

**ACCORD PORTANT SUR L'HARMONISATION DE LA
POLITIQUE SOCIALE AU SEIN D'AIRCELLE SA**



Entre la Direction Générale d'Aircelle, représentée par Michel DENNEULIN, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté,

d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales suivantes, dûment mandatées, représentées par :

Pour la CFE-CGC :

*Yves CLENE
JF Renault*

Ouamar AITALI BRANAN

Pour la CFTC :

*Martha AUGER
Franck ZAGANELLI*

Pour la CGT :

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule :

Le changement de dénomination d'Hurel-Hispano en Aircelle en mai 2005 s'est accompagné d'un renforcement de la négociation collective au niveau central et en conséquence d'un nouvel essor du dialogue social.

Depuis cette date, les établissements nouvellement Aircelle SA avaient conservé leurs accords collectifs locaux spécifiques engendrant de fait une politique sociale hétérogène (droits à congés différents, modalités de calcul de primes distinctes...). Au-delà de cette politique et de son application rendue ainsi inéquitable entre les sites (avantages sociaux plus ou moins positifs), cette hétérogénéité était source d'incompréhension parmi les salariés et présentait un manque de cohérence dans la gestion des ressources humaines d'Aircelle.

Forts de ce constat, la Direction et les partenaires sociaux étaient convenus depuis longtemps de la nécessité de procéder à l'harmonisation de la politique sociale en l'asseyant notamment sur un socle commun d'avantages sociaux.

Cette harmonisation, repoussée notamment du fait de la situation économique et financière dégradée de la Société, est aujourd'hui rendue possible grâce au redressement durable amorcé par Aircelle.

La Direction et les partenaires sociaux ont ainsi souhaité que cette harmonisation soit conduite avec le triple souci :

- d'homogénéiser la majorité du dispositif social en vigueur,
- préserver, dans toute la mesure du possible, les dispositions les plus avantageuses identifiées dans les différents établissements,
- d'assurer la pérennité du nouveau dispositif par un impact financier proportionné à l'objectif recherché.

Les négociations se sont articulées autour :

- d'une négociation centrale afin de déterminer un socle social commun applicable à l'ensemble des établissements ;
- de négociations locales permettant le cas échéant d'adapter les dispositifs sociaux en vigueur au socle social harmonisé.

Les parties signataires ont enfin reconnu la difficulté d'harmoniser l'intégralité des droits sociaux en vigueur applicables sur chaque établissement compte tenu des spécificités locales, et plus particulièrement des types d'horaires applicables.

C'est pourquoi le présent accord traite essentiellement des éléments suivants :

- la prime d'ancienneté,
- les congés d'ancienneté,
- le congé médaille,
- le congé maternité,

- les congés pour événements exceptionnels,
- les jours enfant(s) malade(s) ou accidentés,
- le treizième mois,
- le temps de travail,
- les dispositions relatives aux jeunes salariés,

Cet accord se substitue aux différentes conventions d'entreprise propres à chaque établissement. De plus, il annule et remplace toutes les dispositions locales existantes qui ne relèveraient pas d'un accord collectif.

Chapitre 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des établissements de la société Aircelle SA.

Chapitre 2 : La prime d'ancienneté

Le personnel non-cadre bénéficie d'une prime d'ancienneté dont le barème, identique sur l'ensemble des sites, est le suivant :

- 3% après 3 ans d'ancienneté
- 4% après 4 ans d'ancienneté
- 5% après 5 ans d'ancienneté
- 6% après 6 ans d'ancienneté
- 7% après 7 ans d'ancienneté
- 8% après 8 ans d'ancienneté
- 9% après 9 ans d'ancienneté
- 10% après 10 ans d'ancienneté
- 11% après 11 ans d'ancienneté
- 12% après 12 ans d'ancienneté
- 13% après 13 ans d'ancienneté
- 14% après 14 ans d'ancienneté
- 15% après 15 ans d'ancienneté → Maximum pouvant être atteint

Cette prime est calculée sur le salaire minimum hiérarchique du coefficient applicable sur chaque établissement plus la prime de commandement pour les salariés qui la perçoivent.

