit mensuel de 5 journées ; ce crédit n'est pas reportable d'un mois sur l'autre. En cas d'absence du secrétaire de plus d'un mois planifiée ou imprévue (maladie, mission de longue durée...), le secrétaire-adjoint peut utiliser le crédit d'heures en remplacement du secrétaire.

Le secrétaire du CHSCT National dispose d'un nombre annuel de jours de missions pour se rendre dans les établissements de DCNS, calculé sur la base de deux jours (délai de route compris) multiplié par le nombre d'établissements juridiques distincts moins un².

Le CHSCT National peut élaborer des dossiers concernant des sujets d'importance nationale.

La direction peut allouer le cas échéant, un crédit d'heures spécifique pour l'élaboration de ces dossiers.

1.7.2.2 CHSCT National « en format de coordination des CHSCT »

En application de l'article L4612-8-1 du Code du travail, le CHSCT National fonctionne et exerce les attributions dévolues à l'instance temporaire de coordination des CHSCT dans les conditions ci-après.

1.7.2.2.1 Missions du CHSCT National exerçant les prérogatives de l'instance de coordination

Le CHSCT National exerce les prérogatives dévolues à l'instance prévue aux articles L 4616-1 et suivants (expertise ou consultation).

² Le nombre d'établissements distincts est de dix à la signature du présent document soit 18 jours de mission délai de route compris.

Expertise unique

Le CHSCT National peut être réuni dans ce cadre par la direction de DCNS pour des projets importants concernant au moins deux établissements pour organiser une expertise unique liée à ces projets, qui donnent lieu, selon le droit commun, à la consultation obligatoire du CHSCT :

- décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail (C. travail, art. L. 4612-8-1) ;
- projet d'introduction et introduction de nouvelles technologies (C. travail, art. L. 4612-9) ;
- plan d'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides (C. travail, art. L.4612-10) ;
- toute question de la compétence du CHSCT sur saisine par l'employeur, par le CE ou les DP (C. travail, art. L. 4612-13).

Dans ce cadre, le CHSCT décide de procéder ou non à une expertise. Cette décision s'impose aux CHSCT locaux.

Consultation

Pour les consultations prévues aux articles L4612-8-1, L4612-9, L4612-10 et L4612-13 du code du travail et dans la limite de trois établissements concernés, le CHSCT National peut être réuni par la direction de DCNS dans une composition réduite (cf art 1.7.2.2 .2 ci-dessous) pour émettre un avis.

1.7.2.2.2 Fonctionnement du CHSCT National exerçant les prérogatives de l'instance de coordination

Le Président du CHSCT National exerçant les prérogatives de l'instance de coordination pourra déléguer la présidence à l'un des directeurs d'établissement concerné par l'opération. Le Secrétaire de l'Instance de coordination est choisi à la majorité des membres présents parmi les représentants du personnel.

La délégation du personnel au CHSCT National exerçant les prérogatives de l'instance de coordination est composée des représentants du personnel au CHSCT National (expertise ou consultation) pour les dossiers concernant plus de trois établissements.

La délégation du personnel au CHSCT National exerçant les prérogatives de l'instance de coordination est composée de trois représentants du personnel par établissements concernés (expertise ou consultation) pour les dossiers concernant deux ou trois établissements. De ce fait, chaque CHSCT d'établissement désignera lors de la première réunion du CHSCT nouvellement désigné, une délégation complémentaire à la représentation désignée au CHSCT National.

Les représentants syndicaux au CHSCT National et le secrétaire ou le secrétaire adjoint du CHSCT National lorsqu'ils ne sont pas présents au titre d'un CHSCT concerné, sont invités aux réunions et disposent d'une voix consultative.

Les personnes prévues au 3° de l'article L 4616-2 du code du travail sont invitées à la réunion par la Direction de DCNS.

Le fonctionnement de l'instance est soumis aux dispositions de l'article L4614-2 du code du travail. Les procès-verbaux de réunion et les avis de l'instance sont conservés au siège social et transmis par l'employeur aux membres de la délégation concernés par le projet commun ainsi qu'aux autres membres du CHSCT National.

1.8 L'instance regroupée

Conformément à l'article L 2391-2 du code du travail un accord collectif local pourra prévoir de regrouper dans un établissement les délégués du personnel, le comité d'établissement et le CHSCT ou deux de ces institutions représentatives seulement, au sein d'une instance commune.

Dans cette hypothèse le nombre de représentants et les heures de représentation seraient définis et répartis conformément aux articles R 2391-1 à R 2391-4 du code du travail.

1.9 Modalités de consultation des instances représentatives sur les projets structurants (projets d'organisations, fusions-acquisitions, etc.)

Avant d'inscrire un tel sujet à l'ordre du jour de l'instance, une réunion de travail se tient à l'initiative de la direction de DCNS (le cas échéant par conférence téléphonique) pour déterminer les étapes du processus d'information/consultation.

Cette réunion se tient avec le secrétaire du CCE, le secrétaire du CHSCT national et un DSC ou son représentant pour chacune des organisations syndicales représentatives.

Elle donne lieu à un relevé de décision qui trace le calendrier indicatif des réunions des différentes instances concernées. Cet agenda sert de guide à la direction de DCNS pour présenter son dossier aux instances pour le processus consultatif.

Ce dispositif est respecté par les parties dans le cadre d'une application loyale des droits et obligations de chacun.

En cas de désaccord, la direction établit le calendrier dans le cadre des articles R2323-1 et suivants du code du travail.

1.10 Organisation des réunions des instances nationales

Les parties conviennent de privilégier les réunions par visioconférence ou téléphoniques pour les commissions centrales liées aux différentes instances ou pour des réunions à l'ordre du jour peu chargé.

1.11 Confidentialité et Secret de défense

Les parties soulignent qu'elles entendent concilier les prérogatives des instances représentatives du personnel en matière d'information et de consultation avec :

- Le respect de la confidentialité des informations économiques tel que prévu aux articles L2143-21, L2325-5 et L4614-9 du code du travail,
- L'application des obligations impératives qui lient l'entreprise sur des informations classifiées en matière de secret de défense et de sécurité.

Titre 2 - Droit syndical

Les dispositions exposées ci-après sont destinées à permettre l'exercice de la mission des représentants « élus du personnel » ou « désignés par les organisations syndicales » au sein de l'entreprise (désignés ci-après IRPOS) dans le cadre d'un dialogue social permanent.

Ces dispositions viennent compléter les règles légales ainsi que celles établies par la convention collective de la métallurgie.

2.1 Représentants désignés par les organisations syndicales

2.1.1 *Délégués Syndicaux Centraux*

2.1.1.1 Composition

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise pourra désigner deux Délégués Syndicaux Centraux (DSC). Ceux-ci sont les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, auprès de la Direction Générale.

Ils participent aux négociations qui concernent l'ensemble de l'entreprise.

2.1.1.2 Crédits d'heures

Chaque délégué syndical central bénéficie d'un crédit d'heures de délégation de 24 H. Compte tenu de l'activité du DSC, réunions de négociation, préparation et bilan des réunions, des heures avec la direction, des heures de délégation et de missions, des éventuels autres mandats, le DSC peut exercer son mandat à temps plein.

2.1.2 *Délégués Syndicaux d'établissement*

2.1.2.1 Nombre de Délégués Syndicaux d'établissement

Le nombre des Délégués Syndicaux d'établissement est fixé conformément aux dispositions de l'article R.2143-2 du Code du Travail.

Chaque organisation syndicale peut désigner un ou plusieurs Délégués Syndicaux au sein des établissements tels qu'établi par le protocole d'accord préélectoral des élections professionnelles (délégués du personnel / comité d'entreprise).

Pour procéder à cette désignation, chaque organisation syndicale concernée doit être représentative au sein de l'établissement considéré.

Les délégués syndicaux sont les interlocuteurs de la Direction de l'établissement au sein duquel ils ont été désignés. Ils contribuent notamment au dialogue social et participent aux négociations collectives de l'établissement, pour le compte de l'organisation syndicale qui les a désignés.

2.1.2.2 Crédits d'heures

Les Délégués Syndicaux d'établissement disposent des crédits d'heures conformément aux dispositions du code du travail au regard de l'effectif de l'établissement.

2.2 Modalités d'exercice du droit syndical

2.2.1 Crédits d'heures

Un « crédit d'heures syndicales » (CHS) de 6 heures par personnel est calculé sur la base des effectifs bruts de l'entreprise (effectif de décembre de l'année N-1) précédant les dernières élections des membres des comités d'établissement.³

Ce crédit d'heures peut être utilisé par les organisations syndicales pour l'ensemble des personnels.

Il est réparti entre les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise proportionnellement aux résultats obtenus par leurs listes présentées lors du 1^{er} tour des élections des titulaires des CE.

Le volume d'heures est réparti par chaque organisation syndicale entre les différents sites chaque année à la date anniversaire des élections et notifié à la DRH centrale.

L'attribution de ces heures fait l'objet d'un suivi semestriel et d'un bilan annuel entre les DRH de chacun des établissements et les délégués syndicaux.

Un bilan global annuel est ensuite fait entre la DRH centrale et les DSC de chacune des organisations syndicales.

Par ailleurs, DCNS accepte de mettre à disposition des fédérations des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise un personnel dans les conditions prévues à l'article 2.2.3.3.

Le volume d'heures est indépendant des instances représentatives existantes ou à venir (CE Européen par exemple).

Une charte sous forme de guide pratique d'utilisation du crédit d'heures est établie avec les délégués syndicaux centraux afin de préciser les modalités d'application du présent article.

2.2.2 Négociations nationales

2.2.2.1 Déplacements lors des négociations nationales

Dans la mesure du possible, les déplacements pour se rendre à une réunion de négociation nationale s'effectueront pendant le temps de travail.

Les frais de déplacement, et le cas échéant, les frais d'hébergement et de repas engagés par les membres des délégations syndicales pour assister aux réunions de négociations nationales, sont pris en charge par la Direction selon le barème de remboursement de frais en vigueur au sein de DCNS.

Un ou plusieurs badges selon les modalités existantes sur chaque établissement peuvent être attribués aux délégués syndicaux centraux, au secrétaire du Comité Central d'Entreprise, au secrétaire du CHSCT National, dans les mêmes conditions que les membres de la Direction centrale. Ces badges ont pour simple objet de faciliter les formalités d'accueil sur chaque site.

³ Nota : l'effectif brut est égal aux ETP + impact temps partiel, soit (13 018 à fin décembre 2014)

2.2.2.2 Préparation des réunions de négociation nationale

Afin de faciliter la préparation des réunions de négociation nationale, ainsi que l'échange entre les organisations syndicales, il est admis que les membres des délégations syndicales pourront bénéficier, lorsque cela leur paraîtra nécessaire, de deux journées de délégation :

- la première journée est à prendre la veille de la réunion en vue de la préparation de ces séances de négociation ;
- la seconde journée est à prendre, au plus tôt, à l'issue de la réunion de négociation pour, notamment, effectuer l'analyse de ces négociations et l'élaboration des comptes rendus éventuels. Ces journées de délégation ne s'imputent pas sur le crédit d'heures de délégation mensuel des représentants IRPOS concernés.

Afin de faciliter les échanges entre l'ensemble des organisations syndicales, la Direction peut mettre à leur disposition une salle leur permettant de se réunir.

Chaque fois que possible, les parties conviennent de privilégier les réunions par visioconférence ou téléphoniques.

Les négociations non récurrentes et non obligatoires sont précédées d'une concertation préalable entre la direction de DCNS et chacune des organisations syndicales représentatives. A cet effet, une réunion bilatérale est proposée aux délégués syndicaux centraux. Cette réunion a pour objectif pour chaque partie de mieux comprendre les enjeux de la négociation de l'autre partie et donc de dégager des voies pour aboutir. Ce processus facultatif pour chaque organisation syndicale ne peut se substituer aux réunions plénières avec l'ensemble des délégués syndicaux centraux.

2.2.3 Participation aux organismes paritaires, aux négociations de branche et détachement de salarié pour assurer des fonctions de permanent syndical

2.2.3.1 Commissions paritaires de la défense

Les représentants des organisations syndicales habilités à siéger au sein des organismes administratifs propres à la Défense, tels qu'énumérés à l'article 8.3.2 de l'instruction ministérielle 310 815 du 2 mai 2008 relative à l'exercice du droit syndical au Ministère de la Défense, bénéficient du temps nécessaire dans les conditions prévues par ce texte :

- Le temps passé en réunion,
- Les délais de route,
- Ainsi qu'un temps égal à la durée prévisible de la réunion pour la préparer et en établir, s'il y a lieu, les comptes rendus.

Sont notamment visés les commissions et comités traitant de questions pouvant concerner les PMAD au titre de leur statut :

- Comité technique paritaire,
- Commission administrative paritaire,
- Commissions d'essais, d'avancement et de discipline des ouvriers,
- Conseil central de l'action sociale des armées,
- Conseil de gestion de l'institution de gestion sociale des armées,
- Commission centrale de prévention,
- Commission centrale des rentes,
- Commission centrale des recours amiables,
- Groupe de travail convoqué par le ministre,
- Groupe de coordination de la formation professionnelle,

- Commissions de réforme,
- Instance de concertation sur les restructurations,
- Conseil économique, social et environnemental,
- Conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux.

2.2.3.2 Autres organismes paritaires

Les représentants appelés à siéger au sein des commissions paritaires créées par accord collectif ou d'une délégation de négociation de branche de l'accord de la Métallurgie, ou de négociation interprofessionnelle, peuvent également se rendre aux réunions de ces instances. Ils bénéficient d'une prise en charge de leurs frais de déplacement selon les règles applicables aux réunions de négociations nationales.

Le temps passé à ces réunions, est considéré comme temps de travail et permet le maintien de la rémunération du salarié considéré, sous déduction, le cas échéant, des remboursements effectués par ces organismes.

Les représentants du personnel concernés remettent, chaque mois, les attestations justifiant de leur présence au sein des organismes précités permettant ainsi la prise en charge dans les conditions établies au présent article.

2.2.3.3 Détachement de personnels pour assurer des fonctions syndicales externes

DCNS accorde aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise des mises à disposition à temps plein sans rémunération destinées à faciliter l'exercice de fonctions syndicales extérieures à l'entreprise.

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut demander la mise à disposition sans rémunération de personnels de DCNS (excepté pour les agents publics en détachement). Durant la période de mise à disposition, le contrat de travail est suspendu.

Concernant les PMAD, cette mise à disposition ne peut être réalisée que dans le cadre d'une convention entre l'organisation syndicale et le ministère de la défense.

Compte tenu de la suspension de leur contrat de travail, ces salariés mis à disposition dans ce cadre bénéficient des conditions suivantes :

- Ils restent inscrits aux effectifs de leur société.
- La mise à disposition peut être renouvelée une ou plusieurs fois pour une période de 1 à 3 ans dans la limite maximale de six ans, dans les mêmes conditions de forme que la demande initiale. Une prolongation au-delà des six ans fait l'objet d'une demande dérogatoire auprès de la DRH.
- La période de suspension du contrat de travail est de plein droit reconnue au titre de l'ancienneté au sein de DCNS.
- Sous réserve d'en informer la Direction des Ressources Humaines au moins six mois à l'avance, les salariés bénéficient, à la fin de leur mise à disposition, d'une garantie de réintégration dans l'entreprise ou à défaut dans une autre société du Groupe, dans un emploi au moins équivalent à celui occupé précédemment. Un entretien de carrière est alors organisé par les services Ressources Humaines. Il peut, selon les cas, se traduire par la proposition d'un bilan de compétences, d'actions de formation ou d'un processus Validation des Acquis de l'Expérience.
- La Direction des Ressources Humaines définit le salaire et la classification du salarié réintégré sur la base de l'évolution moyenne constatée pour les salariés de sa catégorie professionnelle.

DCNS accorde aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise des mises à disposition à temps partiel destinées à faciliter l'exercice de fonctions syndicales extérieures à l'entreprise. Une convention établie avec l'organisation syndicale précise le statut et les modalités de la mise à disposition et de l'imputation du temps sur le crédit d'heures syndicales.

Le nombre de mises à disposition simultanées avec suspension de contrat de travail ou à temps partiel est limité à deux par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise.

2.2.4 Réunions syndicales

2.2.4.1 Dispositions spécifiques aux personnels mis à la disposition

Les dispositions accordées aux personnels mis à la disposition par l'article 8.2 de l'instruction ministérielle 310 815 du 2 mai 2008 relative à l'exercice du droit syndical au ministère de la défense, restent applicables pour ces personnels.

2.2.4.2 Réunions des sections syndicales

Les représentants du personnel et les personnels affiliés à une organisation syndicale, peuvent participer aux réunions de leurs sections syndicales dans les conditions suivantes :

- Le Directeur de l'établissement doit être informé de la tenue de cette réunion au moins 3 jours francs à l'avance ; ce délai est porté à 8 jours si le syndicat organisateur invite des salariés de DCNS extérieurs à l'établissement.
- Le temps correspondant à la participation des personnels à ces réunions est imputé sur les crédits du syndicat organisateur tels que définis à l'article 2.2.1. Ce qui implique que ce dernier doit disposer du crédit suffisant.

2.2.4.3 Réunions d'information syndicale

En application de la loi de démocratisation du secteur public, chaque personnel, peut participer à des réunions organisées par les sections syndicales dans l'enceinte de son établissement pendant son temps de travail et sans perte de rémunération.

Il dispose, à cet effet, d'un crédit d'une heure par mois et d'un délai de route.

Les organisations syndicales qui en font la demande peuvent être autorisées par le directeur d'établissement à cumuler les droits à réunions relatives à une période de deux mois ou, au plus, de trois mois consécutifs.

La direction et les organisations syndicales de chaque établissement définissent ensemble les modalités d'utilisation de ces heures d'information syndicale :

- Les modalités d'inscription, de délai de prévenance,
- Les modalités d'autorisation d'absence au poste pour se rendre à la réunion d'information syndicale, délivrée par la hiérarchie, et le suivi administratif de la participation du personnel.

2.2.4.4 Crédits de déplacements et missions

Chaque Délégué Syndical Central dispose d'un nombre annuel de jours de missions, pour se rendre dans les établissements de DCNS, calculé sur la base de deux jours (délai de route compris) multiplié par le nombre d'établissements juridiques distincts moins un.⁴

Par ailleurs, chaque organisation syndicale représentative peut réunir ses délégués syndicaux et dispose d'un nombre annuel de jours missions calculé sur la base de huit jours (délai de route compris) multiplié par le nombre d'établissements juridiques distincts⁵. Chaque organisation syndicale indiquera à la Direction des Ressources Humaines centrale la liste des bénéficiaires de ces missions 15 jours avant la réunion.

Ces jours ne s'imputent pas sur le crédit d'heures de délégation. Ces déplacements sont pris en charge par DCNS selon le barème en vigueur.

2.2.5 Locaux syndicaux, communication

2.2.5.1 Délégués Syndicaux Centraux

Les Délégués Syndicaux Centraux de chaque organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise disposent chacun, au sein de leurs établissements respectifs, d'un bureau permettant l'exercice de leurs missions.

Au sein de l'établissement du siège social, à Paris, les Délégués Syndicaux Centraux disposent d'un bureau permettant aux deux DSC de travailler ensemble ; ce bureau est distinct du local de leur organisation syndicale.

Ces bureaux sont équipés au standard de l'entreprise, notamment, en matériel informatique et d'un téléphone relié au réseau extérieur, et de l'équipement de bureaux classiques permettant l'exercice des tâches administratives élémentaires (bureaux, chaises, armoires, accès internet direct ...).

Le coût des consommables (photocopies, ...) et des communications téléphoniques correspondant au fonctionnement administratif sont pris en charge par DCNS.

L'utilisation des outils informatiques s'effectue dans les conditions fixées par la charte régissant ces technologies au sein de DCNS.

2.2.5.2 Sections syndicales

Chaque section syndicale représentative dans un établissement dispose au sein de cet établissement d'un local aménagé (ou de locaux aménagés) permettant l'exercice de sa mission. Ce local est doté du matériel et mobilier nécessaire à son fonctionnement suivant les standards en vigueur au sein de l'établissement.

Au sein de chaque établissement, les organisations syndicales et la Direction locale déterminent les conditions dans lesquelles les organisations syndicales peuvent disposer d'un accès au matériel de reprographie au sein de l'établissement.

⁴ A ce jour un crédit de 9 missions par an soit 9 déplacements à la charge de DCNS avec un crédit de 18 jours de réunion, délais de route compris.

⁵ Soit 40 missions à ce jour sur 80 jours, délais de route compris

Le coût des consommables (photocopies, fax, ...) et des communications téléphoniques correspondant au fonctionnement administratif sont pris en charge par DCNS.

L'utilisation des outils informatiques s'effectue dans les conditions fixées par la charte régissant ces technologies au sein de DCNS.

Le local syndical d'établissement (L.2142-8) est maintenu aux organisations syndicales représentatives avant les dernières élections et n'ayant pas obtenu 10% des suffrages exprimés, pour un délai maximum de 6 mois. Après ce délai, elles bénéficient d'un local syndical commun aux organisations non représentatives.

2.2.5.3 Représentant de la section syndicale (RSS)

Lorsque une organisation syndicale non représentative au niveau société a désigné dans les conditions légales dans au moins deux établissements un représentant de la section syndicale et/ou selon le cas un délégué syndical d'établissement, cette organisation a la possibilité de désigner l'un de ces RSS ou l'un de ces délégués syndicaux d'établissement, coordinateur de ce syndicat auprès de la Direction de l'entreprise.

Celui-ci bénéficie de la prise en charge de ses frais de déplacements en cas d'entretien avec la Direction. Ces temps d'entretien donnent lieu au maintien de la rémunération et ne s'imputent pas sur le crédit mensuel d'heures de délégation dont il dispose au titre de RSS (4 heures) ou de DS.

2.2.6 Communication syndicale

2.2.6.1 Tracts et presse syndicale

La diffusion de publications et de tracts de nature syndicale s'effectue librement dans l'enceinte des établissements aux heures et lieux d'entrée et de sortie des personnels. Par dérogation au code du travail et conformément à l'instruction ministérielle du 2 mai 2008 du Ministère de la Défense relative à l'exercice du droit syndical au Ministère de la Défense, cette distribution est admise sur les lieux de travail, dans la mesure où elle ne porte pas atteinte au bon fonctionnement du service.

2.2.6.2 Panneaux d'affichage

Chaque organisation syndicale dispose de panneaux d'information permettant l'affichage des communications syndicales.

L'emplacement de ces panneaux est déterminé par accord entre les Organisations Syndicales et la Direction de chaque établissement.

Les sections syndicales peuvent apposer des affiches sur ces panneaux d'information. Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par les sections syndicales, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Un exemplaire des documents affichés est, dans tous les cas, adressé pour information à la direction d'établissement.

2.2.6.3 Contenu des communications – Secret de défense

Les communications syndicales, quel que soit le support utilisé, ne doivent contenir que des informations à caractère exclusivement syndical, en respectant strictement les règles légales

applicables en la matière prohibant, notamment, toute forme d'injure ou de diffamation, par analogie avec les règles applicables au droit de la presse.

Les organisations syndicales veillent, en outre, au strict respect de la vie privée de chacun.

Enfin, chaque organisation doit veiller dans ses communications :

- au respect de la confidentialité des informations économiques ayant trait à la situation et aux projets de l'entreprise ;
- à la stricte application des obligations impératives qui lient l'entreprise, son personnel et les représentants de celui-ci, en matière de secret de défense et de sécurité, lorsqu'il s'agit d'informations classifiées.

2.3 Moyens financiers alloués aux Organisations Syndicales

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national reçoit une contribution annuelle de fonctionnement dont le montant est composé d'un élément fixe et d'une partie variable.

Les montants sont déterminés comme suit :

- Un montant fixe de 5 551 euros pour toute organisation syndicale représentative.
- Une partie variable dont le montant est déterminé au prorata du pourcentage des voix valablement exprimées à l'occasion des élections des titulaires de l'ensemble des Comités d'Établissement, de la façon suivante : Un montant fixé à 1786 € par 1% obtenu par chaque organisation syndicale représentative à l'occasion des élections des titulaires de l'ensemble des Comités d'Établissement.
- Le plafond de la part fixe et de la part variable est, au 1^{er} janvier 2017 de 89 324 € par organisation syndicale.

La contribution de fonctionnement est versée en deux échéances semestrielles à chaque organisation syndicale au niveau national, prise en la personne d'un délégué syndical central.

Les montants indiqués ci-dessus sont indexés sur l'évolution annuelle du Minimum Garanti (MG)⁶.

2.4 Formation des représentants des syndicats et des représentants élus du personnel

Tout nouvel élu (titulaire et suppléant) et chaque représentant syndical désigné pour la durée du mandat au comité d'entreprise ont droit à 5 jours de formation au titre de l'article L 2325-44 du code du travail. Ces formations doivent être dispensées par des organismes agréés.

De plus, les représentants du personnel et des organisations syndicales peuvent suivre les formations suivantes :

⁶ Pour la période annuelle 2017, le montant appliqué correspond à l'évolution du MG au 1^{er} janvier 2017 (3,54€), par rapport au 1^{er} juillet 2009 (3,31€). Les années suivantes, les MG applicables seront ceux de chaque 1^{er} janvier.

2.4.1 Formation à l'économie de l'entreprise proposée par DCNS

Un programme de formation à l'économie de l'entreprise est défini entre la Direction de l'entreprise, d'une part, et les organisations syndicales, d'autre part.

Cette formation est destinée aux Délégués Syndicaux Centraux, aux Délégués Syndicaux d'établissement, mais aussi à l'ensemble des membres élus, titulaires et suppléants, ainsi qu'aux représentants syndicaux auprès des Comités d'Établissement.

La durée de cette session de formation, qui est proposée au cours d'un premier mandat, est d'une semaine.

Cette formation sera proposée en priorité aux personnels qui accèdent pour la première fois à l'un des mandats de représentation du personnel désigné ou élu tel que défini ci-dessus.

Le coût de ces formations, proposées par la Direction de l'entreprise, est à la charge de DCNS.

Le temps consacré par les représentants du personnel à participer aux formations proposées par la Direction est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

2.4.2 Formation aux moyens de communication proposée par DCNS

Cette formation permet aux institutions représentatives et aux organisations syndicales de prendre connaissance :

- Des outils informatiques mis à leur disposition,
- Des règles de sécurité informatique en vigueur au sein de DCNS.

2.4.3 Congés de formation économique, sociale et syndicale

Conformément aux dispositions des articles L 2145-5 et suivants du Code du Travail, les salariés peuvent bénéficier de congé de formation économique, sociale et syndicale, dans les conditions fixées par la loi.

Les personnels mis à la disposition bénéficient des droits ouverts par la circulaire 302-661 DEF/DFP/PER/3 du 6 novembre 1995 modifiée relative à l'attribution de congés pour la formation syndicale au personnel civil de la Défense.

Pour faciliter l'exercice du congé, la direction de DCNS pourra maintenir la rémunération des bénéficiaires sous réserve qu'une convention de remboursement ait été conclue avec les organismes de formation sous l'égide des organisations syndicales concernées, et que le remboursement soit effectif.

2.4.4 Autres formations

Les représentants des syndicats et les représentants élus du personnel peuvent avoir accès à d'autres formations proposées par l'entreprise.

2.4.5 Invitations aux réunions et conventions

Les Délégués Syndicaux Centraux et le secrétaire du CCE sont invités, en qualité d' « observateurs », aux réunions de l'encadrement et aux conventions organisées par la direction générale de DCNS à destination de l'ensemble du personnel.

Chaque direction d'établissement adapte au niveau local ces dispositions.

2.5 Évolution professionnelle des représentants désignés par les syndicats et des représentants élus du personnel

Les parties conviennent qu'il faut faire évoluer le regard porté sur l'action syndicale en particulier et les relations sociales en général, en pratiquant une réelle communication positive sur les rôles et les missions IRPOS. La Direction, mais aussi les organisations syndicales doivent contribuer à cette démarche au travers d'actions concrètes dont la présentation des IRPOS aux nouveaux arrivants est le premier maillon indispensable.

DCNS entend permettre aux représentants des IRPOS d'assurer leurs responsabilités syndicales ou d'élus, tout en conciliant, s'ils le souhaitent, un maintien au sein de leur activité professionnelle, et en veillant à ce que chacun d'entre eux puisse se consacrer à nouveau entièrement à sa carrière professionnelle au terme de leur mandat syndical ou de représentant élu du personnel.

Les mesures veillant à l'évolution professionnelle des représentants IRPOS sont notamment destinées à éviter que les représentants des organisations syndicales ou élus par le personnel, ne soient l'objet de mesures discriminatoires, notamment en ce qui concerne leur rémunération ou l'évolution de leur qualification et classification au sein de l'entreprise.

Il est rappelé que les représentants IRPOS mis à la disposition de DCNS bénéficient, par ailleurs, d'autres garanties d'évolution professionnelle établies par leur statut d'origine.

Les mesures suivantes sont mises en place :

- L'organisation du travail des représentants IRPOS concernés peut, le cas échéant, être adaptée, en accord avec la direction de l'établissement.
- Chaque représentant IRPOS bénéficie d'un entretien individuel avec son responsable hiérarchique direct.
- L'évolution professionnelle des représentants IRPOS est établie selon des principes identiques à ceux applicables à l'ensemble des personnels de l'entreprise relevant d'un même statut.
- La Direction des Ressources Humaines d'établissement ou centrale, s'assure notamment de ce que les représentants IRPOS, relevant du statut de droit privé, aient une évolution de rémunération au moins équivalente à la moyenne des collaborateurs appartenant à la même catégorie professionnelle, au sein de leur établissement d'affectation. Cette « veille » s'effectue, au minimum, tous les trois ans.
- Une Commission de suivi peut, le cas échéant, être saisie par un représentant IRPOS s'il estime n'avoir pu bénéficier des garanties établies par le présent accord en ce qui concerne son évolution professionnelle. Ses modalités de fonctionnement sont définies ci-après.

2.5.1 Aménagement du poste de travail

En cas de nécessité, il peut être envisagé par la direction de chaque établissement, en concertation avec le représentant IRPOS qui le souhaite, une adaptation de l'organisation de son travail :

- tenant compte du temps consacré à l'exercice des responsabilités électives et/ou syndicales,
- préservant l'intérêt de l'emploi ainsi que les possibilités d'évolution professionnelle de l'intéressé.

A l'occasion de la prise de nouveaux mandats, le représentant du personnel ou syndical bénéficie systématiquement d'un entretien avec sa hiérarchie, en vue d'examiner en commun les incidences des nouvelles responsabilités et de la moindre disponibilité de l'intéressé sur son activité professionnelle et le bon fonctionnement de l'atelier ou du service.

Cette rencontre doit s'inscrire dans l'optique d'une prise en compte par le mandaté des nécessités de service et du respect par la hiérarchie d'une libre utilisation des heures de délégation.

Cette question peut au besoin, être évoquée à la demande de l'intéressé, notamment lors de son accession à des fonctions impliquant l'utilisation des heures mensuelles.

Ce point est évoqué lors des entretiens individuels.

2.5.2 Évaluation professionnelle

La Direction des Ressources Humaines informe la hiérarchie des personnels mandatés des droits et obligations attachés à l'exercice des mandats électifs et désignatifs au début de chaque mandat.

Chaque représentant du personnel, élu ou désigné par les organisations syndicales, est reçu chaque année dans le cadre d'un entretien individuel avec son responsable hiérarchique direct.

La détermination de ses objectifs professionnels est fonction de la disponibilité professionnelle opérationnelle du représentant considéré. Afin de recueillir les remarques concernant les modalités d'application des dispositions relatives aux perspectives de carrière, les salariés mandatés sont invités, lors des entretiens individuels, à présenter leurs observations et à répondre aux questions destinées à préciser leurs souhaits en matière de formation et d'orientation professionnelle.

S'agissant des représentants dont l'ensemble du crédit d'heures de délégation mensuel, représente plus d'un mi-temps (crédit d'heures auquel s'ajoutent toutes les heures constatées comme dépensées), l'évaluation individuelle annuelle est réalisée par le responsable hiérarchique, avec l'appui du service des Ressources Humaines de l'établissement au sein duquel l'intéressé est affecté.

S'agissant des Délégués Syndicaux Centraux, cette évaluation est faite par le responsable hiérarchique avec l'appui de la Direction centrale des Ressources Humaines.

2.5.3 Évolution professionnelle

L'évolution professionnelle et salariale des représentants IRPOS est établie selon les mêmes principes que pour l'ensemble du personnel de l'entreprise et conformément aux règles applicables au sein de DCNS.

L'objectif est de favoriser la prise de mandat en faisant en sorte que l'évolution de carrière ne soit pas pénalisée.

S'agissant des représentants IRPOS dont le crédit global d'heures de délégation mensuel est supérieur à un mi-temps, le service des Ressources Humaines de l'établissement ou, le cas échéant, la Direction centrale des Ressources Humaines, effectuera un suivi spécifique de l'évolution professionnelle des intéressés.

Les représentants IRPOS qui relèvent du statut de droit privé bénéficient d'une évolution de rémunération au moins équivalente à la moyenne des collaborateurs exerçant les mêmes fonctions au sein de leur établissement d'affectation ; cette appréhension s'effectuant au minimum tous les 3 ans.

Bien entendu, en cas de difficulté, les organisations syndicales ont la possibilité de soumettre aux directions concernées, avec l'accord des intéressés, les éventuels cas particuliers dont la situation leur semble devoir être réexaminée.

2.5.4 Réduction du nombre des mandats ou fin de l'activité de représentant du personnel

Dans la perspective d'une décroissance ou de l'arrêt de l'engagement syndical, les parties conviennent de renforcer et de sécuriser la gestion de cette étape. Lorsqu'un représentant IRPOS, dont le crédit global mensuel d'heures de délégation est supérieur à un mi-temps, voit le nombre de ses mandats réduit ou s'il exprime le souhait de mettre fin à l'exercice de ses responsabilités, il bénéficie :

- D'un entretien d'orientation permettant de définir, en liaison avec la Direction des Ressources Humaines de son établissement, l'évolution éventuelle de son projet professionnel,
- D'un bilan de compétences,
- Le cas échéant, d'une formation d'adaptation voire, si nécessaire, de reconversion dont la durée et les modalités sont définies en concertation avec l'intéressé.
- D'un soutien et d'un accompagnement réguliers et actifs de la Direction des Ressources Humaines de son établissement pour la recherche d'opportunités et la préparation des entretiens, ce jusqu'à l'obtention d'un nouveau poste de travail. En cas d'existence de période d'essai, un suivi régulier est également effectué jusqu'à fin de cette dernière.

La recherche d'un nouveau poste de travail s'attache à prendre en compte, dans toute la mesure du possible, les qualifications reconnues de l'intéressé ce qui inclut, le cas échéant, les compétences acquises pendant le temps consacré à l'exercice de l'activité de représentation. Les parties soulignent le fait que la réintégration professionnelle des personnels occupés de façon permanente à des activités syndicales doit être envisagée suffisamment en amont pour déterminer les actions de formation adaptées, en particulier si un changement d'orientation est envisagé.

2.5.5 Commission de suivi de l'évolution professionnelle des représentants IRPOS

Il est institué une commission de suivi de l'évolution professionnelle.

Cette commission est composée :

- Au plus de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise,
- De trois représentants de la Direction.

Cette commission se réunit dans un délai d'un mois à compter de la demande écrite d'un représentant IRPOS qui, après avoir effectué les démarches nécessaires dans son établissement, considère qu'il n'a pas pu bénéficier des garanties établies par le présent accord en matière d'évolution professionnelle.

Cette demande est à adresser à la Direction des ressources humaines.

Le rôle de la commission est d'examiner la situation du ou des représentants IRPOS considérés et d'émettre, à cet effet, des recommandations.

La Direction des ressources humaines, après avoir pris connaissance des recommandations écrites de la commission de suivi, informe les membres de la commission, et les représentants IRPOS concernés, de sa décision et notamment des suites qu'elle a données à ces recommandations.

2.6 Négociation collective au sein de l'entreprise

La négociation annuelle, telle que définie à l'article L 2241-1 et suivants du Code du travail, se déroule au niveau central.

2.6.1 Dialogue social de terrain

Les parties signataires confirment leur intention de poursuivre le dialogue social au niveau de chaque établissement avec les délégués syndicaux.

2.6.2 Groupes de travail techniques paritaires ou commissions

Chaque fois que les parties estiment que cela est utile à la qualité du dialogue social, des « groupes de travail techniques paritaires » ou « commissions » sont mis en place pour accompagner la négociation proprement dite, notamment, par la préparation et l'examen des aspects techniques et pratiques.

Les groupes techniques paritaires, ou commissions, sont composés :

- D'une délégation de représentants désignés par les organisations syndicales représentatives, dont le nombre est fixé au plus à 2 personnes par organisation syndicale pour les groupes de réunion au niveau national et au niveau local.
- D'une délégation représentant la Direction de l'établissement ou de l'entreprise, composée, au plus, d'un nombre égal de participants.
- Le cas échéant, et avec l'accord des deux parties, d'un expert appartenant au personnel de DCNS, choisi par la Direction ou proposé par les organisations syndicales et accepté par la Direction, en fonction de ses compétences techniques reconnues sur le thème abordé, dans le cadre des discussions en cours.

2.6.3 Délégation syndicale participant aux réunions de négociation

Les parties conviennent que la délégation de chaque organisation syndicale participant aux réunions de négociation d'entreprise ou d'établissement proprement dites, est composée de deux personnes au maximum, parmi lesquelles :

- Au niveau de l'entreprise : les deux Délégués Syndicaux Centraux ou un Délégué Syndical Central et un Délégué Syndical d'établissement,
- Au niveau de l'établissement : deux Délégués Syndicaux d'établissement le cas échéant ou un délégué syndical d'établissement et un personnel appartenant à l'établissement dûment mandaté par l'organisation syndicale.
- Par exception, pour certaines négociations réputées longues et avec une complexité technique, avec l'accord de toutes les parties, la délégation de négociateurs peut être portée à 3 personnes par organisation syndicale représentative.

Titre 3 – Classification – Rémunération – Evolution professionnelle – contrats de travail – formation professionnelle

Préambule

Le présent titre vise à la mise en œuvre du système de classification issu des accords nationaux de la Métallurgie, de la convention collective des Industries Métallurgiques, Mécaniques et connexes de la Région Parisienne et de la convention collective de la métallurgie des Ingénieurs et Cadres, ci-après désignées CCM.

Il a pour objet :

D'une part de:

- ☐ Déterminer les modalités d'application de la grille de classification de la CCM au sein de DCNS,
- ☐ Etablir les minima de rémunération associés à la grille de classification et certains autres éléments de rémunération,
- ☐ Favoriser l'évolution professionnelle, le développement des carrières et des compétences,
- ☐ Préciser les éléments des contrats de travail au sein de DCNS,

Des spécificités applicables aux personnels issus de DCN SCN sont indiquées dans le présent accord.

Il complète les dispositions de :

- ☐ La convention nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie du 13 mars 1972 modifiée,
- ☐ La convention collective des Industries Métallurgiques Mécaniques et connexes de la Région Parisienne du 16 juillet 1954 modifiée,
- ☐ Des accords Nationaux de la Métallurgie sur la classification, et notamment celui du 21 juillet 1975 (ci-après désignés « classification de la Métallurgie 1975 »), modifié en dernier lieu par accord en date du 25 janvier 1990 en se référant à la grille de transposition de l'accord du 29 janvier 2000, établissant une grille unique provisoire de classification pour toutes les catégories professionnelles (ci-après désignée « grille provisoire de la convention collective de la Métallurgie »).

Celle-ci prévoit le classement des différentes catégories professionnelles et des emplois exercés, ordonné sur une échelle unique et continue, facilitant ainsi les déroulements de carrière.

Les parties ont connaissance des négociations en cours sur le nouveau dispositif conventionnel de la Métallurgie, au niveau de la branche, qui prévoient un nouveau système de classification. Les dispositions de ce titre relatives aux classifications seraient caduques si une nouvelle grille de classification devenait applicable.

Dans ce cas les parties se réuniraient afin d'en tirer des conclusions et d'adapter le cas échéant, le nouveau dispositif à DCNS.

En application du décret du 3 mai 2002, les ouvriers d'Etat conservent leur statut comme s'ils étaient en activité au sein du Ministère de la Défense. Par conséquent, seules les dispositions édictées par le Ministère de la Défense pour les ouvriers en matière de classification, rémunération (primes), évolution professionnelle, contrat leur sont applicables. En conséquence, il sera expressément précisé les dispositions qui s'appliquent aux ouvriers d'Etat dans les articles concernés.

Les parties s'entendent pour favoriser l'évolution professionnelle au-delà des principes de classement minimal d'intégration des salariés. A cet effet le système proposé permettra de

dégager des marges de manœuvre pour, tout à la fois, améliorer le volume global d'évolutions professionnelles et réduire la part d'évolutions automatiques dans ce volume.

L'évolution professionnelle doit se faire en lien avec la GPEC, (outil d'anticipation des besoins et en conséquence facteur de développement de la compétitivité de DCNS), avec les référentiels des postes en vigueur dans l'entreprise qui assurent la cohérence entre les postes et la mise en perspective de parcours professionnels.

Cela contribue ainsi à la sécurisation du parcours professionnel de l'ensemble des personnels.

Le présent titre a pour objectif de dynamiser l'évolution professionnelle.

Les négociations qui se sont déroulées sur le présent titre sont intervenues dans le cadre de l'obligation de négociation définie aux articles L 2261-9 et suivants du code du travail comme suite à la dénonciation du protocole sur l'évolution professionnelle du 26 mars 2008.

3.1 Classifications des OETAM et des cadres

La classification stipulée dans la Convention Collective des ingénieurs et cadres de la Métallurgie (CCM) s'applique aux ingénieurs et cadres, celle stipulée dans la convention collective de la Métallurgie de la région parisienne s'applique aux OETAM.

Tous les salariés auront connaissance de leur niveau ou position dans la classification CCM qui leur est applicable.

3.1.1 Aménagement de la classification mensuels

3.1.1.1 Création de coefficients intermédiaires

Des coefficients intermédiaires sont créés au sein des niveaux III IV et V de la classification de la Métallurgie 1975, pour donner des perspectives de carrière. A chacun de ces coefficients est associée une garantie de rémunération minimale

- Au sein du niveau III
 - o Création d'un coefficient 250 pour les personnes expérimentées, possédant une maîtrise et une technicité reconnues – création d'un niveau 9A dans la grille provisoire de la convention collective de la métallurgie
- Au sein du niveau IV
 - o Création d'un coefficient 275 – création d'un niveau 11A dans la grille provisoire de la convention collective de la métallurgie
 - o Création d'un niveau 295 pour les personnes expérimentées, possédant une maîtrise et une technicité reconnues – création d'un niveau 12A dans la grille provisoire de la convention collective de la métallurgie
- Au sein du niveau V
 - o Création d'un coefficient 320 – création d'un niveau 13A dans la grille provisoire de la convention collective de la métallurgie
 - o Création d'un coefficient 350 – création d'un niveau 14A dans la grille provisoire de la convention collective de la métallurgie

Le niveau 5 de la grille provisoire de la convention collective de la Métallurgie (niveau I de la classification Métallurgie 1975 coefficient 180) ne sera pas utilisé que ce soit lors de l'intégration d'un salarié ou en cours de carrière au sein de DCNS.

