



Accord temps de travail SAE

Positionnement de la CGT

La mise en place de la Nouvelle Convention Collective de la métallurgie (NCC) nécessite la mise en cohérence des accords prenant en compte des spécificités liées à la qualification.

Dans ce cadre, les accords sur le temps de travail sont à réactualiser. Ces accords datent de 1999 pour les non cadres et de 2000 pour les cadres. Ils avaient été mis en place pour **prendre en compte la réduction du temps de travail** lors du passage aux 35H en France.

La durée de travail hebdomadaire de référence pour SAE reste à 36H. Il y a ainsi toujours 1H supplémentaire à prendre en compte. Elle est donc toujours travaillée et non récupérée sous forme de RTT. Elle est mentionnée sur la feuille de paye des non cadres, et intégrée dans les grilles de salaires minimums à SAE.

Le forfait 36/38H est désormais uniquement accessible aux non cadres. C'est une **régression**, car les cadres pouvaient en bénéficier auparavant.

Ce forfait précise bien la majoration à 25% de l'heure supplémentaire et les 12 jours de RTT par an pour la 37 et 38^{ème} H. Sur l'année, 11 RTT sont à fixer, la 12^{ème} RTT correspondant à tous les ponts. Le maintien des règles applicables dans les établissements (horaires variables, horaires fixes) n'est plus précisé.

Le forfait 38/40H est désormais accessible aux non cadres affectés aux classes emploi E. Ce n'était pas possible avant pour ces salariés.

Le salaire de base est réévalué de 5.26%, soit 2H/38H. Il ne prend donc pas en compte la majoration à 25% de 2H supplémentaires. Il n'y a donc pas d'obligation de faire 40H hebdomadaire, même si ce n'est plus clairement explicité.

Le forfait jours est désormais accessible à tous les cadres, quel que soit leur degré d'autonomie, et devient même obligatoire pour les cadres affectés aux emplois cotés G et H. Ce n'était pas possible auparavant. Pour la CGT, si les cadres affectés à des emplois cotés F sont suffisamment autonomes pour passer au forfait jours, ils doivent être affectés à des emplois cotés G.

Le passage au forfait jours n'est pas pour autant valorisé, comme le prévoyait l'accord ingénieurs et cadres de 2016 (+2.5%).

Les régimes de temps de travail proposés tendent donc vers une augmentation du temps de travail. L'esprit de réduction du temps de travail (RTT) lors du passage aux 35H en 2000 est donc mis à mal. D'autant plus que la NCC augmente fortement le contingent des heures supplémentaires possibles. L'augmentation du temps de travail est non seulement possible, mais aussi favorisée. Cette possibilité risque de devenir une obligation dans le temps. Le précédent accord prévoyait que le forfait jours « s'adresse à une minorité de cadres ». Au fil du temps, cette minorité a très largement dépassé les 50%.

La CGT considère que **cet accord est une régression sociale car il favorise l'augmentation du temps de travail**. La CGT, syndicat progressiste, ne le valide donc pas.

Corbeil, le 22/12/2023

ACCORD RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES DE SAFRAN AIRCRAFT ENGINES

Entre,

La Direction Générale de Safran Aircraft Engines, représentée par Delphine BERILLOUX, Directrice des Ressources Humaines et Emmanuel CROZIER, Directeur des Relations Sociales,

d'une part,

Et les organisations syndicales :

- Pour la CFDT :
 - Anne - Claude VITALI
 - Stéphane Fobe
 - Valéry Peniaud

- Pour la CFE-CGC :
 - Patrick POTACSEK
 - Gilles QUERRIEN
 -

- Pour la CGT :
 -
 -
 -

- Pour l'UNSA :
 - MUSZYNSKI Olivier
 - DELAGE Frédéric
 - PASQUIEN Aurélien

d'autre part,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE

Préalablement à l'entrée en vigueur de la Nouvelle Convention Collective (NCC) de la métallurgie au 1^{er} janvier 2024 et compte tenu de son impact sur les catégories socio-professionnelles, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se sont entendues pour renégocier, suite à leur dénonciation, l'accord sur la réduction du temps de travail et de l'emploi signé le 28 septembre 1999 et l'accord sur l'organisation et la réduction du temps de travail des ingénieurs, cadres et niveaux VI de Snecma Moteurs signé le 23 novembre 2000.