Chapitre 3 : Les congés

Afin d'améliorer sensiblement les dispositions légales et conventionnelles, des congés supplémentaires sont attribués au personnel.

Article 3.1 : Les congés d'ancienneté

FL MA
JFR
ac MP

Les jours de congés d'ancienneté sont attribués au personnel selon les conditions exposées ci-dessous :

- Personnel non-cadre :
 - ✓ 1 an d'ancienneté → 2 jours
 - ✓ 2 ans d'ancienneté → 3 jours
 - ✓ 3 ans d'ancienneté → 4 jours

- Personnel cadre :
 - ✓ 1 an d'ancienneté → 2 jours
 - ✓ 2 ans d'ancienneté → 4 jours

L'acquisition de ces jours se fait à la date anniversaire de l'ancienneté. La prise est possible à partir du 1^{er} mai suivant.

La prise de ces jours de congé d'ancienneté s'effectuera par journée ou demi-journée ; pour les forfaités jours, uniquement par journée.

Article 3.2 : Le congé médaille

Un jour de congé médaille sera octroyé chaque année aux salariés ayant travaillé durant 20 ans sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- Avoir 5 ans d'ancienneté minimum dans le Groupe à la date de remise du diplôme,
- Présenter son diplôme ou une attestation assimilée délivrée par l'administration (c'est la date de présentation du justificatif qui sera prise en compte pour la 1^{ère} attribution du congé médaille et non la date figurant sur le diplôme).

L'attribution du jour congé médaille sera par la suite effectuée dans les compteurs le mois de juin suivant, puis en même temps que les congés payés les années suivantes.

La prise du congé médaille est possible à partir du 1^{er} mai suivant. Elle s'effectue par journée ou demi-journée ; pour les forfaités jours, uniquement par journée.

Article 3.3 : Le congé maternité

En complément de la législation en vigueur relative aux congés maternité ainsi que des dispositions prévues au sein de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il est convenu l'application pour les femmes enceintes des dispositifs suivants :

- A partir de la date de déclaration de grossesse, possibilité, sur demande, de bénéficier d'une heure de repos payée par jour ou de 30 minutes de repos payées le matin et 30 minutes de repos payées le soir.

- A partir du 5^{ème} mois de grossesse, possibilité, sur demande, de bénéficier d'une journée payée de repos par semaine effectivement travaillée.

Les deux dispositifs précédents ne sont pas cumulables.

- A l'issue du congé postnatal, possibilité, sur demande, de bénéficier d'une semaine de repos complémentaires payée.

Article 3.4 : Les congés pour événements exceptionnels

Il est accordé aux salariés, sur justificatifs, des jours de congés payés à taux plein pour les événements suivants :

- | | |
|--|---------------------|
| • Mariage ou pacs du salarié (un évènement par année civile) | 5 jours consécutifs |
| • Mariage d'un enfant du salarié | 2 jours consécutifs |
| • Naissance ou adoption d'un enfant du salarié | 3 jours consécutifs |
| • Décès du conjoint (époux (se), concubin(e), vie maritale, pacs) du salarié | 5 jours consécutifs |
| • Décès d'un enfant, d'un bel enfant du salarié | 5 jours consécutifs |
| • Décès du père, de la mère du salarié | 5 jours consécutifs |
| • Décès du frère, de la sœur du salarié | 2 jours consécutifs |
| • Décès du père ou de la mère du conjoint du salarié | 2 jours consécutifs |
| • Décès d'un grand parent du salarié ou de son conjoint | 1 jour |
| • Décès d'un petit enfant du salarié | 1 jour |
| • Déménagement du salarié (une fois par année civile) | 1 jour |

Les termes employés ci-dessus sont exclusifs et la liste exhaustive. A titre d'exemple, le mariage n'est pas assimilable au PACS. En l'occurrence, le PACS d'un enfant du salarié ne donne droit à aucun jour pour événement exceptionnel ; seul son mariage permet l'octroi de 2 jours.