3.1.1.2 Création d'un niveau VI pour les employés/administratifs, les techniciens et les agents de maîtrise

Le niveau VI correspond à une autonomie, un niveau de responsabilité, un type d'activité et des connaissances requises supérieurs à ceux requis pour le niveau V.

Au coefficient 405, l'activité consiste pour le technicien ou l'employé/administratifs à assurer des missions à forte polyvalence ou à fort enjeu, à conduire des travaux ou des études très complexes mettant en œuvre les techniques les plus élaborées de sa spécialité, qu'il a le cas échéant contribué à définir. Pour l'agent de maîtrise, il assume des tâches d'encadrement technique étendu et en assure la cohésion.

- Le niveau VI se définit comme suit pour les employés/administratifs et les techniciens :

Référent technique confirmé, spécialiste dans un ou plusieurs domaines (scientifique, technique, commercial ou de gestion), qui par son expérience éprouvée a montré une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains.

Son autonomie lui permet d'assurer des missions à forte polyvalence ou à fort enjeu et d'engager des actions qui ont des conséquences à court, moyen ou long terme, se situant dans son domaine d'activité ou des domaines proches relevant de sa spécialité.

- Le niveau VI se définit comme suit pour les agents de maîtrise :

Au sein de son domaine d'activité, il coordonne l'activité de personnel de qualification moindre dans des équipes multi spécialités, multi sites ou à dimension internationale. Il peut également exercer une responsabilité hiérarchique et /ou de tutorat vis-à-vis d'ingénieurs ou de cadres en début de carrière.

En fonction des objectifs et principes définis par des échelons supérieurs, il décide des modes de travail et des modalités d'utilisation des moyens (techniques, humains et financiers, ...) mis à sa disposition.

- Promotion au niveau VI :

La promotion au niveau VI est ouverte à l'ensemble des employés/administratifs, techniciens et agents de maîtrise à partir du niveau V, échelon 3, coefficient 365. Elle s'appuie sur une expérience éprouvée et réussie à ce coefficient. Elle est ouverte aux techniciens, agents de maîtrise et employés/administratifs à forts potentiel, pouvant occuper à terme des postes de cadres. Les personnes positionnées à ce niveau peuvent encadrer hiérarchiquement ou fonctionnellement des cadres débutants en position 1.

Au coefficient 405 ainsi créé au niveau VI sera associée une garantie de rémunération minimale.

3.1.2 Aménagement de la classification Ingénieurs et cadres

Position I

Les anciens alternants ayant réalisé leur alternance au sein de DCNS seront embauchés en position I indice 92.

Position 2

Après 24 mois au niveau 16, le classement des ingénieurs et cadres ne devra pas être inférieur au niveau 17 de la grille provisoire de la convention collective de la Métallurgie.

3.1.3 Principes de classement minimal d'intégration des salariés

Les diplômes, les titres professionnels du Ministère du Travail, les Certificats de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM) sont des éléments d'accès à un seuil minimal de classification pour autant que le diplôme détenu corresponde au niveau d'exigence du poste proposé.

La garantie de classement minimal d'intégration décrite dans les paragraphes suivants de l'article 3.1.3 est applicable aux OETAM et ingénieurs et cadres ayant été embauchés moins de deux ans après l'obtention de leur diplôme dans le cadre de leur formation initiale.

Des garanties de classement minimaux d'intégration sont définies pour les anciens alternants ayant réalisé leur alternance au sein du groupe DCNS.

Pour les salariés ayant effectué le début de leur carrière dans d'autres entreprises ou organismes avant leur recrutement par DCNS, le seuil d'intégration qui leur sera proposé tiendra compte du niveau du poste à pourvoir, de leurs diplômes, de leurs formations complémentaires et de leur expérience professionnelle dans la spécialité ou le domaine professionnel d'emploi pour lesquels ils intègrent la société. Un retour sera fait dans le cadre de l'observatoire des rémunérations.

Les diplômes /certification acquis tout au long de la carrière menés à titre personnel ou dans le cadre de l'entreprise sont répertoriés dans le passeport formation propre à chaque personnel et dans les outils mis à sa disposition dans le système d'information RH. DCNS prendra en compte prioritairement les candidatures des salariés ayant obtenu en cours de carrière dans le cadre d'une démarche personnelle ou avec le soutien de l'entreprise un diplôme/certification correspondant au niveau d'exigence du poste proposé.

Les conditions suivantes sont communes aux articles 3.1.3.1 à 3.1.3.6 :

- Les garanties de changement de classification assorties d'une durée minimale de travail effectif s'entendent comme une durée de travail effectif au sein des entités du groupe DCNS au niveau de classification indiqué par l'article.
- Les entretiens individuels sont menés par le responsable hiérarchique (n+1et/ou n+2) du salarié qui est son interlocuteur privilégié. La Direction des Ressources Humaines de l'entreprise apporte un soutien technique (méthodologie, respect des accords collectifs, cohérence des appréciations au sein de DCNS...) aux responsables hiérarchiques pour la conduite de ces entretiens.
- L'opposition justifiée de la hiérarchie peut être prononcée en cas de manquement ou d'insuffisance professionnelle avérés. En cas d'opposition, la hiérarchie définira avec le salarié un plan d'amélioration formalisé afin de lui permettre d'atteindre le niveau supérieur au cours des 12 mois suivants.

3.1.3.1. Ouvriers et employés non qualifiés

Le classement d'intégration d'un ouvrier ou d'un employé ne nécessitant pas nécessairement la connaissance spécifique d'un métier ne devra pas être inférieur au niveau 3 de la grille provisoire de la Convention Collective de la Métallurgie (niveau I de la classification Métallurgie 1975 coefficient minimum 155).

Après 12 mois de travail effectif dans l'entreprise ou le groupe, le classement du salarié ne devra pas être inférieur au niveau 4 de la grille provisoire de la Convention Collective de la Métallurgie (niveau II de la classification Métallurgie 1975 coefficient minimum 170) sous réserve que l'intéressé ait suivi pendant cette période, un processus de formation équivalent à un CFPA 1^{er} degré jusqu'à son terme (formation de niveau 5).

3.1.3.2. Ouvriers et employés Titulaires d'un CAP - d'un BEP – d'un titre professionnel du Ministère du Travail ou d'un diplôme relevant du niveau V dans la nomenclature de l'Education Nationale – ou d'un Certificat de Qualification Professionnelle de la Métallurgie A (CQPM A)

Le classement d'intégration d'un ouvrier ou d'un employé titulaire d'un de ces diplômes ne devra pas être inférieur au niveau 4 de la grille provisoire de la Convention Collective de la Métallurgie (niveau II de la classification Métallurgie 1975 coefficient minimum 170).

Après 6 mois de travail effectif dans l'entreprise ou le groupe le classement du salarié ne devra pas être inférieur au niveau 6 de la grille provisoire de la Convention Collective de la Métallurgie (niveau II de la classification Métallurgie 1975 coefficient minimum 190).

Après 12 mois de travail effectif dans l'entreprise ou le groupe, il bénéficiera d'un entretien individuel avec sa hiérarchie réalisé dans les conditions définies ci-dessus au cours duquel sera examiné le niveau de compétence acquis.

Sauf opposition justifiée de la hiérarchie, le salarié sera classé au niveau 7 de la grille provisoire de la Convention Collective de la Métallurgie (niveau III de la classification Métallurgie 1975 coefficient minimum 215).

3.1.3.3. Ouvriers et employés titulaires d'un baccalauréat professionnel et/ou d'un brevet professionnel – ou d'une formation homologuée niveau bac. d'un titre professionnel du Ministère du Travail ou d'un diplôme relevant du niveau IV de l'Education Nationale – ou d'un Certificat de Qualification Professionnelle de la Métallurgie B (CQPM B)

Le classement d'intégration d'un salarié titulaire d'un de ces diplômes dans la spécialité d'emploi occupé ne pourra pas être inférieur au niveau 7 de la grille provisoire de la Convention Collective de la Métallurgie (niveau III de la classification Métallurgie coefficient minimum 215).

Après 6 mois de travail effectif dans l'entreprise ou le groupe le classement du salarié ne pourra pas être inférieur au niveau 8 de la grille provisoire de la Convention Collective de la Métallurgie (niveau III de la classification de la Métallurgie 1975, coefficient minimum 225).

Après 12 mois de travail effectif dans l'entreprise ou le groupe, il bénéficiera d'un entretien individuel avec sa hiérarchie dans les conditions définies ci-dessus au cours duquel sera examiné le niveau de compétence acquis. Sauf opposition justifiée de la hiérarchie, le salarié sera classé au niveau 9 de la grille provisoire de la Convention Collective de la Métallurgie (niveau III de la classification de la Métallurgie 1975, coefficient minimum 240).

Le classement d'intégration des anciens alternants tels que définis ci-dessus ne pourra pas être inférieur au niveau 8 de la grille provisoire de la Convention Collective de la Métallurgie (niveau III de la classification de la Métallurgie 1975 coefficient minimum 225).

Après 6 mois de travail effectif dans l'entreprise ou le groupe le classement du salarié ne pourra pas être inférieur au niveau 9 de la grille provisoire de la Convention Collective de la Métallurgie (niveau III de la classification Métallurgie 1975, coefficient minimum 240).

3.1.3.4. Salariés titulaires d'un BTS (brevet de technicien supérieur) et/ou d'un DUT (Diplôme universitaire technologique) – ou d'une formation homologuée niveau bac +2 d'un titre professionnel du Ministère du Travail ou d'un diplôme relevant du niveau III de l'Education Nationale – ou d'un Certificat de Qualification Professionnelle de la Métallurgie C (CQPM C)

Le classement d'intégration d'un salarié titulaire d'un de ces diplômes dans la spécialité d'emploi occupé ne pourra pas être inférieur au niveau 11 de la grille provisoire de la Convention

Collective de la Métallurgie (niveau IV de la classification de la Métallurgie 1975 coefficient minimum 270).

Après 6 mois de travail effectif dans l'entreprise ou le groupe, le classement de l'intéressé ne pourra être inférieur au niveau 11A de la classification DCNS (niveau IV de la classification de la Métallurgie 1975 coefficient minimum 275).

Après 18 mois de travail effectif au sein de DCNS, le classement de l'intéressé ne pourra être inférieur au niveau 12 de la grille provisoire de la Convention Collective de la Métallurgie (niveau IV de la classification de la Métallurgie 1975 coefficient minimum 285).

Le classement d'intégration des anciens alternants tels que définis dans l'article 3.1.1 ne pourra pas être inférieur au niveau 11A de la classification DCNS (niveau IV de la classification de la Métallurgie coefficient minimum 275).

Après 12 mois de travail effectif dans l'entreprise ou le groupe, le classement du salarié ne pourra pas être inférieur au niveau 12 tel que défini dans le présent accord (niveau IV de la classification de la Métallurgie 1975, coefficient minimum 285).

3.1.3.5. Salariés titulaires d'un BAC + 3 ou d'une formation homologuée niveau Bac +3 d'un titre professionnel du Ministère du Travail ou d'un diplôme relevant du niveau II de l'Education Nationale – ou d'un Certificat de Qualification Professionnelle de la Métallurgie D (CQPM D)

Le classement d'intégration d'un salarié titulaire d'un de ces diplômes dans la spécialité d'emploi occupé ne pourra pas être inférieur au niveau 13 de la grille provisoire de la Convention Collective de la Métallurgie (niveau V de la classification de la Métallurgie coefficient minimum 305).

Après 12 mois de travail effectif dans l'entreprise ou le groupe, il bénéficiera d'un entretien individuel avec sa hiérarchie dans les conditions définies ci-dessus au cours duquel sera examiné le niveau de compétence acquis. Sauf opposition justifiée de la hiérarchie, le salarié sera classé au niveau 13A de la classification DCNS (niveau V de la classification de la Métallurgie 1975 coefficient minimum 320)

Le classement d'intégration des anciens alternants tels que définis ci-dessus ne pourra pas être inférieur au niveau 13A de la classification DCNS (niveau V de la classification de la Métallurgie 1975 coefficient minimum 320).

3.1.3.6 Classement d'intégration des salariés Ingénieurs et cadres

Il sera fait application pour les salariés Ingénieurs et Cadres relevant de son champ des dispositions relatives à l'intégration prévues par la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie de 1972 modifiée.

Les titulaires des diplômes actuellement définis à l'article 1^{er} de ladite convention, qui débutent comme ingénieurs ou cadres administratifs ou commerciaux, bénéficient toutefois à leur entrée dans l'entreprise de la Position I indice minimal garanti 84 sous réserve de remplir les conditions liées à l'âge (moins de 27 ans). Durant cette période ils n'exerceront pas de responsabilités d'encadrement.

Après 6 mois l'indice du salarié ne pourra pas être inférieur à l'indice 92 de la position 1. Durant cette période le nouvel embauché pourra être amené à effectuer des missions d'encadrement transverses, ou des missions d'encadrement hiérarchique dans le cadre d'un soutien apporté à un autre manager.

Le classement d'intégration des anciens alternants au sein de DCNS tels que définis dans l'article 3.1.3 ne pourra pas être inférieur à l'indice 92 de la position 1 dans les conditions décrites ci-dessus.

Au terme d'une période de 12 mois à l'indice 92 de la position 1 les salariés seront promus à la position 2.

Les salariés de plus de 27 ans sont embauchés directement en position 2.

3.2 Rémunérations

3.2.1. Définitions des seuils d'appointements DCNS

3.2.1.1. Salaires Minimaux hiérarchiques conventionnels servant de base au calcul des seuils d'appointements DCNS

Pour établir ses seuils d'appointements minima, DCNS est assujetti aux salaires minimaux hiérarchiques fixées par la convention collective de la métallurgie, de la manière suivante :

□ Pour les OETAM, il est retenu le minimum le plus élevé des différentes catégories (administratif, technicien, agent de maîtrise, agent de maîtrise atelier, ouvrier) de la convention collective de la Métallurgie de la Région Parisienne pour une base horaire de 35 heures.

□ Pour les Cadres, il est retenu le barème des appointements minimaux garantis de la convention collective de la Métallurgie pour chacune des situations possibles : 35 heures, forfait 1575 / 1725 heures – auxquelles s'ajoutent 7 heures au titre de la journée de solidarité, forfaits 210 jours – auxquels s'ajoute la journée de solidarité.

Les barèmes conventionnels applicables à DCNS sont majorés d'un taux indiqué en annexe.

Les seuils d'appointements minimaux pour l'année 2017 sont annexés au présent accord (annexes 1, 2, 3 et 4). Ils sont indexés sur l'évolution des salaires minimaux de la branche des industries métallurgiques pour chacun des coefficients ou positions de la grille de la métallurgie.

La valeur des seuils d'appointement minimaux correspondant aux coefficients intermédiaires sera définie de manière à ce que les distances relatives entre le coefficient intermédiaire et les coefficients voisins soient conservées d'une année sur l'autre.

Nouveaux coefficients intermédiaires	Coefficients voisins
250	240 – 255
275	270 – 285
295	285 – 305
320	305 – 335
350	335 – 365

La valeur du coefficient 405 évoluera en fonction de l'évolution du minima de la branche pour le coefficient 395.

Il est expressément convenu que le seuil d'appointement minimum des cadres position III A (niveau 22) sera supérieur au seuil d'appointement des cadres position II du niveau 22 de 4%.

Les écarts de seuils d'appointements entre

- la grille des seuils d'appointements bruts annuels garantis DCNS (Cf. en annexe 1 la grille de 2017)

et

- la grille de transposition des seuils d'appointements bruts annuels garantis destinée à positionner les personnels issus de DCN SCN en situation de détachement dans le cadre des propositions de contrat faites en application du décret du 3 mai 2002 (Cf. en annexe 2 la grille de 2017),

définis dans les grilles de l'accord dénoncé du 11 mai 2004 sont reconduits dans le présent accord pour chacun des coefficients et/ou indices hiérarchiques.

Les écarts de seuils d'appointements pour les cadres en position II entre

- la grille des seuils d'appointements bruts annuels garantis DCNS (Cf. en annexe 1 la grille de 2017)
- et
- la grille de transposition des seuils d'appointements bruts annuels garantis destinée à positionner les cadres position II issus de DCN SCN dans le cadre des propositions de contrat faites en application du décret du 3 mai 2002 (Cf. en annexe 3 la grille de 2017),

définis dans les grilles de l'accord dénoncé du 11 mai 2004 sont reconduits dans le présent accord pour chacun des indices hiérarchiques.

Les parties conviennent que le maintien de la grille de transposition des cadres position II issus de DCN SCN sera revu en 2018 dans une réunion entre la direction de DCNS et les délégués syndicaux centraux.

3.2.1.2. Salaire de base

Le salaire de base est le salaire individuel du salarié fixé en fonction du poste tenu, de la qualification du salarié et du temps de travail. Le salaire de base pour un salarié à temps plein ne peut être inférieur aux seuils d'appointements DCNS associés aux niveaux (3 à 24) de la grille de transposition résultant de l'accord national de la métallurgie du 29 janvier 2000 (corrigé du différentiel de charges sociales appliqué aux salaires des détachés).

Ce salaire de base n'a pas vocation à diminuer, sauf activité partielle.

Le salaire de base des cadres intégrés en forfait mensuel ne peut être inférieur aux :

- ☐ Appointements minimaux DCNS sur une base 35 heures, augmentée des heures supplémentaires au-delà de 151,66 heures mensuelles,
- ☐ Appointements minimaux DCNS du forfait annuel en heures (1575/1725), conformément aux dispositions de l'Accord national du 19 décembre 2003 sur le barème des appointements minimum garantis des ingénieurs et cadres (1600/1760)

3.2.2. Rémunérations des salariés de DCNS

3.2.2.1. Rémunération des OETAM (Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise)

La rémunération d'un salarié OETAM de DCNS est constituée :

- ☐ Du salaire de base,
- ☐ Après 1 année de présence dans l'entreprise, d'une prime d'ancienneté calculée sur l'assiette du salaire de base réellement versé. Il sera fait application du barème prévu par les accords nationaux de la métallurgie et le présent accord pour le calcul de cette prime,
- ☐ Des heures supplémentaires éventuelles payées conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables,
- ☐ Des primes ou indemnités et notamment celles liées à des contraintes ou sujétions particulières (conditions de travail, horaires spécifiques...).

A cette rémunération pourront s'ajouter des gratifications exceptionnelles, des éléments supplémentaires.

3.2.2.2. Rémunération des Ingénieurs et Cadres

La rémunération des ingénieurs et cadres est constituée :

- ☐ Du salaire de base,
- ☐ Des heures supplémentaires éventuelles payées conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables (hors cadre forfait jour),
- ☐ Des primes ou indemnités et notamment celles liées à des contraintes ou sujétions particulières (conditions de travail, horaires spécifiques...).

A cette rémunération pourront s'ajouter des gratifications exceptionnelles, des éléments variables.

3.2.2.3. Apprentis et formation en alternance

DCNS souhaite mettre en œuvre et favoriser une politique d'intégration par apprentissage et formation en alternance. Au-delà des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il sera fait application des salaires minimum d'intégration DCNS, au profit des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou bénéficiaires de formation en alternance tels que prévu par l'Accord national de la Métallurgie du 15 mars 2001 relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi.

Une grille spécifique annexée (annexe 4) au présent titre fixe les seuils d'appointements des différents groupes d'apprentis.

Ils bénéficient, comme les autres salariés, des évolutions prévues aux articles 3.1.3.1 à 3.1.3.6 sur la base de leur niveau lors de leur intégration au sein de DCNS.

3.2.3 *Rappel sur les règles applicables aux anciens contractuels DCN SCN/ Fonctionnaires et Militaires issus de DSN SCN*

3.2.3.1 En matière de rémunération

DCNS garantit pendant toute la durée du détachement que le salaire net de l'intéressé au sein de DCNS est toujours au minimum supérieur de 2% au salaire net qu'il percevrait au sein de l'administration tel qu'il résulte de cette évolution. Cette évolution est faite une fois par an et donne lieu si nécessaire à un rappel de salaire.

Rémunération des salariés à temps partiel ou en forfait jour réduit.

- ☐ Les seuils d'appointements DCNS prévus pour une durée hebdomadaire de 35 heures, sont réduits proportionnellement dans le cas où l'horaire de travail est inférieur à 35 heures.
- ☐ Les seuils d'appointements DCNS prévus pour les forfaits jours et heures, sont réduits proportionnellement au temps de travail.

Afin de leur garantir les droits en matière de temps partiel dont ils bénéficiaient au sein de l'Etat, les salariés issus de DCN SCN seront rémunérés proportionnellement à leur temps de travail sauf en ce qui concerne les temps partiels à :

- ☐ 80% qui seront rémunérés 85,7%
- ☐ 90% qui seront rémunérés 91,4%.

3.2.3.2 En matière de suivi des classifications des personnels en détachement

Une commission centrale de suivi est mise en place ayant pour mission de suivre globalement la gestion publique assurée par l'Etat. Elle se tiendra une fois par an.

3.2.4 Rémunérations des personnels à statut ouvrier d'Etat

Il pourra être proposé à des personnels à statut ouvrier d'Etat de signer un contrat de travail avec DCNS. La rémunération qui leur sera proposée sera au moins égale à la rémunération nette qu'ils percevaient au sein de l'Etat à la date de la signature de leur contrat augmentée de 2%.

Par ailleurs des réponses écrites seront faites aux personnes à statut ouvrier d'Etat demandant à signer un contrat de travail.

3.2.5. Primes et indemnités des salariés DCNS

Il a été convenu de mettre en place les primes et indemnités ci-après.

3.2.5.1. Prime d'ancienneté des OETAM

Une prime d'ancienneté s'ajoute au salaire de base des salariés OETAM. Elle est calculée en fonction du salaire de base au taux de 1% par année d'ancienneté révolue jusqu'à la 15^{ème} année. Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Le montant de la prime d'ancienneté figure sur le bulletin de salaire.

3.2.5.2. Travaux dangereux, pénibles, insalubres et salissants

Certains travaux, par leur nature particulièrement dangereuse, pénible, insalubre ou salissante constituent une réelle contrainte pour le salarié qui y est soumis.

Les règles mises en place par le Ministère de la Défense pour ses personnels et notamment les personnels de DCN SCN devront être adaptées aux spécificités de l'entreprise et aux personnels de droit privé dans le cadre d'une négociation centrale.

Tous les personnels concernés se verront appliquer dans cette attente les règles des instructions relatives aux ouvriers d'Etat telles qu'elles sont en vigueur au sein du Ministère de la Défense à la date de signature du présent accord.

3.2.5.3. Primes de Panier et pause payée

Les OETAM et cadres intégrés travaillant en équipes successives qui ne peuvent soit en raison de la durée de la pause (de 30 minutes), soit en raison de contraintes spécifiques au poste accéder au restaurant d'entreprise ou déjeuner à l'extérieur, bénéficieront d'une prime de panier et d'une pause rémunérée de 30 minutes dans les conditions suivantes :

- ☐ Les OETAM et Cadres intégrés dont l'horaire se situe entre 6 heures et 21 heures bénéficieront d'une prime de panier de jour,
- ☐ Les OETAM et Cadres intégrés travaillant au moins six heures entre 21 heures et 6 heures ou qui après avoir travaillé 9 heures ou plus, de jour, prolongeront d'au moins une heure leur travail après 21 heures, bénéficieront d'une prime de panier de nuit.

Le montant des primes de panier de jour et de nuit appliqué au sein de DCNS ne peut être inférieur au taux fixé par le Ministère de la Défense pour les personnels mis à disposition et la Convention Collective Métallurgie de la Région Parisienne pour les salariés (taux de la métallurgie au 1/1/17: 6.78€).

Les conditions d'attribution primes de panier associées sont précisées à l'article 4.3.3.1 du présent accord.

3.2.5.4. Primes de posté

L'organisation des travaux en poste emporte des sujétions qui donnent lieu à paiement d'une prime en contrepartie.

Les primes de postés associées sont précisées à l'article 4.3.3.1 du présent accord.

3.2.5.5. Essais et travaux à bord de bâtiments effectuant des sorties à la mer

Les personnels de DCNS appelés à embarquer à bord de bâtiments effectuant des sorties à la mer pour y accomplir des travaux relevant de leur compétence percevront des indemnités dont l'objet est de compenser les sujétions liées à la participation active aux travaux ou essais à la mer, à la pénibilité ou dangerosité spécifique à certaines sorties en mer et à la durée de l'embarquement.

Il est rappelé que le régime des indemnités pour travaux pénibles, salissants, insalubres de l'article 3.2.5.2 est applicable aux travaux à bord pour tous ces personnels.

Les conditions d'exercice et primes associées pour des travaux ou essais en mer sont précisées à l'article 4.6 du présent accord.

3.2.5.6. Indemnisation des plongées

Aux indemnités pour essais en mer, s'ajouteront pour tous les salariés OETAM et cadres embarqués à bord de sous-marins effectuant des plongées, des indemnités horaires d'immersion fixées sur la base des taux horaires tels qu'ils résultent des instructions ministérielles en vigueur au sein du Ministère de la Défense pour les ouvriers d'Etat.

3.2.5.7 Indemnités de Transport

Une indemnité de transport sera versée aux personnels de DCNS dans les conditions suivantes :

- ☐ Les personnels recevront une indemnité de transport équivalente à 50 % du prix du titre d'abonnement acquis pour effectuer, par les transports en commun, les trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. La prise en charge par l'employeur est subordonnée à la remise ou, à défaut, à la présentation du ou des titres par le bénéficiaire.
- ☐ Les salariés des établissements situés hors de la région parisienne et utilisant un mode de transport individuel n'ouvrant pas droit à la prise en charge d'un titre d'abonnement, percevront une indemnité mensuelle de transport de 4 euros par mois.

Cette indemnité n'est pas versée au salarié qui est logé sur son lieu de travail ou à proximité de telle sorte que le recours à un moyen de transport quelconque n'apparaît pas justifié.

L'indemnité de transport de 4 euros sera revalorisée dans les mêmes conditions que l'indemnité de transport prévue par les textes légaux permettant le versement de celle-ci.

3.2.5.8. Dégressivité

Les primes et indemnités dont l'objet est de compenser une sujétion ou une contrainte particulière cessent d'être versées dès que la sujétion ou contrainte qui est ainsi compensée disparaît.

Les modifications des conditions de travail telles qu'un changement de poste à la demande de l'entreprise ou du médecin de travail, peuvent entraîner la suppression des indemnités que le salarié percevait de manière continue, au cours des deux dernières années consécutives précédant la date effective de la modification des conditions de travail donnant lieu à application de la dégressivité.

Pour accompagner la modification de rémunération qui ne serait pas compensée par une augmentation de salaire immédiate, la perte des indemnités et /ou primes ci-après dont bénéficiait le salarié, sera compensée dans les conditions suivantes :

- ✓ Pour les salariés ayant perçu cette indemnité et/ou prime entre 2 ans et 10 ans : pendant 4 trimestres à hauteur de 80% le premier trimestre, 60% le second trimestre, 40% le troisième trimestre, 20% le quatrième trimestre,
- ✓ Pour les salariés ayant perçu cette indemnité et/ou prime pendant plus de 10 ans : pendant 8 trimestres à hauteur de 80% pendant 2 trimestres, 60% pendant 2 trimestres, 40% pendant 2 trimestres, 20% pendant 2 trimestres.

La prime ou l'indemnité est compensée à compter du jour de sa perte ou de sa diminution. La durée de la dégressivité, selon les modalités décrites ci-dessus, s'apprécie de manière calendaire, de date à date, sans qu'aucun événement ne puisse proroger cette durée. Si pendant cette période le versement d'une prime et/ou indemnité entrant dans le calcul de la dégressivité est versée, cette prime et/ou indemnité est déduite à concurrence du montant maximum de la somme versée au titre de la dégressivité.

La dégressivité ci-dessus s'applique :

- Aux primes et indemnités destinées à compenser les sujétions liées :
 - ✓ aux horaires atypiques aux primes de zone et de bassins à l'exécution de travaux dangereux pénibles, salissants, insalubres, inconfortables
 - ✓ aux astreintes
 - ✓ aux horaires postés
- Si les primes ou indemnités supprimées étaient d'un montant mensuel au moins supérieur ou égal à 30 euros, en moyenne sur les 12 derniers mois.

Pour la base de calcul de la dégressivité, il est pris en compte la moyenne du montant des primes et indemnités perçues au cours des 12 derniers mois et entrant dans l'assiette de calcul de la dégressivité.

3.2.5.9. Gratifications Exceptionnelles

Des gratifications exceptionnelles pourront, à l'initiative de la hiérarchie, être attribuées individuellement ou collectivement à des salariés qui :

- ☐ confrontés à des situations hors norme auront su maîtriser ces responsabilités inhabituelles,
- ☐ auront obtenu des résultats particulièrement significatifs dans des domaines variés pouvant toucher par exemple l'amélioration des conditions de travail, la performance de leur entité, la

protection de l'environnement, le développement de techniques innovantes de production ou de gestion ou la mise au point de procédés industriels novateurs, etc.

Le montant individuel de la gratification ne pourra être inférieur à la somme de 75 €.

3.2.5.10. Médaille du travail

□ Les médailles du travail sont attribuées aux salariés de DCNS, pouvant en bénéficier par application des dispositions légales, ayant au moins 10 ans d'ancienneté au sein de DCNS, de la manière suivante :

- 20 ans Médaille d'argent,
- 30 ans Médaille de Vermeil,
- 35 ans Médaille d'or,
- 40 ans Médaille « grand or »

Au cours du semestre qui suit la publication de l'arrêté préfectoral le salarié percevra une prime dont le montant est le même quelle que soit la catégorie professionnelle du salarié et dont le montant est fixé à :

- 500 Euros pour la Médaille d'argent,
- 1000 Euros pour la Médaille de Vermeil,
- 1500 Euros pour la Médaille d'or,
- 2000 Euros pour la Médaille « grand or ».

3.2.6. Evolution des rémunérations

3.2.6.1. Principes

La négociation Annuelle :

L'évolution des rémunérations des salariés DCNS régis par la convention collective quelle que soit leur situation (en congés sans salaire, en position de détachement, hors cadre...) est négociée annuellement par application des articles L 2242-1 à L 2242-5 du Code du Travail.

Seront remis aux partenaires sociaux, préalablement à cette négociation, tous les éléments qui pourront être jugés utiles au bon déroulement de celle-ci concernant notamment : les niveaux de salaires dans l'entreprise, les mesures liées au déroulement des carrières et des promotions et leur impact sur la masse salariale. Les éléments relatifs aux mesures liées à la politique de l'emploi et ayant un impact sur la masse salariale, ainsi que d'autres éléments concernant la rémunération de la performance pourront être présentés et discutés.

En cas de circonstances particulières et notamment de perte du pouvoir d'achat significative, la Direction pourra recourir à des mesures exceptionnelles et notamment des augmentations généralisées.

Les évolutions de niveau de la grille provisoire de la convention collective de la Métallurgie du 29 janvier 2000 :

DCNS proposera une augmentation de son salaire de base à tout salarié changeant de niveau de la grille provisoire de la convention collective de la Métallurgie du 29 janvier 2000 en raison soit d'une évolution professionnelle, soit d'un changement de poste et/ou de l'application du présent accord ou de la convention collective de la Métallurgie.

Dans ce cadre un montant minimal d'augmentation sera défini pour passer à un coefficient supplémentaire pour les OETAM ou à une position supérieure pour les Ingénieurs et Cadres.

3.2.6.2. Evolution de la rémunération des OETAM

La rémunération (salaire de base) des OETAM peut évoluer annuellement en fonction :

- Des augmentations générales résultant de la négociation annuelle,
- D'une augmentation individuelle fixée en fonction de l'atteinte des objectifs et des performances réalisées, analysées et discutées avec le responsable hiérarchique au cours d'un entretien individualisé.

3.2.6.3. Evolution de la rémunération des Ingénieurs et Cadres

La rémunération (salaire de base) des ingénieurs et cadres peut évoluer annuellement en fonction :

- D'une augmentation individuelle fixée en fonction de l'atteinte des objectifs et des performances réalisées, analysées et discutées avec le responsable hiérarchique au cours d'un entretien individualisé,

Pour les Ingénieurs et Cadres jusqu'à la position III A incluse, une augmentation individuelle minimale (« talon ») peut être prévue et fixée lors de la négociation annuelle obligatoire.

Les Ingénieurs et Cadres dont la rémunération n'évoluerait pas pendant trois ans doivent recevoir de leur responsable hiérarchique des « explications circonstanciées » sur les faits justifiant cette situation et les moyens d'y remédier doivent être discutés.

3.3 Evolution professionnelle et gestion des carrières

3.3.1. Évolution professionnelle et gestion des carrières de l'ensemble des salariés de DCNS

Les dispositions statutaires relatives à l'évolution professionnelle et à la gestion des carrières des personnels mis à la disposition demeurent applicables.

L'adéquation emplois/compétences/besoins de l'entreprise est une nécessité, pour DCNS, et fait l'objet d'une recherche permanente. Il est également important de permettre à tout salarié d'anticiper les évolutions de son environnement, d'élargir ses perspectives de carrière, de répondre à ses ambitions professionnelles et de mieux cerner les enjeux et les besoins de l'entreprise.

DCNS s'engage à proposer des parcours professionnels répondant aux attentes de développement des salariés.

Chaque personne doit être attentive à son propre déroulement de carrière et doit construire celle-ci, en particulier par un effort de développement et d'apprentissage et par l'intérêt porté aux postes affichés dans la bourse d'emploi de l'entreprise.

3.3.2. Gestion des emplois et des compétences

Un accord GPEC est applicable dans le groupe DCNS. La GPEC est régulièrement actualisée en fonction des besoins de l'entreprise et des personnels et de l'évolution des technologies.

3.3.3. Commission de l'Evolution Professionnelle

Dans chaque établissement est mise en place une commissions de l'Evolution Professionnelle :

Cette commission a pour objet d'examiner en terme qualitatif et quantitatif (lorsque le nombre est supérieur à 5) :

- ☐ L'évolution des carrières des salariés ouvriers, employés, technicien agents de maitrise et cadres au sein de l'établissement,
- ☐ Les changements de catégories professionnelles
- ☐ Les actions de formation et/ou d'accompagnement associées aux changements de classification
- ☐ Les statistiques de durées moyennes dans un coefficient ou un niveau
- ☐ Le nombre d'embauches de l'année présentées par coefficient et par tranche d'âge de 5 ans,

Ces commissions sont composées de deux membres désignés par les organisations syndicales signataires, et de deux ou trois représentants de la Direction. Ces commissions se réunissent une fois par an et sont présidées par l'un des représentants de la direction.

3.3.4. Processus d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés

DCNS attache une grande importance à l'accueil des nouveaux embauchés.

Les dispositifs prévus sont divers en fonction des métiers statuts (alternants ...). Ils évoluent régulièrement et sont intégrés dans l'accord GPEC.

3.3.5. Entretien professionnel

L'ensemble des personnels bénéficient d'un entretien professionnel avec son responsable hiérarchique direct.

L'entretien professionnel annuel constitue un dialogue entre le responsable hiérarchique et la personne en vue d'apprécier sa contribution individuelle. Il représente un moment privilégié pour échanger sur les attentes de développement et sur les perspectives d'évolution professionnelle. L'entretien professionnel est un élément important dans les relations professionnelles entre le responsable hiérarchique et l'ensemble des membres de son équipe.

Au cours de celui-ci :

- ☐ est établi un bilan de la contribution de l'intéressé par rapport aux finalités de son poste et aux objectifs qui ont été fixés pour l'année écoulée,
- ☐ l'évaluation doit être expliquée et argumentée par le responsable hiérarchique qui doit se fonder sur des éléments concrets et factuels dans son exposé,
- ☐ sont fixés en commun les objectifs pour l'année à venir qui doivent être mesurables et quantifiables. La synthèse des objectifs décrit l'objectif de manière explicite, le résultat à atteindre et son intérêt pour l'entreprise,
- ☐ sont envisagées et identifiées les opportunités de développement personnel de l'intéressé ainsi que les formations associées.

L'entretien se déroule entre l'intéressé et son responsable hiérarchique. Les appréciations et observations éventuelles de chacun sont portées par écrit sur un support d'entretien dématérialisé qui est validé en fin d'entretien. L'entretien validé est accessible par le manager et par le personnel.

En cas de désaccord sur l'appréciation portée, un entretien peut être demandé au responsable hiérarchique du niveau N+2. En cas de changement de fonction en cours d'année, l'entretien est mené par le nouveau responsable hiérarchique qui prend l'avis du précédent responsable hiérarchique.

3.3.6. Evolution professionnelle des OETAM et des cadres

3.3.6.1 Principes

- L'employeur est en charge d'assurer l'employabilité de ses salariés

Le code du travail (Article L 6321-1) indique que « L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ».

Pour parvenir à cet objectif sont définies les règles applicables à l'évolution professionnelle en s'appuyant notamment sur les travaux conduits dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences afin de permettre à chacun des salariés de DCNS d'envisager son parcours professionnel au sein de l'entreprise, du groupe voire d'entreprise partenaires.

L'évolution professionnelle intègre la nécessité, pour s'adapter aux évolutions technologiques de l'entreprise, de développer l'employabilité des salariés et de leur permettre d'acquérir des compétences larges et variées tout au long de leur parcours, à la fois au sein de leur emploi, dans des emplois connexes ou différents. Elle tire profit des dispositifs de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et des référentiels associés pour proposer aux salariés des parcours professionnels dynamiques au sein de leur emploi ou pour changer d'emploi, s'appuyant sur des dispositifs tels que entretiens, conseils, formation professionnelle, mobilité.

L'évolution professionnelle constitue un des leviers majeurs pour sécuriser les compétences utiles à l'entreprise, pour développer les talents des salariés, pour s'enrichir mutuellement de l'expérience de chacun et enrichir la culture de l'entreprise. Elle a lieu à tout âge et à tout niveau.

- Le rôle primordial du personnel dans son évolution professionnelle

Chaque personnel accompagné de son manager et de la DRH est un acteur de son parcours professionnel, ils doivent également contribuer au maintien de l'employabilité de la personne en utilisant les outils et dispositifs mis en place dans le groupe.

Les entretiens avec le management et la fonction RH lui permettent d'avoir à sa disposition les informations sur les emplois et compétences nécessaires à l'entreprise dans les années à venir, celles plus particulières à son emploi et les passerelles possibles. Des actions pourront être mises en œuvre après évaluation de sa situation au regard des emplois qui auront été ciblés et des compétences requises.

- Le management promoteur de l'évolution professionnelle de ses personnels

Les managers sont en charge d'identifier, d'apprécier les capacités professionnelles de leurs équipes. Dans le cadre des discussions relatives au développement professionnel ils anticipent et préparent des évolutions en utilisant les outils mis à leur disposition et en prenant conseil auprès des équipes RH.

- Les équipes Ressources Humaines

Les équipes RH sont en charge du conseil auprès des personnels et des managers. Elles sont garantes de la qualité du processus et de l'équité de traitement

Afin de répondre à ces principes, DCNS souhaite valoriser l'ensemble des moyens mis à disposition pour enrichir les parcours professionnels des salariés : le changement de niveau de responsabilité, le développement vers un autre emploi ou une autre spécialité, la progression dans les activités qui lui sont confiées.

Tout au long de sa carrière chez DCNS, chaque salarié pourra bénéficier d'un ou plusieurs de ces leviers d'évolution, afin de construire son parcours professionnel.

Il convient de définir ces différentes natures d'évolution et leurs objectifs.

3.3.6.2 Définitions de l'évolution professionnelle

- La promotion professionnelle : accompagner et reconnaître un changement de niveau de responsabilité

La promotion professionnelle est un acte qui reconnaît un changement du niveau de responsabilité.

Elle est matérialisée par un passage à un niveau de responsabilité supérieur, tel que défini dans le référentiel appliqué par DCNS, au sein ou non de son emploi.

La promotion professionnelle peut être accompagnée par un changement de niveau et un changement de catégorie professionnelle pour les OETAM et/ou un changement de position pour les IC.

- Le développement professionnel : accompagner et reconnaître le changement d'emploi et/ou de spécialité sans changement de niveau de responsabilité

Le développement professionnel est un moyen de favoriser l'acquisition de nouvelles compétences, d'appréhender de nouvelles situations de travail dans le cadre, notamment, de changement de spécialité ou d'emploi sans que ce changement implique une augmentation du niveau de responsabilité.

Il est essentiel dans l'enrichissement de l'employabilité du salarié et le maintien des compétences dans l'entreprise et peut être une étape valorisante dans certains parcours professionnels.

3.3.6.3. Suivi de l'évolution professionnelle

Principes communs :

Les salariés occupant le même poste et ayant le même coefficient ou position pendant une période de cinq années continues, pourront, lors de l'entretien annuel prévu à l'article 3.3.5 approfondir les aspects relatifs à leur évolution de carrière avec leur responsable hiérarchique. A cette occasion seront examinés et analysés les bilans des entretiens annuels précédents, le parcours professionnel du salarié en termes de formation, d'acquisition d'éléments de certification ou de validation des acquis de l'expérience ou tout autre dispositif de formation suivi en dehors de l'entreprise, de progression salariale ou professionnelle.

Les perspectives d'évolution professionnelle pourront être évoquées notamment :

- ☐ Les autres postes accessibles pour le salarié,
- ☐ L'identification des besoins en termes de formation professionnelle du salarié.

Dispositions particulières applicables aux OETAM :

DCNS souhaite pouvoir apporter des garanties de carrière aux OETAM ayant été embauchés moins de deux ans après l'obtention de leur diplôme dans le cadre de leur formation initiale ;

- Afin de favoriser un développement de carrière permettant à chacun de pouvoir progresser y compris dans son emploi et sa catégorie professionnelle les parties ont pour objectif que les salariés OETAM puissent bénéficier d'un changement de coefficient résultant des dispositions de la classification de la Métallurgie 1975 et des coefficients intermédiaires indiqués à l'article 3.1.2.1 du présent accord ou de niveau de la grille provisoire de la convention collective de la Métallurgie(grille de transposition de 2000) tous les 5 ans en moyenne.
- D'autre part il est garanti à ces OETAM de parcourir 4 coefficients d'écart ou 5 coefficients d'écarts en cas de changement de poste en tenant compte de l'ensemble des coefficients de la classification de la Métallurgie 1975 et des coefficients intermédiaires indiqués à l'article 3.1.2.1 du présent accord sur une carrière de 30 ans dans l'entreprise. De plus, tous les 5 ans les situations particulières seront examinées par la DRH en lien avec le manager.