En parallèle et conscientes de l'importance du temps de travail dans l'organisation et la vie professionnelles des salariés, les parties signataires se sont réunies à plusieurs reprises pour négocier un nouvel accord relatif au temps de travail des salariés de Safran Aircraft Engines qui soit adapté et conforme à la nouvelle Convention Collective Nationale signée le 07 février 2022, tout en préservant les différents temps de travail déjà déployés au sein de la Société.

Dans cet esprit, le présent accord vise à établir les règles et les principes relatifs au temps de travail des salariés de Safran Aircraft Engines, en tenant compte des spécificités de l'organisation et du temps de travail des salariés cadres et des non-cadres.

Article 1 : Définition légale du temps de travail

Conformément à la législation en vigueur en matière de temps de travail, la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine au sein de Safran Aircraft Engines.

Article 2 : Durée du travail hebdomadaire de référence

La durée conventionnelle hebdomadaire de travail de référence de Safran Aircraft Engines est fixée pour un salarié à temps complet à 36 heures servant ainsi de base de rémunération.

Le temps de travail effectif hebdomadaire pour 5 jours travaillés est fixé à 38 heures sauf régimes spécifiques dont les modalités sont alors définies localement par accord (exemples : horaires 2X9 semi-continu au Creusot, horaires variables...).

Article 3 : Les différents régimes horaires

Les articles ci-dessous fixent un cadre général. Néanmoins et compte tenu des affectations liées au passage à la NCC à compter du 1^{er} janvier 2024, la répartition des salariés dans les régimes horaires précisée ci-dessous est susceptible d'évoluer en fonction des affectations à venir (ex. un salarié affecté à un emploi G13 en forfait jours et qui passerait en F12 ne serait pas repositionné sur un forfait 38/40. Un salarié anciennement niveau VI au forfait 38/40 qui serait positionné à compter du 1^{er} janvier 2024 sur un emploi D8 conservera son régime horaire actuel et ne sera donc pas repositionné sur un forfait 36/38).

Article 3.1 : Le forfait 36/38 heures

Définition :

Ce forfait se caractérise par un temps de travail effectif hebdomadaire de 38 heures avec une répartition des heures payées et des heures compensées en JRTT (journées de réduction du temps de travail) décrite ci-dessous :

- La 36^{ème} heure est majorée à 25% ;
- La 37^{ème} et la 38^{ème} heures sont récupérées par le biais des JRTT. Elles ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires et n'entrent pas dans le calcul du contingent d'heures supplémentaires ;
- Les heures réalisées au-delà de la 38^{ème} heure donnent lieu à l'alimentation d'un compteur débit/crédit dont les modalités de récupération sont définies au sein de chaque établissement.

Bénéficiaires :

Le forfait 36/38 heures s'applique pour les salariés affectés aux classes d'emplois B, C, D et E.

Article 3.2 : Le forfait 38/40 heures

Définition :

Ce forfait se caractérise par un temps de travail effectif hebdomadaire de 40 heures avec une répartition des heures payées et des heures compensées en JRTT (journées de réduction du temps de travail) décrite ci-dessous :