Par ailleurs, il est attribué un jour supplémentaire lorsque les obsèques d'un parent (père ou mère), père ou mère du conjoint du salarié, enfant, frère ou sœur ont lieu à plus de 300 Kms du lieu de travail.

Les jours consécutifs sont à prendre à l'occasion de l'événement sur une semaine entière ou à défaut avant et après un week-end mais ne peuvent en aucun cas être fractionnés en plusieurs fois.



Article 3.5 : Dispositions particulières aux nouveaux embauchés

Les nouveaux salariés, embauchés au cours de la période de référence des congés payés, peuvent demander à compléter leurs droits à congé par un congé sans solde dans la limite de 5 semaines.

Article 3.6 : Modalités de prise des congés payés

Aircelle pratique la formule de l'étalement des congés payés au bénéfice du personnel sous réserve du bon fonctionnement de l'entreprise. Les modalités de fixation des dates de congés sont rappelées chaque année par note de service.

La période de référence pour l'acquisition du droit à congé va du 1^{er} juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N.

Chaque salarié doit prendre un congé principal de 3 semaines à minima entre le 1er mai de l'année N et le 31 octobre de l'année N, dont au moins 2 semaines consécutives.

Dans tous les cas, l'intégralité des congés payés devra avoir été soldée avant le 31 mai de l'année N+1.

Chapitre 4 : Les jours enfant(s) malade(s) ou accidentés

Les parties signataires conviennent que les différents dispositifs applicables dans chaque établissement et visant à compenser les absences prises en cas d'enfant(s) malade(s) ou accidenté(s) uniquement sont refondus en un seul et même type de dispositif (non cumulable d'une année sur l'autre).

Il est attribué à chaque père ou mère jusqu'à :

- 4 jours enfant(s) malade(s) par an payés à 100% à prendre en journée ou en demi-journée ; pour les forfaités jours, uniquement par journée.
- Et 8 heures payées à 100% par an à prendre en heure. 1 jour par an pour les forfaités jours.

Ces événements d'absences seront alloués :

- Sur justificatif (certificat médical, certificat administratif – école, centre aéré, crèche – attestation sur l'honneur),
- Uniquement pour les enfants de 16 ans et moins à charge au sens des prestations familiales,
- Une fois par famille, quel que soit le nombre d'enfants,
- Une fois au père et une fois à la mère si les deux parents travaillent chez Aircelle SA.

Toutes les parties sont convenues qu'élever un enfant handicapé requérait d'une part potentiellement plus de temps que n'en allouaient jusqu'ici certains dispositifs en vigueur, et d'autre part plus de temps que ne saurait en allouer cet accord compte tenu de chaque spécificité familiale.

D'un commun accord, et pour les salariés ayant à leur charge un enfant handicapé, il a donc été décidé :

- En lieu et place des 8 heures payées à 100%, l'octroi de 3 jours de congés supplémentaires à prendre en heure ou demi-journée indemnisés à 100% par l'employeur (ces 3 jours de congés seront calculés compte tenu du type d'horaire du salarié concerné).
- D'étudier avec bienveillance et au cas par cas chacune de ces situations afin de mieux les prendre en compte sous la forme d'aménagements d'horaires et/ou de congés supplémentaires. Tout aménagement, même temporaire, du temps de travail devra avoir été validé par la direction des Ressources Humaines, garante de la cohérence et de l'homogénéité du dispositif entre les sites.

Chapitre 5 : La prime 13^{ème} mois

Le personnel de la société (à l'exception des directeurs et des cadres hors-statut) perçoit un treizième mois dont le montant est calculé *pro rata temporis* de la manière suivante :

{[Salaire de base mensuel du mois en cours du paiement + prime d'ancienneté + indemnité de travail posté] + [Moyenne mensuelle de toutes les primes récurrentes (Prime de fonction ou commandement, prime Team Leader, prime d'équipe, prime Spécifique de nuit exclusivement .) versées sur la période]} / 2.