Dispositions particulières pour les ingénieurs et cadres

Pour les cadres en position II niveau 22 de la grille provisoire de la convention collective de la métallurgie (grille de transposition de 2000) depuis plus de 10 ans, il sera possible d'adjoindre des missions complémentaires, responsabilités supplémentaires techniques ou managériales, « assessment » pour prendre des postes supérieurs, assurer des actions de transmission des savoirs pour examiner prioritairement des passages en position III A.

3.3.7 Les changements de catégories (administratif, technicien, agent de maîtrise, ingénieur et cadre) – Les évolutions au sein d'une catégorie

3.3.7.1 Dispositions communes

Les changements de catégorie s'appuient sur les règles décrites dans le présent accord et sur les processus RH. Une illustration des parcours professionnels est décrite en annexe 5.

Un changement de catégorie peut se faire sur proposition de la hiérarchie dès lors qu'un poste dans la catégorie est ouvert ou est prévu par l'organisation. Il peut également se faire à l'issue d'une candidature du salarié sur un poste ouvert.

3.3.7.2 Passage à la catégorie technicien

Les ouvriers, agents de maîtrise et employés peuvent passer à la catégorie technicien dès l'instant où ils sont retenus sur un poste ouvert dans cette catégorie quel que soit leur coefficient. Dans ce cas, le positionnement du salarié ne pourra pas être inférieur au niveau 11 de la grille provisoire de la convention collective de la métallurgie (niveau IV de la classification de la Métallurgie 1975 coefficient 270).

Un agent de maîtrise peut accéder à la classification de technicien dès l'instant où il atteint au moins le niveau 13 de la grille provisoire de la convention collective de la métallurgie (niveau V de la classification de la Métallurgie 1975 coefficient 305).

Un parcours qualifiant s'appuyant sur des dispositifs pédagogiques variés peut être mis en place pour accompagner le salarié dans sa prise de poste en fonction des besoins.

3.3.7.3 Passage à la catégorie agent de maîtrise

Les ouvriers, employés et techniciens peuvent passer à la catégorie agent de maîtrise dès l'instant où ils sont retenus sur un poste ouvert dans cette catégorie.

Dans ce cas, le positionnement du salarié ne peut pas être inférieur au niveau 11 de la grille provisoire de la Métallurgie (niveau IV de la classification de la Métallurgie coefficient 270).

Un parcours d'accompagnement aux fonctions managériales est mis en place pour les salariés qui accèdent à cette catégorie.

3.3.7.4 Passage à la catégorie cadre

Sauf cas particuliers, les techniciens, agents de maîtrise et employés positionnés aux niveaux 15 et 17 de la grille provisoire de la convention collective de la métallurgie (niveau V et VI coefficients 365 et 405) peuvent passer à la catégorie cadre dès l'instant où leur candidature est retenue sur un poste ouvert dans cette catégorie.

Dans ce cas une formation diplômante ou qualifiante pourra être suivie afin d'accompagner le salarié dans sa prise de poste et de compléter son accompagnement.

Les non-cadres promus cadres sont positionnés position II indice 108.

3.3.7.5 Evolution au sein d'une catégorie professionnelle

DCNS entend permettre à chacun de pouvoir évoluer au sein de sa catégorie professionnelle afin de valoriser les compétences et de capitaliser sur les savoir-faire.

La classification des ouvriers permet l'accès jusqu'au coefficient 305.

La classification des techniciens employés et agents de maîtrise permet l'accès jusqu'au niveau 17 de la grille provisoire de la convention collective de la Métallurgie (niveau VI coefficient 405).

Pour les OETAM, l'évolution au sein de leur catégorie professionnelle s'inscrit dans le cadre de la classification de la Métallurgie résultant des accords du 21 juillet 1975. Elle se réalise par des changements de coefficients dans un niveau puis par des changements de niveau.

En cohérence avec les processus RH, les changements de coefficients sont proposés par les managers N+1 en fonction de la complétude d'atteinte des exigences attachés au poste, de la performance dans la durée et de la tenue des actions prioritaires.

D'autre part, les changements de niveau III, IV, V ou VI au sens de la classification de la convention collective de la Métallurgie 1975 ou du présent accord pour le niveau VI doivent correspondre à des changements de poste.

Un point sur ces situations sera réalisé chaque année lors de la commission de l'évolution professionnelle.

Il est convenu que certains coefficients supplémentaires ajoutés dans le cadre du présent accord identifient des postes d'ouvriers, de techniciens ou d'agents de maîtrise très expérimentés (par exemple les ouvriers référents - niveau 13 de la grille provisoire de la convention collective de la métallurgie, niveau V de la classification de la Métallurgie 1975 coefficient 305 et les référents techniques - niveau 17 de la grille provisoire de la convention collective de la métallurgie, niveau VI coefficient 405). Ces postes sont réservés à des professionnels confirmés en général en fin de carrière et sont exclus du décompte de temps de présence dans un coefficient.

L'ensemble de ces dispositions relatives à l'évolution professionnelle s'inscrivent dans le cadre des budgets de l'entreprise.

3.3.8 Modalités d'application dans le temps

Les grilles relatives aux seuils d'appointements bruts annuels garantis 2017 jointes en annexes 1, 2, 3 et 4 sont applicables à compter du 1^{er} octobre 2017, assorties d'une date d'effet au 1^{er} juin 2017.

La direction de DCNS s'engage à promouvoir, lors de la campagne salariale d'octobre 2017, 150 personnes sur les coefficients intermédiaires créées au sein des niveaux IV et V (article 3.1.1.1 du présent accord) avec une date d'effet au 1^{er} juin 2017. Ces changements de coefficient s'accompagneront d'une augmentation d'au moins 500 € bruts conformément aux dispositions de l'article 2 de l'avenant N°1 à l'accord du 17 décembre 2015 relatif aux mesures salariales et à la durée effective et l'organisation du temps de travail pour l'exercice 2016 et les mesures pluri annuelles pour 2017 et 2018 pour l'exercice 2017.

Ces promotions concerneront prioritairement les salariés étant depuis plus de 4 ans sur les niveaux 11, 12, 13 ou 14 de la grille provisoire de la convention collective de la métallurgie et ayant dépassé leur performance sur une des deux dernières années (2015 - 2016).

Les salariés s'inscrivant à la date de signature du présent accord dans un des parcours d'intégration défini par les articles 3.1.1.1 à 3.1.1.7 de l'accord du 11 mai 2004, continueront à bénéficier des conditions fixées par ces articles.

Les parties conviennent qu'à l'issue d'une période de 5 ans à compter de la signature du présent accord elles mèneront une analyse sur les mesures mises en place et leurs effets. A l'issue de cette analyse une éventuelle négociation pourra être ouverte.

3.4 Contrats de travail

Préambule

Le présent sous-titre traite des contrats de travail des salariés de DCNS, des obligations qui en découlent et de leurs limites, dans le respect des dispositions légales, conventionnelles (Convention collective de la métallurgie de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée - Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée le 12 septembre 1983) et des accords qui pourront être signés ultérieurement.

3.4.1. Principes Généraux sur les Contrats de Travail

Le contrat de travail est la convention par laquelle le salarié s'engage à effectuer un travail pour le compte d'une entreprise sous la subordination de laquelle il se place moyennant le paiement d'une rémunération.

Il est établi en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et les accords collectifs en vigueur.

3.4.2. Décompte de l'Ancienneté

L'ancienneté est décomptée conformément aux dispositions du Code du Travail et de la Convention Collective de la Métallurgie.

Lorsqu'un contrat à durée indéterminée succède immédiatement à un (des) contrat(s) à durée déterminée ou d'intérim, le salarié conserve l'ancienneté qu'il a acquise au cours des 24 mois précédant son embauche.

Pour les salariés issus de DCN SCN et entrant dans le champ d'application du Décret du 3 mai 2002, les éléments suivants sont pris en compte pour la détermination de leur ancienneté :

- ☐ L'intégralité de l'ancienneté reconnue au sein du Ministère de la Défense, continue ou reconstituée,
- ☐ L'intégralité du temps de service national, selon les règles en vigueur au sein du Ministère de la Défense,
- ☐ Toute absence réglementaire (maladie, détachement syndical, congés maternité) et de formation initiale ou statutaire au sein du Ministère de la Défense,
- ☐ Service à temps partiel compté comme année complète,

Le temps passé dans une des sociétés qui ont été apportées en totalité ou partiellement à DCNS (DCNI, DCNS LOG, ARMARIS), lors de la réalisation des apports par l'Etat, ou fusionné ultérieurement avec DCNS (TNF), est repris au titre de l'ancienneté par DCNS. Par ailleurs les mobilités en provenance d'une filiale détenue majoritairement par DCNS à la date de signature du contrat de travail, entraînent la reprise de l'ancienneté acquise au titre du contrat de travail exécuté dans cette filiale.

3.4.3. Période d'Essai des OETAM

La durée de la période d'essai éventuellement renouvelable est fixée à :

- Deux mois pour les salariés classés aux niveaux I à III de la classification de la Métallurgie 1975
- Trois mois pour les salariés classés aux niveaux IV à V de la classification de la Métallurgie 1975

La période d'essai des contrats à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II de la classification de la Métallurgie 1975 n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- trois mois pour les salariés classés au niveau III de la classification de la Métallurgie 1975 ;
- quatre mois pour les salariés classés au niveau IV de la classification de la Métallurgie 1975 ;
- cinq mois pour les salariés classés au niveau V de la classification de la Métallurgie 1975.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la promesse d'embauche ou par le contrat de travail.

Au cours ou au terme de cette période d'essai, l'employeur ou le salarié peut mettre fin au contrat sans avoir à motiver par écrit sa décision et sans être tenu par les délais et formalités normalement applicables en cas de licenciement ou de démission.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- quarante-huit heures au cours du premier mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins deux semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de deux semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance d'un mois.

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- quarante-huit heures pour une présence d'au moins huit jours.

3.4.4 Contrats de Travail des OETAM

Un contrat écrit sera remis à tout salarié de DCNS portant les mentions ci-après :

- ☐ La nature et la durée du contrat (déterminée – indéterminée),
- ☐ La date d'embauche ainsi que l'ancienneté reconstituée conformément à l'article 3.4.2 ci-dessus,
- ☐ La durée de la période d'essai, sauf dans les contrats proposés aux personnels issus de DCN SCN en application du décret du 3 mai 2002,
- ☐ Les fonctions et attributions (intitulé de l'emploi), le niveau et le coefficient hiérarchique de la convention collective,
- ☐ La durée et le temps de travail en conformité avec l'accord d'entreprise,
- ☐ Le salaire de base annuel brut, ses annexes en conformité avec l'accord d'entreprise,
- ☐ La fréquence de paiement de la rémunération,
- ☐ Le lieu de travail /établissement,
- ☐ Les déplacements et les conditions de défraiements en conformité avec l'accord d'entreprise,
- ☐ Une clause relative aux conditions de respect de la confidentialité et de fidélité,
- ☐ Une clause sur les congés payés en conformité avec la Directive européenne du 14 octobre 1991 et les dispositions de l'accord d'entreprise,
- ☐ La convention collective applicable à l'entreprise,
- ☐ Le régime de retraite et de prévoyance en vigueur à DCNS.

Des clauses spécifiques de secret professionnel, de dédit formation, sur les inventions des salariés, d'habilitation, de logement, exceptionnellement de non concurrence et d'interdiction de débauchage, pourront être intégrées dans les contrats de travail ou par avenant dans le respect du présent accord.

Toute modification d'un des éléments substantiels du contrat de travail donnera lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail.

Il est indiqué lors de l'intégration des nouveaux embauchés l'accès informatique à la convention collective et à l'accord d'entreprise.

3.4.5. Préavis de Rupture des OETAM

Les dispositions du présent article complètent et/ou rappellent les termes de l'article 32 de la Convention Collective de la Métallurgie de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée qui restent applicables pour les points non traités ci-après.

Après l'expiration de la période d'essai, en cas de démission ou de licenciement, sauf faute grave le préavis réciproque est fixé à :

- deux semaines pour les OETAM de niveau I de la classification de la Métallurgie 1975;
- un mois pour les OETAM des niveaux II et III de la classification de la Métallurgie 1975;
- deux mois pour les OETAM de niveau IV de la classification de la Métallurgie 1975;
- trois mois pour les OETAM de niveau V de la classification de la Métallurgie 1975.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à un mois après six mois de présence continue et à deux mois après deux ans de présence continue.

En cas de licenciement l'OETAM congédié pourra quitter l'établissement pour occuper un nouvel emploi sans avoir à payer d'indemnité pour non-respect du délai congé :

- ☐ pendant la première moitié du préavis en accord avec DCNS,
- ☐ pendant la deuxième moitié du préavis après en avoir avisé DCNS.

Durant la période de préavis, l'OETAM est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant

- Vingt heures au maximum si le préavis est de deux semaines
- cinquante heures par mois dans le cas où le préavis est au moins d'un mois.

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

A défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de deux heures par jour, fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

L'OETAM qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

3.4.6. Indemnités de licenciement des OETAM

Les dispositions du présent article complètent et/ou rappellent les termes l'article 33 de la Convention Collective de la Métallurgie de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée qui restent applicables pour les points non traités ci-après.

Sauf en cas de rupture du contrat de travail pour faute grave, tout salarié faisant l'objet d'un licenciement individuel perçoit une indemnité distincte du préavis fixée comme suit :

- ☐ Pour la tranche de 0 à 5 ans d'ancienneté $2/10^{\text{ème}}$ de mois par année,
- ☐ Pour la tranche de 5 à 15 ans d'ancienneté $3/10^{\text{ème}}$ de mois par année,
- ☐ Pour la tranche au-delà de 15 ans d'ancienneté $6/10^{\text{ème}}$ de mois par année,

En cas d'ancienneté inférieure à 1 an et une fois la période d'essai achevée, l'indemnité est proportionnelle à la durée de celle-ci.

Lorsque l'OETAM sera âgé de cinquante ans et plus cette indemnité sera majorée de 30%. Cette majoration ne pourra être supérieure à trois mois du salaire brut moyen servant de base de calcul à l'indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement ne peut pas dépasser la valeur de 18 mois de traitement.

L'indemnité de congédiement est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuelles, dont l'OETAM congédié a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement.

L'indemnité de licenciement ci-dessus ne concernant que les licenciements individuels. En cas de licenciement collectif les indemnités qui seront versées aux salariés feront l'objet d'une négociation avec les institutions représentatives du personnel compétentes.

3.4.7 Indemnités de Départ en Retraite des OETAM

Dans le cadre général des dispositions légales, le départ à la retraite peut intervenir à l'initiative du salarié dès lors qu'il dispose des conditions légales requises pour bénéficier d'une pension de retraite

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

L'indemnité de départ en retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont l'OETAM a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement.

Le montant de l'indemnité de départ en retraite des salariés travaillant à temps partiel est calculée en tenant compte proportionnellement du salaire des périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel.

Conformément aux dispositions légales applicables les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux fonctionnaires ou militaires en détachement au sein de DCNS.

3.4.8. Contrats de travail des Ingénieurs et Cadres

Un contrat écrit sera remis à tout salarié de DCNS portant les mentions ci-après :

- ☐ La nature et la durée du contrat (déterminée – indéterminée),
- ☐ La date d'embauche ainsi que l'ancienneté reconstituée conformément à l'article 3.4.2 ci-dessus,
- ☐ La durée de la période d'essai, sauf dans les contrats proposés aux personnels de DCNS SCN en application du décret du 3 mai 2002,

- ☐ Les fonctions et attributions (intitulé de l'emploi), la position et l'indice hiérarchique de la convention collective,
- ☐ La durée et le temps de travail en conformité avec l'accord d'entreprise,
- ☐ La rémunération annuelle brute de base et ses annexes en conformité avec l'accord d'entreprise,
- ☐ La fréquence de paiement de la rémunération,
- ☐ Le lieu de travail /établissement,
- ☐ Les déplacements et les conditions de défraiements en conformité avec l'accord d'entreprise,
- ☐ Une clause de mobilité géographique du salarié au sein de DCNS en conformité avec la convention collective
- ☐ Une clause relative aux conditions de respect de la confidentialité et de fidélité,
- ☐ Une clause sur les congés payés en conformité avec la Directive européenne du 14 octobre 1991 et les dispositions de l'accord d'entreprise,
- ☐ La convention collective applicable à l'entreprise,
- ☐ Le régime de retraite et de prévoyance en vigueur à DCNS.

Des clauses spécifiques de secret professionnel de dédit formation, sur les inventions des salariés, d'habilitation, de logement, exceptionnellement de non-concurrence et d'interdiction de débauchage, pourront être intégrées dans les contrats de travail ou par avenant dans le respect du présent accord.

Toute modification d'un des éléments substantiels du contrat de travail donnera lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail.

Il est indiqué lors de l'intégration des nouveaux embauchés l'accès informatique à la convention collective et à l'accord d'entreprise.

3.4.9. Période d'essai des Ingénieurs et Cadres

La durée initiale de la période d'essai du contrat à durée indéterminée ne peut être supérieure quatre mois.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à six mois.

Au cours ou au terme de cette période d'essai, l'employeur ou le salarié peut mettre fin au contrat sans avoir à motiver par écrit sa décision et sans être tenu par les délais et formalités normalement applicables en cas de licenciement ou de démission. Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du cadre, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- quarante-huit heures au cours du premier mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

Lorsque le cadre met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- quarante-huit heures pour une présence d'au moins huit jours.

3.4.10. Préavis de rupture des Ingénieurs et Cadres

Les dispositions du présent article complètent et/ou rappellent l'article 27 de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie 13 mars 1972 modifiée qui restent applicables pour les points non traités ci-après.

Après l'expiration de la période d'essai, en cas de démission ou de licenciement, sauf faute grave ou convention dans le contrat prévoyant un délai plus long, le préavis réciproque est fixé à 3 mois.

Toutefois, pour les Ingénieurs et Cadres âgés de plus de 50 ans et ayant un an de présence dans l'entreprise, le préavis sera porté, en cas de licenciement, à :

- ☐ 4 mois pour l'Ingénieur ou Cadre âgé de 50 à 55 ans, la durée de préavis étant portée à six mois si l'intéressé a cinq ans de présence dans l'entreprise ;
- ☐ 6 mois pour l'Ingénieur ou Cadre âgé de 55 ans ou plus et licencié sans être compris dans un licenciement collectif faisant l'objet d'un dispositif spécifique.

En cas de licenciement le cadre pourra quitter l'établissement pour occuper un nouvel emploi sans avoir à payer d'indemnité pour non-respect du délai congé :

- ☐ pendant la première moitié du préavis en accord avec DCNS,
- ☐ pendant la deuxième moitié du préavis après en avoir avisé DCNS et avoir accompli les formalités administratives de départ.

Durant la période de préavis, l'ingénieur cadre, est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant cinquante heures par mois. Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

Le cadre qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

3.4.11. Indemnités de licenciement des Ingénieurs et Cadres

Les dispositions du présent article complètent et/ou rappellent l'article 29 de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie 13 mars 1972 modifiée qui restent applicables pour les points non traités ci-après. Sauf en cas de dénonciation du contrat de travail pour faute grave, tout salarié faisant l'objet d'un licenciement individuel perçoit une indemnité distincte du préavis fixée comme suit :

- ☐ Pour la tranche de 0 à 5 ans d'ancienneté 2/10^{ème} de mois par année,
- ☐ Pour la tranche au-delà de 5 ans d'ancienneté 6/10^{ème} de mois par année.

En cas d'ancienneté inférieure à 1 an et une fois la période d'essai achevée, l'indemnité est proportionnelle à la durée de celle-ci.

L'indemnité de licenciement ne peut pas dépasser la valeur de 18 mois de traitement.

Lorsque le cadre sera âgé de cinquante ans et plus cette indemnité sera majorée de 30%. Cette majoration ne pourra être supérieure à trois mois de salaire brut moyen servant de base de calcul à l'indemnité de licenciement. Le plafond de l'indemnité de licenciement est porté à 21 mois de traitement.

Si le calcul de l'indemnité tel que fixé par la convention collective est plus favorable il s'appliquera et notamment :

- En ce qui concerne l'Ingénieur ou Cadre âgé d'au moins 50 ans et de moins de 55 ans et ayant cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement sera majoré de 20 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 3 mois.
- En ce qui concerne l'Ingénieur ou Cadre âgé d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement ne pourra être inférieure à 2 mois. S'il a cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de congédiement résultant du barème prévu au deuxième alinéa sera majoré de 30 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 6 mois.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont l'Ingénieur ou Cadre a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement.

L'indemnité de licenciement ci-dessus ne concerne que les licenciements individuels. En cas de licenciement collectif les indemnités qui seront versés aux salariés feront l'objet d'une négociation avec les institutions représentatives du personnel compétentes.

3.4.12. Indemnités de départ en retraite des Ingénieurs et Cadres

Dans le cadre général des dispositions légales, le départ à la retraite peut intervenir à l'initiative du salarié dès lors qu'il dispose des conditions légales requises pour bénéficier d'une pension de retraite.

En cas de départ volontaire à la retraite, l'ingénieur ou cadre respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit, pour l'ingénieur ou cadre, à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

L'indemnité de départ en retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont le cadre a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement.

Le montant de l'indemnité de départ en retraite des salariés travaillant à temps partiel est calculée en tenant compte proportionnellement du salaire des périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel.

Conformément aux dispositions légales applicables les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux fonctionnaires ou militaires en détachement au sein de DCNS.

3.4.13. **Non-concurrence**

La clause de non-concurrence a pour objet de protéger les intérêts légitimes de DCNS. Cette clause figurera exceptionnellement dans les contrats des Ingénieurs et Cadres et dans les contrats des OETAM nouvellement embauchés au-delà du niveau II de la classification de la Métallurgie 1975 coefficient 190 en application de l'article 37 de l'avenant des Mensuels de la Convention Collective de la Métallurgie.

Elle pourra figurer exceptionnellement dans les contrats de travail qui seront proposés aux Ingénieurs et Cadres et aux OETAM issus de DCN SCN, faisant le choix d'un contrat de travail avec DCNS, dans l'hypothèse où ils occupent effectivement, à la date de signature de leur contrat, un poste le justifiant.

Cette clause ne concerne que les salariés :

- ☐ dont les fonctions les conduisent à être en contact direct et suivi avec la clientèle et les fournisseurs de la société ce qui leur permettrait après leur départ de profiter ou de faire profiter une entreprise concurrente de ces contacts au détriment de DCNS,
- ☐ occupant un poste important pour la société DCNS notamment en leur donnant accès à des informations, des procédés, des « savoir-faire » techniques, commerciaux, financiers... dont la divulgation ou l'utilisation par des concurrents causerait un préjudice à la société DCNS.

Un avenant au contrat de travail pourra être proposé par DCNS, suivant l'évolution du salarié, du poste qu'il occupe et des missions stratégiques de l'entreprise, pour stipuler une clause de non-concurrence non prévue dans le contrat initial ou pour supprimer cette clause si le poste occupé ne justifie pas le maintien de cette obligation.

Dans tous les cas l'interdiction de non-concurrence :

- ☐ ne pourra être d'une durée supérieure à 12 (douze) mois, commençant à courir à compter du dernier jour de travail au sein de la société DCNS,
- ☐ devra être limitée géographiquement en fonction de la spécificité de l'emploi occupé par l'intéressé,
- ☐ devra être limitée aux activités exercées par la Société DCNS et adaptée à la spécificité de l'emploi occupé par l'intéressé,
- ☐ Pour les salariés issus de DCN SCN il sera précisé dans la clause figurant dans le contrat que cette interdiction ne s'applique pas en cas de retour dans tous les services de l'Etat.

Les parties rappellent qu'en tout état de cause, le salarié doit conserver la possibilité de retrouver un emploi conforme à sa formation et dans son domaine de compétence.

En contrepartie de l'obligation de non-concurrence, si celle-ci n'est pas levée par la société dans les huit jours de la notification de la rupture du contrat, il sera versé au salarié une indemnité financière pendant toute la durée d'application de cette obligation, payable mensuellement et représentant 6/10 de la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont le salarié aura bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans la société.

Cette indemnité de non-concurrence sera portée à 10/10^{ème} de mois pendant la durée de celle-ci dans les cas limitativement énumérés ci-après :

- ☐ Licenciement individuel pour motif économique ou départ négocié pour motif économique,
- ☐ Démission du salarié pour motif personnel : mutation du conjoint avec changement de résidence.

D'autres motifs personnels pourront être reconnus ultérieurement par la Direction.

La société DCNS communiquera, une fois par an, aux organisations syndicales qui en feront la demande la liste des postes et ou fonctions concernés par l'obligation de non-concurrence.

3.4.14. Habilitation au Secret de Défense (SD, CD, TSD)

Pour les nouveaux embauchés dont le poste, ou les fonctions occupées au sein de DCNS, nécessite une habilitation au secret de défense, pour accéder à certains sites ou pour pouvoir accéder à certains documents dans le cadre de leur mission, une clause d'habilitation sera stipulée dans le contrat de travail. L'obtention de l'habilitation constitue, dans cette hypothèse, un élément essentiel du contrat pour DCNS.

En cas de retrait de cette habilitation en cours d'exécution du contrat, DCNS s'engage à tout mettre en œuvre pour parvenir au reclassement ou la reconversion du salarié sur un poste similaire sans modification du salaire de base. Si le salarié n'acceptait pas la proposition de reclassement ou de reconversion, au sein de l'établissement ou, à sa demande, d'un autre établissement ou d'une société du groupe, cette situation serait alors susceptible d'entraîner la rupture du contrat de travail (licenciement) à l'initiative de DCNS.

En cas de besoin, DCNS proposera aux personnels concernés des formations pour faciliter leur reclassement ou reconversion.

3.4.15. Invention des Personnels

DCNS met en œuvre une politique en matière d'innovation qui encourage la contribution des personnels en matière d'inventions brevetables ou non et de travaux originaux.

Les inventions faites par les personnels dans l'exécution soit d'un contrat comportant une mission inventive, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur.

Lorsqu'une invention est faite par un personnel, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation de techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise ou encore de données procurées par elle, l'employeur a le droit de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention du personnel.

Les inventions brevetables ou non et les travaux originaux pourront donner lieu à une rémunération au profit du personnel selon la procédure que mettra en œuvre l'entreprise. Cette rémunération est partagée entre les auteurs.

3.5 Formation professionnelle

Préambule

DCNS connaît des évolutions industrielles, technologiques et économiques, procède à l'adaptation de son organisation et de ses modes de fonctionnement dans de nombreux domaines afin d'assurer la réalisation des objectifs inscrits dans sa stratégie et son plan moyen terme.

La formation à DCNS est nécessaire pour ses programmes et la conquête de nouveaux marchés.

□ Elle est un des outils d'adaptation des compétences à la stratégie, l'évolution des métiers et des technologies,

☐ Elle participe au développement des compétences et à l'employabilité dans un environnement en mutation permanente.

Elle s'entend dans un cadre pédagogique diversifié dans lequel chaque salarié est acteur, A ce titre les situations apprenantes font partie intégrante de la formation continue.

3.5.1. Principes généraux

DCNS entend poursuivre :

☐ L'information des responsables hiérarchiques et des personnels afin qu'ils anticipent les évolutions de compétences et mettent en œuvre l'accompagnement nécessaire ;

☐ La mise en place de cursus répondant aux besoins de compétences des filières et familles d'emplois, des projets internes, aux besoins d'élévation des qualifications et de mobilité professionnelle ;

☐ La mesure des effets différés des formations, notamment en facilitant l'utilisation des compétences acquises en formation dans le poste tenu et dans l'évolution professionnelle ☐ l'optimisation des budgets consacrés à la formation ;

☐ Le développement de l'apprentissage en situation de travail et du matelotage pour favoriser la transmission des savoirs et l'intégration

☐ L'accompagnement des évolutions professionnelles;

☐ L'accueil de contrats en alternance, dans le cadre des métiers des établissements.

DCNS entend poursuivre l'effort de formation à hauteur de l'existant au cours des dernières années.

3.5.2. Plan de formation

Le plan prévisionnel de formation est élaboré annuellement à partir des orientations déterminées par la Direction et de besoins opérationnels. Il s'appuie notamment sur :

☐ Les projets de formation rendus nécessaires par l'évolution des métiers,

☐ Les projets de formation nécessaires pour mener à bien les projets internes,

☐ Les formations envisagées conjointement entre la personne et son responsable hiérarchique lors d'entretiens annuels au cours desquels sont discutés les besoins de formation

Le plan de formation comprend l'ensemble des formations dans ces trois domaines et retenues par DCNS en fonction de sa stratégie et de ses objectifs. Le plan de formation de DCNS résulte de la consolidation des plans de formation des établissements et d'un volet transverse commun en fonction des orientations définies par l'entreprise.

Les plans de formation sont définis selon les catégories professionnelles suivantes : Ingénieurs et Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise, Ouvriers et Employés.

Les formations hors de l'établissement dans le cadre du plan de formation sont considérées comme les missions professionnelles.

3.5.3. Formation et instances représentatives du personnel

Le plan de formation fait l'objet d'une information des Instances Représentatives du Personnel.

Il fait partie des documents d'information en vue de la consultation du CCE sur la politique sociale.

3.5.4. Les outils de la formation

Les outils de la formation sont régulièrement revus avec les organisations syndicales dans le cadre de la négociation menée sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Titre 4 – Organisation du temps de travail

Ce titre est établi conformément aux dispositions légales, à l'accord national du 28 janvier 1998 modifié par les avenants du 29 janvier 2000, 25 février 2003, 14 avril 2003 et du 3 mars 2006 applicables aux entreprises entrant dans le champ d'application des accords collectifs de la métallurgie. Pour toutes les situations non traitées par le présent titre, il y aura lieu de se référer aux dispositions légales et conventionnelles précitées.

4.1. Champ d'application

Les dispositions du présent titre s'appliquent :

- ☐ À l'ensemble des salariés de DCNS, travaillant dans les établissements et services de l'entreprise, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée ;
- ☐ À l'ensemble du personnel mis à la disposition de DCNS par l'Etat dans le respect des règles statutaires.

Ce titre, en revanche, ne s'applique pas:

- ☐ Aux stagiaires ;
- ☐ Aux salariés DCNS détachés⁷ ou expatriés pendant la durée de leurs missions.
- ☐ Aux cadres dirigeants de DCNS conformément aux dispositions de l'article L 3111-2 du code du travail.

Les dispositions relatives à l'organisation du temps de travail ne s'appliquent pas au personnel des entreprises de sous-traitance intervenant sur les sites DCNS.

DCNS informe les entreprises sous-traitantes et prestataires travaillant en permanence au sein de ses établissements le plus tôt possible des changements d'organisation du temps de travail ayant une conséquence sur leur propre organisation du travail à l'égard de leurs salariés, y compris les fermetures d'établissements.

4.2. Principes sur le temps de travail

4.2.1 Durée du travail et temps de travail effectif

Le présent titre a pour objet d'organiser le travail au sein de DCNS sur la base de 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année pour les OETAM et les cadres intégrés ou 1575 h majorée de 7 heures au titre de la journée de solidarité soit 1582 heures sur l'année.

Le temps de travail des cadres et non cadres autonomes en forfait annuel en jours est défini à l'article 4.4.3.

Le présent titre sur l'Organisation du Temps de Travail entend établir un ensemble de dispositions générales relatives à l'organisation du temps de travail des personnels de DCNS.

Le temps de travail effectif, sert de base à la détermination du seuil au-delà duquel sont décomptées les heures supplémentaires, à l'appréciation des durées maximales du travail, à l'imputation sur le contingent d'heures supplémentaires annuel ainsi qu'au calcul des temps de repos.

⁷ Salariés de DCNS travaillant à la demande de DCNS pour une autre entreprise, une filiale

Conformément à l'article L 3121-1 du code du travail, le temps de travail effectif est celui «pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles».

4.2.2 Plage d'ouverture des sites

Les horaires d'ouverture du site sont définis localement par l'employeur après concertation avec les délégués syndicaux.

La semaine de travail est en principe organisée sur 5 jours, du lundi au vendredi. Le samedi est un jour habituellement non travaillé mais demeure néanmoins un jour ouvrable. Il pourra être travaillé de manière exceptionnelle.

Des cycles de travail organisés du mardi au samedi pourront être exceptionnellement mis en place sur une durée déterminée pour des travaux particuliers. Une information trimestrielle sur les raisons de mise en place de ces cycles de travail et du nombre de personnes concernées sera transmise au comité d'établissement.

Ces dispositions ne font pas obstacle à des interventions rendues nécessaires par des travaux ou des événements en dehors du cadre ainsi défini.

4.2.3 Horaire théorique nominal journalier

L'horaire théorique nominal journalier est d'une durée de 7h30, il est constitué de deux séances égales de 3h45 minutes séparées par une pause méridienne (sauf horaires particuliers liés par exemple aux horaires d'équipes).

Il constitue l'horaire théorique de référence pour les situations « hors badge » (exemple : décompte du temps de trajet pour les OETAM en missions, essais en mer, absences...).

4.3. Organisation du temps de travail du personnel OETAM, PMAD et cadres intégrés

Les mesures définies dans le présent accord contribuent à renforcer la performance opérationnelle de l'entreprise, en favorisant la présence simultanée des équipes dès l'embauchée et en définissant des conditions équitables.

4.3.1. Principes régissant l'organisation du temps de travail des personnels OETAM, PMAD et cadres intégrés.

4.3.1.1 Durée du travail

La durée du travail hebdomadaire de ces personnels est fixée à 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année à raison d'une durée hebdomadaire de travail de 37h30 et de l'octroi de journées de repos supplémentaires dites « RTT ».

4.3.1.2 Mode d'acquisition et calcul des jours de réduction du temps de travail

Les jours de réduction du temps de travail sont constitués par un crédit de 2h30 de travail hebdomadaire exécutées en sus de l'horaire de travail de 35 heures hebdomadaires. Corrélativement, les jours de RTT utilisés correspondent au nombre d'heures comptabilisées au

titre de ce crédit. Ce dispositif s'inscrit dans le cadre des articles L.3121- 41 et suivants du Code du Travail relatifs à l'organisation du travail sur l'année.

Le calcul a été fait de la façon suivante (en centièmes d'heures) :

Le temps de travail en moyenne sur une année serait de : 52 semaines – 5 semaines de congés payés – 2 semaines en moyenne au titre des jours fériés soit de 45 semaines de travail

2,50 heures par semaine X 45 semaines en moyenne = 112,50 heures

$$112,50 / 7,50^8 = 15 \text{ jours}$$

Afin d'éviter un nombre de jours de RTT différent selon les années, les parties s'entendent pour convenir que le nombre de jours de RTT alloués à l'ensemble des personnels non cadres et cadres intégrés sera chaque année au nombre de 15.

La journée de solidarité s'impute sur les jours de RTT.

4.3.1.3 Durées maximales de travail

- ☐ La durée maximale quotidienne de travail est fixée à 10 heures, sauf dérogation. Entre deux journées de travail le repos est de 11 heures minimum ;
- ☐ La durée maximale hebdomadaire de travail calculée sur 12 semaines consécutives est fixée à 44 heures en moyenne;
- ☐ La durée maximale hebdomadaire de travail est fixée à 48 heures.

La durée maximale quotidienne de travail effectif pourra être portée à 12 heures en cas d'activité accrue, de travaux ne pouvant pas être interrompus ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, après information du comité d'établissement.

4.3.2. Organisation du temps de travail des personnels OETAM hors travail posté

L'horaire variable doit permettre de répondre aux impératifs d'organisation du travail de DCNS, tout en donnant une certaine souplesse aux personnels pour la gestion individuelle de leur horaire.

Il peut générer un crédit/débit d'heures cumulables qui doit rester limité. Il s'inscrit dans le respect des nécessités de service.

4.3.2.1 : Typologies des horaires de référence

Les horaires indiqués ci-dessous sont les horaires de référence à déployer sur les établissements de DCNS selon la procédure décrite au 4.3.2.2.

⁸ Pour une semaine de 5 jours

Typologies d'horaires		Plage fixe	Variabilité journée	Variabilité à l'embauchée du matin	Crédit/ débit (2)	Crédit généré
Horaire Variable Tertiaire	HV 1 5 jours	6h15	2h30	45	+8/-4	Deux demi-journées / mois à prendre dans le mois (avec délai de prévenance de 3 jours ouvrés). (3)
Horaire Variable Tertiaire (lundi – jeudi)	HV 1 bis 4,5 jours (1)	7h	2h30	45	+8/-4	Deux demi-journées / mois à prendre dans le mois (avec délai de prévenance de 3 jours ouvrés). (3)
Horaire Variable Tertiaire (vendredi)		3h45	1h	45		
Horaire Variable Production	HV 2 (4) 5 jours	7h	1h15	15	+8/-4	Deux demi-journées / mois à prendre dans le mois (avec délai de prévenance de 3 jours ouvrés). (3)
Horaire Variable Production (lundi – jeudi)	HV 2bis 4,5 jours (4)	8h	1h15	15	+8/-4	Deux demi-journées / mois à prendre dans le mois (avec délai de prévenance de 3 jours ouvrés). (3)
Horaire Variable Production (vendredi)		4h15	30mn	15		

* Nota : des adaptations pourront être réalisées le cas échéant pour gérer les contraintes de certaines activités du Siège.

(1) Sauf sites Ile de France

(2) Les seuils du crédit/débit s'apprécient au mois

(3) Le délai de prévenance peut être inférieur à 3 jours après accord de la hiérarchie

(4) Versement de 0,5 MG par jour travaillé

Souplesse d'application : avec l'accord préalable de la hiérarchie, les personnels pourront bénéficier d'une embauchée retardée ou d'une sortie anticipée :

- Concernant l'horaire HV1 dans la limite d'une heure par mois, imputable sur le crédit temps, exceptionnellement fractionnée en demi-heures.
- Concernant l'horaire HV2 dans la limite de deux heures par mois, imputables sur le crédit temps, exceptionnellement fractionnées en demi-heures.

□ Horaire variable tertiaire sur 5 jours (HV 1)

- La plage fixe de travail est d'une durée totale de 6h15.
- La durée de la pause méridienne ainsi que les plages variables l'encadrant sont définies localement.
- La durée globale du travail, entendue comme l'intervalle séparant le début de prise de poste de la fin de poste, est d'une durée maximale de 8h45 (plages fixes + plages variables hors heures supplémentaires) à laquelle s'ajoute la durée de la pause méridienne. Elle doit laisser la possibilité aux personnels de bénéficier des latitudes offertes en matière de débit / crédit.

- Les plages libres journalières sont de 2h30 au total.

La variabilité à l'embauchée du matin est de 45 mn.

Le fonctionnement de cet horaire variable permet de dépasser ou de diminuer la durée hebdomadaire normale de travail de 37h30, dans la limite d'un solde hebdomadaire créditeur de huit heures ou débiteur de quatre heures.

Le crédit constitué peut être utilisé sous la forme de deux demi-journées de repos à prendre dans un même mois, avec un délai de prévenance de 3 jours ouvrés, en intégrant les nécessités du service et avec l'accord préalable de la hiérarchie. Ce délai de prévenance peut être inférieur à 3 jours après accord de la hiérarchie.

L'heure de début de séance et les bornes de l'horaire variable sont fixées au niveau de l'établissement, des entités en tenant compte des contraintes d'accès au site.

□ Horaire variable tertiaire sur 4,5 jours (HV 1bis)

- Du lundi au jeudi :
 - La plage fixe de travail est d'une durée totale de 7h.
 - La durée de la pause méridienne ainsi que les plages variables l'encadrant sont définies localement.
 - La durée globale du travail, entendue comme l'intervalle séparant le début de prise de poste de la fin de poste, est d'une durée maximale de 9h30 (plages fixes + plages variables hors heures supplémentaires) à laquelle s'ajoute la durée de la pause méridienne. Elle doit laisser la possibilité aux personnels de bénéficier des latitudes offertes en matière de débit / crédit.
 - Les plages libres journalières sont de 2h30 au total.
- Le vendredi :
 - La plage fixe de travail est d'une durée totale de 3h45.
 - La plage libre journalière est de 1 heure au total.

La variabilité à l'embauchée du matin est de 45 mn.

Le fonctionnement de cet horaire variable permet de dépasser ou de diminuer la durée hebdomadaire normale de travail de 37h30, dans la limite d'un solde hebdomadaire créditeur de huit heures ou débiteur de quatre heures.

Le crédit constitué peut être utilisé sous la forme de deux demi-journées de repos à prendre dans un même mois, avec un délai de prévenance de 3 jours ouvrés, en intégrant les nécessités du service et avec l'accord préalable de la hiérarchie. Ce délai de prévenance peut être inférieur à 3 jours après accord de la hiérarchie.

L'heure de début de séance et les bornes de l'horaire variable sont fixées au niveau de l'établissement, des entités en tenant compte des contraintes d'accès au site.

□ Horaire variable de production sur 5 jours (HV 2)

Cet horaire a vocation à s'appliquer aux personnels concourant à la production pour lesquels la présence simultanée en début de plage fixe est nécessaire pour améliorer ou maintenir l'efficacité collective de l'équipe. Ce périmètre sera discuté dans les établissements dans le cadre des règles prévues au 4.3.2.2.

- La plage fixe de travail est d'une durée totale de 7 heures,
- La durée de la pause méridienne ainsi que les plages variables l'encadrant sont définies localement.
- La durée globale du travail, entendue comme l'intervalle séparant le début de prise de poste de la fin de poste, est d'une durée maximale de 8h15 (plages fixes + plages variables hors heures supplémentaires) auxquelles s'ajoutent la durée de la pause méridienne. Elle doit laisser la possibilité aux personnels de bénéficier des latitudes offertes en matière de débit/crédit.
- Les plages libres journalières sont de 1h15 au total et sont déterminées au niveau de chaque établissement. La variabilité à l'embauchée du matin est de 15 mn.

L'heure de début de séance et les bornes de l'horaire variable sont fixées au niveau de l'établissement, des entités, des ateliers en tenant compte des contraintes d'accès au site.

Le fonctionnement de cet horaire variable permet de dépasser ou de diminuer la durée hebdomadaire normale de travail de 37h30, dans la limite d'un solde hebdomadaire créditeur de huit heures ou débiteur de quatre heures.