- La majoration de la 36^{ème} heure est intégrée dans le salaire de base ;
- Les 37^{ème} et 38^{ème} heures sont récupérées par le biais des JRTT. Elles ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires et n'entrent pas dans le calcul du contingent d'heures supplémentaires ;
- Le paiement de la 39^{ème} et la 40^{ème} heures est intégré dans le salaire de base au travers d'une évolution de la rémunération de base de 5,26 %. Une durée hebdomadaire de travail ponctuellement inférieure à 40 heures et jusqu'à 38 heures ne donne lieu à aucune retenue ni récupération d'horaire (en particulier la comptabilisation des heures de récupération n'en est pas affectée) ;
- Les heures réalisées au-delà de la 40^{ème} heure donnent lieu à l'alimentation d'un compteur débit/crédit. Ces heures ne sont pas un droit à heures supplémentaires mais une souplesse dans l'organisation du travail et la gestion des aléas d'activité et en ce sens ne doivent en aucun cas dépasser les maximum ci-dessous. Leurs modalités de récupération sont définies de la manière suivante :
 - o Un maximum de 15H12 minutes par bimestre prédéfini (2 mois en semaines complètes selon le calendrier annuel diffusé par la Direction) qui donne lieu à un maximum de 2 jours, ou 4 demi-journées, de récupération ;
 - o Une souplesse possible permettant un report du nombre de jours de récupération non pris sur le bimestre précédent sous réserve d'y avoir effectué une moyenne hebdomadaire de temps de travail d'au moins 40 heures pour un salarié temps plein. Ces périodes de souplesse sont définies dans le calendrier annuel diffusé par la Direction.

Bénéficiaires :

Le forfait 38/40 heures s'applique pour les salariés affectés aux classes d'emplois F. Il est accessible aux classes d'emplois E.

Article 3.3 : Le forfait jours

Définition :

Du fait de la nature de leurs fonctions et de l'autonomie dont certains salariés bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps et des contraintes qui en découlent, la durée de leur temps de travail ne peut, à priori, être prédéterminée. A ce titre, la gestion de leur temps de travail correspond à un décompte en jours.

Conformément à la législation en vigueur, les contraintes particulières inhérentes à l'exercice de la fonction du fait, notamment, de fréquents déplacements hors de l'établissement d'appartenance, des variations sensibles d'amplitude de la journée de travail et l'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps motivent la possibilité d'accès au forfait avec décompte en jours.

Ce forfait est de 213 jours de travail pour une année calendaire complète pour un salarié temps plein, diminué des jours conventionnels applicables au sein de la Société (congrés médailles, d'ancienneté, pour événements familiaux...).

Bénéficiaires :

Le forfait jours s'applique principalement pour les salariés affectés aux classes d'emplois G et H.

Du fait de la nature de leur fonction et de leur autonomie, le forfait jours peut également être proposé à des salariés affectés à la classe d'emplois F.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials like 'SF', 'H-AP', 'R', 'AP', '011', and '03'.

Handwritten initials 'ARW' in blue ink at the bottom left corner.

Article 3.4 : Le forfait sans référence horaire (SRH)

Définition :

La nature des fonctions ou les responsabilités exercées par certains salariés ne se prêtent ni à la définition d'un horaire effectif de travail précis, ni à la mise en œuvre d'un contrôle de présence régulier.

Ces salariés aménagent leur emploi du temps en fonction des missions qui leur sont confiées, avec l'autonomie et la responsabilité qui sont les leurs dans le cadre des fonctions qu'ils exercent.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, l'absence de référence horaire s'applique aux salariés :

- A qui 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 ;
- Qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans la Société ou dans leur établissement.

Les activités et les fonctions exercées par les salariés positionnés Directeurs et Cadres Hors Statut correspondent à la définition établie ci-dessus du forfait sans référence horaire.

Les salariés au forfait sans référence horaire bénéficient de 6 jours de repos appelés « jours SRH ».

Bénéficiaires :

Au regard de la définition précitée, le forfait sans référence horaire s'applique principalement pour les salariés affectés aux emplois I17 et I18.

Article 4 : Journées de réduction du temps de travail (JRTT)

Selon le régime horaire du salarié, des jours de réduction du temps de travail (JRTT) peuvent être octroyés.

Article 4.1 : Journées de réduction du temps de travail pour les salariés en forfait heures

Les salariés en forfait heures sont soumis aux modalités de réduction du temps de travail et de prise des JRTT définies par les accords locaux en vigueur dans chacun des établissements ou par défaut, suivant les modalités d'application unilatérales en vigueur.

Les modalités de décompte horaire sont celles définies par les accords en vigueur dans ces établissements.