Le montant de cette prime ne peut être inférieur à une valeur plancher revalorisée chaque année de l'augmentation générale (2102 € mensuel en 2014). Cette disposition ne s'applique pas aux contrats d'alternance.

Les absences non rémunérées sont prises en compte à partir d'une demi-journée.

Ce 13^{ème} mois est payé en deux versements en Juin et Décembre de chaque année :

- En juin pour la période du 1^{er} décembre de l'année N-1 au 31 mai de l'année N sous forme d'acompte versé le 15 juin. L'éventuel reliquat est alors versé fin juin.
- En décembre pour la période du 1^{er} juin au 30 novembre de l'année en cours sous forme d'acompte versé le 15 décembre. L'éventuel reliquat est alors versé fin décembre.

Chapitre 6 : Temps de travail

Compte tenu de la multiplicité des types d'horaires au sein d'Aircelle et des spécificités liées aux contraintes de chaque établissement, les parties signataires conviennent de ne pas chercher l'unification à tout prix de ces dispositifs. Elles conviennent néanmoins que lorsque c'est possible, leur harmonisation améliore leur lisibilité et leur gestion.

Ainsi, il est convenu les évolutions suivantes.

MA
AL *MS*
FZ

Article 6.1 : Horaire de travail pour les forfaités jours

Les parties signataires du présent accord conviennent de l'harmonisation du nombre de jours de congés au titre de la réduction du temps de travail en fonction des types d'horaires en vigueur sur chaque site pour les forfaités jours inscrits aux effectifs d'Aircelle SA.

Ainsi, il est prévu que les personnels forfaités jours travaillent sur une base forfaitaire (fixe) de 213 jours par an.

Par ailleurs, les forfaités jours bénéficieront, en remplacement des dispositifs en vigueur sur chaque site (RTT et / ou jours de récupérations forfaitaires) en moyenne de 18 jours de RTT par an. Ces 18 jours de RTT pourront varier en fonction du positionnement des jours fériés sur l'année.

Les parties signataires tiennent enfin à souligner que les personnels forfaités jours, au même titre que les salariés en forfaits heures, demeurent soumis au cadre légal et réglementaire relatif à la durée de travail et donc au temps de repos et temps de pause.

Article 6.2 : Les jours de ponts

En complément des dispositifs en vigueur, il est accordé annuellement à l'ensemble du personnel cadre et non cadre 2 jours de pont payés.

Pour tenir compte d'une part des aléas du calendrier et d'autre part du contexte économique de la Société, le positionnement de ces ponts sera négocié entre la Direction et les délégués syndicaux centraux une fois par an.

Chapitre 7 : Dispositions générales

Article 7.1 : Durée et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'applique à compter du 1^{er} janvier 2015.

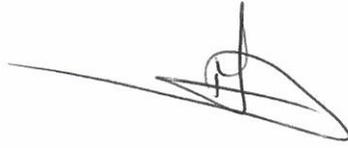
Il peut être modifié par avenant négocié entre les parties, dans les conditions de révision telles que prévues par la réglementation en vigueur.

Article 7.2 : Formalités de dépôt

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé à l'initiative de la Direction, auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes.

Fait à Saclay en 7 exemplaires, le 12_12_2012

Pour Aircelle,



Michel DENNEULIN
Directeur des ressources Humaines

Pour les organisations syndicales,

Pour la CFE-CGC :

Yves CECRE 
JF Renault 

Ouassou AIT ALI BRAHMA

Pour la CFTC :

Marcel AUGER 
Franck ZAGANELLI 

Pour la CGT :

Avenant à l'Accord portant sur l'harmonisation de la politique sociale au sein d'Aircelle SA

Entre la Direction Générale de Safran Nacelles, représentée par Madame Aude NIZAN, Directrice des Responsabilités Humaines et Sociétales de la société dûment mandatée,

d'une part,

Et les Organisations Syndicales Représentatives suivantes, dûment mandatées et représentées par :

Pour la CFDT : *Martial AUGER*

Pour la CFE-CGC : *Gérard CCERE*

Pour la CGT :

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

AN

Préambule :

Par accord collectif en date du 12 décembre 2014, la Direction et les organisations syndicales représentatives de Safran Nacelles, alors dénommée Aircelle SA, ont procédé à l'harmonisation de la politique sociale de l'entreprise en l'asseyant notamment sur un socle commun d'avantages sociaux.