Le crédit constitué peut être utilisé sous la forme de deux demi-journées de repos à prendre dans le mois, avec un délai de prévenance de 3 jours ouvrés, en intégrant les nécessités du service et avec l'accord préalable de la hiérarchie. Ce délai de prévenance peut être inférieur à 3 jours après accord de la hiérarchie.

□ Horaire variable de production sur 4,5 jours (HV 2bis)

Cet horaire a vocation à s'appliquer aux personnels concourant à la production pour lesquels la présence simultanée en début de plage fixe est nécessaire pour améliorer ou maintenir l'efficacité collective de l'équipe. Ce périmètre sera discuté dans les établissements dans le cadre des règles prévues au 4.3.2.2.

- Du lundi au jeudi :

- La plage fixe de travail est d'une durée totale de 8 heures,
- La durée de la pause méridienne ainsi que les plages variables l'encadrant sont définies localement.
- La durée globale du travail entendue comme l'intervalle séparant le début de prise de poste de la fin de poste, est d'une durée maximale de 9h15 (plages fixes + plages variables hors heures supplémentaires) auxquelles s'ajoutent la durée de la pause méridienne. Elle doit laisser la possibilité aux personnels de bénéficier des latitudes offertes en matière de débit/crédit.
- Les plages libres journalières sont de 1h15 au total.

- Le vendredi :

- La plage fixe de travail est d'une durée totale de 4h15.
- La plage libre journalière est de 30mn au total.

La variabilité à l'embauchée du matin est de 15 mn.

L'heure de début de séance et les bornes de l'horaire variable sont fixées au niveau de l'établissement, des entités, de l'atelier en tenant compte des contraintes d'accès au site.

Le fonctionnement de cet horaire variable permet de dépasser ou de diminuer la durée hebdomadaire normale de travail de 37h30, dans la limite d'un solde hebdomadaire créditeur de huit heures ou débiteur de quatre heures.

Le crédit constitué peut être utilisé sous la forme de deux demi-journées de repos à prendre dans le mois, avec un délai de prévenance de 3 jours ouvrés, en intégrant les nécessités du service et avec l'accord préalable de la hiérarchie. Ce délai de prévenance peut être inférieur à 3 jours après accord de la hiérarchie.

4.3.2.2 Mise en place des horaires

1) Mise en place de commissions paritaires et organisation d'expérimentations

Les commissions paritaires jouent un rôle majeur dans la validation des horaires mis en place au sein de l'entreprise. Il s'agit d'une instance de régulation qui permet d'allier le niveau de pertinence de l'analyse locale avec la nécessaire vision globale pour gérer l'équité de traitement, notamment sur la durée du travail et les modes de rémunération associés aux horaires.

Elles sont constituées au niveau de chaque établissement et au niveau national.

- Au niveau local

Cette Commission locale d'établissement sera composée de façon paritaire de représentants de la Direction locale, d'un Représentant par organisation syndicale représentative et du Président de la Commission, représentant le Chef d'établissement. En cas de désaccord, la commission paritaire nationale est saisie pour arbitrage.

- Au niveau national

Cette commission sera composée de façon paritaire de représentants de la Direction centrale, d'un Représentant par organisation syndicale signataire représentative au niveau de l'entreprise et du Président de la Commission, représentant la Direction. A défaut d'accord une décision unilatérale sera prise par la direction de DCNS.

2) Période postérieure à la mise en place des horaires initiaux de l'accord

- **Mise en place d'horaires pérennes (dont la caractéristique est une durée d'application indéterminée)**

Des horaires différents des horaires de référence pourront être mis en place à la demande soit de la direction de l'établissement, soit des instances représentatives du personnel, soit de groupes d'expression. Ces horaires seront expérimentés dans le cadre méthodologique en vigueur et notamment après simple information (en cas d'absence de conséquences sur la durée du travail ou la rémunération) ou validation préalable de la commission paritaire nationale (en cas de conséquences sur la durée du travail ou la rémunération).

Les horaires concernés par ces expérimentations sont des horaires à caractère pérenne, c'est-à-dire dont la caractéristique de mise en place est la durée indéterminée.

Des horaires à variabilité réduite en production pourront être expérimentés dans ce cadre.

La commission paritaire locale aura pour rôle :

- De recevoir les demandes de validation des horaires à expérimenter puis après expérimentation, de les examiner sur la base de trois critères : « Performance Industrielle, Fonctionnement du collectif et Bien être »
- De solliciter la commission paritaire nationale pour valider le lancement d'expérimentations si les horaires expérimentés ont des conséquences sur la rémunération ou la durée du travail en faisant des propositions en matière de rémunération.

- A l'issue de la période d'expérimentation qui ne pourra être inférieure à 6 mois le responsable de l'expérimentation présentera les résultats à la commission au regard des trois critères.
- Pour accompagner cette démarche de validation un tiers compétent interne ou externe pourra être choisi par la commission paritaire, Il sera spécialement en charge de proposer une méthode d'évaluation des critères propres à chaque expérimentation et d'examiner si l'expérimentation peut être retenue au regard des critères. Le tiers compétent désigné devra avoir certifié les résultats préalablement ou bien le cas échéant avoir proposé une évaluation distincte.
- Si l'expérimentation est reconnue comme concluante par la commission locale le dossier complet sera transmis accompagné de l'avis du tiers compétent à la commission paritaire nationale.

La commission paritaire nationale aura pour rôle :

- D'être simplement informée du lancement d'une expérimentation n'ayant pas de conséquences sur la rémunération ou la durée du travail
- De valider ou non le lancement local de l'expérimentation si celle-ci a des conséquences sur la rémunération ou la durée du travail
- D'examiner les aspects rémunération liés à la mise en œuvre de l'expérimentation éventuellement proposé par la commission paritaire locale.
- De confirmer ou non à l'issue des expérimentations, la rémunération associée
- De valider ultérieurement la pérennisation de tous les horaires expérimentés et leur extension éventuelle dans d'autres établissements,
- De mettre à jour la liste des horaires validés dans le répertoire des horaires (adjonction/suppression)

Le comité d'établissement du site concerné sera ensuite consulté avant la mise en place du nouvel horaire validé par la commission nationale.

- Mise en place d'horaires provisoires (dont la caractéristique est une durée d'application limitée)

Les horaires s'appliquant sur une durée limitée (Travaux temporaires urgents...) seront mis en place après validation par la commission paritaire nationale et consultation des Comités d'établissement concernés. La commission nationale déterminera les éléments de rémunération afférents, ces horaires ne donnant pas lieu à expérimentation,

3) Période transitoire post signature de l'accord :

Dans le cadre de la commission paritaire locale, un plan d'action sera défini et comportera le calendrier des travaux au cours des trois mois de période transitoire. A ce titre devront être prévus le calendrier des réunions avec les représentants du personnel ainsi que les données d'entrée et données de sortie de chacune des réunions.

La période transitoire est fixée à trois mois, le point de départ du délai commençant le premier du mois suivant la date de signature. Le nouvel horaire commencera le premier lundi suivant un autre délai de quatre semaines pour intégrer les données dans le système d'informations RH.

Dans ce délai de trois mois, les directions d'établissement procéderont à une concertation au plus près du terrain pour :

- Définir les bornes de l'horaire variable et la durée de la pause méridienne ainsi que les plages variables l'encadrant en définissant une faible variabilité à l'embauchée de l'après-midi,

- Définir les plages variables non décrites dans le tableau ci-dessus,
- Définir les horaires d'ouverture d'établissements,
- Déterminer la répartition des activités entrant dans le champ de l'horaire HV1 ou de l'horaire HV2.

Cette concertation sera engagée avec les délégués syndicaux de l'établissement avec la proposition de la direction afin d'aboutir à une proposition commune.

Si les parties valident la proposition celle-ci est appliquée.

Si les parties ne parviennent pas à trouver un consensus exprimé par des délégués syndicaux représentant des organisations syndicales ayant recueilli au total cumulé de plus de 50% des suffrages exprimés au premier tour des élections du comité d'établissement, la direction de l'établissement transmettra sous forme de relevé de positions sur le sujet à la commission paritaire nationale qui arbitrera.

Communication :

Des communications seront organisées vers le management et le personnel pour présenter les nouveaux horaires de référence, et la possibilité de mettre en place des groupes d'expression pour proposer des adaptations après un premier retour d'expérience de six mois.

- Maintien de certains horaires spécifiques locaux

Dans un délai s'achevant au plus tard le 31 octobre 2017 (les anciens horaires spécifiques auront donc vocation à s'appliquer aux conditions antérieures jusqu'à cette date), les directions d'établissement examineront avec les délégués syndicaux les horaires spécifiques locaux dont le maintien est indispensable pour des raisons opérationnelles et qui sont compatibles des principes figurant dans le présent accord.

Ils feront des propositions en vue de mettre en cohérence les horaires spécifiques qui devraient être maintenus avec les modalités permettant de rallier les règles définies dans le présent accord. Des mesures de compensation pourront être proposées pour faciliter leur mise en conformité.

Ces propositions seront inscrites dans un projet d'accord qui sera transmis aux négociateurs centraux (DRH et DSC).

- Dans ce cas, les négociateurs centraux pourront conclure un accord sur ces bases qui enrichira un répertoire des horaires spécifiques en vigueur à DCNS.
- A défaut d'accord une décision unilatérale sera prise par la direction de DCNS avec copie au PDG.

Si les délégués syndicaux et la direction de l'établissement ne peuvent dans le délai précité proposer un projet d'accord, alors une décision unilatérale sera prise par la direction de DCNS avec copie au PDG.

Les nouvelles indemnités des horaires postés et du temps de douche prévus au présent accord prendront effet au plus tôt le 1/11/2017.

- Mise en place d'autres horaires

Les travaux de groupes d'expression conduisant à des horaires différents de ceux proposés se dérouleront dans le cadre des dispositions permettant de définir des horaires hors période transitoire.

4.3.3. Organisation du temps de travail des personnels OETAM en travail posté

4.3.3.1 Dispositions communes aux horaires des cycles postés 1x8, 2x8, 3x8

L'organisation du travail par poste peut s'organiser en 1x8, 1x8 de nuit, 2x8, 3x8. Elle correspond à :

- ☐ Un horaire fixe contrôlé par badgeage,
- ☐ 30 minutes de pause payée par séance de travail posté et indemnisées comme du temps de travail effectif à prendre avant 6 heures de travail, le temps de pause n'est pas décompté dans la durée de travail effectif (Cf. annexe 6),
- ☐ Une personne occupée sur l'un de ces horaires est réputée avoir travaillé 37h30 pour l'acquisition des droits RTT correspondant tels que précisés à l'article 4.3.1.2,
- ☐ Une prime de panier,
- ☐ Une prime de poste : la prime de posté est versée dès lors que la personne a effectué au moins 1 poste aux horaires du posté 1x8 ou 1x8 de nuit, au moins un cycle de deux semaines avec alternance matin et après-midi en posté 2x8 et au moins un cycle de trois semaines avec alternance matin, après-midi et nuit en posté 3x8. La prime de posté est payée dès le premier poste dans la mesure où le cycle est complet.
- ☐ La prime de posté est maintenue en cas d'absence pour formation, heures de délégation et heures syndicales
- ☐ La prime de posté est maintenue en cas d'absence pour congés, lorsque le travail posté est assuré de façon régulière pendant au minimum 4 semaines consécutives précédant l'absence.

Compte tenu des contraintes personnelles d'organisation engendrées par le rythme du travail en posté, un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires doit être observé avant le passage à cet horaire ou en cas de changement de rythme du posté sauf aléas imprévisibles, jalon client majeur à moins d'un mois, mesure liée à la sécurité des biens ou des personnes ou pour les services dont l'horaire ne peut par nature être prévu 7 jours calendaires à l'avance (services bassins et services coopérants, scaphandriers, mesures optiques, charge batterie, bruit vibration...).

Chaque année, un bilan et une prévision sur le travail posté sera faite en réunion de comité d'établissement.

Les horaires 1x8, 1x8 de nuit, 2x8, 3x8 susceptibles d'être utilisés sont définis au niveau de l'établissement.

4.3.3.2 Détails des horaires pour les personnels OETAM en travail posté

1. Le travail posté en 1x8 est caractérisé par :

- ☐ Les heures de début ou de fin sont identiques à ceux du 2x8 (matin ou après-midi) mais contrairement au 2x8, le 1x8 ne prévoit pas de rotation sur les postes,
- ☐ Les personnels sont soit en posté du matin, soit en posté de l'après-midi,
- ☐ La durée hebdomadaire des postes est de 35h de temps de travail effectif incluant le temps de pause (37h30 incluant les heures de crédit pour JRTT),
- ☐ Une prime de poste 1x8,
- ☐ Une prime de panier.

2 Le travail posté en 1x8 de nuit est caractérisé par :

- ☐ Un poste au minimum de 3 heures de travail dans les horaires compris entre 21 heures et 6 heures,
- ☐ Une durée hebdomadaire des postes de 34h de temps de travail effectif incluant le temps de pause (36h30 incluant les heures de crédit pour JRTT),
- ☐ Une prime de posté 1x8 de nuit,
- ☐ Une prime de panier.

3. Le travail posté en 2x8 est caractérisé par :

- ☐ Un cycle de 2 semaines
- ☐ Une alternance sur les postes du matin et de l'après-midi,
- ☐ La durée hebdomadaire des postes est de 34h de temps de travail effectif incluant le temps de pause (36 h 30 incluant les heures de crédit pour JRTT)
- ☐ Une prime de poste 2x8,
- ☐ Une prime de panier.

4. Le travail posté en 3x8 est caractérisé par :

- ☐ Un cycle de 3 semaines
- ☐ Une alternance sur les postes du matin, de l'après midi et de la nuit,
- ☐ La durée hebdomadaire des postes est de 32h de temps de travail effectif incluant le temps de pause (34h30 incluant les heures de crédit pour JRTT)
- ☐ Une prime de poste 3x8,
- ☐ Une prime de panier.

4.3.3.3 Indemnisation des périodes de postés

Les salariés travaillant en posté tel que défini ci-dessus perçoivent une prime de posté. La valeur de la prime de posté est définie au regard des contraintes suivantes :

- une compensation de l'horaire,
- une compensation de son impact sur les conditions de vie de l'intéressé (équilibre vie professionnelle/vie personnelle).

Pour les salariés, le montant de cette prime est fixé pour chaque poste réellement effectué dans les conditions définies à l'article 4.3.3.1 comme suit :

Prime de posté 1x8 de jour	· Pour les postes en 1x8 de jour, l'indemnisation est de 2 MG par poste. · Une compensation forfaitaire de 44 MG est garantie lorsque le travail en posté 1x8 est réalisé sur un mois civil complet.
Prime de posté 1x8 de nuit	· Pour les postes en 1x8 de nuit, l'indemnisation par poste est de : - 3,5 MG par poste pour une nuit comportant 3 à 6h de travail entre 21h et 6h. - 6,5 MG par poste pour une nuit comportant plus de 6h de travail entre 21h et 6h.
Prime de posté 2x8	· Pour les postes en 2x8, l'indemnisation est de 2,5 MG par poste. · Une compensation forfaitaire de 55 MG est garantie lorsque le travail en posté 2x8 est réalisé sur un mois civil complet.
Prime de posté 3x8	· Une compensation forfaitaire de 110 MG est versée par mois complet en 3x8. · Lorsque la durée du travail en posté 3x8 est inférieure à un mois civil, et que le cycle est complet, il est calculé une compensation forfaitaire au prorata du nombre de jours effectués en travail posté en 3x8 par rapport au nombre de postes pour un mois civil complet dans l'établissement concerné. · Lorsque la durée du travail en posté 3x8 est inférieure à un mois, et que le cycle est incomplet, il est calculé une compensation forfaitaire au prorata du nombre de jours effectués selon l'indemnisation en travail posté du 2x8. Les personnels ayant effectué des postes de nuit seront indemnisés conformément à l'indemnisation complémentaire ci-dessous.

Pour les postes de nuit en 2x8 et 3x8, une indemnisation complémentaire est versée :

- 2 MG par poste pour chaque nuit comportant 3 à 6h de travail entre 21h et 6h,
- 5 MG par poste pour chaque nuit comportant plus de 6h de travail entre 21h et 6h

Il est, par ailleurs, prévu une indemnisation forfaitaire de 15 MG en cas de passage sur un travail posté en 3x8.

4.3.4. Journée continue

L'horaire de travail en journée continue est un horaire fixe contrôlé par badgeage qui s'inscrit dans l'horaire d'ouverture de l'établissement. Le recours à la journée continue doit répondre à la fois à des impératifs techniques et à des conditions matérielles locales particulières.

La durée du travail dans un régime dit « journée continue » est de 35 heures (37h30 incluant les heures de crédit pour JRTT).

Le personnel doit impérativement bénéficier d'une pause avant la fin de la sixième heure de travail. Pour des raisons organisationnelles, elle devra être prise en milieu de poste selon les dispositions arrêtées au sein des établissements. Cette pause payée est d'une durée de trente minutes.

La compensation particulière à ce type d'horaire est :

1. le paiement des heures de pause
2. l'attribution d'une prime de panier

Il appartiendra aux chefs d'établissement de définir les services pouvant être concernés.

4.3.5. Forfait mensuel en heures des responsables d'équipe

Les parties constatent que l'activité des responsables d'équipe (agent de maîtrise et chef d'équipe) notamment dans leur activité de management nécessite la mise en place d'une formule de rémunération compatible avec les contraintes liées à leurs fonctions pour répondre aux impératifs d'activité et optimiser leur présence.

Pour tenir compte des éventuels dépassements d'horaires liés à la préparation du travail de leurs équipes et aux tâches administratives de management, des forfaits exprimés en heures pourront être proposés aux salariés pouvant aller jusqu'à un nombre d'heures supplémentaires de deux heures par semaine dans le cadre de l'article L 3121-53 et suivants du Code du travail.

Ce forfait sera payé quel que soit le nombre d'heures supplémentaires effectivement réalisées en deçà de ce forfait apprécié dans le mois. Les heures effectuées au-delà de ce forfait sont rémunérées avec les majorations afférentes. Une prime de management égale à 7% du salaire de base sera attribuée dans le cadre de ce forfait.

Le forfait mensuel en heures nécessite le maintien du badgeage afin que puissent être constatées les heures supplémentaires éventuellement effectuées au-delà du forfait et rémunérées au titre du mois considéré.

A titre très exceptionnel ces dispositions pourront être proposées à d'autres OETAM dont l'activité démontre une autonomie avérée dans l'organisation de leurs tâches et dont la charge le justifie.

Concernant les chefs d'équipes PMAD, un dispositif équivalent leur sera proposé, en contrepartie de tâches managériales, par leur manager. Ils pourront ainsi effectuer des heures supplémentaires régulièrement dans la limite de deux heures par semaine.

4.3.6 Modalités de traitement des heures supplémentaires

Dans le souci de préserver l'emploi, il est nécessaire de réduire le recours aux heures supplémentaires. Celles-ci doivent conserver un caractère tout à fait exceptionnel.

L'exécution des heures supplémentaires doit être envisagée en fonction du plan de charge ou si la nature des travaux à exécuter ne permet pas d'autres possibilités.

Dans ces conditions :

- ☐ L'exécution d'heures supplémentaires planifiées sur une longue durée sans justification opérationnelle majeure et sans variation n'est pas autorisée en dehors des cas de forfait mensuel ou annuel en heures;
- ☐ Les heures supplémentaires seront par principe et en priorité compensées selon les modalités exposées ci-après ;
- ☐ Lorsque la compensation des heures supplémentaires ne sera pas adaptée aux contraintes du plan de charge ou si les repos compensateurs ne peuvent être pris dans les délais fixés ci-après, celles-ci pourront alors être payées à la demande du personnel.

4.3.6.1 Heures supplémentaires – définition

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-28 et suivants du code du travail, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées à la demande expresse de la hiérarchie au-delà de 37 heures 30 de travail effectif par semaine (hors cas de modulation et de forfait mensuel ou annuel en heures).

Les périodes d'absence prises en compte, d'une part pour le paiement des majorations pour heures supplémentaires et d'autre part pour le décompte des heures supplémentaires sont précisées en annexe 6.

Ce régime est applicable aux forfaits mensuels en heures des responsables d'équipe (article 4.3.5) et aux cadres intégrés disposant de convention de forfait mensuel en heures en cas de dépassement du forfait.

4.3.6.2. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 180 heures par an et par personnel (sauf dispositions statutaires).

4.3.6.3 Repos compensateur

Par principe, le paiement des heures supplémentaires ainsi que les majorations y afférentes sont remplacés par un repos compensateur équivalent.

Ce repos doit être pris par demi-journée ou journée entière dans les six mois de l'acquisition, après accord du responsable hiérarchique.

Si les repos compensateurs ne peuvent être pris dans le délai de six mois, ceux-ci pourront alors être payés si l'intéressé le souhaite, sinon ils devront être pris dans les deux mois qui suivent cette échéance.

4.3.6.4 Majorations

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires conventionnel.

Les majorations afférentes aux heures supplémentaires hebdomadaires sont les suivantes :

- ☐ Les huit premières heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de 25 %,
- ☐ Les heures supplémentaires suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

4.3.7 Indemnisation des temps de douche/lavage de mains, d'habillage et de déshabillage

4.3.7.1 Temps de douche / lavage de mains

Les personnels exécutant des travaux salissants bénéficieront d'une compensation correspondant au temps passé à la douche / lavage de mains (régime chantier ou atelier) dans les conditions suivantes : 1.5MG par jour.

Le temps de douche/lavage de mains ne sera pas décompté dans la durée de travail effectif.
Le temps de douche/lavage de mains ainsi déterminé est rémunéré. La rémunération afférente au temps de douche/lavage de mains sera mentionnée au bulletin de paie.

4.3.7.2 Habillage / Déshabillage :

En contrepartie au temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage des personnels devant obligatoirement porter une tenue de travail, un forfait de 0,5 MG par jour sera versé, dans les situations pour lesquelles les opérations d'habillage et déshabillage doivent nécessairement être effectuées au sein de l'entreprise.

Le badgeage sera effectué en tenue de travail et le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage ne sera pas pris en compte dans le calcul de la durée du travail.
Cette somme figurera au bulletin de paie des salariés.

4.3.8. Modulation du temps de travail

Les articles L.3121-44 et suivants du code du travail permettent de faire varier l'horaire de travail des personnels sur une période supérieure au mois pour une période annuelle ou pluri annuelle ne pouvant excéder 3 ans (dans le cadre de l'accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie).

Avant de recourir à ce type d'organisation du temps de travail, DCNS favorisera les possibilités de transferts de charges vers d'autres établissements DCNS ou de lissage de charges avant de recourir à ce type d'organisation du temps de travail.

Dès lors que le besoin de l'organisation du travail dans le cadre d'une modulation sera exprimé, une négociation sera organisée au niveau de l'entreprise afin d'en définir les modalités pratiques.

4.3.9. Equipes de suppléance

Si l'organisation du temps de travail au sein des établissements en faisait apparaître la nécessité, pour des situations spécifiques requérant une activité continue sur l'ensemble de la semaine, des équipes de suppléance seraient mises en place le Samedi / Dimanche ou le Vendredi / Samedi / Dimanche, en conformité avec les dispositions légales et conventionnelles applicables en la matière et notamment aux articles L.3132-16 et suivants du code du travail.

Les principes suivants sont arrêtés :

- Les équipes de suppléance sont organisées sur deux ou trois vacations sur les Vendredi / Samedi / Dimanche.
- Le taux horaire de base est maintenu et est majoré de 50%.
- Ces équipes sont constituées par priorité par du personnel volontaire ou, à défaut, par du personnel recruté pour effectuer un travail dans un tel cadre.
- Le personnel travaillant en équipe de suppléance bénéficie du droit à la formation dans les mêmes conditions que le personnel de semaine, notamment,
 - o Les actions d'adaptation du personnel au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constituent un temps de travail effectif, et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien de la rémunération.
 - o Les actions ayant pour objet le développement des compétences peuvent être organisées en dehors du temps de travail effectif, sous réserve de l'accord du salarié, dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié. Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail effectif ouvrent droit au versement, par l'entreprise, de l'allocation de formation visée à l'article L 6321-10 du code du travail.
 - o Les heures de formation et d'information qui pourraient se dérouler dans la semaine, en plus du travail de fin de semaine, seront rémunérées au taux horaire sans majoration de 50%.
- Les personnels travaillant en équipe de suppléance seront tenus informés des postes de semaine vacants via Navista, et bénéficieront d'une priorité d'accès à ces emplois. A expérience et compétence égale, une priorité leur sera donnée sur les autres candidatures
- Des dispositions sont prises pour informer les personnels concernés par des moyens appropriés de l'actualité de l'entreprise.
- Une présentation dans le cadre de l'information/consultation des CE et CHSCT préalablement à leur mise en place traitera :
 - o Des besoins opérationnels justifiant la mise en place d'équipes de suppléance et notamment des autres alternatives étudiées mais ne permettant pas une continuité d'activité ou ne correspondant pas au besoin,
 - o Des conditions pratiques de la mise en place du dispositif (notamment restauration, participation à des réunions d'informations, etc...).

Le passage à ce mode d'organisation du travail fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

4.4. Organisation du temps de travail des cadres et des non cadres autonomes

La nature des fonctions exercées par les cadres conduit à distinguer :

- ☐ Les cadres dirigeants,
- ☐ Les cadres intégrés,
- ☐ Les cadres autonomes.

Le temps de travail des cadres au sein de DCNS est aménagé comme suit, conformément aux dispositions de l'accord national de branche (métallurgie) du 28 juillet 1998 et de ses avenants des 29 janvier 2000, 25 février 2003, 14 avril 2003 et du 3 mars 2006.

Des conventions de forfait pourront également être proposées à certains non cadres.

4.4.1. Cadres dirigeants

Les cadres dirigeants sont exclus de la réglementation sur la durée du travail à l'exception de celle sur les congés annuels soit 25 jours ouvrés.

Doivent être considérés comme cadres dirigeants, au sens du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L 3111-2 du Code du travail les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération.

Au sein de DCNS, sont cadres dirigeants au sens du présent accord :

- ☐ Les membres du COMEX de DCNS,
- ☐ Certains membres des Comités de Direction de chacun des établissements de DCNS,
- ☐ Certains Directeurs de projets, de programmes ou de fonctions.

4.4.2. Cadres intégrés

Il s'agit de cadres pour lesquels la durée et l'organisation de leur temps de travail doivent être établies en fonction notamment des équipes qu'ils animent. Ces cadres sont occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de leur service.

Ils sont soumis à la durée légale du travail ainsi qu'aux dispositions relatives au repos quotidien et hebdomadaire. Leur temps de travail est de 35 heures en moyenne sur l'année avec une durée hebdomadaire de 37h30 heures et l'octroi de 15 jours RTT.

Pour tenir compte des éventuels dépassements d'horaires liés à la participation à des réunions et à la préparation du travail de leurs équipes, des forfaits exprimés en heures seront proposés aux cadres intégrés pouvant aller jusqu'à un nombre d'heures supplémentaires de quatre heures par semaine dans le cadre de l'article L 3121-53 et suivants du Code du travail.

La rémunération de ce type de forfait est fixée dans les conditions de l'article 3.2.1.2.

Toutes les dispositions des articles 4.3.1 à 4.3.9 sont applicables aux cadres intégrés et notamment en matière de suivi du temps de travail.

4.4.3. Cadres autonomes et non cadres au forfait annuel

Les cadres qui disposent d'une certaine l'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pourront voir leur temps de travail exprimé en forfait annuel en jours et éventuellement en forfait annuel en heures. Les termes du forfait annuel sont obligatoirement précisés dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail.

Ces forfaits pourront être proposés par la direction aux cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et qui, pour l'accomplissement de l'horaire de travail auquel ils sont

soumis, disposent, en application de leur contrat de travail, d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes, services ou ateliers, et/ou des équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

A titre exceptionnel certains non cadres (positionnés au moins au niveau V de la classification de la Métallurgie 1975) peuvent être concernés par des forfaits annuels en jours⁹.

4.4.3.1. Règles applicables aux cadres et à certains non cadres en forfait annuel en jours ou en heures

La durée légale du repos journalier est fixée à onze heures consécutives minimum, le repos hebdomadaire est fixé au minimum à trente-cinq heures consécutives conformément à la législation.

La hiérarchie devra veiller à faire respecter ces règles.

Conformément aux dispositions légales et celles résultant de l'accord de branche de la métallurgie, outre le suivi régulier de l'organisation du travail et de la charge de travail du salarié effectué par le supérieur hiérarchique (cf. dispositif de prévention, de mesure et d'alerte au 4.4.3.2.4), il sera évoqué à l'occasion d'un entretien professionnel qui a lieu une fois par an entre chaque cadre et sa hiérarchie, l'organisation du travail, l'amplitude effective des journées, la charge qui en résulte ainsi que l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale du salarié.

Dans ce cadre, si des difficultés récurrentes conduisant à une durée du travail trop importante ou si un appel excessif à sa disponibilité était constaté par un salarié en forfait jour, celui-ci discutera avec son responsable hiérarchique des conditions dans lesquelles il est amené à exercer sa mission et en particulier, d'une éventuelle réorganisation du travail destinée à corriger les difficultés constatées, dans le cadre de la procédure d'accès privilégié à la hiérarchie décrite à l'article 4.4.3.2.4.

Leur temps de travail doit s'inscrire dans les plages d'ouverture de l'établissement.

DCNS considère que la durée journalière de travail des cadres ou des non cadres en forfait annuel jours/ heures ne doit pas excéder, sauf exception, 10 heures par jour.

Les éventuels congés d'ancienneté résultant du présent accord ou de la convention collective et les droits à congés complémentaires liés au présent accord pour les personnels issus de DCN SCN, viennent en déduction des forfaits ci-après définis.

Les absences indemnisées ou rémunérées, les congés et autorisation d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident ne peuvent pas faire l'objet d'une récupération par le salarié.

4.4.3.2. Forfait annuel en jours

4.4.3.2.1 Forfaits jours applicables dans l'entreprise

⁹ La rémunération associée à un forfait annuel en jours pour un non cadre ne peut être inférieure au salaire minimum de la convention collective correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, y compris la prime d'ancienneté de la convention collective, majorés de 30%. (Article 14.3 de l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 et par les avenants du 14 avril 2003 et du 3 mars 2006).

Historiquement, le forfait annuel en jours était établi à DCNS depuis 2004 à 210 jours pour une année complète de travail auxquels devait s'ajouter un jour au titre de la journée de solidarité, soit 211 jours au total. Ce forfait de 210 jours demeure la référence (hors position III C). Trois forfaits annuels en jours sont désormais établis à 210, 213 ou 217 jours pour une année complète de travail, auxquels s'ajoute la journée de solidarité, selon les modalités ci-dessous.

Un forfait annuel en jours établi à 213 jours pour une année complète de travail, auxquels s'ajoutent la journée de solidarité sera proposé à tous les cadres (hors position III C) qui pourront accepter sur la base du volontariat.

Un forfait annuel en jour établi à 217 jours pour une année complète de travail, auxquels s'ajoutent la journée de solidarité sera proposé à tous les cadres en forfait jours, en position III C, qui pourront accepter sur la base du volontariat.

Ces propositions seront faites dans le cadre d'un avenant aux conventions individuelles de forfait dès 2017 aux conditions fixées à l'article 4.4.3.2.5 du présent accord pour une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2018.

Pour ce qui concerne les nouveaux embauchés hors cadres position III C, ceux-ci seront embauchés sur un forfait annuel à 210 jours (auxquels s'ajoute la journée de solidarité). Un an après leur embauche, un forfait à 213 jours leur sera proposé dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article 4.4.3.2.5 du présent accord Les cadres position III C seront embauchés sur un forfait annuel de 217 jours.

Forfait annuel de 210 jours auxquels s'ajoute la journée de solidarité

Des conventions de forfait annuel à 210 jours (auxquels s'ajoute le jour de solidarité) seront proposées :

- Aux cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.
- A tous les nouveaux embauchés répondant aux critères ci-dessus.
- A titre très exceptionnel à des salariés non cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui ont une réelle autonomie dans leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Forfait annuel de 213 jours auxquels s'ajoute la journée de solidarité

Des conventions de forfait annuel à 213 jours (auxquels s'ajoute le jour de solidarité) seront proposées de façon optionnelle :

- Aux cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.
- Aux nouveaux embauchés après 1 an passé au sein de DCNS.
- A titre très exceptionnel à des salariés non cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui ont une réelle autonomie dans leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Forfait annuel de 217 jours auxquels s'ajoute la journée de solidarité

Pour les cadres classifiés en position IIIC selon la classification de la métallurgie et qui n'occupent pas des fonctions de cadre dirigeant, le forfait annuel en jours est fixé à 217 jours (auxquels s'ajoute le jour de solidarité).

Forfaits annuels en jours à temps réduit

Afin de prendre en considération le temps de travail et les fonctions de chacun, il peut être conclu des conventions de forfait en jours à temps réduit, après accord entre la hiérarchie et les cadres ou non cadres concernés.

Les salariés intéressés doivent se faire connaître auprès du Responsable des Ressources Humaines au moins deux mois avant la date souhaitée.

Les demandes sont examinées lors d'un entretien individuel et une réponse motivée est faite dans les 7 jours calendaires.

Dans ce cadre, il peut être conclu des conventions de forfait jours réduits :

- de 189 jours de travail effectif par an auxquels s'ajoute la journée de solidarité. ,
- de 168 jours de travail effectif par an auxquels s'ajoute la journée de solidarité. ,
- de 126 jours de travail effectif par an, auxquels s'ajoute la journée de solidarité.
- de 105 jours de travail effectif par an auxquels s'ajoute la journée de solidarité.

Ces forfaits sont convenus pour un salarié disposant de l'ensemble de ses droits à congés payés. La rémunération de la personne concernée est, en conséquence, fixée conformément à l'article 3.2.3.

4.4.3.2.2. Dispositions communes relatives au décompte des jours

Période de référence

La période de référence des conventions de forfaits jours est de 12 mois consécutifs décomptés sur l'année civile.

Modalité de décompte du forfait

Les jours de travail compris dans le forfait annuel peuvent être décomptés en journées ou demi-journées.

Modalités de décompte des jours de repos

Le nombre de jours compris dans le forfait annuel en jours pour une année complète de travail incluant la journée de solidarité tient compte de :

- 104 jours de repos hebdomadaire en moyenne,
- 25 jours de congés payés légaux,
- 9 jours fériés en moyenne,
- 2 jours de congés de substitution. Les parties ont décidé d'instituer pour les cadres autonomes en forfait jours 2 jours de congés de substitution aux congés hors période prévus par l'article L 3141-23 et suivants du code du travail.
- Jours ou demi-journées de repos qui seront déterminés en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année. Le nombre de ces jours de repos pourra varier chaque année selon le nombre de jours de l'année et selon le nombre de jours fériés tombant des jours autres que le samedi et le dimanche.

Le nombre de jours de repos est fixé chaque année de la façon suivante :

Nombre de jours dans l'année 365 (ou 366)

– Nombre de Samedi et Dimanche

– Jours fériés ne tombant ni un samedi ni un dimanche

– 25 jours de congés légaux

– 2 jours de substitution

= X

$X - [\text{Nombre de jours fixés dans la convention de forfait}] = \text{Nombre de Jours de repos de l'année}$

La journée de solidarité s'impute sur les jours de repos.

Dépassement des forfaits jours

Le plafond de 210 jours, celui de 213 jours, ou celui de 217 jours le cas échéant (auxquels s'ajoute la journée de solidarité), ne pourra être dépassé qu'à titre exceptionnel en cas de projets importants ou de circonstances exceptionnelles tenant à l'activité du service survenu en cours d'année.

Dans cette hypothèse, il pourra être conclu d'un commun accord, en application de l'article L3121-59 du code du travail, un avenant à la convention de forfait pour l'année en cours actant de la renonciation par le salarié à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de 25 % de la rémunération de ce temps de travail supplémentaire. Cet avenant prenant fin au 31 décembre de l'année en cours ne peut être renouvelé par reconduction tacite. Le salarié pourra aussi décider de placer ses jours restants sur le compte épargne temps dans les conditions prévues par le présent accord

Le nombre de jours travaillés ne pourra excéder 235 jours et doit rester compatible avec les dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés.

Un bilan sur le nombre de dépassements des forfaits et les entités concernées tels que prévus au présent article sera présenté au cours du dernier trimestre en CE.

Modalités de prise en compte des absences et arrivées/départs en cours de période de référence

Les absences en cours de période de référence sont traitées dans les conditions décrites à l'article 4.19.3 du présent accord « incidences des périodes d'absence sur le nombre de jours RTT ».

Les jours de travail non effectués au titre d'une absence non rémunérée du salarié en cours de période sont déduits au moment où celle-ci se produit de sa rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, cette dernière sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

En ce qui concerne les cadres entrant ou sortant en cours d'année civile, le nombre de jours de travail est déterminé au prorata en fonction de la période de travail effectuée ou à effectuer dans les conditions décrites à l'article 4.19.2 « incidences des entrées sorties en cours d'année ». La rémunération du salarié est calculée en fonction du nombre de jours travaillés sur la période.

Les jours de repos sont acquis et pris selon les modalités décrites à l'article 4.19.1.

4.4.3.2.3 Contenu des conventions individuelles de forfait en jours

La convention individuelle de forfait est écrite, signée entre le salarié et DCNS. Elle précise le nombre de jours compris dans le forfait et la rémunération prévue en rapport avec les sujétions imposées au salarié.

4.4.3.2.4. Encadrement des conventions de forfait annuel en jours

Les salariés au forfait en jours doivent bénéficier au minimum de 11 h de repos quotidien consécutives et de 35 h de repos hebdomadaire consécutives.

Il appartient aux managers de s'assurer du respect effectif de cette obligation pour les membres de leur équipe.

Afin de maîtriser le respect des temps de repos un système automatisé dit d' « anti pass back¹⁰ » de badgeage inversé soir et matin est mis en place et soutenu par un processus d'alerte. Ce dispositif est déployé en 2017.

La direction d'établissement est en charge de transmettre aux managers les informations présentant des anomalies afin que des actions correctives soient mises en place dans le cadre de la relation managériale.

Par ailleurs, dans le cadre de l'analyse des informations issues de ce dispositif, un suivi du nombre de sorties tardives par entité et du nombre d'alertes / anomalies transmises à des managers sera communiqué trimestriellement au CE.

Modalités d'évaluation, de suivi et contrôle de la charge de travail

Le contrôle de la charge de travail appartient aux managers. A ce titre ils s'assurent du respect des repos quotidiens et de la prise des congés et jours de repos et échangent périodiquement sur ce sujet incluant notamment les contraintes liées aux déplacements professionnels avec leurs collaborateurs.

Il est rappelé que la prise des congés est impérative Il appartient aux managers de planifier les congés et les jours de repos ou a minima de s'assurer que les membres de leur équipe les planifient et les prennent. DCNS met à leur disposition un outil d'enregistrement en temps réel des congés et RTT permettant d'avoir connaissance à tout moment des soldes restant à poser.

Il est mis à disposition des responsables hiérarchiques et des salariés en forfait annuel en jour un système permettant de déclarer, enregistrer et valider mensuellement les jours de travail effectif. Ce système permet de vérifier le nombre de jours de travail du cadre en forfait jour. Il sera mis en œuvre au plus tard début d'année 2018.

Chaque année un état récapitulatif des jours travaillés est en outre édité et remis à chacun des salariés en forfait jours. Cet état trace également les jours d'absence ayant un effet sur le calcul du forfait jour.

Ces éléments sont transmis et archivés pendant 3 ans au CSPN.

Modalités d'échanges entre le salarié et son manager sur la charge de travail, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle

Afin de veiller à un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, chaque année, lors d'un entretien professionnel formel dont la périodicité sera a minima annuelle, un échange a lieu systématiquement sur la charge de travail en articulation avec la vie privée. A cette occasion, le salarié est également invité par son responsable hiérarchique à s'exprimer sur sa rémunération, sur l'organisation du travail ainsi que sur l'amplitude des journées d'activité. Cet entretien doit permettre de réaliser un bilan de l'équilibre ressources/contraintes et de mettre en place les ajustements individuels nécessaires.

¹⁰ Dispositif de sécurité intégré au système de contrôle d'accès et qui n'autorise pas une personne à accéder à son établissement s'il y a moins de 11 heures entre la sortie la veille de l'établissement et l'entrée le jour suivant. L'accès doit alors être autorisé par le manager.

Le manager s'appuie sur la méthodologie définie par DCNS pour guider les entretiens, évaluer la charge de travail de son équipe et adopter d'éventuelles actions correctrices.

Par ailleurs, un dispositif de prévention, de mesure et d'alerte est mis en place courant 2017 sur la question du temps et de la charge de travail.

Ce dispositif a pour objet d'organiser un accès privilégié à la hiérarchie et à la DRH afin de détecter et résoudre les situations problématiques de charge de travail ou d'organisation du travail:

a) Rôle du manager : veiller à la charge de travail de ses équipes

- Lorsque le manager et/ou le salarié identifient une problématique lors de l'entretien annuel, les modalités de traitement mises en place sont tracées dans l'entretien,
- Lorsque le manager identifie une problématique en cours d'année, via le document de décompte, l'alerte repos via « l'anti pass back » ou tout autre moyen, il lui appartient de mettre en place un plan d'action dans un délai de 15 jours.

b) Dispositif d'alerte à la disposition du salarié :

- le salarié peut alerter lui-même son manager ou son RRH sur sa charge de travail.

Dans cette situation, une réunion avec le RRH, le manager N+1 et N+2 sera organisée pour analyser la situation (problématique avérée de charge de travail, organisation du travail du salarié lui-même ...). Un entretien obligatoire sera ensuite organisé entre le RRH, le manager et le salarié dans un délai de 15 jours afin d'établir un plan d'action visant à remédier à la situation dans un délai d'un mois.

Droit à la déconnexion

Les outils numériques peuvent générer un risque non négligeable d'augmentation du temps et de la charge de travail et une intensification du travail pouvant impacter fortement la qualité de vie au travail et la santé des personnels.

Les parties ont engagé des discussions sur le droit à la déconnexion dans le cadre de la négociation relative à la QVT et les dispositions contenues dans l'accord QVT constituent naturellement le cadre de l'exercice de ce droit.

Les salariés en forfait jour bénéficient d'un droit à la déconnexion durant les repos quotidiens et hebdomadaires obligatoires, les périodes de congés et les jours fériés.

Durant ces plages, les salariés en forfait jour se déconnectent des outils de communication à distance mis à leur disposition. Il est rappelé qu'il n'existe aucune obligation de répondre au téléphone ou mails ni de les lire en dehors des périodes de travail.

