

PROTOCOLE D'ACCORD

=====

I - PAIEMENT DES HEURES DE GREVE -

50 % de leur salaire sera versé aux salariés pour les journées perdues des 20 - 21 - 22 - 23 - 24 - 27 - 28 - 29 - 30 - 31 Mai.

Les modalités d'une éventuelle récupération seront arrêtées par la Direction locale suivant l'accord de la majorité du Comité d'Entreprise et du Comité d'Etablissement, le jour de la reprise du travail. Si elle n'a pas été effectuée avant le 31.12.1968, le paiement sera définitivement acquis.

Aucune sanction ou brimade ne sera prise, à l'encontre de qui que ce soit, (blocage de promotion, licenciement, déplacement disciplinaire liée au mouvement de grève actuel.

II - DROIT SYNDICAL -

La Direction est favorable au libre exercice du droit syndical dans le cadre du texte de loi en préparation, en particulier en ce qui concerne :

- la garantie de liberté de constitution de section syndicale dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives à l'échelon national,
- la protection des délégués syndicaux dans les conditions analogues à celle dont bénéficient les membres du Comité d'Entreprise,
- la non-discrimination à l'encontre des délégués syndicaux en raison de leur activité syndicale,
- la liberté de diffusion des informations syndicales et leur affichage dans l'entreprise,
- la collecte des cotisations dans l'entreprise pendant les pauses et dans les locaux où ne sont pas implantés des postes de travail,
- le droit de réunion de l'ensemble du personnel dans l'entreprise et la mise à disposition d'un local suivant le texte de loi prévu,
- le congé-éducation pour les délégués syndicaux ou autres représentants du personnel,

et toute autre disposition que la loi prévue comporterait.

.../...

III - PARTICIPATION A LA GESTION -

Les délégués du Comité d'Entreprise seront obligatoirement consultés sur :

- l'étude du plan à l'échelon de l'entreprise,
- les programmes d'investissement,
- les programmes d'amélioration de la productivité,
- l'orientation de la production,
- la politique de l'emploi et la formation professionnelle,
- les résultats des programmes de recherche,
- les liens avec la concurrence,
- les orientations économiques.

- Les réunions traitant les sujets ci-dessus au Comité d'Entreprise ne sont pas uniquement d'information, et peuvent donner lieu à discussion.

IV - EMPLOI ET CONTRAT DE TRAVAIL -

La Direction est favorable à la mise à jour des conventions collectives telle que prévue par l'accord du 27 Mai, en particulier en ce qui concerne :

- les classifications professionnelles,
- les structures de salaire,
- l'organisation et les conditions du travail,
- la formation professionnelle,
- les méthodes de classification et les postes de travail seront explicités aux délégués.

Les mesures de licenciements collectifs ou individuels qui pourraient être envisagées seront toujours précédées de mesures de reclassement ou de reconversion à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

Le nombre de contrats provisoires sera limité à 5 % de l'effectif leur durée sera au maximum de 4 Mois. Au bout de ce délai, ou le contrat est résilié, ou l'embauche est définitive. Le préavis de cessation de contrat sera de 15 jours.

Les contrats d'embauche seront signés en principe à la fin de la période d'essai, sauf en cas de doute caractérisé sur la valeur de l'intéressé, et au maximum 1 mois après l'embauche.

V - SALAIRES -

- l'heure dite compensée sera intégrée dans le salaire de base.
- la première moitié - de 6 % - de la prime de productivité actuellement comprise entre 0 et 12 %, sera intégrée au salaire de base. La partie supérieure à 6 % reste variable. Si une baisse de productivité est constatée après cette mesure, une prime pourra être remise en vigueur à la date d'une augmentation de salaire ultérieure et indépendamment.
- d'autres mesures d'intégration analogues pourraient être prises en Janvier 1969 en fonction de l'observation ci-dessus.
- les salaires réels seront augmentés au 1er Juin 1968 de 7 %, et au 1er Octobre, cette augmentation sera portée de 7 à 10 %, ces pourcentages incluant les hausses générales déjà intervenues depuis le 1er Janvier 1968 inclusivement.
- le principe d'un transport gratuit par cars, ou pour des cas exceptionnels d'une prime correspondant aux frais engagés du domicile au lieu de travail, est retenu et son application interviendra fin 1968 après la période d'application des augmentations de salaires ci-dessus.
- une étude sera faite sur un rattrapage des salaires Province-Paris étalé sur 3 ans.

VI - TEMPS DE TRAVAIL -

Etant donné l'horaire de 43 H. déjà en vigueur, il n'y a pas de réduction nouvelle du temps de travail prévue cette année. Pour les horaires officiels au dessus de 45 H., le texte des accords du 27 Mai sera appliqué intégralement.

Une étude sera faite pour l'adoption ultérieure d'un horaire de 40 heures.

VII - RETRAITE -

Question à régler à l'échelon national.

VIII - FORMATION -

La formation et son amélioration étant nécessaire à l'évolution professionnelle et sociale du personnel, des moyens seront mis en place :

- pour permettre une information précise du personnel sur la production et l'utilisation des éléments fabriqués,
 - pour permettre au personnel de suivre des cours de formation technique extérieure à l'entreprise, la moitié du temps passé étant payée par celle-ci à condition que la spécialité choisie corresponde à ses besoins présents ou futurs (reconversion éventuelle).
- Position à revoir trimestriellement en fonction des résultats obtenus par les intéressés.

- formation générale à la charge du Comité d'Entreprise avec autorisation d'absence. La Direction sera consultée au Comité d'Entreprise sur le programme et le calendrier envisagés.

IX - ABROGATION DES ORDONNANCES -

Question à l'échelon national.

X - REPRESENTATION A L'ARCAL -

Favorable, mais à prévoir à l'échelon du groupe.

XI - Au niveau des activités locales du Centre, y compris celles des filiales, la fusion sera étudiée par les responsables directs en liaison avec le personnel intéressé et les organisations syndicales dans le cadre des Comités d'Etablissement et des Comités d'Entreprise.

Les formules proposées à la Direction Générale tiendront compte des facteurs humains, sociaux, économiques, techniques, financiers et commerciaux.

En ce qui concerne les tubes, la Direction du Groupement est l'architecte de la fusion.

Tous les accords pouvant être signés au niveau du Groupe ou de la Fédération professionnelle et qui seraient ratifiés par la Direction du Groupe, seraient additifs et automatiquement applicables.

Ce protocole est valable pour la reprise générale du travail le Mardi 4 Juin à l'heure habituelle.

J. Chardey *A. Zanay*

Nous prenons acte par la section syndicale C.F.D.T.

J. Lafage *et* *L. Lafage*