La branche de la Métallurgie a signé le 7 février 2022 la nouvelle convention collective de la Métallurgie visant notamment à moderniser le dispositif conventionnel de la branche, en substituant, à l'ensemble des conventions collectives territoriales et à l'ensemble des accords nationaux, une seule convention collective nationale, incluant notamment une grille de classification unique totalement inédite, applicable à tous les salariés. Cette nouvelle convention collective, entrera en vigueur, pour l'essentiel, le 1^{er} janvier 2024.

Cette nouvelle classification entraîne notamment la disparition des notions d'Ouvrier, Employé, Technicien, Agent de maîtrise mais également celle d'Ingénieurs.

Le présent avenant de révision a pour objet la mise en conformité de l'Accord susmentionné avec la nouvelle convention collective de la métallurgie applicable au 1^{er} janvier 2024.

Par ailleurs, les stipulations relatives aux congés pour événements exceptionnels sont également mises en conformité avec les dispositions légales récemment modifiées à la suite des dernières réformes.

Dans ces conditions, les Parties sont entrées en négociation les 19 et 26 octobre 2023 afin de modifier l'accord portant sur l'harmonisation de la politique sociale du 12 décembre 2014 et, plus précisément, le chapitre 2 sur la prime d'ancienneté, l'article 3.4 sur les congés pour événements exceptionnels et le chapitre 5 sur la prime de 13^e mois de cet accord.

Article 1 : Champ d'application

L'accord concerne l'ensemble des salariés des établissements de la société Safran Nacelles.

Article 2 : La prime d'ancienneté

Les parties rappellent que les salariés appartenant aux groupes d'emploi A à E bénéficient d'une prime d'ancienneté s'ajoutant à leur rémunération mensuelle après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, selon les conditions convenues au sein de l'accord sur la structure de la rémunération des salariés appartenant aux groupes d'emploi A à E du 3 octobre 2023 et pour la période d'application dudit accord.

Article 3 : Les congés pour événements exceptionnels

Il est accordé aux salariés, sur justificatifs, des jours de congés payés à taux plein pour les événements suivants :

- | | |
|----------------------------------|---------------------|
| • Mariage ou pacs du salarié | 5 jours consécutifs |
| • Mariage d'un enfant du salarié | 2 jours consécutifs |

- Naissance ou adoption d'un enfant du salarié 3 jours consécutifs
- Décès du conjoint (époux(se), concubin(e), vie maritale, pacs) du salarié 5 jours consécutifs
- Décès d'un bel enfant du salarié 5 jours consécutifs
- Décès d'un enfant du salarié âgé de 25 ans ou plus 12 jours consécutifs
- Décès d'un enfant du salarié âgé de moins de 25 ans ou d'un enfant lui-même parent quel que soit son âge, ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié 14 jours consécutifs
- Décès du père, de la mère du salarié, 5 jours consécutifs
- Décès du frère, de la sœur du salarié 3 jours consécutifs
- Décès du père ou de la mère du conjoint du salarié 3 jours consécutifs
- Décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint 1 jour
- Décès d'un petit-enfant du salarié 1 jour
- Déménagement du salarié (une fois par année civile) 1 jour
- Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant 5 jours

Les termes employés ci-dessus sont exclusifs et la liste exhaustive. A titre d'exemple, le mariage n'est pas assimilable au PACS. En l'occurrence, le PACS d'un enfant du salarié ne donne droit à aucun jour pour événement exceptionnel ; seul son mariage permet l'octroi de deux jours.