Afin d'assurer l'effectivité de ce droit à la déconnexion des salariés en forfait jour, les managers et salariés sont sensibilisés au fait que sauf circonstances particulières exceptionnelles nées de l'urgence et de l'importance des sujets traités, les mails ne doivent plus être envoyés ou traités après l'heure de fermeture du site et a minima entre 21 heures et 7 heures.

Les managers veilleront à ne pas solliciter les membres de leur équipe en forfait jour en dehors des plages habituelles de travail et en tout état de cause, les salariés n'ont aucune obligation de répondre aux sollicitations faites en dehors de leur temps de travail.

4.4.3.2.5. Modalités de mise en œuvre

Des conventions individuelles de forfait déterminant le nombre annuel de jours ou de demi-journées de travail sur la base duquel le forfait est défini sont proposés à l'ensemble des cadres en forfait annuel en jours.

Les cadres soumis à une convention de forfait à 210 jours à la date de conclusion du présent accord ne souhaitant pas signer d'avenants à leur convention individuelle de forfait resteront soumis à leur convention annuelle à 210 jours pour une année complète de travail (base temps complet).

Les cadres volontaires pour signer une convention individuelle de forfait à 213 jours, verront leur rémunération annuelle augmentée de 2% du salaire annuel de base l'année de la signature de la convention.

Ceux acceptant de signer une convention individuelle de forfait à 217 jours verront leur rémunération augmentée de 4.5 % du salaire annuel de base l'année de la signature de la convention.

Cette acceptation vaut pour une durée indéterminée et pourra être réversible à la demande du salarié à la date anniversaire de l'avenant ou au 1^{er} janvier de l'année suivante. L'augmentation de rémunération afférente à l'augmentation du forfait figurera sur une ligne identifiée du bulletin de paye et ne sera pas intégrée au salaire annuel de base. Elle est versée mensuellement. Toutefois, cet élément de salaire sera inclus dans les éléments constitutifs de la base de rémunération (par exemple : rémunération variable). Les éventuelles augmentations annuelles individuelles s'appliqueront également sur cette ligne du bulletin de paye. En cas d'exercice de la réversibilité, cet élément de salaire ne sera plus versé.

4.4.3.3. Forfait annuel en heures

4.4.3.3.1. Définition du forfait annuel en heures

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables en la matière et notamment les dispositions de l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998, des forfaits annuels «1575 /1725» heures auxquelles s'ajoutent 7 heures au titre de la journée de solidarité ont été conclus avec des cadres au sens de la convention collective non soumis à l'horaire collectif et qui disposent d'une certaine autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps de telle sorte que leur horaire de travail ne puisse être déterminé qu'à posteriori.

Les cadres en forfait annuel en heures demeurent responsables de l'organisation de leur temps de travail effectif de manière à atteindre leurs objectifs professionnels à l'intérieur de ce forfait.

A compter de la date d'application du présent accord la direction de DCNS ne proposera plus de conclusion de telles conventions de forfaits en heures aux ingénieurs et cadres.

Les responsables hiérarchiques devront être attentifs à l'adéquation entre les objectifs fixés et la durée de travail des cadres en forfait heures.

4.4.3.3.2 Période de référence du forfait

La période de référence des conventions de forfait en heure est de 12 mois consécutifs décomptés sur l'année civile.

4.4.3.3.3 Modalité d'établissement du forfait annuel en heures

Le forfait annuel en heures est établi à 1575/1725 heures pour une année complète de travail, en tenant compte de :

- 104 jours de repos hebdomadaire en moyenne,
- 25 jours de congés payés légaux,
- 9 jours fériés en moyenne,
- 15 Jours RTT.

Les jours de substitution aux congés de fractionnement de l'article 4.13.4 ainsi que les éventuels congés d'ancienneté résultant de l'accord d'entreprise ou de la convention collective viennent en déduction du forfait et sont décomptés à raison de 7 h 30 par journée complète.

4.4.3.3.4 Modalités de prise en compte des absences et arrivées/départs en cours de période de référence

Les absences en cours de période de référence sont traitées dans les conditions décrites à l'article 4.19.3 du présent accord.

Les heures de travail non effectuées au titre d'une absence non rémunérée du salarié en cours de période sont déduites au moment où celle-ci se produit de sa rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, cette dernière sera calculée sur la base des mêmes principes.

En ce qui concerne les cadres entrant ou sortant en cours d'année civile, le nombre d'heures de travail est déterminé au prorata en fonction de la période de travail effectuée ou à effectuer. La rémunération du salarié est calculée en fonction de son temps réel de travail sur la période.

L'incidence des entrées ou sorties en cours d'année sur le nombre de jours de RTT est déterminé dans les conditions décrites à l'article 4.19.2 du présent accord.

Les jours de repos dit « jours RTT » sont acquis et pris selon les modalités décrites à l'article 4.19.1.

4.4.3.3.5 Contenu des conventions individuelles de forfait en heures

La convention individuelle de forfait est écrite et signée entre le salarié et DCNS. Elle précise le nombre d'heures comprises dans le forfait et la rémunération prévue en rapport avec les sujétions imposées au salarié.

4.4.3.3.6 Contrôle et dépassement des conventions de forfait annuel en heures

Au-delà de 1725 heures (ou de la limite haute du forfait) les heures travaillées sont des heures supplémentaires qui doivent être autorisées par la hiérarchie.

Afin d'éviter que des heures exécutées au-delà du forfait ne soient constatées en fin de période, il appartient aux managers de suivre mensuellement sur les outils mis à leur disposition le nombre d'heures effectué. Ce suivi a pour objectif d'éviter la réalisation de dépassements non maîtrisés ou non justifiés par l'activité du service.

Le décompte du temps de travail effectif sera assuré par un système de décompte individuel

4.5. Astreinte

Etant donné la spécificité de certains contrats, de certaines contraintes d'activité, de certaines installations (ou missions) et la nécessité de les maintenir opérationnelles, DCNS peut avoir besoin de recourir à l'astreinte au niveau de ses établissements.

L'astreinte, pour nécessaire qu'elle soit, doit néanmoins s'inscrire dans le respect de la vie privée des personnels.

Le présent article a pour objet de définir les modalités de mise en œuvre de l'astreinte et ses conditions de rémunération. Les établissements ayant recours à des astreintes mettront à disposition des personnels pour l'accomplissement de celles-ci les moyens matériels (téléphones portables, véhicules, ...) nécessaires et préciseront leurs modalités d'utilisation.

Une information sera communiquée au Comité d'Etablissement sur les services ou les spécialités professionnelles qui nécessitent le recours à l'astreinte et sur le nombre de personnels en fonction de leur catégorie professionnelle concernés par l'astreinte.

4.5.1. Définition de l'astreinte

Le régime des astreintes est défini comme suit en application des articles L 3121-9 et suivants du Code du Travail.

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition immédiate et permanente de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

Pour le personnel en horaire variable, la période d'astreinte prend effet à la fin de la journée de travail marquée par le badgeage de sortie ou à l'heure définie par la hiérarchie si celle-ci est plus tardive.

4.5.2. Recours à l'astreinte

Au sein de DCNS, l'astreinte consiste en l'obligation à laquelle sont tenus, du fait de leurs missions certains personnels :

- soit de se rendre sur le lieu de travail à tous moments d'une période donnée, en cas d'incident ou de nécessité qui nécessite leur présence, sur simple appel, et ce dans un délai fixé par les établissements en fonction des contraintes locales ;
- soit d'intervenir à distance pour résoudre le problème.

Conformément à la législation sur les congés payés, les personnels en congés payés ne peuvent être soumis à une astreinte. Cependant, les personnels peuvent faire l'objet d'un rappel dans les conditions prévues par la convention collective applicable.

Les directions d'établissements s'assureront que les périodes d'astreinte seront réparties de manière équitable entre les personnels concernés afin d'éviter une concentration trop importante sur quelques personnes.

4.5.3. Temps d'intervention

La durée d'intervention est considérée comme du temps de travail effectif.

Les temps de déplacement occasionnés (aller/retour ou seulement aller en cas de prise de poste immédiatement après l'intervention) ont la nature de temps de travail effectif dans la limite du trajet estimé du domicile au lieu de l'intervention.

4.5.3.1. Temps d'intervention des personnels OETAM PMAD et des salariés en forfait mensuel en heures

La rémunération du temps d'intervention inclut s'il y a lieu, les majorations applicables au sein de DCNS liées aux conditions spécifiques de l'intervention, telles que les heures supplémentaires ou les majorations éventuelles pour travail de nuit, du dimanche ou du jour férié.

4.5.3.2 Temps d'intervention des salariés en forfait annuel en heures

Le temps d'intervention des personnels en forfait annuel en heures est pris en compte dans leur forfait pour déterminer les éventuelles heures supplémentaires en fin d'année.

4.5.3.3. Temps d'intervention des salariés en forfait annuel en jours

Pour les cadres et non cadres en forfait annuel en jours, le temps d'intervention fait l'objet d'une auto-déclaration en pourcentage de journée de travail par le salarié dans un compteur spécifique. Une fois atteinte un temps équivalant à une demi-journée ou à une journée, le salarié bénéficie d'une récupération équivalente qui s'impute sur le nombre de jours annuels travaillés.

Si, 6 mois après la première intervention d'astreinte effectuée par le salarié, celui-ci n'a pas pu récupérer au moins une demi-journée car le temps déclaré correspond à moins d'une demi-journée en pourcentage, alors le temps correspondant lui sera indemnisé.

4.5.4. Temps de repos

Les temps d'astreinte sont intégrés dans les périodes de repos quotidien (cf. code du travail article L3131-1 à L.3131-3 du code du travail) et hebdomadaire (cf. code du travail articles L 3132-2 et suivants), exception faite des durées d'intervention.

En cas d'intervention pendant la période d'astreinte le temps de repos quotidien qui doit être d'une durée de 11 heures consécutives ou de 35 heures consécutives hebdomadaire, est suspendu lors d'interventions pour des « *travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents, réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments, ...* ».

4.5.5. Planification de l'astreinte

L'astreinte est organisée à la demande de la hiérarchie. Conformément à l'article L.3121-12 du code du travail, la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance des personnels au moins trois semaines à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins un jour franc à l'avance. Elle est planifiée avec le personnel concerné. Lorsque l'astreinte concerne plusieurs personnes, le planning des astreintes sur une période déterminée, mensuelle ou trimestrielle, est porté à la connaissance de l'ensemble des personnels concernés.

4.5.6. Indemnisation de l'astreinte

En l'absence des moyens matériels mis à la disposition des personnels, et notamment de véhicule pour l'exécution de l'astreinte, les frais éventuels de déplacement engagés par les personnels à l'occasion d'une intervention seront remboursés par DCNS sur la base des barèmes des indemnités kilométriques (domicile - lieu intervention - retour domicile) ou sur justificatifs des frais engagés pour un trajet similaire.

4.5.6.1. Indemnisation des OETAM et salariés en forfait mensuel en heures

Les périodes d'astreinte, qui sont imposées aux personnels, sont indemnisées selon les modalités définies par le décret n° 2002-339 du 11 mars 2002, applicable aux ouvriers d'état du Ministère de la Défense, sont étendues au personnel non cadre et cadre intégré.

Nature de l'astreinte	Durée Maximale de l'astreinte	Indemnité d'astreinte	Repos compensateur
Astreinte de courte durée	Moins de 6h	18% du salaire horaire (hors prime de rendement)	1h
Nuit de semaine (autre que celles du samedi, du dimanche ou d'un jour férié)	12h		2h
Jour week-end ou jour férié (1)	12h		Une ½ journée
Nuit week-end ou nuit jour férié	12h		Une ½ journée
Week-end complet	60h		Une journée
Semaine complète, du lundi soir au lundi matin (week-end compris)	108h		Une journée et ½
(1) Lorsqu'un jour férié est compris dans une période d'astreinte, il ne donne lieu ni à une indemnité, ni à une compensation spécifique. (2) Par week-end, il faut entendre la période comprise entre le vendredi (20h) et le lundi (8h).			

Le choix de l'indemnisation ou du repos compensateur relève du salarié.

Les astreintes positionnées sur un jour de RTT employeur seront indemnisées dans les mêmes conditions que celles intervenant un samedi.

Cette indemnisation s'applique également lors des astreintes positionnées durant un jour férié chômé ou les jours de fermeture de site.

L'indemnisation du temps d'astreinte est réalisée en fonction du temps écoulé entre la fin de la plage variable et le début de la plage variable du poste suivant

Pour les PMAD, les conditions d'indemnisation sont fixées par leur statut.

4.5.6.2. Indemnisation des salariés en forfait annuel en heure ou en jours

Les personnels, en forfait heures ou jours, peuvent être en astreinte au même titre que les autres personnels.

Ils bénéficient d'une indemnisation de l'astreinte déterminée de la façon suivante :

Nature de l'astreinte	Astreinte de jour (à partir de 8h)	Nuit 12 heures (à partir de 20h)
Lundi au vendredi		1 MG / heure
Samedi	1 MG / heure	
Dimanche Jour Férié Ou jour de fermeture d'établissement	1,33 MG /heure	
Nuit Vendredi / Samedi Samedi / Dimanche Veille / jour férié Dimanche / Lundi		1,33 MG / heure 1,66 MG / heure 1,66MG / heure 1,33 MG / heure

4.5.7. Suivi des astreintes

En fin de mois, un document récapitulatif, du nombre d'heures d'astreintes effectuées au cours du mois écoulé, ainsi que la compensation correspondante sera remis au personnel concerné. Un suivi trimestriel des astreintes sera remis à chaque Comité d'Etablissement.

4.6. Modalités de traitement des périodes d'embarquement pour des travaux ou essais à la mer

4.6.1 Les principes applicables

Les personnels de DCNS appelés à embarquer à bord de bâtiments effectuant des sorties à la mer pour y accomplir des travaux relevant de leur compétence percevront des indemnités dont l'objet est de compenser les sujétions liées à la participation active aux travaux ou essais à la mer, à la pénibilité ou dangerosité spécifique à certaines sorties en mer et à la durée de l'embarquement.

Il est rappelé que le régime des indemnités pour travaux pénibles, salissants, insalubres de l'article 3.2.5.3 est applicable aux travaux à bord pour tous ces personnels.

Chaque journée passée à bord est décomptée pour une journée de travail pour les cadres et non cadres au forfait en jours et pour un minimum de 7 heures 30 pour les cadres et non cadres en forfait heures. Si le cadre ou le non cadre en forfait heures a travaillé au-delà de cette durée l'intégralité des heures travaillées est décomptée.

Les programmations des essais sont réalisées par les clients, les essais peuvent se dérouler des périodes de plusieurs jours.

Les essais à la mer s'exécutent nécessairement de façon continue tous les jours de la semaine y compris le dimanche. DCNS s'efforcera toutefois d'organiser les essais les jours ouvrés.

4.6.2 Indemnisation des OETAM (hors forfait jours ou heures annuel) et cadres intégrés

DCNS applique :

- ☐ Aux OETAM, les règles telles qu'elles résultent des instructions ministérielles en vigueur au sein du Ministère de la Défense pour les ouvriers d'Etat,
- ☐ Aux cadres intégrés, les règles telles qu'elles résultent des instructions ministérielles en vigueur au sein du Ministère de la Défense pour les ouvriers d'Etat.

4.6.3 Indemnisation des salariés en forfait jour ou heures annuel

DCNS applique une indemnisation déterminée de la façon suivante :

1. Les salariés en forfait jour ou heures annuel (forfait jours ou forfait heures 1575/1725) percevront une indemnité d'embarquement¹¹ telle qu'elle résulte des instructions ministérielles en vigueur au sein du Ministère de la Défense pour les cadres fonctionnaires, contractuels ou militaires. DCNS versera alors la plus favorable.

2. A celle-ci s'ajouteront les indemnités ci-après :

Essais à la mer	Nuit 14 heures	Journée
Lundi au Jeudi	15 MG	
Samedi		15MG
Dimanche – Jour férié		20MG
Nuit :		
Vendredi – Samedi	20MG	
Samedi – Dimanche	25MG	
Dimanche - Lundi	20MG	
Embarquement le Dimanche		10MG

Toute journée/nuite commencée donne lieu au versement des indemnités suivant le barème ci-dessus.

3. Repos après essais à la mer

Les samedis, dimanches et jours fériés (jours non ouvrés) passés à bord sont intégralement récupérés par les cadres autonomes dans les 6 mois suivant l'acquisition du repos.

Les cadres et les non cadres en forfait jour bénéficieront en outre, selon les cas suivants :

- ☐ Pour un embarquement incluant un jour férié ou un dimanche, d'une demi-journée complémentaire de repos,
- ☐ Pour 5 ou 6 jours consécutifs passés à bord, incluant ou non un dimanche, d'une journée complémentaire de repos,
- ☐ pour une semaine complète de 7 jours passés à bord, d'une journée et demie complémentaire de repos.

¹¹ Taux en vigueur en 2017 : 21.34€ la première journée d'embarquement et 12.96€ les journées suivantes y compris le débarquement

4.7 Travail exceptionnel un jour férié ou un jour de fermeture d'établissement ou un dimanche

A titre exceptionnel, en fonction des besoins liés à l'activité et au regard des activités spécifiques exercées, les personnels cadres et non-cadres peuvent être amenés à travailler durant un jour férié chômé dans l'entreprise ou, durant un jour de fermeture d'établissement ou, un dimanche.

Les dispositions ci-dessous ne sont pas applicables aux personnels en astreinte ou en essai en mer sur ces périodes.

4.7.1 Travaux exceptionnels les jours fériés

Pour les travaux réalisés un jour férié, les salariés bénéficient d'indemnisations selon les modalités suivantes :

- Majoration à hauteur de 50% par heure travaillée pour les salariés OETAM et les cadres en forfait annuel ou mensuel en heures, en application des dispositions de la convention collective de la Métallurgie
Une indemnité fixe de 25 MG est versée en complément.
- Le jour férié est décompté du forfait jour pour les cadres et les non cadres au forfait jour.
Une indemnité de 25 MG est versée en complément.

4.7.2 Travaux exceptionnels les jours de fermeture d'établissements

Pour les travaux réalisés un jour de fermeture imputé sur des JRTT employeur ou sur fermeture pour congés payés, les personnels OETAM et cadres bénéficient d'une indemnité fixe de 25 MG versée lorsque les personnels sont sollicités moins de 2 mois avant la date demandée pour travailler.

Lorsque les personnels sont sollicités plus de 2 mois avant la date demandée pour travailler, cette indemnité fixe est de 10 MG. Le jour de repos est reporté au choix du salarié.

4.7.3 Travaux exceptionnels le dimanche

En cas de travail exceptionnel le dimanche en dehors d'un cycle d'organisation du travail (5*8, équipe de suppléance....) une indemnité de 25 MG sera versée. Cette indemnité n'est pas cumulable avec celle de l'article 17¹² de la convention collective de la métallurgie du 16 juillet 1954 des OETAM qui prévoit une majoration d'inconfort de 100% incluant les majorations pour heures supplémentaires. Dans ce cas, le montant le plus élevé sera versé.

4.8. Enregistrement et contrôle du temps et des durées de travail par l'inspection du travail

L'ensemble du personnel non cadre et cadres intégrés (hormis les OETAM au forfait jour) enregistre son temps de travail au moyen d'un badge permettant également le traitement de l'horaire variable. L'ensemble des informations est tenu à la disposition de l'inspection du travail pendant 1 an.

¹² résultant de l'article 5 de l'avenant du 1^{er} juillet 1987

L'ensemble des personnels bénéficiant d'une convention de forfait en jours valide mensuellement leurs jours de travail sur un système permettant d'avoir un état de la situation du forfait. Les données sont tenues à la disposition de l'inspecteur du travail pendant la durée prévue par décret qui est actuellement de 3 ans.

Le nombre d'heure d'astreinte et leur compensation seront également tenus pendant un an à la disposition de l'inspecteur du travail.

4.9. Déplacements des personnels non cadres et cadres intégrés

La mission correspond à un service exécuté dans un autre lieu que l'établissement où le personnel est administrativement géré.

Ce travail nécessite un temps de déplacement.

La convention collective définit deux types de déplacement :

- ☐ « Le grand déplacement est celui qui, en raison de l'éloignement et du temps de voyage, empêche le salarié de rejoindre chaque soir son point de départ. Est considéré comme tel le déplacement sur un lieu d'activité éloigné de plus de 50 km du point de départ et qui nécessite un temps normal de voyage aller-retour supérieur à 2 h 30 par un moyen de transport en commun ou celui mis à sa disposition ».
- ☐ Tout autre déplacement au sens de la convention collective est un petit déplacement.

En cas de retour de mission au domicile après 22 h il est attribué une demi-journée de repos compensateur aux personnels non - cadres et cadres intégrés.

Ces repos complémentaires peuvent être cumulés et doivent être pris dans un délai de six mois.

4.9.1. Précisions sur les déplacements

- ☐ Le point de départ du déplacement, à défaut de précision dans le cadre de la mission, est le domicile. Par domicile, il convient d'entendre le lieu de la résidence principale de la personne.
- ☐ Le temps de déplacement pour se rendre sur le lieu d'exécution de la mission et en revenir n'est pas du temps de travail effectif.

Pour un déplacement sur la journée, le temps de travail pris en compte ne pourra être inférieur à la durée de travail qui aurait dû être exécutée par le personnel sur son poste habituel.

4.9.2. Indemnisation du petit déplacement

Le temps de transport correspondant à des déplacements se situant dans le cadre de l'horaire de travail n'entraîne pas de perte de salaire.

Les petits déplacements sont indemnisés par la rémunération des heures au-delà d'une heure (1H). Ces heures sont payées sur la base du salaire de base.

4.9.3. Indemnisation du grand déplacement

Lorsque la personne se rend sur un nouveau lieu de travail, ou est rappelée de celui-ci par l'employeur, le temps de voyage ou la partie de celui-ci qui, pour raisons de service, se situe à l'intérieur de l'horaire normal de travail, n'entraîne pas de perte de salaire.

Si le temps de voyage ou une partie de celui-ci se situe hors de l'horaire normal de travail, ce temps est indemnisé sur la base du salaire de base sans majorations et du temps normal de voyage par le transport public fixé, même si l'intéressé décide d'utiliser un autre mode de transport à son gré.

En cas de déplacement un dimanche ou un jour férié ou encore lorsque le trajet est effectué la nuit (train de nuit par exemple) à la demande de la hiérarchie l'indemnisation du temps de déplacement ci-dessus est majorée de 25%.

4.10. Déplacement des cadres au forfait

Le temps de travail pris en compte ne pourra pas être inférieur à la durée de travail qui aurait dû être exécutée par le salarié sur son poste habituel :

- pour un cadre forfait jours, 1 jour,
- pour un cadre en forfait heures, 7h30 minimum. Si le cadre en forfait heures a travaillé au-delà de cette durée, l'intégralité des heures travaillées est décomptée.

Le temps de déplacement pour se rendre sur le lieu d'exécution de la mission et en revenir n'est pas du temps de travail effectif.

Il est attribué une demi-journée de repos complémentaire aux personnels cadres :

- en cas de retour de mission au domicile après 22 heures.
- en cas de déplacement un dimanche ou un jour férié ou encore lorsque le trajet est effectué la nuit (train de nuit par exemple), à la demande de la hiérarchie.

Les cadres bénéficieront par ailleurs d'une journée de repos pour 10 missions sur une période de 12 mois glissants, hors missions pour formation, hors voyages hebdomadaires dans le cadre de célibat géographique au titre d'une mobilité et hors mission de proximité définies à l'article 5.2.1.1 du présent accord.

Ces repos complémentaires peuvent être cumulés et être pris dans un délai de six mois.

4.11. Facilités d'horaires accordées à certains personnels

Sur proposition du médecin du travail une réduction horaire rémunérée de 20 minutes, soit 10 minutes par séances de travail, sera accordée aux travailleurs handicapés dont la nature du handicap le justifie.

Des facilités d'horaires individuels seront accordées aux femmes enceintes, lesquelles seront autorisées à entrer cinq minutes après l'heure réglementaire et à quitter leur poste cinq minutes avant l'heure réglementaire. A partir du 3ème mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront quotidiennement d'une réduction horaire de 1 heure rémunérée.

En pratique les personnels concernés par ces facilités horaires (travailleurs handicapés et femmes enceintes) auront une plage fixe réduite afin de ne pas impacter l'amplitude de variabilité par rapport à l'horaire habituel.

4.12. Dispositions particulières aux salariés à temps partiel

Les personnels mis à la disposition bénéficient des dispositions statutaires relatives au temps partiel.

4.12.1. Définition

Sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée du travail calculée sur la semaine, le mois ou l'année est inférieure à la durée conventionnelle de l'entreprise.

Le temps partiel concerne les salariés travaillant selon une référence horaire hebdomadaire 35 H ou en forfait heures

Chaque salarié pourra demander à bénéficier d'un temps partiel correspondant soit à :

- ☐ 31 heures 30 minutes hebdomadaires base 35 heures (correspondant à 90% d'un temps complet)
- ☐ 28 heures hebdomadaires base 35 heures (correspondant à 80 % d'un temps complet).
- ☐ 21 heures hebdomadaires base 35 heures (correspondant à 60 % d'un temps complet).
- ☐ 17 heures 30 minutes hebdomadaires base 35 heures (correspondant à 50 % d'un temps complet).

Le temps partiel pourra être organisé à la journée, sur la semaine. Les salariés pourront également demander un temps partiel sur l'année pour raisons familiales dans les conditions de l'article L 3123-7 du code du Travail. Le salarié peut demander pour raisons familiales de bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine.

4.12.2. Procédure de demande d'un temps partiel

Chaque salarié pourra demander à bénéficier d'un temps partiel. Pour « les temps partiels pour raisons familiales », le salarié devra déposer en même temps que sa demande de temps partiel le calendrier des semaines non travaillées au titre de la réduction de son temps de travail. Les salariés concernés se verront proposer un avenant à leur contrat de travail précisant la nouvelle durée du travail, la rémunération et les modalités du temps partiel choisi.

Les demandes sont instruites conformément aux dispositions légales par les directions des établissements, elles doivent pour être admises se concilier notamment avec les impératifs de productivité et d'organisation. Les salariés intéressés devront se faire connaître auprès du Responsable des Ressources Humaines au moins deux mois avant la date souhaitée.

4.12.3 Retour à un temps plein

Les salariés dont le contrat de travail à temps partiel est à durée indéterminée et souhaitant un temps plein devront en faire la demande au moins 6 mois à l'avance au service ressources humaines. Conformément aux dispositions légales en vigueur, ils bénéficieront d'une priorité pour occuper leur poste ou un poste correspondant à leur qualification à plein temps.

Les salariés bénéficiant d'un temps partiel à durée déterminée devront informer leur hiérarchie et le service ressources humaines de leur souhait de renouveler leur temps partiel ou de reprendre à temps plein, au moins 2 mois avant la date d'expiration de leur avenant.

4.12.4 Heures complémentaires

En application de l'article L. 3123-20 du code du travail, les salariés à temps partiel peuvent accomplir des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat de travail.

4.13. Congés payés

Les personnels mis à la disposition bénéficient de leurs congés statutaires.

4.13.1. Période de référence des congés payés

Au sein de DCNS, la période d'acquisition, mais aussi la période d'utilisation des congés payés, s'effectue sur l'année civile soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année considérée.

4.13.2. Congés payés des salariés de DCNS

Les salariés de DCNS, sous réserve de l'application des dispositions particulières de l'article 5.13-3 ci-après, présents sur l'ensemble de l'année civile considérée, acquièrent 25 jours ouvrés de congés payés.

Il est rappelé que les salariés issus de DCN SCN ont pu choisir de conserver les droits à congé dont ils bénéficiaient à la date de la signature de leur contrat de travail avec DCNS dans des conditions définies en 2004.

Des mesures transitoires concernant ces congés sont détaillées à l'article 4.22.

4.13.3. Positionnement et report des congés payés

Les conditions générales de départ en congés des personnels sont fixées sous la responsabilité de l'employeur en fonction des besoins des services et après consultation des représentants du personnel. L'employeur prend en compte dans la mesure du possible les souhaits exprimés par les salariés.

La planification du congé principal doit comprendre la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Le congé principal, qui doit être au moins de 10 jours ouvrés consécutifs pendant la période légale des congés, doit être planifié et validé par l'employeur au moins 1 mois avant la date de départ en congé.

Les congés d'une durée inférieure à une semaine doivent être validés par l'employeur au plus tard 2 semaines avant le départ en congés. Ce délai peut être réduit à une semaine en cas de demande d'une journée de congés, mais l'autorisation d'absence est toujours soumise à l'accord préalable de la hiérarchie. Ce délai pourra être inférieur avec accord de la hiérarchie.

Les jours de congés pourront être fractionnés en demi – journées dans la limite de 5 jours.

Il n'est pas prévu de report des jours de congés payés sauf si le report est du fait de l'employeur. Les jours non pris peuvent être soit indemnisés, soit reportés, soit mis au CET au choix du salarié.

4.13.4. Congés pour fractionnement – hors période des OETAM et des PMAD

Il est convenu que deux jours de substitution aux congés de fractionnement (OETAM) ou hors période (PMAD) seront attribués à compter de l'exercice 2017 aux OETAM et aux PMAD (calculés au prorata temporis de la présence sur l'année civile) quelles que soient les modalités de fractionnement du congé principal. Ces 2 jours sont placés par priorité sur les autres types de congés (lorsque les fermetures sont imputées sur des congés) sur les jours de fermeture de fin d'année. Si des OETAM ou des PMAD étaient amenés à travailler pendant les périodes de fermeture à la demande de l'employeur, alors ces jours pourront être pris par anticipation ou reportés en cas d'empêchement.

Cette mesure n'a pas pour effet d'augmenter le nombre de jours de congés dans le cas où ces deux jours seraient déjà accordés dans des conditions identiques.

Ces deux jours sont substitués aux congés de fractionnement stipulés à l'article L 3141-23 du code du travail pour les salariés.

4.13.5 Règles particulières de prise des congés payés dans le cadre d'un horaire à 4,5 jours

Pour garantir l'équité entre l'ensemble des personnels, il est convenu que dans le cadre d'une prise de cinq semaines de congés payés, il y aura cinq vendredis.

Conformément à la législation en vigueur le vendredi étant jour ouvré et ouvrable, les congés posés le vendredi seront décomptés pour un jour quel que soit le statut du personnel et l'horaire pratiqué.

4.14. Congés payés d'ancienneté des salariés DCNS

Aux jours de congés annuels de l'article 4.13.2 s'ajouteront les jours d'ancienneté suivants :

☐ Pour les OETAM

- 1 jour, après 1 année d'ancienneté,
- 2 jours, après 15 ans d'ancienneté,
- 3 jours, après 20 ans d'ancienneté,
- 4 jours, après 25 ans d'ancienneté.

☐ Pour les cadres

- 2 jours, pour l'Ingénieur ou cadre âgé de 30 ans et ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise
- 3 jours, pour l'Ingénieur ou cadre âgé de 35 ans et ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 4 jours après 25 ans d'ancienneté.

Pour déterminer le droit au congé supplémentaire l'ancienneté s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année.

4.15. Congés exceptionnels pour événements familiaux

Des congés exceptionnels sont accordés à l'ensemble des salariés, sur justification, à l'occasion des événements suivants :

<i>Mariage ou PACS du salarié</i>	<i>5 jours ouvrés</i>
<i>Mariage ou PACS d'un enfant</i>	<i>2 jours ouvrés</i>
<i>Mariage ou PACS d'un frère, d'une sœur</i>	<i>1 jour ouvré</i>
<i>Décès du conjoint, partenaire de PACS ou concubin notoire</i>	<i>5 jours ouvrés</i>
<i>Décès de l'enfant du salarié, de l'enfant de son conjoint ou de son partenaire de PACS ou concubin notoire</i>	<i>5 jours ouvrés</i>
<i>Décès du père, décès de la mère</i>	<i>3 jours ouvrés</i>
<i>Du grand-père, de la grand-mère</i>	<i>1 jour ouvré</i>
<i>D'un petit enfant, du gendre, de la belle fille</i>	
<i>Décès d'un beau parent</i>	<i>3 jours ouvrés</i>
<i>Décès du frère, décès de la sœur</i>	
<i>Naissance ou adoption d'un enfant</i>	<i>3 jours ouvrés</i>
<i>Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant de moins de 18 ans dans la cellule familiale (recomposée ou non)</i>	<i>2 jours ouvrés</i>

Les congés ci-dessus n'entraînent aucune diminution de salaire et sont assimilés à du temps de travail effectif pour le décompte des congés payés et des jours RTT.

Lorsque l'un de ces événements intervient au cours de la période de congés payés, ceux-ci sont suspendus pendant la durée du congé exceptionnel, à charge pour le salarié de fournir les justificatifs nécessaires.

Les délais de route nécessaires pour participer à l'événement familial considéré seront accordés sur justificatif.

Des facilités d'horaires seront accordées aux pères ou mères de famille ainsi qu'aux personnes ayant, seules, la charge d'un ou plusieurs enfants inscrits dans un établissement d'enseignement préélémentaire ou élémentaire à l'occasion de la rentrée scolaire. Cette faculté est également ouverte pour les entrées en sixième. Ces facilités d'horaires seront accordées conformément aux usages existants au sein des établissements.

Lorsque le 24 décembre et le 31 décembre tombent un jour ouvré, les personnels travaillant ce jour-là, bénéficieront d'une réduction d'horaire d'une demi-journée les veilles de Noël et du 1^{er} janvier.

4.16. Congés pour soigner un enfant malade ou conjoint

Il est accordé aux salariés un congé exceptionnel d'une durée maximum de 5 jours par année civile, sur présentation d'un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant (âgé de moins de 12 ans) nécessite une présence constante. Ce congé est rémunéré à taux plein.

Dans le cas d'un enfant handicapé pris en charge à 100% par la sécurité sociale, l'âge de l'enfant indiqué ci-dessus est porté à 18 ans.

Indépendamment du solde de congé de l'intéressé, un congé exceptionnel rémunéré pourra être accordé par la direction de l'Etablissement en cas de maladie grave, hospitalisation du conjoint, du concubin notoire, d'un enfant, d'un parent en considération de la situation personnelle et familiale de l'intéressé. Il sera tenu compte notamment de la situation des parents élevant seul un ou plusieurs enfants.

4.17. Congés de maternité, de paternité ou d'adoption

Après un an de présence dans l'entreprise, le salarié absent pour congé de maternité, congé de paternité ou d'adoption a droit au maintien de ses appointements pendant la durée légale de son congé.

Pendant cette période, l'intéressé perçoit la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale dans la limite de la durée prévue par les textes légaux à la date de signature du présent accord.

Dans l'hypothèse du décès de la mère pendant la période du congé maternité, les mêmes dispositions s'appliquent au père.

4.18. Congés rémunérés et non rémunérés pour convenance personnelle

Diverses dispositions légales prévoient des congés rémunérés ou non rémunérés pour faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, des congés pour engagement associatif ou militant, des congés pour création d'entreprise....

Une liste est tenue à disposition des personnels dans Navista.

4.19. Modalités d'acquisition et de prise des jours RTT et de jours de repos

4.19.1. Modalités de prise de jours RTT et de jours de repos

4.19.1.1. A l'initiative de l'employeur

Les jours RTT/de repos devront être planifiés au plus tard en novembre de l'année n-1 par la direction de chaque établissement après consultation des comités d'établissement.

Les jours RTT/de repos seront utilisés notamment pour les ponts et afin de permettre la programmation de fermeture d'établissement.

Les jours RTT/de repos positionnés par la direction et coïncidant avec des arrêts suite à des accidents du travail, de trajet, d'une maladie professionnelle, de congés maternités, d'arrêts maladie inférieurs à un mois et des congés exceptionnels pour événements familiaux de l'article 4.17 donneront lieu à récupération.

4.19.1.2. A l'initiative de la personne

Le nombre de jours RTT laissé à l'initiative de chaque personnel ne peut être inférieur à 4 journées par an.

En cas de mobilité entre établissement, l'établissement d'accueil ne pourra exiger de l'intéressé de renoncer à son droit de jours RTT placés à son initiative et prendra à sa charge les jours de fermeture éventuels empiétant ce droit.

En tout état de cause, les jours RTT doivent être pris dans l'année civile, et au plus tard le 31 décembre.

Ils peuvent, le cas échéant, être affectés au compte épargne temps dans les conditions prévues au présent accord.

Les jours RTT pourront être accolés aux congés annuels ainsi qu'aux week-ends.

Après l'accord préalable de la hiérarchie, les jours RTT sont pris par journée entière et, occasionnellement, par demi-journée.

Dans le cadre de l'horaire à 4,5 jours, il convient de faire en sorte que la prise de JRTT individuels ou collectifs inclut la prise de trois vendredis.

4.19.2. Incidence des entrées ou sorties en cours d'année sur le nombre de jours de RTT

Les droits relatifs aux jours de RTT sont calculés au prorata du temps de travail effectivement réalisé par chaque personne au cours de l'année civile considérée.

A ce titre, en cas de départ ou d'entrée dans l'entreprise en cours d'année, les personnels concernés se verront affecter un nombre de jours de RTT calculé selon la règle suivante : $15 \text{ jours} \times \text{nombre de mois travail effectif} / 12 = N \text{ jours de RTT}$.

Le droit individuel à des jours de RTT ainsi calculé est, si nécessaire, arrondi à la demi-journée supérieure.

En cas de départ de l'entreprise en cours d'année, la différence entre le droit acquis et l'utilisation constatée au cours de l'année concernée, fera l'objet d'une compensation salariale positive ou négative.

4.19.3. Incidence des périodes d'absence sur le nombre de jours RTT

Les absences (à l'exclusion des : congés payés, repos compensateurs, jours fériés chômés, jours RTT, événements familiaux, congé maternité, congés syndicaux, journées de formation professionnelle continue) donneront lieu à une réduction du nombre de jours RTT au prorata temporis, dans les conditions suivantes : le nombre de jours d'absence réduisant les jours RTT est obtenu par le rapport existant entre le nombre de jours travaillés et le nombre de jours RTT.

Les absences donneront lieu à une réduction du nombre de jours arrondi à la demi-journée inférieure.

Par exception, ne donneront pas lieu à proratisation non plus :

- ☐ Les absences pour maladie consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnue dès lors que leur durée n'excède pas 8 mois cumulés ou non,
- ☐ Les absences pour maladie dès lors que leur durée n'excède pas 2 mois cumulés ou non.

Toutefois, dès lors que le personnel justifiera d'au moins cent jours de travail effectif au cours de l'année considérée, il bénéficiera d'une garantie de dix jours RTT nonobstant ses absences au cours de l'année considérée.

4.20. Comptes Epargne Temps (CET)

4.20.1 Modalités générales

Les droits affectés au compte sont exprimés et gérés en temps.

4.20.1.1 Conditions d'ancienneté

Le compte épargne temps est établi au profit de l'ensemble des personnels de DCNS ayant au moins six mois d'ancienneté au sein de DCNS.

4.20.1.2 Modalités d'alimentation du compte

La décision d'alimenter un compte épargne temps devra être notifiée à la direction de DCNS par le personnel dans les meilleurs délais et au plus tard le 31 décembre de l'exercice au cours duquel les jours ont été acquis.

A défaut les jours conservés ne pourront être capitalisés sur le compte épargne temps.

Le compte épargne temps peut être constitué :

- Des jours de repos issus de la réduction du temps de travail à la disposition du personnel,
- Des jours affectés par le report des congés annuels dans la limite de huit jours par an au maximum, sans que le nombre de jours de congés pris dans l'année puisse être inférieur à vingt-deux,
- Des jours hors période, jours de fractionnement, jours de substitution,
- De tout ou partie des primes conventionnelles ou indemnités de jours de congés complémentaires,
- De repos compensateur de remplacement qui résulte de la substitution d'un repos compensateur au paiement majoré des heures supplémentaires.

4.20.1.3 Rémunération

Pendant la prise des congés épargnés, le personnel concerné reçoit la même rémunération que s'il avait travaillé et continue de bénéficier de l'ensemble des régimes de retraite et de protection sociale en vigueur au sein de DCNS.

Les périodes de compte d'épargne temps sont assimilables à des périodes de travail pour le calcul des droits à l'ancienneté.

Enfin, l'utilisation des congés épargnés ouvre droit aux congés payés comme s'il s'agissait d'une période travaillée.

4.20.1.4 Garanties

La Direction de DCNS souscrira a une assurance afin de couvrir le risque concernant les droits excédant le plus élevé des montants fixés par décret en application de l'article L 3253-17.

4.20.2 Compte Epargne Temps Ordinaire

Les congés placés au sein du compte épargne temps peuvent être utilisés sans limitation de délai.

La somme des jours affectés sur le compte épargne temps ne pourra excéder huit jours par année civile et le crédit du compte ne pourra être supérieur à quarante jours.

Le compte épargne temps peut être utilisé pour financer totalement ou partiellement l'un des congés sans solde prévu par la loi.

Il peut être utilisé pour rémunérer un congé d'une durée inférieure à une semaine (minimum un jour ouvré) sous réserve d'avoir épuisé son solde de congés et JRTT/de repos de l'année en cours.

En cas de rupture du contrat de travail en cours de carrière, les droits restant acquis au compte épargne temps, donneront lieu au paiement d'une indemnité compensatrice versée avec le solde de tout compte.

En cas de maladie les congés épargnés dans le CET sont gérés comme les congés payés.

4.20.2.1 Utilisation dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience

L'utilisation des jours épargnés par le personnel (salariés et personnel mis à disposition de l'entreprise par l'Etat) dans le cadre d'une action de validation des Acquis de l'Expérience, donnera lieu à un abondement de 50% de ceux-ci par DCNS. Le nombre maximum de jours utilisables pour une VAE est de dix jours (hors abondement).

Cet abondement ne pourra être accordé qu'une fois par tranche de 5 ans, décomptée à partir de la date de première attribution de l'abondement.

4.20.2.2 Modalités d'administration des droits

La demande d'utilisation du compte épargne temps doit être formulée par écrit auprès du service ressources humaines après accord du responsable hiérarchique et avec un délai de prévenance :

- au minimum égal à la durée du congé demandé, pour tout congé inférieur ou égal à un mois,
- de trois mois avant la date effective de départ, pour un congé supérieur à un mois.

Dans ce dernier cas, la direction de DCNS devra répondre par écrit (le cas échéant sous format dématérialisé) dans les quinze jours suivant la réception de la demande.

La direction aura la possibilité de reporter la demande pour des raisons de service et dans un délai maximum de six mois. Le motif du report doit être expressément indiqué dans la réponse adressée au personnel.

4.20.2.3 Reprise d'activité

A l'issue de la prise de congés épargnés, l'intéressé retrouve son emploi précédent, ou à défaut conformément aux dispositions légales un emploi « similaire » assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le retour anticipé des personnels en congés épargnés ne peut être réalisé qu'après l'accord exprès de la direction de DCNS.