Par ailleurs, il est attribué un jour supplémentaire lorsque les obsèques d'un parent (père ou mère), père ou mère du conjoint du salarié, enfant, frère ou sœur ont lieu à plus de 300 kilomètres du lieu de travail.

Les jours consécutifs sont à prendre dans le mois entourant l'évènement sur une semaine entière ou, à défaut, avant et après un week-end, mais ne peuvent en aucun cas être fractionnés en plusieurs fois.

Les parties rappellent en outre qu'indépendamment du congé pour décès d'un enfant, tout salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de 8 jours en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

Ce congé, indemnisé par la Sécurité Sociale, peut être fractionné en deux périodes, chaque période étant d'une durée au moins égale à une journée. Il peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

Article 4 : La prime 13^e mois

Article 4.1. Bénéficiaires et modalités de calcul de la prime 13e mois

Le personnel de la société (à l'exception des salariés appartenant au groupe d'emploi I) perçoit un treizième mois dont le montant est calculé prorata temporis du temps de présence effectif sur l'année de la façon suivante :

[[Salaire de base mensuel du mois en cours de paiement + prime d'ancienneté + indemnité de travail posté] + {Moyenne mensuelle de toutes les primes récurrentes (Prime de fonction ou commandement, prime Team Leader, prime d'équipe, prime Spécifique de nuit exclusivement) versées sur la période}] / 2

Les absences non rémunérées sont prises en compte à partir d'une demi-journée.

Article 4.2. Valeur plancher de la prime 13^e mois pour les salariés appartenant aux groupes d'emploi A à E

Le montant de cette prime ne peut être inférieur à une valeur plancher revalorisée chaque année de l'augmentation générale (2 650 € bruts pour une année complète de présence effective en 2023). Compte tenu des règles de rémunération spécifiques qui leur sont applicables, cette valeur plancher ne s'applique pas aux contrats d'apprentissage.

Article 4.3. Valeur plancher de la prime 13^e mois pour les salariés appartenant aux groupes d'emploi F à H

Les parties conviennent d'instaurer un plancher 13^e mois pour les salariés appartenant aux groupes d'emploi F à H distinct de celui mis en place pour les salariés appartenant aux groupes d'emploi A à E.

Le montant annuel de cette prime ne peut être inférieur à une valeur plancher pour les salariés appartenant aux groupes d'emploi F à H fixée à 3 210 euros bruts pour une année complète de présence effective en 2023.

Article 4.4. Modalités de versement de la prime de 13^e mois

Ce 13^e mois est payé en deux versements en Juin et Décembre de chaque année :

- En juin, pour la période du 1^{er} décembre de l'année N-1 au 31 mai de l'année N sous forme d'acompte versé le 15 juin. L'éventuel reliquat est alors versé fin juin.
- En décembre, pour la période du 1^{er} juin au 30 novembre de l'année en cours sous forme d'acompte versé le 15 décembre. L'éventuel reliquat est alors versé fin décembre.

Article 5 : Effets de l'avenant

Le présent avenant se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord portant sur l'harmonisation de la politique sociale ayant le même objet, qu'il modifie.

Les dispositions de l'accord initial non modifiées par le présent avenant demeurent en vigueur.

Article 6 : Date d'application

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 7 : Communication, dépôt et publication de l'accord

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales disposant d'une section syndicale dans l'entreprise.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail. Il sera déposé :

- sur la plateforme de téléprocédure dénommée «TéléAccords » accompagné des pièces prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail ;
- et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de prud'hommes de Rambouillet.

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Magny-les-Hameaux en 5 exemplaires, le 31 octobre 2023

Pour Safran Nacelles,



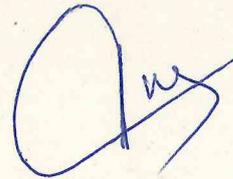
Aude NIZAN

Directrice des Responsabilités Humaines et Sociétales

Pour les Organisations Syndicales,

- Pour la CFDT :

Martial AUGER



- Pour la CFE-CGC :

Yérols CLERE



- Pour la CGT :