4.20.3 Compte épargne temps seniors

Un compte épargne temps seniors dont le régime est distinct de celui déterminé ci-dessus est créé.

A partir du cinquantième anniversaire, chaque personnel (y compris les personnels détachés ainsi que les mis à la disposition) pourra alimenter ce compte épargne temps seniors (en plus ou à la place du compte ci-dessus) à hauteur maximum de 10 jours par an, plafonné à 130 jours.

Ces jours ne pourront être utilisés que sous forme de temps et au cours des deux dernières années précédant la liquidation de la retraite à taux plein au titre du régime de base dont l'intéressé relève au moment du départ. Pendant ces deux dernières années, le compte ne pourra plus être alimenté.

Le compte épargne temps seniors fera l'objet d'un abondement de la part de l'employeur à hauteur de 70% des droits épargnés. Les droits à abondement naissent le premier jour de l'utilisation du compte épargne temps seniors. Lorsque le calcul des droits aboutit à un nombre de jour suivi d'une décimale, ce nombre est arrondi à l'entier immédiatement supérieur.

La consommation des droits s'effectue selon un planning prévisionnel contractuellement défini sur une période de deux ans.

L'abondement de 70% n'est pas cumulable avec tout autre dispositif aidé de fin de carrière.

L'objectif des parties est de permettre aux personnes ayant ouvert et alimenté ce CET, de se préparer à une autre phase de leur vie tout en allégeant les charges de travail induites par l'activité d'aujourd'hui ; cette préparation et cet allègement prennent tout leur sens en étant répartis sur l'année. En conséquence, la répartition des droits dans le cadre d'une cessation d'activité anticipée intégrale ne sera pas supérieure à une période correspondant à 50% des droits épargnés et de l'abondement.

Il est rappelé que la prise des jours acquis dans le cadre du CET seniors doit être effective dans les deux années précédant la liquidation de la retraite à taux plein et ne doit pas donner lieu à indemnisation.

Les personnels bénéficiant d'un départ anticipé au titre de l'amiante pourront, à titre dérogatoire, prendre leurs jours acquis dans le cadre du CET senior, dans les 6 mois précédant leur départ. Dans cette hypothèse, ils bénéficieront de l'abondement à hauteur de 70% des droits épargnés mais le compte ne pourra plus être alimenté et les jours acquis ne pourront donner lieu à indemnisation.

Cependant, les jours déposés sur le CET seniors peuvent être indemnisés aux seuls salariés ou aux ayants droits, à l'exclusion de l'abondement, dans les cas suivants :

- départ de l'entreprise consécutif à une rupture du contrat de travail ;
- départ de l'entreprise au titre de l'amiante ;
- longue maladie ou invalidité ;
- décès de l'intéressé.

4.20.4 Transfert du compte épargne temps - changement d'entreprise

En cas de mobilité dans le groupe DCNS, ou de mobilité au sein d'une société ayant signé une convention de mobilité avec DCNS SA le prévoyant et si, dans ce cas, le personnel le demande le solde du compte est transféré au nouvel employeur si celui-ci dispose d'un compte épargne temps et avec l'accord dudit employeur. Le transfert des droits à l'entité d'accueil s'effectuera dans la limite des droits prévus dans l'accord collectif instituant le compte épargne temps.

Après le transfert, la gestion du compte s'effectue conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de compte épargne temps dans l'entreprise d'accueil, le salarié qui réalise une mobilité percevra une indemnité correspondant à l'ensemble des droits acquis sur le compte.

4.21. Fermeture des Etablissements

La fermeture des établissements pour congés payés en été d'une durée de deux semaines sera privilégiée. Les dates de fermeture seront coordonnées sur l'ensemble de l'entreprise.

Le principe de fermeture ou non des établissements et les dates retenues feront l'objet d'un débat en comité d'établissement.

4.22. Dispositions transitoires

Rachat des jours de congés des anciens de DCNS :

Afin de rendre plus cohérente la situation de tous salariés de DCNS vis à vis des congés payés, les mesures transitoires suivantes sont mises en place à compter de la date de signature du présent accord.

Jusqu'au 31 mai 2017, les salariés issus de DCN SCN, et dont l'année de retraite à taux plein n'est pas antérieure à 2020 ont le choix d'opter pour des congés payés tels qu'ils résultent du titre 4.12 de l'accord d'entreprise, soit 25 jours ouvrés de congés payés par an.

Dans ce cas, ils bénéficieront en contrepartie d'une prime dont le montant brut différera selon qu'il s'agit :

- des anciens fonctionnaires et contractuels techniques et militaires d'une part, et dont le droit supplémentaire à congés est de 2 jours par an,
- des anciens fonctionnaires et contractuels administratifs d'autre part, et dont le droit supplémentaire à congés est de 6 jours par an.

Les anciens fonctionnaires et contractuels techniques et militaires dont le droit supplémentaire à congés est de 2 jours par an, et qui choisissent de bénéficier des congés payés tels qu'ils résultent du titre 4.12 de l'accord d'entreprise obtiendront en contrepartie du rachat définitif de ces jours une prime d'un montant brut de mille trois cent cinquante euros (1350 euros).

Les anciens fonctionnaires et contractuels administratifs dont le droit supplémentaire à congés est de 6 jours par an, et qui choisissent de bénéficier des congés payés tels qu'ils résultent du titre 4.12 de l'accord d'entreprise obtiendront en contrepartie du rachat définitif de ces jours une prime d'un montant brut de quatre mille euros (4000 euros).

Cette prime sera versée avec la paie de décembre 2017 pour une prise d'effet à compter de 2018.

Titre 5 Déplacements - Mobilité

5.1 Préambule

Le présent titre a pour objet de préciser :

- Les principes d'indemnisation des personnels effectuant des missions professionnelles (et actions de formation professionnelle) pour le compte de DCNS en France métropolitaine, dans les DOM-TOM ou à l'étranger,
- Un régime commun à tous les statuts (mis à la disposition ou salarié, Cadre ou non cadre) intégrant des dispositions spécifiques selon les types de mission,
- Un régime commun à tous les établissements de DCNS,
- Les compléments apportés aux dispositifs applicables de la Convention Collective de la Métallurgie.

La mission est un déplacement effectué par les personnels, à la demande et sur autorisation de l'entreprise, pour l'exécution de leur fonction dans un autre établissement, chez un client, un partenaire industriel, dans un organisme de formation ...

« Il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu d'attachement qui l'amène à exécuter son travail dans un autre lieu d'activité – sans pour autant qu'il y ait mutation. » (Accord Métallurgie de 1976).

Les missions sont autorisées préalablement et les notes de frais validées par le responsable hiérarchique habilité pour pouvoir donner lieu à indemnisation. Les missions des représentants des IRPOS (élus aux comités d'établissements, délégués du personnel, élus aux CHSCT, délégués syndicaux...) et les notes de frais correspondantes sont validées par les directions des RH concernées.

Le présent titre est complété par des annexes détaillant les règles, barèmes et plafonds applicables ainsi que les frais pris en charge par DCNS au titre des missions.

Le barème de l'annexe 7 pourra être revu annuellement.).

DCNS prend en charge les frais exposés par les personnels exclusivement s'ils sont effectués dans l'intérêt de leur mission et dans le respect des règles, barèmes et plafonds en vigueur.

Le présent titre précise également les principes régissant la mobilité géographique des personnels de DCNS en France et de leur affectation à l'international.

5.2 Déplacements en France Métropolitaine

5.2.1 Définitions

5.2.1.1 Définitions des différentes missions

- Mission de proximité : mission dont la proximité géographique permet au collaborateur de rejoindre chaque soir son point de départ quelle que soit sa durée (petit déplacement prévu à l'article 4.9 du présent accord).

- Mission de courte durée : déplacement prévu d'une durée inférieure ou égale à 30 jours et qui, en raison de l'éloignement et du temps du voyage, constitue un grand déplacement tel que prévu à l'article 4.9 du présent accord.
- Mission de longue durée : déplacement prévu d'une durée supérieure à 30 jours et inférieure à un an et qui, en raison de l'éloignement et du temps du voyage, empêche le salarié de rejoindre chaque soir son point de départ (grand déplacement prévu à l'article 4.9 du présent accord).
- Mission de très longue durée (« Grand chantier ») : déplacement prévu d'une durée supérieure à un an et inférieure à 3 ans et qui, en raison de l'éloignement et du temps du voyage, empêche le salarié de rejoindre chaque soir son point de départ (grand déplacement prévu à l'article 4.9 du présent accord).

Les mesures nécessaires sont prises par les établissements d'origine des missionnaires de très longue durée pour que ces derniers ne soient pas, du fait de leur absence du site, pénalisés dans le déroulement de leurs carrières alors même qu'ils réalisent un effort d'adaptabilité.

5.2.1.2 Définitions des mesures d'accompagnement et de remboursement applicables

- Frais réels plafonnés : Il s'agit des frais effectivement engagés par les personnels dans la limite des plafonds fixés par les barèmes DCNS mentionnés en annexe 7 et justifiés par une facture.
- Forfait : Il s'agit d'indemnités forfaitaires versées en remboursement des repas ou des frais d'hébergement et de petit déjeuner (nuitée).
- Indemnité Complémentaire de Mission (ICM) :

L'ICM se définit comme une indemnité destinée à compenser la contrainte liée à la durée des grands déplacements tels que prévus à l'article 4.9 du présent accord.

Son montant est précisé dans le barème en annexe 8.

- Frais Complémentaires de Missions : des frais de petit déjeuner, de blanchisserie,..., seront remboursés dès lors que les conditions pour en bénéficier sont remplies, dans la limite des plafonds fixés et sur justificatif.
- Justificatifs : les factures ou notes justificatives originales sont nécessaires et doivent être jointes à toute demande de remboursement, à l'exception des factures de repas et d'hébergement pour les personnes indemnisées de manière forfaitaire. Dans ce dernier cas, la personne atteste sur sa demande de remboursement qu'elle n'a pas été logée et/ou nourrie gratuitement.

5.2.1.3 Prise en charge des Frais de transport

- Les frais de transport sont remboursés du lieu de départ (site ou domicile selon le cas) au lieu de destination (site ou domicile selon le cas) sur présentation de justificatifs (billet de train, avion, véhicule de location...), ou sur la base des indemnités kilométriques si la personne utilise son véhicule personnel, dans le respect des règles en vigueur et des dispositions de la convention collective.
- Les frais divers occasionnés par la mission (taxis, transports en commun, indemnités kilométriques ...) seront remboursés s'ils sont liés à la mission, sur justificatif et après validation de la hiérarchie.

5.2.1.4 Avances sur frais

Les avances peuvent être consenties aux personnes non titulaires d'une carte de crédit «corporate » selon les règles en vigueur.

5.2.2 Indemnisation des missions de proximité

L'indemnisation de ces missions s'effectue sur la seule base des frais réels plafonnés dans les conditions fixées en annexe 7.

Ces déplacements ne donnent pas lieu au versement de l'Indemnité Complémentaire de Mission prévue à l'article 5.2.1.2.

Lorsque la mission a lieu dans un autre établissement de DCNS doté d'un restaurant d'entreprise ou inter-entreprise, il est fortement recommandé au personnel de prendre le repas du midi dans ledit restaurant.

Le personnel se fait rembourser sur la base de justificatifs. Dans le cas où le repas est directement pris en charge, il n'y a pas de remboursement.

Les frais de transport sont pris en charge par DCNS en conformité avec le présent accord sous réserve de remise des justificatifs ou, en cas d'utilisation autorisée d'un véhicule personnel, sur la base du barème des indemnités kilométriques.

Chaque personne bénéficie, sur présentation des justificatifs, du remboursement des frais complémentaires de mission visés à l'article 5.2.1.2 qu'elle aura éventuellement engagés.

5.2.3 Indemnisation des autres missions

5.2.3.1 Indemnisation des missions de courte durée (inférieure ou égale à 30 jours)

Pour l'indemnisation des frais de séjour, les personnels ont le choix entre :

- les frais réels plafonnés
- le « forfait DCNS ».

Ce choix s'effectue lors du 1er déplacement de l'année civile et constitue le mode de remboursement pour toute l'année. L'indemnisation des frais se fait dans les conditions fixées en annexe 7.

La personne pourra modifier son choix en cours d'année une seule fois, en raison d'un changement :

- ✓ de fonction et en conséquence de la nature des missions qu'elle pourrait être amenée à effectuer,
- ✓ de la fréquence prévisible des missions que la personne pourrait être conduite à faire à destination de la région parisienne.

Lorsque la mission a lieu dans un autre établissement de DCNS doté d'un restaurant d'entreprise ou interentreprises, il est fortement recommandé au personnel de prendre le repas du midi dans ledit restaurant.

Le personnel se fait rembourser sur la base de justificatifs (ou sur la base du forfait le cas échéant). Dans le cas où le repas est directement pris en charge, il n'y a pas de remboursement.

Les frais de transport sont pris en charge par DCNS en conformité avec le présent accord et sous réserve de remise des justificatifs.

Chaque personne bénéficie, sur présentation des justificatifs, du remboursement des frais complémentaires de mission visés à l'article 5.2.1.2 qu'elle aura éventuellement engagés.

Ces déplacements donnent lieu au versement de l'Indemnité Complémentaire de Mission prévue à l'article 5.2.1.2 dans les conditions mentionnées en annexe 8.

5.2.3.2 Indemnisation des missions de longue durée (supérieure à 30 jours et inférieure à un an)

L'indemnisation des frais de repas et d'hébergement des missions de longue durée s'effectue sur la base d'un forfait dans les conditions fixées en annexe 7.

Lorsque la mission a lieu dans un autre établissement de DCNS doté d'un restaurant d'entreprise ou interentreprises, il est fortement recommandé au personnel de prendre le repas du midi dans le dit restaurant.

Le personnel se fait rembourser sur la base du forfait. Dans le cas où le repas est directement pris en charge, il n'y a pas de remboursement.

Les frais de transport sont pris en charge par DCNS dans les conditions fixées par le présent accord et sous réserve de remise des justificatifs.

Chaque personne bénéficie du remboursement des frais complémentaires de mission visés à l'article 5.2.1.2 qu'elle aura éventuellement engagés.

Ces déplacements donnent lieu au versement de l'Indemnité Complémentaire de Mission prévue à l'article 5.2.1.2, dans les conditions mentionnées en annexe 8.

5.2.3.3 Indemnisation des missions de très longue durée (« Grand chantier », supérieur à un an et inférieur à trois ans)

La personne peut au choix effectuer cette mission en changeant ou non sa résidence.

Si la personne décide de changer de résidence, s'appliquent alors les dispositions d'accompagnement similaires à celles mises en œuvre pour une mobilité, au départ comme au retour, dans la limite des frais et indemnités qui seraient supportés par l'entreprise si l'intéressé avait opté pour un régime d'indemnisation forfaitaire. Les conditions d'hébergement répondent nécessairement aux exigences de sécurité, salubrité et de confort. Cet hébergement se situe, dans la mesure du possible, à proximité du lieu de travail et ce, quel que soit le mode de remboursement choisi. DCNS peut pour des motifs d'organisation être amenée à définir le lieu d'hébergement et prendre alors directement en charge les coûts afférents.

S'il n'y a pas de changement de résidence, l'indemnisation des frais se fait dans les conditions et limites applicables aux missions de longue durée (30 jours à un an) prévues à l'article 5.2.3.2. Les déplacements donnent lieu dans ce cadre au versement de l'Indemnité Complémentaire de Mission prévue à l'article 5.2.1.2 dans les conditions mentionnées en annexe 8.

5.2.4 Organisation des missions avec déplacement collectif

Afin d'assurer la réussite d'un programme majeur, des personnels d'un ou plusieurs établissements peuvent être envoyés par équipes constituées en mission au sein d'un autre établissement ou hors d'un établissement DCNS pendant toute la durée d'un programme et jusqu'à la fin des travaux. Des modalités particulières d'organisation sont alors mises en place afin de répondre aux besoins tant managériaux que ressources humaines et administratifs.

5.2.4.1 Règles applicables

Les règles en matière d'organisation du temps de travail, d'hygiène et de sécurité du travail ainsi que le règlement intérieur du lieu de mission sont applicables avec les aménagements suivants :

- Les personnels en mission pourront se voir proposer des aménagements d'horaires adaptés à leurs contraintes de trajet. Les modalités seront précisées par leur site d'origine après information des comités d'établissements et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

- Pour ce qui a trait aux fermetures, les personnels se voient appliquer les mêmes dispositions que celles qui sont mises en œuvre au sein de leurs sites d'origine (dates et indemnisations éventuelles). Si le site d'origine est fermé un jour travaillé en mission, la personne bénéficie de la même indemnisation que les personnels de son site amenés à travailler. Un jour non travaillé en mission pour cause de fermeture du site d'accueil s'impute sur l'absence prévue pour la fermeture (RTT ou congés).
- Le responsable local organise les mesures de sécurité sur place. Il veille d'une part à préciser les qualifications et habilitations indispensables à la réalisation de la mission. Il s'assure d'autre part de la mise à disposition des équipements de protection individuelle nécessaires aux travaux effectués.
- Dans la limite d'un trajet aller-retour par période de 30 jours, le temps de voyage de détente hors temps de travail pour le retour au domicile est indemnisé dans les mêmes conditions qu'un temps de trajet.

5.2.4.2 Hébergement et restauration

Les règles applicables sont celles relatives à la catégorie de la mission applicable (mission courte durée, mission longue durée, mission très longue durée) définies à l'article 5.2.3.

5.2.4.3 Frais annexes

Chaque personne bénéficie, sur présentation des justificatifs, du remboursement des frais complémentaires de mission visés à l'article 5.2.1.2 qu'elle aura éventuellement engagés sauf si elle a choisi d'effectuer la mission en changeant de résidence dans les conditions de l'article 5.2.3.3.

5.2.4.4 Véhicule

Si les conditions le nécessitent, un véhicule sera mis à disposition des personnels pour leurs déplacements sur le site d'accueil. Dans ce cadre, un véhicule sera affecté par groupe de 3 personnes et une liste de tous les personnels autorisés à conduire ces véhicules sera établie. Ces véhicules étant fournis par DCNS pour la réalisation de la mission, aucuns frais engagés dans le cadre des loisirs ne seront pris en charge, notamment carburant, péage....

5.2.5 Voyages de détente

Les frais de transport et d'éventuels repas engagés par les personnels pour regagner leur domicile dans le cadre des voyages de détente sont pris en charge par l'entreprise.

Les voyages de détente applicables dans le cadre de missions au sein de DCNS sont détaillés en annexe 9 au présent accord. Dans le cadre de missions à l'extérieur de DCNS (chantiers extérieurs, ...) supérieures ou égales à 3 semaines, les voyages de détente sont accordés selon les règles ci-dessous :

Temps de trajet entre le site d'origine et le site d'accueil par le transport en commun le plus rapide	Fréquence
En-dessous de 2 heures de trajet	Un voyage toutes les semaines
De 2 heures à 4 heures de trajet	Un voyage toutes les 2 semaines
Au-delà de 4 heures	Les voyages de détente seront déterminés préalablement au démarrage de la mission en accord avec le chef d'établissement ou son délégataire. Ces voyages de détente prennent en compte notamment la durée de la mission et l'éloignement.

Dans toute la mesure du possible, le voyage comportera une détente minimale de 1,5 jours non ouvrés.

Le retour au domicile effectué à l'occasion de la prise de congés annuels compte comme voyage de détente. A ce titre, il est réglé dans les mêmes conditions.

Dès lors que le collaborateur reste sur place le week-end, l'indemnisation des repas et de l'hébergement ainsi que l'ICM sont versés dans les mêmes conditions que la semaine. Lorsqu'il ne reste pas sur place le week-end, seule l'indemnisation de l'hébergement est maintenue à la condition que le collaborateur continue à en supporter les frais en raison de contraintes particulières et dans la limite des frais réels engagés.

Le voyage de détente n'est possible que lorsque l'intéressé a conservé sa résidence principale de son site d'origine.

Les personnels ayant droit à un voyage de détente dans les conditions du présent accord peuvent faire bénéficier leur conjoint en leur lieu et place de leur droit à remboursement des frais de voyages tels que prévus dans le présent accord soit au cours du séjour ou en fin de mission si l'intéressé prend ses congés payés sur place.

5.2.6 Gestion des éléments de rémunération des déplacements individuels ou collectifs

En ce qui concerne les primes éventuelles liées aux conditions de travail, lorsque la mission a lieu dans un autre établissement DCNS, les personnels en mission percevront les primes de sujétions de cet établissement applicables au chantier sauf dispositions réglementaires contraires.

Des dispositions particulières sont mises en place afin d'encourager les personnes partant en chantier de longue durée. Lorsque le changement de lieu de travail entraîne pour les intéressés la suppression d'éléments de rémunération liés à leurs conditions de travail dans leur établissement d'origine (travaux insalubres, primes liées à l'organisation du temps de travail ou tout autre élément variable de paye), DCNS garantit pendant 6 mois la rémunération la plus élevée entre celle que la personne percevrait sur son site d'origine, calculée sur la base des trois derniers mois de salaire précédant le départ, et celle qu'elle perçoit aux titres des activités effectuées lors de sa mission. Au-delà de 6 mois, pour accompagner la modification de rémunération, la perte des indemnités et /ou primes dont bénéficiait le salarié sera compensée dans les conditions suivantes :

- Pour les salariés ayant perçu cette indemnité et/ou prime entre 2 ans et 10 ans : pendant 4 trimestres à hauteur de 80% le premier trimestre, 60% le second trimestre, 40% le troisième trimestre, 20% le quatrième trimestre,
- Pour les salariés ayant perçu cette indemnité et/ou prime pendant plus de 10 ans : pendant 8 trimestres à hauteur de 80% pendant 2 trimestres, 60% pendant 2 trimestres, 40% pendant 2 trimestres, 20% pendant 2 trimestres.
-

5.3 Déplacements à l'étranger ou outre-mer

Cet article a pour but de préciser les règles et modalités d'indemnisation des « missions » à l'étranger ou outre-mer telles que définies par l'article 5.3.1.

Pour les OETAM et personnels sous statut ouvrier d'Etat mis à la disposition, les déplacements à l'étranger se font avec l'accord des personnes concernées.

Pour les Cadres, les déplacements dans les pays ou les lieux faisant l'objet à la date du départ d'une mise en garde par le Ministère des Affaires Etrangères se font également avec l'accord des personnes concernées.

Les déplacements sont régis selon les principes suivants :

- priorité donnée à l'application des règles de sécurité pour l'hébergement, le transport, la restauration...
- adaptation aux conditions de sécurité de l'indemnisation des frais,
- adaptation de l'ICM à l'éloignement, à la qualité de vie sur place et aux difficultés d'exercice de l'activité professionnelle dans le pays ou outre-mer.

5.3.1 Définition

Les dispositions relatives au déplacement à l'étranger ou outre-mer s'appliquent aux missions d'ordre professionnel conduisant à des déplacements en dehors de France métropolitaine sans constituer un changement d'affectation professionnelle.

5.3.2 Organisation et déroulement de la mission.

5.3.2.1 Organisation

DCNS organise et facilite l'ensemble des démarches nécessaires au déplacement de ses personnels. Les formalités qui doivent être remplies par la personne et à laquelle DCNS ne peut se substituer (passeport...) sont effectuées sur le temps de travail. Les frais liés à ces démarches sont à la charge de DCNS.

DCNS organise et met en place la couverture sociale de ses personnels en déplacement.

Le travail effectif réalisé lors d'un déplacement professionnel à l'étranger pendant un jour férié en France donne lieu à une restitution équivalente sauf bénéfice d'un jour férié local n'existant pas en France durant la même mission.

5.3.2.2 Hébergement

Les conditions d'hébergement répondent nécessairement aux exigences de sécurité, salubrité, confort. Cet hébergement se situe, dans la mesure du possible, à proximité du lieu de travail.

Les hôtels référencés par DCNS répondent à ces critères. Le logement en studio ou appartement est envisageable dans le cadre des missions supérieures ou égales à 12 jours, sous réserve du respect des principes ci-dessus. Le responsable de l'équipe et le signataire du déplacement ont pour mission de s'en assurer.

5.3.2.3 Frais de transport

Les titres de transport couvrent le trajet entre le lieu de départ (site ou domicile selon le cas) et le lieu de destination (site ou domicile selon le cas). Le cas échéant, les frais de transport sont remboursés sur présentation de justificatifs (billet de train, avion, véhicule de location..) ou sont remboursés sur la base des indemnités kilométriques si le salarié utilise son véhicule personnel, dans le respect des règles en vigueur et des dispositions de la convention collective

Les frais divers occasionnés par la mission durant le séjour (taxis, transports en commun, indemnités kilométriques ...) sont remboursés s'ils sont liés à la mission, sur justificatif et après validation de la hiérarchie.

5.3.2.4 Voyage de détente

Dans le cadre de missions supérieures ou égales à 3 semaines, les frais de transport et d'éventuels repas engagés par les personnels pour regagner leur domicile sont pris en charge par l'entreprise, selon les règles ci-dessous :

Distance entre le site d'origine et le lieu de mission	Durée du repos	Fréquence
De 101 à 1000 Km	détente minimale de 2 jours non ouvrés	Un voyage toutes les 2 semaines.
Supérieure à 1000 Km	Les voyages de détente seront déterminés préalablement au démarrage de la mission en accord avec le chef d'établissement ou son délégataire. Ces voyages de détente prennent en compte notamment la durée de la mission et l'éloignement.	

Le retour au domicile effectué à l'occasion de la prise de congés annuels compte comme voyage de détente. A ce titre, il est réglé dans les mêmes conditions.

Dès lors que le collaborateur reste sur place le week-end, l'indemnisation des repas et de l'hébergement ainsi que l'ICM sont versés dans les mêmes conditions que la semaine. Lorsqu'il ne reste pas sur place le week-end, seule l'indemnisation de l'hébergement est maintenue à la condition que le collaborateur continue à en supporter les frais en raison de contraintes particulières et dans la limite des frais réels engagés.

Les personnels ayant droit à un voyage de détente dans les conditions du présent accord peuvent faire bénéficier leur conjoint en leur lieu et place de leur droit à remboursement des frais de voyages tels que prévus dans le présent accord soit au cours du séjour ou en fin de mission si l'intéressé prend ses congés payés sur place.

5.3.3 Indemnisation des déplacements à l'étranger

5.3.3.1 Modalités d'indemnisation des frais

Le principe général est celui des frais réels plafonnés.

Il est possible toutefois d'opter pour le régime mixte : forfait pour les repas et frais réels pour l'hébergement (y compris le petit déjeuner).

Les personnels ayant choisi le régime des frais réels percevront un remboursement forfaitaire des petites dépenses non justifiables par facture compte tenu des usages locaux (taxi, pourboires...).

Les frais de téléphone seront pris en charge de manière forfaitaire lors de déplacements à l'étranger (1 MG par nuitée) dès lors qu'aucun moyen de communication accessible n'est mis à disposition par l'entreprise.

5.3.3.2 Versement d'une indemnité complémentaire de mission

Les personnels percevront une ICM destinée à compenser le déplacement hors France métropolitaine. Lorsque celui-ci est supérieur à 4 heures de transport aérien au départ de Paris, l'ICM compense également :

- la qualité de vie sur place (dépaysement et contraintes de sécurité),
- et les conditions de travail sur place (conditions climatiques et activités bureau/atelier/chantier).

Son mode de calcul est précisé dans le barème en annexe 8. Le détail par pays et son actualisation sont transmis aux délégués syndicaux centraux. Un point sera fait chaque année lors de la réunion de l'observatoire des rémunérations.

5.3.3.3 Justificatifs

Les factures ou notes justificatives originales sont nécessaires et doivent être jointes à toute demande de remboursement aux frais réels.

5.3.3.4 Avances sur frais

DCNS privilégie l'accès aux cartes de paiement «corporate », qui permettent d'effectuer des retraits en devises ou des paiements directs à l'étranger.

Les avances peuvent être consenties aux personnes non titulaires d'une carte de crédit «corporate » selon les règles en vigueur.

5.3.3.5 Retour de mission de plus de trois semaines

Pour les missions supérieures à 3 semaines, lorsque le vol de retour s'effectue en classe économique, les personnels bénéficient d'une demi-journée de repos le lendemain de leur arrivée quelle que soit leur heure d'arrivée.

Cette mesure ne se cumule pas avec la demi-journée de repos pour un retour après 22 heures définie aux articles 4.9 et 4.10. du présent accord.

5.4 Mobilité en France : principes

La mobilité, qu'elle soit fonctionnelle ou géographique, est un élément important pour le développement des compétences. Elle doit être vue et vécue comme un facteur d'évolution positive de carrière. Elle constitue également le moyen privilégié pour pourvoir des postes vacants au sein de DCNS. Elle est une condition nécessaire pour favoriser une culture DCNS commune, donner les moyens d'un développement personnel. Elle doit répondre aux aspirations professionnelles, personnelles et familiales et doit être encouragée.

L'initiative d'une mobilité peut venir de la hiérarchie ou du salarié. La mobilité est inscrite dans une perspective de carrière, fait l'objet d'un échange régulier avec la hiérarchie (lors des entretiens annuels) et est accompagnée éventuellement par la formation.

L'implication du salarié dans la mobilité professionnelle qui lui est proposée est également l'une des conditions essentielles de sa réussite.

La mobilité géographique des OETAM intervient obligatoirement sur la base du volontariat. Pour les cadres, au-delà des règles liées à la clause de mobilité figurant dans leur contrat de travail, le volontariat doit également être privilégié.

5.4.1. Mobilité fonctionnelle - Mobilité géographique

De façon générale la mobilité fonctionnelle est favorisée par rapport à la mobilité géographique. Avant d'envisager une mobilité géographique il appartient à la hiérarchie d'examiner les possibilités de mobilité fonctionnelle au sein de l'établissement.

- La mobilité fonctionnelle consiste généralement pour un salarié à changer de service, de nature d'activité/de filière professionnelle au sein de l'établissement. Ce changement doit

intervenir dans le cadre de poste de niveau équivalent voire de niveau supérieur afin de préserver le niveau de qualification du salarié et son salaire de base. Cette mobilité intervient soit à l'initiative de l'entreprise dans le cadre de l'évolution de carrière du salarié, soit à l'initiative du salarié.

- La mobilité géographique se définit par une mutation professionnelle nécessitant pour le salarié un changement de résidence.

Un délai « raisonnable » pour envisager une mobilité est de 5 ans dans le poste. Ce délai peut être raccourci (ex : pour nécessité de service ou selon la politique de gestion des carrières – rapprochement du conjoint¹³) ou allongé (ex : à la suite d'une formation lourde de la personne pour le poste)

Il est prévu une période « probatoire » dont la durée est déterminée en accord entre les hiérarchies d'accueil et d'origine, en fonction des contraintes particulières liées aux postes concernés. Sont mis en œuvre pendant cette période, les éventuelles formations nécessaires à l'adaptation au poste du salarié.

5.4.2 Mobilité et évolution professionnelle

La mobilité doit constituer pour le salarié un moyen d'ouverture et d'enrichissement de ses compétences, de son expérience et donc un facteur positif de son évolution professionnelle.

Dans le cadre d'une mobilité fonctionnelle, la rémunération du salarié muté dans l'année en cours fera l'objet d'un examen particulier donnant lieu à une proposition conjointe établie entre les hiérarchies d'origine et d'accueil concernées. En cas de changement d'activité significative dans le même service, il appartient à la hiérarchie d'examiner la situation salariale de la personne concernée.

Dans le cadre d'une mobilité géographique, l'avenant au contrat de travail précisera les conditions de progression de la rémunération du salarié au regard du niveau de salaire et de responsabilité du poste proposé.

5.4.3 Information du personnel

La mobilité passe par la qualité et la régularité de l'information diffusée au personnel sur les postes à pourvoir dans la société. DCNS assure cette information et a mis en œuvre, pour ce faire, les moyens appropriés qu'elle développera en tant que de besoin. DCNS assure la publication des opportunités d'emploi en interne, tant pour les cadres que pour les OETAM, sur le site Intranet RH ainsi que sur des espaces dédiés à l'affichage des postes disponibles.

Il appartient par ailleurs à chaque salarié de se tenir informé des diverses opportunités d'évolution professionnelle offertes par la DCNS, et de manifester ses souhaits de mobilité professionnelle auprès de sa hiérarchie ou du service des ressources humaines de son établissement.

A l'initiative du service des ressources humaines, chaque établissement examinera attentivement les demandes de mobilité exprimées par les salariés.

Aucun recrutement externe ne pourra intervenir sans qu'aient été préalablement examinées les éventuelles candidatures internes ayant les compétences requises. Chaque candidat interne est systématiquement reçu et a connaissance de la décision prise.

¹³ Le terme conjoint vise de façon générale les personnes : mariées, ayant souscrit un PACS et les concubins notoire. Cette définition est valable pour tout le sous-titre Mobilité.

5.4.4. Délais de prévenance

Les postes à pourvoir ouverts affichés sont réservés aux personnels du groupe durant 15 jours au minimum.

Les offres d'emploi sont publiées à l'externe après un délai minimum de 15 jours de manière à donner une priorité à l'expression d'une candidature interne. Tout au long du processus de sélection les candidatures internes sont étudiées en priorité.

Le salarié dont la candidature sera retenue, sera placé en mission pour se rendre aux différents entretiens prévus dans l'établissement d'accueil avant la décision éventuelle de mobilité. Les dates de ce ou de ces déplacements seront fixés avec l'accord de la hiérarchie.

Afin de faciliter son organisation personnelle et familiale, DCNS s'efforcera de transmettre au salarié muté géographiquement la notification administrative de sa mutation trois mois minimum avant la date d'effet de celle-ci.

Aucune mobilité géographique ne peut intervenir tant que l'avenant au contrat de travail n'est pas signé.

5.4.5. Biseau et date de mutation effective

Il appartient aux Directions d'origine et d'accueil de fixer en commun avec les services des ressources humaines concernés la date effective de la mutation. Cette décision est fondée notamment sur les besoins des services concernés et dans le respect des textes en vigueur. En règle générale, le maintien du salarié au poste antérieur ne doit cependant pas excéder la durée du préavis légal pour des mutations fonctionnelles et trois mois pour les mutations géographiques après l'accord de principe de réaliser la mutation.

Ce délai doit permettre notamment la passation de consignes entre le salarié muté et l'éventuel nouveau titulaire ainsi qu'une adaptation au nouveau poste de travail.

5.4.6 Intégration dans un nouveau poste

Afin d'assurer l'intégration du salarié muté dans sa nouvelle unité pendant la période de passation des consignes et d'adaptation au poste, un programme d'accueil propre à favoriser la prise de connaissance rapide de la nouvelle unité et des fonctions, lui sont proposées par sa nouvelle hiérarchie.

Ce programme d'accueil pourra comporter, si nécessaire, des actions de formation à mener dans la période d'adaptation à la nouvelle fonction du salarié muté. Cette formation devra permettre d'accélérer et de faciliter la prise d'un nouveau poste ou l'adaptation à un nouveau métier. Elle sera intégrée au livret individuel de formation.

5.4.7. Accueil des salariés mutés dans un nouvel établissement

Chaque établissement de DCNS définit et met en œuvre les actions propres à faciliter l'accueil et l'orientation des salariés mutés.

L'adaptation des salariés à leur nouvel environnement en cas de changement d'établissement ayant entraîné une modification de résidence, peut notamment être facilitée par la mise en place d'une structure chargée de regrouper et de mettre à la disposition des salariés mutés une information appropriée.

Les établissements mettront en place les moyens, notamment en faisant appel à des professionnels spécialisés, permettant aux salariés qui le souhaitent d'obtenir une aide dans les domaines du logement, de la recherche d'écoles ou de crèches, afin de faciliter une bonne intégration de la famille et aider dans toutes les démarches.

Le conjoint ayant dû démissionner ou étant en recherche d'emploi au moment de la mutation sera accompagné, s'il le souhaite, par un consultant proposé et rémunéré par DCNS pour l'aider dans ses recherches d'emploi dans la limite du plafond prévu par DCNS (cf. annexe financière).

5.4.8. Suivi des salariés mutés

Dans chaque établissement, le suivi des salariés mutés sera assuré au moyen d'un entretien individuel. Ce bilan spécifique pourra avoir lieu lors de l'entretien individuel d'appréciation si celui-ci se déroule dans les quatre à six mois après la mutation ou au cours d'un entretien spécifique.

5.4.9. Difficultés postérieures à une mutation

Dans le cas de non validation de la période probatoire par l'intéressé ou l'établissement d'accueil, la réintégration du salarié dans son établissement d'origine sera effectuée.

En cas de difficultés sérieuses rencontrées par le salarié concerné suite à sa mutation, DCNS étudiera, toute possibilité de nouvelle affectation dans le même établissement ou dans l'établissement d'origine en accord avec le salarié. Si cela s'avère nécessaire une formation d'accompagnement sera proposée au salarié.

5.4.10. Mobilité collective.

5.4.10.1 Définition

Est considérée comme mobilité collective au sens du présent article celle remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Mobilité constatée par la notification d'un courrier recommandé avec accusé de réception simultanément à plusieurs personnels dans le cadre d'une réorganisation entraînant un transfert collectif de poste ayant fait l'objet d'une procédure de consultation devant une instance représentative du personnel.
- Mobilités vers un nouveau lieu de travail distant d'au moins 50 kilomètres de l'ancien lieu de travail.

Il est convenu entre les parties signataires que les métiers concernés par une mobilité géographique collective telle que définie ci-dessus, sont considérés, au regard de l'établissement d'origine, comme des emplois sensibles et menacés.

Seules les dispositions du présent article 5.4.10, de l'article 5.6.1 et, sous certaines conditions, des articles 5.5 et 5.6.2 sont applicables aux mobilités collectives.

5.4.10.2 Prime de mobilité complémentaire

Les opérations de transferts collectifs influencent la liberté du salarié dans sa décision de mobilité, dès lors qu'il souhaite continuer à exercer ses fonctions actuelles.

Par conséquent, celui-ci percevra une prime complémentaire représentant deux mois de salaire brut, sur la base du salaire mensuel brut de base perçu le dernier mois précédant le mois au cours duquel la mutation du salarié est effective.

Le montant minimum de cette prime est fixé à 6175€ bruts au 1^{er} janvier 2017 (MG = 3,54€). Ce montant suit l'évolution du minimum garanti, apprécié au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle son versement est effectué.

Cette somme est portée sur le bulletin de paie et soumise à cotisations sociales et impôt sur le revenu.

Cette prime étant liée à la prise de fonctions sur le site d'accueil, elle est versée le mois qui suit la mutation effective du salarié. Elle est versée à chaque personne mutée lorsque la mutation concerne l'un et l'autre des membres du couple (concubins notoires, « pacsés », mariés). Son versement peut être étalé sur deux exercices fiscaux, si le salarié le demande.

5.5 Conditions matérielles de la mobilité géographique individuelle en France

Les principales dispositions mises en œuvre, dans les conditions définies ci-dessous, sont:

- un congé mobilité de 5 jours,
- des frais de déplacement et de déménagement remboursés,
- une indemnité d'installation,
- des frais de double logement remboursés,
- une aide au loyer,
- une indemnité de mobilité,
- une assistance à l'installation.
- Une période dite de « célibat géographique ».

Parmi les mesures prévues par le présent article 5.5, celles ayant la nature de rémunération au sens de l'article L.242-1 du Code de sécurité sociale ne sont pas applicables aux personnels de l'Etat mis à la disposition.

5.5.1. Conditions d'application

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à toute mutation géographique individuelle en France métropolitaine entraînant un changement du lieu de travail accompagné d'un changement de résidence (la distance séparant l'ancien logement du lieu du nouvel emploi est au moins égale à 50 kms et entraîne un temps de trajet aller - retour au moins égal à 1heure 30).

5.5.2. Congé Mobilité

La mobilité géographique, telle que définie ci-dessus, entraîne le bénéfice pour le salarié concerné de cinq (5) jours de congés mobilité qu'il utilise pour la recherche d'un nouveau logement d'une part, et pour son déménagement d'autre part.

Les congés mobilités pris à l'occasion d'un déplacement familial pour recherche de logement, formalités administratives et lors du déménagement effectif sont augmentés des délais de route. Ceux-ci sont fixés au cas par cas en accord avec la hiérarchie et/ou les services RH et doivent être justifiés.

5.5.3 Frais de déplacement

Dans la limite des règles et plafonds en vigueur à DCNS au moment de la mutation (frais de déplacement), DCNS prend en charge :

- d'une part, les frais de transport, de l'intéressé de son conjoint et éventuellement des enfants pour la recherche de leur nouveau logement, à hauteur de deux voyages aller-retour (base billet SNCF 2ème classe ou avion sur la même base que celle retenue pour les retours de mission de plus de 3 semaines). Les frais de déplacement à l'occasion du déménagement sont pris en charge par DCNS sur la base des frais réels (indemnités km, péages).
- d'autre part, sur justificatifs, les frais d'hôtel et de repas engagés dans la limite des barèmes fixés par l'entreprise, durant le ou les voyages de recherche de logement et de déménagement, à hauteur des cinq jours de congé mobilité.

5.5.4. Frais liés au déménagement

Sur la base des règles et indemnités en vigueur à DCNS au moment de la mutation, DCNS prend en charge les frais de transport de l'intéressé, de son conjoint et des personnes à charge, au moment de leur installation.

DCNS choisit l'entreprise de déménagement sur présentation de trois devis par l'intéressé et après avoir recueilli son avis. DCNS se fait adresser la facture du déménagement qu'elle règle directement.

5.5.5. Indemnité d'installation

Le déménagement de la résidence principale occasionné par une mutation géographique entraîne pour le salarié concerné des frais d'installation.

Ces frais sont indemnisés au choix du salarié :

- sur la base d'une indemnité d'installation forfaitaire dont le montant est fixé par l'ACOSS (cf. annexe 10).
- sur la base des frais réels exposés par le salarié et admis par l'ACOSS au titre des frais d'installation dont la liste figure dans l'annexe 10 et sur présentation des factures à DCNS.

5.5.6. Aides au logement

5.5.6.1. Utilisation du "1 % logement"

DCNS favorisera, dès 2004, pour les salariés mutés, l'accès aux possibilités existantes dans le cadre de la contribution des employeurs à l'effort de construction : prêt ou location. Les salariés qui souhaitent acquérir un nouveau logement pourront notamment bénéficier d'un diagnostic "accession à la propriété" destiné à les aider à préparer leur plan de financement.

5.5.6.2. Aide à l'achat

En cas d'achat d'une résidence principale, DCNS rembourse une partie des intérêts d'un éventuel prêt-relais et prêt bancaire principal. Cette bonification est:

- plafonnée (cf. annexe 10)
- versée sur demande du salarié et justificatifs lors de la première échéance de remboursement des prêts,
- portée sur bulletin de paie et soumise à l'impôt et à cotisations sociales.

5.5.6.3. Aide à la location

En cas de location, DCNS verse sur justificatifs, une avance équivalente à 50 % du montant du dépôt de garantie payé par le salarié.

Cette avance sera remboursée par prélèvement sur paie de la façon suivante

- 12 prélèvements mensuels correspondants à 1/ 12ème du montant avancé par DCNS,
- le premier prélèvement sera effectué sur la paie du 4ème mois suivant le versement de l'avance.

5.5.7. Frais de double logement

Dans le cas où, pour des raisons indépendantes de la volonté de l'intéressé validées par le Chef de son établissement, la mobilité du salarié entraînerait pour lui la nécessité de maintenir temporairement une double résidence, DCNS prendrait à sa charge, sur justificatifs, tout ou partie des frais de double logement dans la région d'accueil sur la base du prix d'un logement meublé dans la limite du plafond fixé par DCNS (cf. annexe 10).

Cette indemnisation est limitée à une durée de 3 mois.

Toutefois, dans certaines situations spécifiques, ce délai peut être prolongé d'une durée allant jusqu'à 9 mois au total pour tenir compte notamment du calendrier scolaire. Cette décision de prolongation ne peut être prise qu'au niveau de la Direction des Ressources Humaines de l'établissement sur la base des principes en vigueur au sein de DCNS.

DCNS rembourse sur justificatifs, dans la limite de la période prise en charge au titre du double logement, le trajet toutes les 2 semaines aller-retour de l'intéressé, au tarif SNCF deuxième classe ou avion, dans les mêmes conditions que pour les retours en cours de mission.

5.5.8 Indemnité compensatrice de loyer

En cas de déménagement, lorsque, charges comprises et à confort et surfaces comparables, le loyer du nouveau logement est supérieur au loyer de l'ancien logement, il est attribué à titre temporaire et sur proposition chiffrée par le service des ressources humaines de l'établissement d'accueil une indemnité compensatrice de loyer sous les conditions suivantes :

- elle est plafonnée (cf. annexe 10).
- elle est versée pendant quatre ans sur la base de 100% de différence entre les deux loyers la première année, 80% la seconde année, 60% la troisième année et 40% la quatrième année.

Cette indemnité est versée sur présentation régulière des quittances de loyer et elle sera soumise aux prélèvements légaux en vigueur. Il appartient au salarié de choisir sa nouvelle résidence en connaissance de cause puisqu'il aura à assurer lui-même l'intégralité de la charge financière du logement après 48 mois.

Lorsque le salarié était propriétaire avant sa mobilité et devient locataire, l'indemnité sera calculée sur la base d'un loyer fictif reconstitué par l'établissement cédant à partir d'éléments matériels tels qu'estimations d'agences, taxe d'habitation, etc...

5.5.9. Mutation du conjoint

En cas de mutation entraînant un changement obligatoire de résidence, DCNS assure la mutation du conjoint (1) dans le même établissement lorsqu'il est lui-même salarié de DCNS ou d'une Société du Groupe.

5.5.10. Indemnité de mobilité

Une indemnité de mobilité géographique forfaitaire égale à 3 fois le montant du plafond de la sécurité sociale, sera versée afin de prendre en compte diverses dépenses complémentaires non prises en charge. Cette indemnité est soumise aux prélèvements légaux en vigueur.

5.5.11 Démission du Salarié

En cas de démission de DCNS du salarié avant l'expiration d'une période de 3 ans révolus à compter de la nouvelle affectation, il devra rembourser à DCNS prorata temporis le montant des frais exposés par DCNS au titre du déménagement, de l'indemnité d'installation et de l'indemnité de mobilité.

Les dispositions de l'alinéa ci-dessus ne s'appliquent pas aux personnels issus de DCN SCN pour un retour dans les services de l'Etat.

5.5.12. Période de « célibat géographique »

Le personnel mobile a la possibilité de ne pas procéder immédiatement au déménagement de sa famille en choisissant d'opter pour une période transitoire dite de « célibat géographique », durant laquelle le personnel réside sur son nouveau lieu d'affectation pendant que sa famille continue de résider sur le lieu d'origine.

L'installation définitive du personnel et de sa famille sur le lieu d'accueil se fait alors à l'issue de cette période transitoire, limitée à 24 mois maximum.

Durant la période de célibat géographique, le personnel bénéficie du remboursement des frais de double logement mentionné à l'article 5.5.7. du présent accord. Ce remboursement est effectué pendant 24 mois maximum. La somme versée au cours de la deuxième année est dans ce cas soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu. Un brut est reconstitué pour obtenir un montant net équivalent à la somme allouée à l'article 5.5.7. En conséquence, le célibat géographique des personnels de l'Etat mis à la disposition de DCNS est limité à 12 mois.

De plus, le personnel bénéficie également du remboursement d'un voyage aller-retour par semaine (train sur la base du tarif 2e classe, ou avion sur la base du tarif classe économique ou indemnités kilométriques) pour se rendre chaque week-end dans sa famille. Dans la mesure où des navettes sont disponibles pour assurer les allers-retours le vendredi soir et le lundi matin, ce mode de transport sera préconisé pour des raisons de sécurité.

Les mesures prévues aux articles 5.5.3. à 5.5.6, ainsi qu'aux articles 5.5.8 et 5.5.10. ne seront applicables qu'à l'issue de la période de célibat géographique.

Pour les salariés, à l'exclusion des personnels de l'Etat mis à la disposition de DCNS, cette mesure peut être prolongée au-delà de deux années selon les conditions suivantes :

- Prise en charge par DCNS du logement dans les limites fixées à l'article 5.5.7. La somme versée est dans ce cas soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu. Un brut est reconstitué pour obtenir un montant net équivalent à la somme allouée à l'article 5.5.7;
- La prise en charge est dégressive sur cinq ans (phase transitoire incluse)
 - 100% les 3 premières années ;
 - 60% la quatrième année ;
 - 40% la cinquième année.
- La prise en charge des voyages aller-retour hebdomadaires pour les week-ends, dans les conditions visées ci-dessus ne concerne que la période transitoire de 24 mois maximum.

La prolongation de cette mesure au-delà de deux ans est exclusive du bénéfice des mesures prévues aux articles 5.5.3. à 5.5.10 inclus, à l'exception de l'article 5.5.6.1.

5.5.13. Personnels de DCNS se déclarant en couple

Les mesures d'accompagnement à la mobilité géographique prévues à l'article 5.5 du présent accord sont attribuées une seule fois lorsque deux personnes de DCNS se déclarant en couple (concubins notoires, « pacsés » ou mariés) sont mutées sur le même établissement ou dans la même zone d'emploi.

5.6. Conditions applicables à la mobilité géographique collective en France.

Il est précisé que ces dispositions se situent en dehors du champ d'application des articles L.1233-61 et suivants du Code du travail (plan de sauvegarde de l'emploi).

5.6.1 Principes régissant les refus de mobilité collective

Les dispositions du présent article s'appliquent au personnel ayant refusé une mobilité collective telle que définie à l'article 5.4.10 du présent accord.

5.6.1.1 Réaffectation

Il est convenu que, à compétence égale, les personnels non mobiles bénéficieront d'une priorité d'accès aux postes à pourvoir sur leur site d'appartenance.

De plus, la société s'engage à ce que la décision prise par le personnel de ne pas être volontaire à la mobilité ne porte pas préjudice à son évolution professionnelle.

A ce titre, il sera fait en sorte que la réaffectation soit effectuée avec une rémunération équivalente et prioritairement sur un poste de même classe pour les ingénieurs et cadres. Si par exception la réaffectation se réalisait sur un poste relevant d'une classe de poste inférieure, DCNS apporterait une attention particulière au déroulement de carrière de l'intéressé. A cet effet,

un entretien de carrière spécifique sera organisé avec la DRH de l'établissement dans les deux ans pour faire le point.
Cette réaffectation pourrait nécessiter une reconversion professionnelle.

5.6.1.2. Mesures de formation

Le personnel peut bénéficier, à sa demande, d'un bilan de compétences conformément aux dispositions de l'article 7.1.3 de l'accord GPEC Groupe , pour sa durée d'application, pour lui permettre de mieux identifier dans le cadre de son parcours professionnel les postes susceptibles de répondre à ses attentes parmi les postes disponibles sur l'établissement.

Afin de permettre aux personnels d'accéder à des postes pour lesquels ils n'ont pas les compétences ou la totalité des compétences requises, DCNS mettra en œuvre les mesures de formation nécessaires à l'acquisition de ces compétences en s'appuyant sur les principes fixés à l'article 7.2 de l'accord GPEC précité.

A ce titre, le dispositif de formation prévu à l'article 7.3 de l'accord GPEC précité au titre des emplois sensibles et menacés sera notamment utilisé au profit des personnels concernés par une mobilité géographique collective en France.

Ces mesures de formation sont proposées dès lors qu'un poste permettant la réaffectation du personnel est identifié parmi les postes disponibles dans l'établissement ou qu'une forte probabilité de reconversion au sein de cet établissement est identifiée par la société, et que ce poste se place dans le cadre de l'évolution professionnelle souhaitée par ce personnel au sein de DCNS.

Par ailleurs, chaque personnel a la possibilité d'utiliser son Compte Personnel de Formation dans les conditions prévues à l'article 7.2.2.3 et 7.3.1.3 de l'accord GPEC, pour sa durée d'application, notamment celles prévues pour les salariés positionnés sur un emploi sensible et menacé. »

5.6.2 Conditions matérielles de la mobilité géographique collective.

Les dispositions du présent article s'appliquent au personnel qui a accepté une mobilité collective définie à l'article 5.4.10 du présent accord, sous réserve d'un changement effectif de résidence à la suite d'un allongement de la distance entre son ancien domicile et son nouveau lieu de travail de plus de 100 km aller-retour. La distance kilométrique est appréciée sur la base du trajet le plus court en voiture.

Les personnels éligibles aux dispositions du présent article bénéficient également des dispositions de l'article 5.5 du présent accord.

Parmi les mesures prévues par le présent article 5.6.2, celles ayant la nature de rémunération au sens de l'article L.242-1 du Code de sécurité sociale ne sont pas applicables aux personnels de l'Etat mis à la disposition.

5.6.2.1 Prime de mobilité majorée.

En application de l'accord GPEC Groupe (article 7.3.1.4), des dispositions sont prévues pour favoriser la mobilité interne des salariés positionnés sur un emploi sensible et menacé.

A ce titre, une prime de mobilité majorée équivalente à deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale est versée à ces salariés acceptant une mobilité géographique.

Le maintien de ces dispositions pourra être revu lors de la négociation tri annuelle de l'accord GPEC Groupe.

Ces sommes sont portées sur le bulletin de paie et soumises à cotisations sociales et impôt sur le revenu.

Leur versement effectif est réalisé le mois suivant la date du déménagement définitif sur le lieu d'accueil (pour les salariés ayant opté pour le célibat géographique de 24 mois maximum prévu à l'article 5.5.12, le versement interviendra donc à l'issue de cette période).

Le versement peut être étalé sur deux exercices fiscaux, si le salarié le demande.

Dans l'éventualité où le salarié fait valoir son droit au retour conformément à l'article 5.6.2.5, il procédera, le cas échéant, au remboursement de ces sommes. Une possibilité d'étalement pourra être convenue.

La prime de mobilité majorée est versée une seule fois lorsque deux personnels de DCNS se déclarant en couple (concubins notoires, « pacsés », mariés) sont mutés sur le même établissement ou dans la même zone d'emploi.

5.6.2.2 Recherche d'un nouveau logement

Dans le cadre de la recherche de son nouveau logement à l'occasion du congé de mobilité prévu à l'article 5.5.2, le personnel bénéficie, s'il le demande, de l'assistance d'un organisme spécialisé sélectionné et financé par DCNS à l'occasion du transfert collectif dans lequel sa mobilité s'inscrit.

Dans ce cas, il bénéficie des mesures suivantes, selon ses besoins :

- Collecte des éléments relatifs aux caractéristiques souhaitées du nouveau logement et des besoins en matière de garde et de scolarité des enfants ;
- Aide à la mise en vente ou en location du logement d'origine ;
- Accompagnement et assistance dans la recherche du nouveau logement à la location ou à l'acquisition (présélection de biens en rapport avec les souhaits exprimés, fixation des dates de visite, accompagnement du salarié lors des visites, gestion du transport, ...) ;
- Assistance dans la gestion administrative liée au nouveau logement ;
- Aide à l'accomplissement des formalités liées à la garde et à la scolarité des enfants sur le lieu d'accueil ;
- Aide à la recherche d'un logement, à l'acquisition ou à la location pour un ascendant ou un descendant restant sur le lieu d'origine.

5.6.2.3 Aide du conjoint du personnel

Le conjoint du personnel est, à sa demande, aidé dans sa recherche d'emploi dans le lieu d'accueil par un organisme spécialisé sélectionné et financé par DCNS à l'occasion du transfert collectif dans lequel la mobilité du personnel s'inscrit.

Dans ce cadre, le conjoint bénéficie des accompagnements suivants :

- Diagnostic de sa situation professionnelle, détermination d'un projet professionnel, identification des éventuels besoins en formation ;
- Formation aux techniques de recherche d'emploi, organisation d'ateliers thématiques ;
- Prospection du marché de l'emploi et recherche active d'emploi sur le lieu d'accueil ;
- Organisation de rendez-vous avec les acteurs locaux de l'emploi ;

- Aide à la création ou reprise d'entreprise.

Compte tenu de cette mesure spécifique, les dispositions de l'article 5.4.7 du présent accord prévoyant une aide à la recherche d'emploi du conjoint ne sont pas applicables.

5.6.2.4. Indemnités des personnels de l'Etat mis à la disposition

Sous réserve de l'adoption d'un arrêté par le Ministre de la Défense définissant les emplois éligibles, le personnel de l'Etat mis à la disposition de DCNS, occupant l'un de ces emplois et qui accepterait sa mobilité géographique telle que définie au 5.6 ci-dessus, percevrait l'indemnité de conversion et le complément exceptionnel de restructuration dans les conditions prévues par le décret 97-599 du 30 mai 1997 modifié sur la base des barèmes fixés par arrêté du Ministre de la Défense.

5.6.2.5 Droit au retour

Le personnel qui a accepté sa mobilité collective visée à l'article 5.6.2 ci-dessus, bénéficie d'un droit au retour au sein de son établissement d'origine. Dans ce cas, la demande doit être faite dans les 12 mois suivant sa date de mutation effective au sein de l'établissement d'accueil.

Son retour sera effectif dès lors qu'un poste compatible avec ses compétences, au besoin après une formation d'adaptation, aura été identifié.

Si aucune solution de réaffectation n'est identifiée au plus tard six mois après l'exercice du droit au retour par le personnel, celui-ci bénéficiera d'un entretien avec son responsable des ressources humaines pour faire le point.

Les frais de déménagement liés au retour sur le lieu d'origine sont pris en charge par la société dans les conditions prévues aux articles 5.5.3 et 5.5.4 du présent accord.

5.6.2.6 Mobilités ultérieures

Dans l'éventualité où le personnel venait à envisager une mobilité géographique dans les cinq ans suivant son arrivée au sein de l'établissement d'accueil, les possibilités de retour vers son établissement d'origine seraient privilégiées, s'il le souhaite ».

5.7 Transfert collectif de proximité

DCNS peut être amené à transférer de manière pérenne des établissements, des entités ou des services d'un établissement vers un lieu proche.

5.7.1. Définition

Est considéré comme transfert collectif de proximité au sens du présent article un changement de lieu d'affectation remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Transfert constaté par la notification d'un courrier aux personnels simultanément à plusieurs personnels dans le cadre d'un déménagement d'activité entraînant un transfert collectif de postes ayant fait l'objet d'une procédure de consultation devant une instance représentative du personnel.
- Transfert vers un nouveau lieu de travail distant d'au moins 6 kilomètres et de moins de 50 kilomètres de l'ancien lieu de travail, distance mesurée entre les portes d'accès les plus proches entre les établissements.

5.7.2. Mesures d'accompagnement

Une prime destinée à compenser l'impact du transfert est versée à chaque salarié transféré. Son montant est de 85 MG. Elle est soumise à charges sociales et à impôt sur le revenu.

De plus, les frais supplémentaires liés à l'allongement du trajet domicile – travail (aller simple) sont indemnisés :

- sur la base des indemnités kilométriques en vigueur dans l'entreprise pour les collaborateurs utilisant leur véhicule personnel pour ces trajets. La distance supplémentaire est calculée sur la base du trajet le plus court, ou,
- sur la base du montant supplémentaire du titre de transport en commun pour les collaborateurs utilisant ce moyen de transport.

Selon les règles suivantes :

- pour un allongement de 3 à 5 kilomètres du trajet domicile – travail (aller simple), indemnisation à 50% la première année et 25% la deuxième année,
- pour un allongement au-delà de 5 kilomètres du trajet domicile – travail (aller simple), indemnisation à 100% la première année et 50% la deuxième année.

Si un salarié procède dans les 12 mois qui suivent son transfert à un changement effectif de résidence à la suite d'un allongement de la distance entre son ancien domicile et son nouveau lieu de travail de plus de 60 kilomètres aller-retour, les frais de déménagement seront pris en charge selon les règles en vigueur à DCNS. La distance kilométrique est appréciée sur la base du trajet le plus court en voiture.

Si le salarié bénéficie de l'indemnisation pour son déménagement, il n'a plus droit à l'indemnité liée au temps de trajet supplémentaire et aux frais afférents.

Le choix de l'outil de calcul du kilométrage fera l'objet d'une concertation locale avec les délégués syndicaux de l'établissement concerné.

5.8 Affectation à l'international : Principes

L'accompagnement du développement international de DCNS implique de mettre en œuvre une politique répondant aux enjeux industriels et à la stratégie du Groupe.

Elle est un élément important pour le développement des compétences et l'enrichissement de l'expérience.

Le besoin d'expatriation est à l'initiative de DCNS, l'expatriation se fait avec l'accord du salarié. Elle se définit comme une affectation professionnelle à l'étranger initiée par l'entreprise et entraînant un changement de résidence.

Le rôle de DCNS tout au long de l'affectation à l'international est de :

- permettre au collaborateur et à sa famille de préparer au mieux les changements attendus,
- de les accompagner sur les aspects administratifs, légaux et pratiques,
- d'inciter le collaborateur à construire un projet partagé et réfléchi en famille,

- de permettre au collaborateur de s'adapter à son nouvel environnement professionnel et personnel,
- d'organiser de bonnes conditions de retour.

5.8.1 Conditions d'application

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à toute situation d'affectation professionnelle d'un salarié à l'étranger et dont le contrat de travail avec DCNS est maintenu pendant cette période. La mobilité volontaire à l'étranger, réalisée à l'initiative du collaborateur qui se positionne sur un poste local ouvert par une société du groupe à l'étranger (ou au sein de laquelle DCNS détient une participation), ne s'analyse pas comme une expatriation pour ces dispositions.

Néanmoins, dans ce cas, l'ancienneté acquise au sein de la société d'affectation est reprise à son retour.

Pendant cette période, son contrat de travail est suspendu en France et, à son retour, un poste équivalent à celui précédemment tenu lui est proposé en priorité au sein de son établissement d'origine.

5.8.2 Conditions générales

Une affectation à l'international doit constituer pour le salarié un moyen d'ouverture et d'enrichissement de ses compétences, de son expérience et donc un facteur positif de son évolution professionnelle.

L'expatriation se fait en principe pour un à trois ans, prolongeable jusqu'à cinq ans.

Au-delà de la période d'expatriation, trois situations peuvent se présenter :

- le salarié reste dans le même pays et un contrat local est proposé si cela est possible, les conditions étant régies par des dispositions locales,
- le salarié retourne en France,
- le salarié est expatrié dans un autre pays dans le cadre d'un nouvel avenant.

Dans le cadre d'une affectation à l'international, l'avenant au contrat de travail précisera les conditions de rémunération du salarié au regard du niveau de salaire et de responsabilité du poste proposé, le lieu d'exercice de la fonction, les conditions de maintien de la protection sociale, les dispositions fiscales, les éventuels avantages en nature, l'organisation du temps de travail sur place et les dispositions relatives au retour en France.

5.8.3 Information du personnel

Tout comme dans le cadre de la mobilité en France, l'accès aux opportunités d'affectations à l'international passe par la qualité et la régularité de l'information diffusée au personnel sur les postes à pourvoir. DCNS assure cette information et a mis en œuvre, pour ce faire, les moyens appropriés qu'elle développera en tant que de besoin. DCNS assure la publication des opportunités d'emploi en interne, tant pour les cadres que pour les OETAM, sur le site Intranet RH ainsi que sur des espaces dédiés à l'affichage des postes disponibles.

Chaque salarié aura la possibilité de se tenir informé des diverses opportunités d'expatriation offertes par DCNS, et de manifester ses souhaits de mobilité auprès de sa hiérarchie ou du service des ressources humaines de son établissement.

5.8.4 Délais de prévenance

Les postes à pourvoir sont portés à la connaissance du personnel DCNS 15 jours au minimum avant le lancement d'un recrutement externe, pour permettre aux salariés volontaires de faire acte de candidature. Néanmoins, les candidatures internes seront examinées au-delà de ce délai.

Le salarié dont la candidature sera retenue, sera le cas échéant placé en mission pour se rendre aux différents entretiens prévus avant la décision éventuelle d'expatriation. Les dates de ce ou de ces déplacements seront fixés avec l'accord de la hiérarchie.

L'expatriation peut intervenir dès lors que l'avenant au contrat de travail et le cas échéant le contrat local sont signés.

5.8.5 Biseau et date de mutation effective

Il appartient aux Directions d'origine et d'accueil de fixer en commun avec les services des ressources humaines concernés la date effective de la mutation. Cette décision est fondée notamment sur les besoins des services concernés.

Un délai doit permettre la passation de consignes entre le salarié muté et l'éventuel nouveau titulaire ainsi qu'une adaptation au nouvel environnement de travail avant le départ en expatriation.

5.8.6 Intégration dans le poste

Afin d'assurer l'intégration du salarié muté dans sa nouvelle unité pendant la période de passation des consignes et d'adaptation au poste, un programme d'accueil propre à favoriser la prise de connaissance rapide de la nouvelle unité et des fonctions lui sont proposées par sa nouvelle hiérarchie.

Ce programme d'accueil pourra comporter, si nécessaire, des actions de formation à mener dans la période d'adaptation à la nouvelle fonction du salarié muté. Cette formation devra permettre d'accélérer et de faciliter la prise du poste. Elle sera intégrée au livret individuel de formation.

5.8.7 Accueil des salariés expatriés

DCNS définit et met en œuvre les actions propres à faciliter l'accueil des salariés en affectation à l'international. L'expatriation pour trois à cinq ans étant la norme, elle doit être préparée, anticipée et être un projet familial partagé. Par ailleurs, l'expatrié et sa famille accompagnante doivent pouvoir s'intégrer localement. Aussi les modalités d'accompagnement mises en place par la DRH (relocation sur place, coûts des démarches migratoires,...) prennent en considération la situation de l'ensemble de la famille. Elles sont communiquées dès la phase de candidature.

L'organisation logistique est facilitée pour soutenir l'expatrié dans son installation et ses démarches administratives obligatoires. Les modalités d'accompagnement par l'entreprise dans le cadre de son affectation sont communiquées au salarié.

5.8.8 Développement professionnel au cours de l'expatriation

DCNS s'assure que le collaborateur bénéficie pendant son expatriation d'un suivi de son développement professionnel par son manager et par la DRH équivalent au suivi qu'il aurait eu s'il était resté dans son établissement d'origine. Il est accompagné pour cela par un interlocuteur RH référent.

5.8.9 Difficultés en cours d'expatriation

DCNS peut mettre fin de manière anticipée à l'affectation de l'expatrié à tout moment, en particulier pour des raisons de sécurité

En cas de difficultés sérieuses rencontrées par le salarié concerné au cours de son affectation à l'international, DCNS étudiera toute possibilité de nouvelle affectation prioritairement dans l'établissement d'origine. Si cela s'avère nécessaire une formation ou un accompagnement sera proposé au salarié. Ces difficultés peuvent par exemple être liées à une inadaptation à l'emploi, aux conditions de vie dans le pays, à une inaptitude ou à une absence d'une durée ne permettant pas de tenir la mission.

5.9 Conditions matérielles de l'affectation à l'international

Le cadre des principales dispositions mises en œuvre, se décline en mesures d'accompagnement au départ, pendant l'expatriation et au retour :

- Un soutien spécifique est apporté à la famille
- La rémunération globale est ajustée et des dispositions spécifiques sont mises en œuvre en matière de protection sociale et de fiscalité
- Des avantages en nature peuvent selon le besoin être accordés
- Les frais directement liés à l'expatriation sont pris en charge

Les situations réelles peuvent être plus nombreuses et complexes que celles envisagées dans les paragraphes ci-dessous. Il appartiendra alors à la DRH d'analyser chaque situation réelle afin de proposer une solution adaptée à la lumière des règles ici posées.

5.9.1 Conditions d'application

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à toute situation d'affectation professionnelle d'un salarié à l'étranger et dont le contrat de travail avec DCNS est maintenu pendant cette période. La mobilité volontaire à l'étranger, réalisée à l'initiative du collaborateur qui se positionne sur un poste local ouvert par une société du groupe à l'étranger (ou au sein de laquelle DCNS détient une participation), ne s'analyse pas comme une expatriation pour ces dispositions.

5.9.2 Voyage de reconnaissance

Un voyage de reconnaissance est prévu pour le salarié et son conjoint avant le début de l'expatriation. Il a pour objectif de permettre à l'expatrié de préparer l'arrivée dans sa ville d'accueil, de rencontrer la structure d'accueil, d'autres expatriés, l'école, de sélectionner des logements.

Ce voyage est d'une durée maximale de deux jours (en Europe) ou de cinq jours (hors Europe) ouvrés selon les conditions d'organisation pratique du séjour. S'y ajoutent les délais de route. Il n'est pas considéré comme une mission professionnelle et n'ouvre pas droit aux ICM. Le voyage s'effectue en classe économique. Les conditions de transport et d'hébergement sur place pendant ce voyage sont prises en charge conformément aux barèmes applicables au sein de DCNS.

5.9.3 Congé mobilité

L'affectation à l'international entraîne le bénéfice pour le salarié concerné de cinq jours maximum de congés mobilité au départ et cinq jours maximum au retour, qu'il utilise pour effectuer l'ensemble de ses formalités (déménagement, démarches administratives, etc.).

5.9.4 Voyages de début et de fin d'expatriation

Les voyages de début et de fin d'expatriation du salarié et de sa famille entre son lieu de départ dans le pays d'origine et le lieu d'arrivée dans le pays d'accueil sont pris en charge par DCNS. Ils se font par l'itinéraire le plus direct en classe économique.

5.9.5 Voyages en cours d'expatriation

DCNS prend à sa charge le billet aller-retour de l'expatrié et sa famille accompagnante, depuis la ville d'accueil à la ville d'origine, en classe économique, pour toute période de 12 mois glissants à partir de la date de début d'expatriation.

Aucun voyage non effectué durant la période de référence ne peut faire l'objet d'un report ou d'une compensation, sauf exception accordée par la DRH après avis du Manager.

Lors des congés de l'expatrié, les frais d'hébergement, de repas, ou de location de véhicule sont à la charge du salarié.

Dans la limite du coût du billet prévu pour les congés pour le collaborateur et sa famille aux conditions DCNS, il pourra être réservé un billet d'avion sur une compagnie référencée par DCNS :

- pour une autre destination (collaborateur, conjoint et enfants expatriés),
- au profit des conjoints et/ou enfants du collaborateur non expatriés depuis leur lieu de résidence vers le lieu d'expatriation.

L'expatrié bénéficie des congés exceptionnels pour événements familiaux prévue à l'article 5.17 de l'accord dans les mêmes conditions et limites que l'ensemble des salariés. Pour les événements par nature graves et imprévisibles (décès), un billet aller/retour est pris en charge pour le collaborateur ou un membre de sa famille expatrié. Pour les autres événements, le voyage s'effectue au titre du billet prévu pour les congés pour le collaborateur et sa famille.

5.9.6 Logement

Les conditions d'hébergement répondent nécessairement aux exigences de sécurité, salubrité, confort et proximité du lieu de travail défini par DCNS. Dans la mesure du possible, les logements sont loués meublés.

Le loyer est pris en charge par DCNS sur la base du marché local et de la composition de la famille. En toute circonstance, l'expatrié est tenu d'informer son employeur et son management local de son lieu de résidence.

5.9.6.1 Frais liés au déménagement

Sur la base des règles et indemnités en vigueur à DCNS au moment de l'expatriation, DCNS prend en charge les frais de transport de l'intéressé, de son conjoint et des personnes à charge, au moment de leur installation. Les frais d'hébergement et de transport transitoires éventuels (hôtel, voiture de location) sont également remboursés dans la limite de 5 jours maximum à l'aller et 5 jours maximum au retour de l'expatriation et après accord avec le RH référent.

La DRH pourra imposer à l'expatrié d'utiliser pour ses déménagements les services de prestataires de déménagement ou de relocation référencés par DCNS. Les frais de déménagement sont pris en charge par DCNS sur la base des barèmes DCNS.

5.9.6.2 Indemnité d'installation

Au moment du départ en expatriation, DCNS verse en une fois le dernier mois en France l'équivalent de trois fois l'indemnité d'installation forfaitaire admise par l'ACOSS, incluant la majoration par enfant à charge.

Au moment du retour d'expatriation, DCNS verse en une fois le premier mois en France l'indemnité d'installation forfaitaire admise par l'ACOSS, incluant la majoration par enfant à charge.

Ces indemnités ne sont dues qu'une fois, sauf dans le cas d'un déménagement dans le pays d'accueil du fait d'un changement d'affectation où l'équivalent de l'indemnité d'installation forfaitaire admise par l'ACOSS est versé. Ces indemnités ne sont pas dues en cas de déménagement du fait du salarié ou de prolongation du séjour.

5.9.6.3 Aides au logement

Dans les cas exceptionnels où les logements ne pourraient être mis à disposition meublés, des dispositions particulières seront mises en place, soit par un déménagement plus complet qui pourra être proposé selon les pays à hauteur des barèmes définis par la DRH, soit par des aides pour acquisition de meubles et/ou d'appareils électroménagers.

5.9.6.4 Frais de fonctionnement du logement

Les frais de fonctionnement (eau, gaz, électricité, téléphone, internet, télévision etc) à usage personnel sont à la charge du salarié (à moins que ceux-ci ne soient inclus au loyer et ne puissent être identifiés).

Les frais d'assurance obligatoire et taxes locales relatives au logement mis à disposition sont à la charge de DCNS. Les assurances pour des biens précieux (tableaux, meubles antiques, piano, etc....) sont à la charge de l'expatrié.

5.9.7 Mode de rémunération

Un salaire net de mobilité est garanti pendant l'expatriation. Il tient compte des principes suivants:

- un principe d'« ancrage pays d'origine » qui permet à l'expatrié de bénéficier le cas échéant de l'application de la campagne salariale en vigueur en France
- un principe « d'égalisation sociale et fiscale » selon lequel il n'y a « ni perte ni gain » sur les charges sociales ou la fiscalité sur les revenus salariaux de l'expatrié
- une politique « d'égalisation » du pouvoir d'achat sur un panier de biens et services entre le pays d'origine et le pays d'accueil.

Une prime d'expatriation est également calculée.

5.9.7.1 Ancrage pays d'origine

La rémunération du salarié est basée sur le salaire annuel de base de référence qui :

- ne donne lieu à aucun règlement, celui-ci n'ayant qu'une valeur de référence, notamment pour le calcul de la rémunération variable individuelle, des cotisations sociales versées dans le pays d'origine ou encore de l'assiette fiscale hypothétique du pays d'origine ;

- est exprimé sous la forme d'un montant annuel brut et inclut le cas échéant la prime d'ancienneté ;
- représente ce que le salarié percevrait s'il travaillait en France et qu'il percevra à son retour d'expatriation ;
- pourra évoluer en fonction de l'application des mesures décidées dans le cadre de la campagne salariale.

5.9.7.2 Principe d'égalisation sociale

L'égalisation sociale permet de garantir à l'expatrié que, quel que soit son pays d'origine ou son pays d'accueil, il ne subira ni gain, ni perte relatif à un différentiel de charges sociales dans le pays d'accueil.

5.9.7.3 Principe d'égalisation fiscale

L'égalisation fiscale permet de garantir à l'expatrié que, quel que soit son pays d'origine ou son pays d'accueil, il ne subira ni gain, ni perte relatif à un différentiel d'imposition sur le revenu du travail dans le pays d'accueil.

Il reste toutefois responsable de ses déclarations fiscales dans le pays d'origine et dans le pays d'accueil.

5.9.7.4 Différentiel coût de vie

Le différentiel coût de vie vise à compenser l'écart de pouvoir d'achats sur des biens et services (dit « panier ») entre la France et la ville d'accueil, en fonction d'un salaire donné et d'une composition familiale donnée dans le pays d'accueil.

Le panier comporte des postes tels que les dépenses d'alimentation, de vêtements, les frais de fonctionnement de la maison, les carburants, les loisirs, etc... Il vise à compenser l'écart constaté entre le coût d'achat de ces articles dans le pays d'origine et dans le pays d'accueil. L'écart, appelé « différentiel coût de vie » peut être positif ou négatif.

L'appréciation du différentiel coût de vie est annuelle, sauf variation très importante. Une information est communiquée aux signataires de l'accord sur les évolutions opérées à ce titre une fois par an.

5.9.7.5 Prime d'expatriation

La prime d'expatriation est déterminée par trois éléments :

- une part liée à l'éloignement afin de compenser l'effort de mobilité à l'international
- une part liée à la qualité de vie qui varie en fonction des villes d'accueil qui compense la difficulté des conditions de vie sur place, la barrière de la langue... Cette prime ne peut en aucun cas rémunérer le danger, mais peut tenir compte de contraintes liées à la sécurité.
- une part liée aux conditions spécifiques de travail (chantier, horaires, conditions climatiques...).

Cette prime est exprimée en pourcentage du salaire annuel brut de référence prévu à l'article 5.9.7.1 ci-dessus.

5.9.8 Protection sociale

L'expatrié participe au coût de sa protection sociale à hauteur des cotisations sociales qu'il paierait en France sur son salaire de référence et sur sa rémunération variable éventuelle. Les cotisations liées à l'expatriation et les cotisations locales éventuelles sont à la charge de l'entreprise.

Si l'expatrié ne peut plus être couvert par les régimes sociaux de base et complémentaires obligatoires applicables en France, DCNS met en place une couverture de qualité équivalente et adaptée au pays d'accueil. Les risques couverts sont les suivants, hormis dans le cas de détachement au sens des textes internationaux, européens et français en matière de sécurité sociale :

- Le risque maladie - maternité est couvert par la CFE (Caisse des Français à l'Etranger) et par une assurance complémentaire.
- Le risque accident du travail et de trajet est couvert par la Caisse des Français à l'étranger (CFE).
- Le risque décès - invalidité est couvert par un contrat de Prévoyance spécifique pour les expatriés. Les cotisations sont assises sur le salaire France de référence.
- Pour le risque incapacité temporaire (arrêt de travail), DCNS maintient la rémunération nette d'activité sous déduction des indemnités journalières de la CFE pendant les 90 premiers jours d'arrêt de travail continus ou discontinus sur une période de 12 mois calculée à partir du premier jour d'arrêt de travail.
- Les cotisations retraite « vieillesse » sont versées à la CFE. Les cotisations retraites ARRCO et AGIRC sont versées aux caisses habituelles sur la base de la rémunération France de référence. Pour le cas particulier des fonctionnaires et militaires détachés, les cotisations statutaires sont versées par la Société à l'organisme receveur habituel.
- Les cotisations chômage (hors pays de l'Union européenne) sont versées à Pôle Emploi Expatriés. Elles sont basées sur le salaire France de référence.

5.9.9 Durée du travail

La durée du travail des salariés en expatriation dont le contrat de travail est maintenu avec DCNS est déterminée dans le respect des lois de police applicables au sein du pays d'accueil (repos hebdomadaire, jour férié, durées maximales, etc...). Il est toutefois considéré, sauf exception, que la semaine pleine travaillée est de 5 jours.

5.9.9.1 Durée du travail des salariés mensuels

Des conventions de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois incluant les heures supplémentaires peuvent être prévues dans l'avenant d'expatriation des salariés mensuels :

- le forfait hebdomadaire ne peut excéder une durée de 42 heures ou par exception 44 heures sur la base de contraintes liées au client,
- le forfait mensuel ne peut excéder une durée de 182 heures ou par exception de 190,66 heures par mois sur la base de contraintes liées au client.

Les heures supplémentaires incluses dans le forfait donnent lieu à une majoration de salaire de 10 %.

Par ailleurs, dans la limite d'une heure par semaine, la valeur de cette heure peut être capitalisée à la demande du salarié afin de pouvoir constituer des jours de repos indemnisés (1 jour de repos équivaut pour 7 heures capitalisées). La rémunération forfaitaire est ajustée en conséquence. Cette disposition particulière est autorisée dans la mesure de sa compatibilité avec

le programme. Le choix s'effectue lors du départ en expatriation et est effectif pour la durée de l'expatriation.

5.9.9.2 Durée du travail des salariés cadres

Pour les salariés cadres visés à l'article 4.4.3 du présent accord, un forfait annuel de 217 jours pour une année complète de travail est prévu dans l'avenant d'expatriation sauf exception liée au nombre de jours fériés locaux. Les autres dispositions de l'article 4.4.3.2 sont applicables à ce forfait. Les jours travaillés au-delà de 210 jours font l'objet d'une compensation dans la rémunération de l'expatrié.

Ainsi, le nombre de jours de repos dû en contrepartie du forfait est fixé chaque année de la façon suivante :

Nombre de jours dans l'année 365 (ou 366)

– Nombre de Samedi et Dimanche ou de vendredi et samedi selon les règles des pays

– Jours fériés ne tombant pas les jours de repos hebdomadaire du pays

– 25 jours de congés légaux

– 2 jours de substitution

= X

X – le forfait défini de 217 jours = Nombre de jours de repos dû en contrepartie du forfait de l'année.

5.9.9.3 Modalités de prise des jours de repos acquis lors de l'affectation à l'international

Conformément aux dispositions de l'article 4.13.3 du présent accord, il n'est pas prévu de report des jours de congés payés sauf si le report est du fait de l'employeur.

A la demande du salarié et après accord de DCNS, le salarié en expatriation pourra bénéficier d'un report à la fin de la période d'affectation à l'international :

- ✓ des jours de repos dus en contrepartie du forfait de 217 jours pour les cadres ou, le cas échéant, des jours de repos capitalisés par les mensuels,
- ✓ de l'éventuelle partie des congés payés acquis dont le salarié n'aura pas pu bénéficier à l'échéance de la période de prise des congés pour des motifs professionnels liés à son expatriation.

Ces jours reportés pourront être utilisés avant la dernière année d'expatriation sous réserve de l'accord de la hiérarchie. Le salarié aura la possibilité de les utiliser dans le cadre d'un congé de fin d'expatriation en France permettant ainsi une transition avant sa prise de poste. Ils seront rémunérés sur la base du salaire de référence en France.

5.9.10 Education

DCNS prend en charge les frais de scolarité des enfants à partir de 3 ans et jusqu'au baccalauréat au sein d'une école française dans le pays d'accueil dans la mesure où il existe un tel établissement d'enseignement à proximité.

Dans le cas où un tel établissement n'existe pas, des solutions alternatives seront étudiées pour l'ensemble des familles sur la destination concernée en fonction des situations scolaires des enfants.

Ces avantages en nature ne peuvent faire l'objet de compensation (financière ou autre) dans le cas où ils ne seraient pas utilisés.

5.9.11 Rapatriement du salarié

Une assurance rapatriement est souscrite par DCNS pour couvrir les frais de rapatriement du collaborateur et de sa famille.

5.9.12 Démission du Salarié

En cas de démission de DCNS du salarié avant l'expiration d'une période de 1 an révolu à compter de la nouvelle affectation, il devra rembourser à DCNS au prorata temporis le montant des frais exposés par DCNS au titre du déménagement et de l'indemnité d'installation.

5.9.13 Retour du salarié à l'issue de son expatriation

5.9.13.1 Fin de l'expatriation

L'avenant d'expatriation précise la date de fin de l'expatriation et ses conditions de prorogation dans la limite de 5 ans. Le collaborateur bénéficie d'un point de carrière avec la DRH et son management le plus en amont possible pendant sa dernière année d'expatriation afin de préparer son retour.

Lors de son retour, le collaborateur bénéficie de la rémunération déterminée par son salaire annuel de base de référence. La recherche d'un poste de retour s'organise en premier dans son établissement d'origine, puis par cercles de plus en plus larges : si le retour n'est pas possible dans l'entité d'origine, la recherche est étendue aux autres entités du Groupe DCNS. En cas de difficulté, et si l'expatrié le souhaite, la recherche de poste peut être étendue aux entreprises avec lesquels DCNS a conclu des conventions de mobilité.

DCNS accompagne par ailleurs le retour à la vie professionnelle du conjoint en mettant à sa disposition un budget défini. Cette somme est utilisée conformément à sa vocation sur présentation des justificatifs. Elle permet par exemple de financer un complément de formation ou un accompagnement par un cabinet spécialisé, au cours de l'expatriation ou à son issue.

5.9.13.2 Accompagnement matériel au retour

Les frais de déménagement du lieu d'expatriation vers le logement de retour en France seront pris en charge sur la base des règles et indemnités en vigueur à DCNS au moment du retour.

Dans le cas où le collaborateur serait à l'occasion de son retour définitif en France affecté dans un autre établissement que son établissement d'origine, les dispositions liées à la mobilité géographique en France auront vocation à s'appliquer sans cumul avec les mesures versées au titre de l'expatriation ayant le même objet.

DISPOSITIONS JURIDIQUES ET ADMINISTRATIVES

1. Commission paritaire, de conciliation, d'interprétation et de suivi de l'accord

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, une Commission paritaire de conciliation, d'interprétation et de suivi est constituée.

La Commission est composée paritairement :

- De deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau de DCNS et signataire du présent accord ;
- Et d'un nombre égal de représentants de la Direction.

Elle est présidée par un représentant de la Direction qui peut prendre part au vote.

L'ordre du jour de cette commission sera établi sur la base de questions formulées préalablement, par la direction ou, par les organisations syndicales et remises à l'ensemble des participants, au plus tard, une semaine avant la réunion de la commission.

La commission de conciliation, d'interprétation et de suivi se réunit soit à l'initiative de la Direction, soit à l'initiative de la moitié des membres composant la délégation du personnel.

Elle se réunira une fois par an.

En cas de saisine, sur une demande de conciliation, la commission se réunira à titre exceptionnel dans la limite maximale d'une fois par trimestre.

Cette commission aura pour mission principale de s'assurer des conditions d'application des dispositions du présent accord et de permettre, chaque fois que cela est possible, la résolution des difficultés d'interprétation pouvant éventuellement donner lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application dans l'entreprise des dispositions du présent accord, de ses annexes et avenants préalablement à toute action contentieuse.

Elle pourra avoir un rôle de conciliation pour rechercher amiablement une solution aux différends collectifs relatifs au contenu de cet accord.

Néanmoins, compte tenu des dispositions spécifiques prévues à l'article 4.3.2.2 de l'accord, les difficultés d'interprétation et de suivi liées à la mise en place des horaires dans l'entreprise ne sont pas traitées dans le cadre de la présente commission mais dans le cadre des commissions mentionnées à l'article 4.3.2.2.

1.1 Rôle d'interprétation et de suivi de l'accord

La commission de conciliation, d'interprétation et de suivi de l'accord pourra ainsi résoudre les éventuelles difficultés d'application et/ou d'interprétation du présent accord y compris en concluant des protocoles interprétatifs permettant une application rétroactive.

Si l'interprétation nécessite de modifier une clause de l'accord, l'examen de la clause serait renvoyé à la procédure de révision prévue ci-dessous. Dans ce cas, des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront obligatoirement au plus tard dans les 6 mois suivant l'avis de la commission.

Dans l'hypothèse de négociation d'un protocole interprétatif, l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise seront conviées à la réunion de la commission.

Les décisions qui seront prises par la commission seront arrêtées à la majorité et s'imposeront dès lors à chaque partie signataire. Un relevé de décision signé par les parties sera établi à l'issue de chaque réunion.

1.2 Rôle de conciliation

Dans son rôle de conciliation, la commission paritaire devra rechercher amiablement une solution aux différends collectifs liés au contenu de l'accord.

La commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties intéressées.

Si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés dès lors dans un procès-verbal de conciliation, signé par les représentants de la commission et par chacune des parties au litige lors de la réunion.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation reprenant les positions respectives des parties sera immédiatement établi par les membres de la commission et adressé au plus tard dans les 8 jours suivant la réunion, chaque partie recouvrant alors sa liberté d'utiliser les voies de droit qui lui sont ouvertes.

2. Dispositions particulières

Les dispositions contenues dans le présent accord ne peuvent se cumuler avec des dispositions légales ou conventionnelles ayant le même objet, auxquelles elles se substituent, sauf mention expresse dans l'accord.

Les dispositions prévues dans le présent accord ne peuvent pas non plus se cumuler avec celles qui pourraient résulter de nouveaux textes légaux ou conventionnels, ou de nouveaux accords à intervenir.

Les nouveaux textes légaux qui seraient plus favorables, se substitueront et s'appliqueront de plein droit.

3. Prise d'effet, durée, modification/révision, dénonciation de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur conformément à l'article L 2261-1 à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, pour une période indéterminée.

Il pourra être modifié conformément aux dispositions des articles L.2222-5 et L.2261-7 et 8 du code du travail.

L'une des parties signataires, (Direction, Organisations syndicales) pourra formuler une demande de révision du présent accord ou de l'un des titres, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit.

Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un avenant dans un délai de 9 mois. Passé ce délai, la demande sera réputée caduque.

L'accord pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction, soit par tout ou partie des organisations syndicales représentatives signataires.

Les effets de la dénonciation sont régis par les articles L.2261-9 et suivants du code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois.

4. Dispositions générales et adhésion

En application de l'article L 2261-11 du code du travail, les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions de l'accord d'entreprise DCNS du 11 mai 2004 et de ses avenants, ainsi que du protocole sur « l'Evolution Professionnelle à DCNS » du 26 mars 2008. Le présent accord vaut accord de substitution aux accords d'établissement dénoncés par la Direction en date des 25 et 26 novembre 2016 et dont la liste figure en annexe 11.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L 2253-6 du code du travail, les stipulations du présent accord conclu au niveau de l'entreprise DCNS se substituent aux dispositions des accords collectifs d'établissements antérieurs compris dans le périmètre du présent accord.

Les dispositions du présent accord se substituent aux engagements unilatéraux et usages antérieurs dans l'entreprise ou les établissements portant sur le même objet

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, qui n'est pas partie au présent accord, pourra y adhérer lorsque les formalités prévues à l'article L 2261-3 dernier alinéa, auront été accomplies. Cette adhésion devra être sans réserve.

5. Dépôt, publicité

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et déposé par la direction des ressources humaines, en deux exemplaires, dont l'un sous forme électronique, auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile de France, unité de Paris.

Un exemplaire sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris le 11 avril 2017

Fait en 10 exemplaires dont trois pour les formalités de publicité

Pour la société DCNS

Le Directeur des Ressources Humaines et Opérations

Alain GUILLOU

Les Organisations syndicales représentatives

Le syndicat CFDT

Angelo MARTIN

Le syndicat CFE-CGC

Olivier MENARD

Pascal FEUARDENT

Véronique BACHELET

Le syndicat CGT

Laurent HEBERT

Le syndicat UNSA

Jean-Christophe ARCHIMBAUD

Philippe SUREAUD

Régine SOYRIS

Annexe 1 : Seuils d'appointement bruts annuel garantis 2017

Niveau accord janvier 2000	Coefficient	Indice	Convention Collective Métallurgie		Seuils d'appointements bruts annuels garantis DCNS 2017							
			Salaires minimaux (Base 35 Heures)		OETAM (Base 35H)		Ingénieurs & Cadres (Base 35 H)		Ingénieurs & Cadres (Forfait 1575/1725 H)*		Ingénieurs & Cadres (Forfait 210 Jours)*	
			OETAM (1)	Ingénieurs & Cadres	Coef DCNS / CCM (2)	Seuil DCNS	Coef DCNS / CCM	Seuil DCNS	Coef DCNS / CCM	Seuil DCNS	Coef DCNS / CCM	Seuil DCNS
1	140											
2	145											
3	155		18 103		1,307	23 652						
4	170		18 097		1,323	23 937						
5	180											
6	190		18 193		1,332	24 226						
7	215		19 843		1,232	24 441						
8	225				45%	24 716						
9	240		22 073		1,135	25 049						
9A	250				46%	25 528						
10	255		23 147		1,128	26 098						
11	270		24 054		1,109	26 675						
11A	275				37%	27 345						
12	285		25 882		1,100	28 471						
12A	295				47%	28 978						
13	305		27 508		1,074	29 548						
13A	320				43%	30 518						
14	335		30 201		1,052	31 776						
14A	350	84		23 328	45%	33 120	1,050	24 494			1,415	33 000
15	365	92	32 722	25 550	1,062	34 750	1,050	26 828			1,370	35 000
16	395	100	35 445	27 771	1,052	37 276	1,050	29 160	1,207	33 533	1,365	37 907
17	405	108		29 993	(4)	39 685	1,050	31 493	1,208	36 217	1,365	40 940
18		114		31 659			1,050	33 242	1,208	38 229	1,365	43 216
19		120		33 326			1,050	34 992	1,208	40 242	1,365	45 492
20		125		34 713			1,050	36 449	1,208	41 916	1,365	47 383
21		130		36 103			1,050	37 908	1,208	43 595	1,365	49 282
22P2		135		37 491			1,050	39 366	1,208	45 270	1,365	51 175
22P3A											(5)	53 222
23		180									(6)	60 376
24		240									(6)	80 483

* auquel s'ajoute le jour de solidarité

(1) : Pour les OETAM, le salaire mini retenu est le plus élevé des différentes catég

(2) : pour les coefficients supplémentaires (A), le pourcentage correspond à l'écart relatif entre les seuils des coefficients les plus proches

(3) : le coefficient DCNS s'applique sur le barème 14 de la CCM des Ingénieurs et Cadres

(4) : réévalué de l'évolution du minima de la branche pour le coefficient 395

(5) : valeur du seuil du coefficient 135 augmenté de 4%

(6) : réévalué de l'évolution du minima de la branche pour l'indice 135

Annexe 2 : Seuils d'appointements annuels bruts garantis 2017– transposition – personnels issus de DCN SCN – contrats en détachement

Niveau accord janvier 2000	Coefficient	Indice	Convention Collective Métallurgie		Seuils d'appointements bruts annuels garantis 2017 Transposition - Personnels issus de DCN/SCN/ Contrats en Détachement							
			Salaires minimaux pondérés du différentiel de charges sociales (Base 35 Heures) (2)		OETAM (Base 35H)		Ingénieurs & Cadres (Base 35 H)		Ingénieurs & Cadres (Forfait 1575/1725 H)*		Ingénieurs & Cadres (Forfait 210 Jours)*	
			OETAM	Ingénieurs & Cadres	Coef DCNS / CCM (3)	Seuil DCNS	Coef DCNS / CCM (3)	Seuil DCNS	Coef DCNS / CCM (1,075x1,15)	Seuil DCNS	Coef DCNS / CCM (1,15x1,30)	Seuil DCNS
6	190		17 621		1,332	23 464						
7	215		19 219		1,232	23 672						
8	225				0,453	23 939						
9	240		21 379		1,135	24 261						
9A	250				0,460	24 728						
10	255		22 419		1,128	25 277						
11	270		23 297		1,109	25 836						
11A	275				37%	26 485						
12	285		25 068		1,100	27 576						
12A	295				47%	28 066						
13	305		26 643		1,074	28 618						
13A	320				0,430	29 546						
14	335		29 251		105%	30 776						
14A	350	84			0,450	32 072						
15	365	92	31 693		106%	33 657						
16	395	100	34 330		1,052	36 103						
17	405	108		28 868	(4)	38 437	1,05	30312	1,23625	35688	1,495	43158
18		114		30 472			1,050	31 995	1,236	37 671	1,495	45655
19		120		32 076			1,050	33 680	1,236	39 654	1,495	47 954
20		125		33 411			1,050	35 082	1,236	41 305	1,495	49 950
21		130		34 749			1,050	36 487	1,236	42 959	1,495	51 950
22P2		135		36 085			1,050	37 889	1,236	44 610	1,495	53 947
22P3A		141									(5)	56 105
23		180									(6)	63 633
24		240									(6)	84 842

Grilles de transposition destinées à positionner le personnel dans DCN SN, dans le cadre des propositions de contrat faites en application du décret du 3 Mai 2002

* auquel s'ajoute le jour de solidarité

(1) : Différentiel de charges sociales (part "employé") entre Convention Collective et Détachement : **2,5% jusqu'au Niveau 16, 3% à partir du Niveau 17**

(2) : Pour les OETAM, le salaire mini retenu est le plus élevé des différentes catégories

(3) : pour les coefficients supplémentaires (A), le pourcentage correspond à l'écart relatif entre les seuils des coefficients des coefficients les plus proches

(4) : réévalué de l'évolution du minima de la branche pour le coefficient 395

(5) : valeur du seuil du coefficient 135 augmenté de 4%

(6) : réévalué de l'évolution du minima de la branche pour l'indice 135

Annexe 3 : Seuils d'appointements annuels bruts garantis 2017– transposition – personnels issus de DCN SCN – Cadre position II

Niveau accord janvier 2000	Indice	Convention Collective Métallurgie (1)	Seuils d'appointements bruts annuels garantis 2017 Transposition - Personnels issus de DCN/SCN - - Position 2 Contrats "Convention Collective"					
		Salaires minimaux (Base 35 H)	Ingénieurs & Cadres (Base 35 H)		Ingénieurs & Cadres (Forfait 1575/1725 H)*		Ingénieurs & Cadres (Forfait 210 Jours)*	
		Ingénieurs & Cadres	Coef DCNS / CCM	Seuil DCNS	Coef DCNS / CCM (1,075x1,15)	Seuil DCNS	Coef DCNS / CCM (1,15x1,30)	Seuil DCNS
17	108	29 993	1,050	31 493	1,236	37 079	1,495	44 840
18	114	31 659	1,050	33 242	1,236	39 138	1,495	47 330
19	120	33 326	1,050	34 992	1,236	41 199	1,495	49 822
20	125	34 713	1,050	36 449	1,236	42 914	1,495	51 896
21	130	36 103	1,050	37 908	1,236	44 632	1,495	53 974
22P2	135	37 491	1,050	39 366	1,236	46 348	1,495	56 049

Grilles de transposition destinées à positionner le personnel dans DCN SN, dans le cadre des propositions de contrat faites en application du décret du 3 Mai 2002

* auquel s'ajoute le jour de solidarité

Annexe 4 : Grille de rémunération des contrats d'apprentissage et de professionnalisation à DCNS en 2017

Diplôme préparé / Diplôme détenu	CAP-BEP	BAC PRO	BTS-DUT	BAC +3	> Bac +3
non diplômé	Groupe 1- niveau 3				
CAP - BEP		Groupe 2 - Niveau 4			
BAC PRO			Groupe 3 - Niveau 7		
BTS - DUT				Groupe 3 - Niveau 11	
≥ BAC +3					Niveau 13

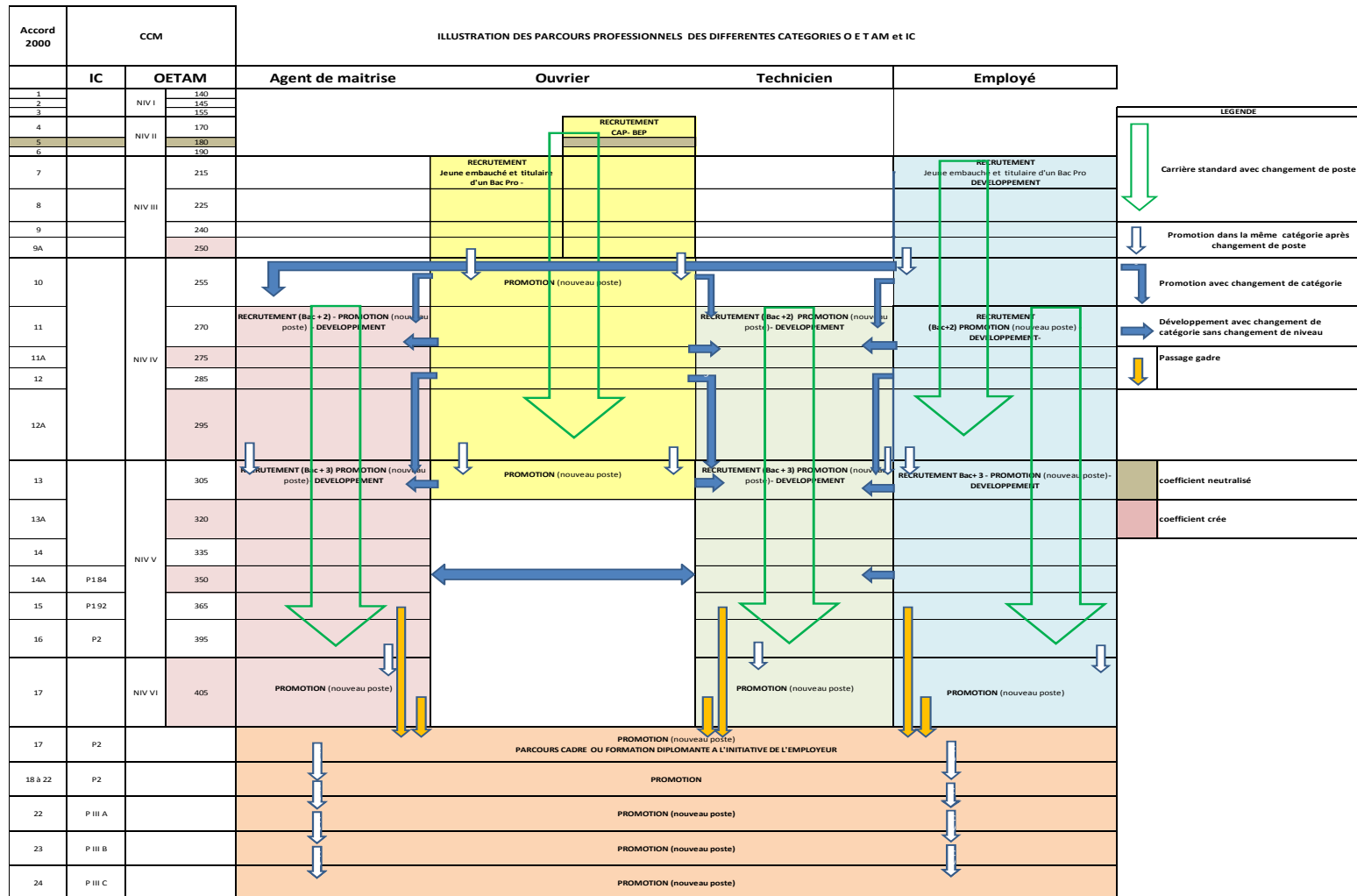
Rémunération annuelle brute	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Niveau 3	23 652			
Niveau 4		23 937		
Niveau 7			24 441	
Niveau 11			26 675	
Niveau 13				29 548

REMUNERATION EN POURCENTAGE DE LA REMUNERATION DE REFERENCE

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION JEUNE			
	16 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
BAC GENERAL OU INFERIEUR	55%	70%	SMIC et 85% du SMC
BAC PRO	65%	80%	

CONTRAT D'APPRENTISSAGE			
	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 ans et +
1ère année	35%	55%	55%
2ème année	45%	65%	65%
3ème année	55%	80%	80%

Annexe 5 : Illustration des parcours professionnels



Annexe 6 : Périodes prises en compte pour le paiement et décompte des heures supplémentaires

Temps d'absence ayant les mêmes conséquences que du temps de travail effectif pour la majoration de rémunération pour heures supplémentaires

	Majoration pour heures supplémentaires		Durée maximale du travail et Imputation sur le contingent
	<i>Accord DCNS</i>	<i>PMAD</i>	
Jour férié chômé	OUI	OUI	NON
Repos compensateur (heures supplémentaires et résorption de crédit)	OUI	OUI	NON
Congés (congrés payés, ancienneté, CET)	OUI	OUI	NON
Maladie/Accident du Travail	NON	OUI	NON
Absence sans solde	NON	NON	NON
Jours de réduction de temps de travail	OUI	OUI	NON
Congés pour événements familiaux	OUI	OUI	NON
Repos mission et essai mer	NON	NON	NON

Effets des 30 mn de pause payées par séance de travail posté et indemnisées comme du temps de travail effectif sans être décomptées dans la durée du travail effectif (référence article 4.3.3.1)

	Majoration pour heures supplémentaires		Durée maximale du travail et Imputation sur le contingent
Temps de pause quotidien de 30 mn	OUI Salariés	OUI PMAD	NON

Annexe 7 : Barème déplacements 2017 en France Métropolitaine

Déplacements DCNS en France métropolitaine (valeurs au 01/01/2017)			
Missions inférieures ou égales à 30 jours			
choix par le voyageur à l'occasion de la première demande de remboursement, par année civile.		Forfait DCNS	Frais réels Plafonnés
		indemnités forfaitaires + indemnité complémentaire de mission (ICM)	remboursement aux frais réels plafonnés indemnité complémentaire de mission (ICM)
Frais de séjour	Déj. y c. rest. d'entreprise	Barème forfaitaire (17,5 €)	plafond 25 €
	Dîner	Barème forfaitaire (17,5 €)	Plafond 31 €
	Journée		Plafond 56 € avec maxi pour 1 repas à 41 €
	Mode d'hébergement	au choix	Hôtels ou Cercles Navals référencés 2 ou 3 étoiles. Forfait 20 € en absence de note d'hôtel ou de facture
	Nuitée	Barème forfaitaire Province 45 € - Paris + Petite couronne 61 €	Plafonds, en cas d'impossibilité d'accéder aux hôtels ou cercles référencés : Province 92€ - Paris + Gde couronne : 125 €
	Blanchisserie	Sur justificatif (note de l'hôtel) limitée aux séjours supérieurs à 5 jours consécutifs	
Transports	Principes DCNS	Privilégier, dans l'ordre : 1-Transports en commun 2-véhicule de location 3-Véhicule particulier	
	Avion	Classe économique ou affaire selon procédures en vigueur	
	Taxi	oui, selon conditions (horaires, destination...)	
	Véhicule de location	catégorie selon procédure en vigueur	
	Véhicule personnel	Petits déplacements en zone proche et sur site Cas de difficulté d'accès par un autre moyen de transport et d'indisponibilité de véhicule de location.	
	Petit déjeuner	lorsque départ jusqu'à 7h sur facture. Plafond 2 MG *	
	Assur. prof. véhicules	oui. Prise en charge directement par DCNS. Franchise à charge de DCNS.	
	Indemnités kilométriques	barème unique: 0,47 € par km	
	Parking, péage	oui	
	Voyages de détente	Application article 5.2.5 : voyage de détente	
	Indemnité Complémentaire de Mission (ICM)	Elle est acquise par jour en mission lors d'un grand déplacement tel que prévu à l'article 4.9 de l'accord.	
Missions Longue Durée (de plus de 30 jours à 1 an)			
		Forfait DCNS	
	Transport	mêmes règles et plafonds que pour les missions de courte durée	
	Déjeuner	Barème forfaitaire (17,5 €) dégressivité : -15% à partir du 91ème jour	
	Dîner	Barème forfaitaire (17,5 €) dégressivité : -15% à partir du 91ème jour	
	Mode d'hébergement	au choix	
	Nuitée	Barème forfaitaire: Province : 45 € - Paris : 61 €, dégressivité : -15% à partir du 91ème jour.	
	Blanchisserie	Idem missions de courte durée.	
	Voyages de détente	Application article 5.2.5 : voyage de détente	
	Indemnité Compl. de Mission (ICM)	Elle est acquise par jour en mission lors d'un grand déplacement tel que prévu à l'article 4.9 de l'accord	
Grands Chantiers (de plus de 1 an à 3 ans)			
	Choix du collaborateur	changement résidence	maintien résidence d'origine - FORFAIT DCNS

Indemnités d'installation (barème URSSAF)*	1466,20 € + 122,20 € par enfant à charge dans la limite de 1832.70 € (valeurs au 1 ^{er} janvier 2017)	-
Indemnités journalières	-	Barèmes forfaitaires + ICM si grand déplacement
Prise en charge du déménagement et des frais de voyage	oui, comme en cas de mutation géographique pérenne. Les frais de déménagement au retour de mission sont également remboursables	-
Prise en charge du déménagement au retour	oui	-
Voyages de détente	-	Application article 5.2.5

Annexe 8 : Barèmes ICM pour les missions

ANNEXE Barème ICM pour les missions		
Grand déplacement France métropolitaine ou Espace Economique Européen et autres pays européens ≤ 4 heures de vol au départ de Paris		
Durée de la mission	1 ^{er} jour en mission	A partir du 2 ^{ème} jour en mission
ICM déplacement (par jour)	1,5 MG	4 MG

Autres pays et distance > 4 heures de vol au départ de Paris						
Déplacement		Conditions de vie				Conditions de travail
< 21 jours	≥ 21 jours	Pays occidentaux	Pays non occidentaux sans restriction de sécurité	Pays non occidentaux avec restrictions de sécurité	Pays non occidentaux avec interdictions	Chantier en climat extrême
4 MG	7 MG	0 MG	3 MG	9 MG	15 MG	3 MG

Les ICM sont dues pour toute journée dont la mission commence ou finit dans cette journée, quel que soit le temps de travail effectué ou non sur place.

Annexe 9 : Conditions applicables aux missions sans retour le soir au domicile

Règles générales

Transport :

- 1-Navettes intersites lorsqu'elles existent
- 2-Transports en commun
- 3-Véhicule de location
- 4-Véhicule particulier

Mode d'hébergement :

Hôtels ou Cercles Navals référencés 2 ou 3 étoiles dans la limite des plafonds.

Restauration : Il est fortement recommandé au personnel de prendre le repas de midi au restaurant du site

L'ICM est versée sous certaines conditions dans le cadre des grands déplacements tels que définis par l'article 4.9 de l'accord d'entreprise.

Mission de courte et de longue durée

Indemnisation : Frais réels (selon la durée de la mission) ou forfait DCNS, ICM et primes de sujétions locales, sauf dispositions réglementaires contraires

Mission de très longue durée

Indemnisation : Indemnisation forfaitaire, ICM et primes de sujétions locales, sauf dispositions réglementaires contraires

Possibilité le cas échéant de bénéficier dans le cadre de l'article 5.2.4.4 d'un véhicule le week-end sur place.

Voyages intermédiaires pour les missions supérieures à 3 semaines

Arrivée	Cherbourg	Brest	Lorient	Nantes (Indret, Bouguenais)	Ruelle	Toulon-Ollioules	Saint-Tropez	Region parisienne (Finlay, Bagneux)
Départ								
Cherbourg		Retour toutes les semaines par 1. navette 2. véhicule de location	Retour toutes les semaines par 1. navette 2. véhicule de location	Retour toutes les semaines par véhicule de location	Retour toutes les 2 semaines par 1. transport en commun 2. véhicule de location	Retour toutes les 2 semaines par transport en commun	Retour toutes les 2 semaines par transport en commun	Retour toutes les semaines par transport en commun
Brest	Retour toutes les semaines par 1. navette 2. véhicule de location		Retour toutes les semaines par 1. navette 2. véhicule de location	Retour toutes les semaines par véhicule de location	Retour toutes les 2 semaines par 1. transport en commun 2. véhicule de location	Retour toutes les 2 semaines par transport en commun	Retour toutes les 2 semaines par transport en commun	Retour toutes les semaines par transport en commun
Lorient	Retour toutes les semaines par 1. navette 2. véhicule de location	Retour toutes les semaines par 1. navette 2. véhicule de location		Retour toutes les semaines par 1. navette 2. véhicule de location	Retour toutes les 2 semaines par 1. transport en commun 2. véhicule de location	Retour toutes les 2 semaines par transport en commun	Retour toutes les 2 semaines par transport en commun	Retour toutes les semaines par transport en commun
Nantes (Indret, Bouguenais)	Retour toutes les semaines par véhicule de location	Retour toutes les semaines par véhicule de location	Retour toutes les semaines par 1. navette 2. véhicule de location		Retour toutes les semaines par 1. navette 2. véhicule de location	Retour toutes les 2 semaines par transport en commun	Retour toutes les 2 semaines par transport en commun	Retour toutes les semaines par transport en commun
Ruelle	Retour toutes les 2 semaines par 1. transport en commun 2. véhicule de location	Retour toutes les 2 semaines par 1. transport en commun 2. véhicule de location	Retour toutes les 2 semaines par 1. transport en commun 2. véhicule de location	Retour toutes les semaines par 1. navette 2. véhicule de location		Retour toutes les 2 semaines par transport en commun	Retour toutes les 2 semaines par transport en commun	Retour toutes les semaines par transport en commun
Toulon-Ollioules	Retour toutes les 2 semaines par transport en commun	Retour toutes les 2 semaines par transport en commun	Retour toutes les 2 semaines par transport en commun	Retour toutes les 2 semaines par transport en commun	Retour toutes les 2 semaines par transport en commun		Retour toutes les semaines par véhicule de location	Retour toutes les semaines par transport en commun
Saint-Tropez	Retour toutes les 2 semaines par transport en commun	Retour toutes les 2 semaines par transport en commun	Retour toutes les 2 semaines par transport en commun	Retour toutes les 2 semaines par transport en commun	Retour toutes les 2 semaines par transport en commun	Retour toutes les semaines par véhicule de location		Retour toutes les semaines par transport en commun
Region parisienne (Finlay, Bagneux)	Retour toutes les semaines par transport en commun	Retour toutes les semaines par transport en commun	Retour toutes les semaines par transport en commun	Retour toutes les semaines par transport en commun	Retour toutes les semaines par transport en commun	Retour toutes les semaines par transport en commun	Retour toutes les semaines par transport en commun	

Annexe 10 : Relative à la mobilité

*VALEURS AU 1^{ER} JANVIER 2017 (MG = 3,54 €)

	Conditions d'attribution	Montant
Indemnité d'installation, au choix 1 ou 2)	1) Indemnité forfaitaire dont le plafond est fixé par l'ACOSS, sans justificatif	1466,20€ + 122,20 € par enfant à charge, dans la limite de 1832,7 €, payé par la trésorerie
	2) Remboursement sur la base des frais réels d'installation reconnus par l'ACOSS : • Rétablissement courant électrique, gaz, eau • Mise en place électroménager • Remise en état du logement (restrictif : doit être abîmé et la dépense doit être justifiée par un état des lieux) • Frais réexpédition du courrier • Frais notaire si achat (limités aux honoraires du notaire) ou d'agence si location • Frais plaques d'immatriculation et carte grise (note : sans objet depuis le changement de réglementation en matière d'immatriculation)	Remboursés par la trésorerie sur présentation des factures acquittées Plafonné à 1 mois de loyer
Frais de déménagement	Sur présentation de 3 devis.	Facture payée directement par DCNS via la trésorerie
Frais de déplacement	Prise en charge : - des frais de transport de l'intéressé, de son conjoint et éventuellement des enfants pour la recherche du nouveau logement, à hauteur de 2 voyages aller-retour (base billet SNCF 2^e classe, ou avion sur la même base que celle retenue pour les missions de plus de 3 semaines). - des frais de déplacement à l'occasion du déménagement sur la base des frais réels (indemnités km, péages). - des frais d'hébergement et de repas de l'intéressé, du conjoint et des enfants durant le voyage de recherche du nouveau logement et du déménagement. sur la base des frais réels plafonnés prévus par les barèmes de la société.	Péage, avion et train sur factures, trésorerie Frais réels plafonnés justifiés sur présentation de facture dans la limite des 5 jours du congé de mobilité
Aides au logement Eléments de salaire (PDP)	Prise en charge d'une partie des intérêts d'un prêt-relais et prêt bancaire principal forfaitaire et globale, égale à 1,5% du montant de l'un et l'autre des prêts mentionnés ci-dessus, si achat. Remboursement des frais d'agence si location et si non remboursés dans l'indemnité d'installation (frais réels)	Plafonnée à 1851 € au total par bénéficiaire. Plafond indexé sur le MG* Plafonné à 1 mois de loyer
	Le montant maximum de remboursement est de 3 mois sur présentation de quittances de loyer. Il peut aller jusqu'à 9 mois sur autorisation spéciale.	Indemnité plafonnée à : - 633 € (737 € pour un meublé) par mois sur la Province,

Frais de double logement		- 843 € (947 € pour un meublé) par mois pour Paris et la Grande Couronne Plafonds indexés sur le MG* Payé par la trésorerie
---------------------------------	--	--

Indemnité compensatrice de loyer Eléments de salaire (PDP)	Indemnité dégressive pendant 4 ans correspondant à la différence de loyer entre le logement d'origine et le logement sur le nouveau site sur présentation de justificatifs. Les indemnités ci-contre sont dégressives (sur la base de 100% de différence entre les deux loyers la première année, 80% la seconde année, 60% la troisième année et 40% la quatrième année).	Indemnité limitée à : - 253 € pour un studio ou F2 ; - 421 € pour un F3 ; - 559 € au-delà. Plafonds indiqués pour un différentiel de 100% Plafonds indexés sur le MG* Payé par la trésorerie
Indemnité de mobilité Eléments de salaire (PDP)	Versée une fois dans le premier mois qui suit la mobilité (sous réserve des dispositions relatives au célibat géographique)	3 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (9807 € au 1 ^{er} janvier 2017)
Aide à la recherche d'emploi du conjoint	Si le salarié le souhaite, consultant ou société spécialisée choisis par DCNS avec l'accord du salarié.	Dans la limite de 3000 € sur présentation de factures acquittées. Elément de salaire
Célibat géographique transitoire (optionnel) 24 mois maximum (12 mois PMAD)	Remboursement des frais du logement d'accueil <i>Avantages en espèces en paie dès le 13eme mois, réintégration dans le brut du taux de charges sociales en vigueur</i>	Indemnité plafonnée à : - 633 € (737 € pour un meublé) par mois pour la Province, - 843 € (947 € pour un meublé) par mois pour Paris et la Grande Couronne Plafonds indexés sur le MG*
	Remboursement d'un voyage aller-retour par semaine pour se rendre dans la famille	En fonction du mode de transport, remboursement basé sur : - tarif 2^e classe SNCF ; - tarif classe économique pour l'avion ; - indemnités kilométriques pour la voiture - Navette

Célibat géographique permanent (optionnel) Eléments de salaire dès le 13^{ème} mois (PDP)	Remboursement des frais du logement d'accueil pendant 5 ans (phase transitoire comprise) selon un barème dégressif : - 100% les 3 premières années ; - 60% la 4^e année - 40 % la 5^e année	Indemnité plafonnée à : - 633 € (737 € pour un meublé) par mois pour la Province, - 843 € (947 € pour un meublé) par mois pour Paris et la Grande Couronne Plafonds indiqués pour une prise en charge à 100% Plafonds indexés sur le MG
	Remboursement d'un voyage aller-retour par semaine pour se rendre dans la famille pendant les deux premières années	En fonction du mode de transport, remboursement basé sur : - tarif 2^e classe SNCF ; - tarif classe économique pour l'avion ; - indemnités kilométriques pour la voiture ; - Navette

**Valeur du MG : 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle les éléments sont versés.*

Annexe 11 : Liste des accords collectifs dénoncés par la Direction

1. Accords Collectifs d'entreprise DCNS dénoncés en date du 17 novembre 2016:

- Accord d'entreprise conclu le 11 mai 2004,
- Avenant 1 à l'accord d'entreprise, signé en date du 28 septembre 2005,
- Avenant 2 à l'accord d'entreprise, signé en date du 7 décembre 2006 relatif au Titre 4 « Régime de protection sociale complémentaire des salariés de DCN »,
- Avenant 3 à l'accord d'entreprise, signé en date du 20 mai 2008 et relatif au Titre 4 « Régime de protection sociale complémentaire des salariés de DCNS »,
- Avenant 4 à l'accord d'entreprise, signé en date du 17 décembre 2009 relatif au CET,
- Avenant 5 à l'accord d'entreprise, signé en date du 17 décembre 2009 portant sur le Titre 2
- Avenant 6 à l'accord d'entreprise, signé en date du 25 novembre 2010 portant sur les cotisations ARCCO,
- Avenant 7 à l'accord d'entreprise, signé en date du 25 novembre 2010,
- Avenant 8 à l'accord d'entreprise, signé en date du 27 octobre 2011 relatif au titre 4 « Régime de protection sociale complémentaire des salariés »,
- Avenant 9 à l'accord d'entreprise, signé en date du 23 mai 2012 portant sur la mobilité,
- Avenant 10 à l'accord d'entreprise signé, en date du 7 novembre 2012 portant sur les garanties de santé,
- Avenant 11 à l'accord d'entreprise, signé en date du 17 février 2014 portant sur les déplacements,
- Avenant 12 à l'accord d'entreprise, signé en date du 17 février 2014 portant sur les Caisses de retraite,
- Avenant 13 à l'accord d'entreprise, signé en date du 26 novembre 2014 relatif aux congés familiaux,
- Avenant 14 à l'accord d'entreprise, signé en date du 7 avril 2015 portant sur les IRP,
- Avenant 15 à l'accord d'entreprise signé en date du 27 novembre 2015 portant sur les frais de santé.

2. Accord collectif d'entreprise DCNS dénoncé le 25/11/2016 :

- Accord Collectif intitulé « Protocole sur l'Evolution Professionnelle à DCNS » conclu en date du 26 mars 2008, dénoncé le 25 /11/2016,

3. Accords Collectifs d'établissements DCNS

Bagneux - Accord dénoncé en date du 25 novembre 2016

- Accord d'établissement en date du 8 juillet 2011 portant sur l'organisation du temps de travail

Brest -Accords dénoncés le 25 novembre 2016 :

- Accord d'établissement de DCN BREST sur l'organisation du temps de travail conclu le 30/06/2005
- Avenant n°1 à l'accord DCNS Services Brest sur l'organisation du temps de travail du 8 juillet 2010
- Avenant n°2 à l'accord DCNS Services Brest sur l'organisation du temps de travail du 26 février 2014

Cherbourg – Accords dénoncés en date du 26 novembre 2016 :

- Accord d'établissement sur l'organisation du temps de travail conclu le 26 septembre 2007
- Avenant n°1 à l'accord d'établissement signé en date du 5 décembre 2013

Lorient - Accord dénoncé en date du 25 novembre 2016 :

- Accord d'établissement « Organisation du temps de travail de l'établissement de Lorient » conclu le 9 décembre 2005

Lorient - Accord dénoncé en date 31 mars 2017 :

- Accord d'établissement pour la mise en place d'un horaire atypique lié à la permanence surveillance & conduite de l'exploitation des FREMM

Nantes Indret – Accord dénoncés en date du 25 novembre 2016

- Accord d'établissement sur l'organisation du temps de travail de DCN Propulsion signé en date du 17 mai 2005

Ollioules – Accords dénoncés le 25 novembre 2011

- Accord d'établissement portant sur l'organisation du temps de travail conclu en date du 1^{er} juin 2005
- Avenant à l'accord d'établissement en date du 19 décembre 2006
- Avenant à l'accord d'établissement en date du 21 octobre 2011

Paris - Accord dénoncé en date du 25 novembre 2016

- Accord d'établissement en date du 17 juin 2005 portant sur l'organisation du temps de travail

Ruelle – Accords dénoncés en date du 25 novembre 2016

- Accord du 8 avril 2005 portant sur l'organisation du temps de travail
- Avenant du 17 mai 2005

St Tropez- Accord dénoncé en date du 25 novembre 2016

- Accord d'établissement en date du 26 avril 2005 portant sur l'organisation du temps de travail

Toulon – Accords dénoncés en date du 25 novembre 2016

- Accord d'établissement du 19 décembre 2006 portant sur l'organisation de l'horaire variable de l'établissement de DCNS Services Toulon
- Accord d'établissement du 16 janvier 2008 portant sur l'organisation du temps de travail de l'établissement de DCNS Services Toulon
- Avenant du 21 mai 2014

Glossaire

A.

Activités sociales et culturelles (ASC) : Activités sociales et culturelles exercées dans le cadre du pouvoir de gestion du Comité d'Etablissement

C.

Cadre autonome : Cadre disposant d'une certaine autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps

Cadre intégré : Cadre dont la durée et l'organisation du temps de travail doivent être établies en fonction des équipes qu'ils animent

Cadre dirigeant : Cadre auquel sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération

Convention Collective de la Métallurgie (CCM) : Accord collectif entre les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales de la métallurgie complétant en les améliorant les dispositions du code du travail ou organisant des règles particulières au secteur de la métallurgie non prévues par ce code.

Clause de non concurrence : Disposition d'un contrat de travail par laquelle le salarié s'interdit dans certaines limites de temps et de lieu, d'exercer une activité professionnelle déterminée au sein d'une entreprise concurrente à l'entreprise qui l'emploie après son départ. Cette obligation est compensée par une indemnité versée pendant la durée d'effet de la clause.

Comité central d'entreprise (CCE) : Instance créée dans les entreprises possédant des établissements distincts dotés chacun d'un comité d'établissement.

Comité d'établissement (CE) : Institués dans les entreprises comportant des établissements distincts de 50 salariés et plus. Ses attributions sont identiques à celles du comité d'entreprise.

Comité de groupe (CG) : Constitué au sein du groupe formé d'une société dominante, de ses filiales et des sociétés dont elle détient indirectement plus de la moitié du capital, et dont le siège social est situé sur le territoire français. Le comité de groupe est une instance d'expression collective. Il reçoit des informations sur le groupe et sur les entreprises qui le compose.

Conseil d'administration (CA) : Organe collégial investi des plus larges pouvoirs pour gérer les Sociétés Anonymes sous réserve des pouvoirs attribués aux autres organes de la société dans le cadre de la loi.

Contrat d'apprentissage : Contrat en alternance associant une formation au sein de DCNSS à un enseignement dispensé par un établissement scolaire visant à l'obtention d'une qualification sanctionnée par un diplôme.

D.

DCN SCN : Dénomination antérieure à juin 2003 de la Direction des Constructions Navales (Service à Compétence Nationale relevant du Ministère de la Défense).

Décret du 03 mai 2002 : Décret 2002-382 du 3 mai 2002 régissant la situation des personnels fonctionnaires, militaires, contractuels et ouvriers d'Etat mis à la disposition de l'entreprise nationale DCN par l'Etat en application de l'article 78 de la loi de finances rectificative pour 2001.

Dédit formation : Clause obligeant le salarié en cas de départ prématuré à rembourser les frais de formation engagés par l'entreprise à son égard.

Délégué du personnel (DP) : Les délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

Délégué syndical (DS) : Représente, auprès du chef d'établissement, le syndicat auquel il appartient. Il représente également son syndicat auprès des personnels de son établissement. Il est seul habilité à négocier et à signer un accord au niveau de l'Etablissement avec la direction de celui-ci

Délégué syndical central (DSC) : Il est seul habilité à négocier et à signer un accord au niveau central DCNS.

Détachement : Position statutaire permettant aux fonctionnaires issus de DCNS SCN de signer un contrat de travail avec DCNS tout en restant dans leur corps d'origine

G.

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

H.

Habilitation : Reconnaissance de l'aptitude d'une personne par l'autorité dont elle relève, à exercer une fonction particulière, dans un environnement spécifié.

Heures de délégations : Crédit d'heures accordé par la loi et/ou le présent accord aux représentants du personnel élus ou aux délégués syndicaux pour l'exercice de leur mandat.

Heures supplémentaires : Heures effectuées par un salarié à la demande de son employeur au-delà de la durée hebdomadaire du travail à temps plein de l'entreprise ou de la durée considérée comme équivalente.

I.

IRPOS : Instances représentatives du personnel et des organisations syndicales

M.

MG : Minimum Garanti. Barème fixé par les pouvoirs publics (janvier 2017 3.54 €)

O.

OETAM : Ouvrier, employé, technicien et agent de maîtrise.

Ouvrier d'Etat : catégorie d'agent public du ministère de la défense, les ouvriers d'Etat mis à la disposition de DCNS (PMAD) continuent à bénéficier des droits et obligation liés à leur statut

P.

PMAD : Personnel mis à la disposition, désigne les ouvriers d'Etat mis à la disposition de DCNS en vertu de l'article 78 de la loi de finances rectificative pour 2001

R.

RTT : Réduction du Temps de Travail.

S.

Section syndicale : Dans l'entreprise, antenne d'un syndicat qui a un pouvoir d'information auprès des personnels et qui peut sous certaines conditions disposer d'un local et organiser des réunions dans l'établissement.