Dans la continuité des précédents accords conclus au sein de Safran Aircraft Engines, les JRTT sont au nombre de 12 pour une année complète de travail pour un salarié temps plein, répartis entre 11 jours à fixer sur l'année calendaire et 1 jour réparti entre l'après-midi du 24 décembre « chôme et payée » quand il s'agit d'un jour ouvré et un jour supplémentaire pour couvrir tous les ponts payés chaque année.

Le nombre de JRTT est de 11 jours fixes par an pour un salarié temps plein sauf accord spécifique local (ex. sites MRO). Sur ces 11 jours, 5 sont pris à l'initiative du salarié (JRTTS). Le solde est organisé à l'initiative de la hiérarchie (JRTTE), en concertation avec le personnel, en tenant compte

de l'activité. Les parties conviennent que tous les JRTTE non consommés à l'initiative de l'employeur au plus tard le 1^{er} juillet de chaque année seront restitués aux salariés qui pourront en conséquence en disposer au même titre que les JRTTS.

Article 4.2 : Journées de réduction du temps de travail pour les salariés en forfait jours

En moyenne, les salariés en forfait jours bénéficient de 12 journées de réduction du temps de travail (JRTT) par an pour un salarié temps plein. Le nombre exact de jours annuels de RTT s'obtient en retranchant du nombre de jours calendaires annuels le nombre de jours de week-ends, jours fériés et ponts, jours de congés payés, jours travaillés (213).

Article 5 : Dispositions spécifiques relatives aux salariés en équipes

La durée effective hebdomadaire de travail des salariés en équipes (2X8, 3X8, autres) est fixée à 35H50 centièmes ou 35H30 minutes et 2H30 minutes hebdo ou 2H50 centièmes hebdo de pause payée.

Les horaires spécifiques en continu (dont le niveau est inférieur à l'horaire conventionnel de référence bénéficient de mesures compensatoires proportionnelles négociées au niveau des établissements (ex. horaires Customer Support Center à Montereau...).

Article 6 : Dispositions spécifiques liées aux horaires décalés

Des organisations dérogatoires de travail incluant le 6^{ème} jour ouvrable travaillé existent. Ces organisations correspondent à des situations ou processus spécifiques définis au niveau de chaque établissement.

Article 7 : Dispositions spécifiques liées aux équipes de fin de semaine

Ces organisations répondent à la nécessité de préserver dans les établissements la durée d'utilisation de certains moyens lourds.

Des équipes de fin de semaine (Samedi Dimanche - SD / Vendredi Samedi Dimanche - VSD) peuvent être organisées dans ces établissements, après information et consultation des instances locales et/ou négociations d'accords collectifs. Elles doivent demeurer en nombre limité et correspondre à des besoins précis.

Les salariés affectés à ces organisations sont volontaires et pour des périodes définies. Ils doivent, au terme de leur avenant, retourner en horaire de semaine (sauf renouvellement).

Les horaires et les rythmes de travail des équipes de fin de semaine demeurant inchangés, des mesures compensatoires proportionnelles de réduction du temps de travail seront définies au niveau local.

Article 8 : Disposition spécifique liée au passage à la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie (NCC) au 1^{er} janvier 2024

A l'occasion du passage à la NCC au 1^{er} janvier 2024, les salariés affectés à leur nouvelle classe d'emploi ne pourront pas se voir imposer un nouveau rythme de travail, à l'exception des salariés passant cadres.

Article 9 : Heures supplémentaires

Les modalités de calculs d'heures supplémentaires sont appliquées conformément à la législation en vigueur.

Les heures supplémentaires sont décomptées à la semaine.

Il est rappelé que celles-ci doivent être exceptionnelles et à la demande du manager.

Article 10 : Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une proratisation des jours de RTT effectuée en fonction de l'horaire contractuel pratiqué et en cas d'entrée ou de sortie de la Société en cours d'année (arrondi à l'unité supérieur).

Article 11 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Par ailleurs, les parties conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles, impactant significativement les termes du présent accord. La situation des personnes impactées par ces éventuelles modifications serait en particulier analysée.

Article 12 : Dépôt

Cet accord fera l'objet des formalités habituelles de dépôt et de publicité à l'initiative de Safran Aircraft Engines.

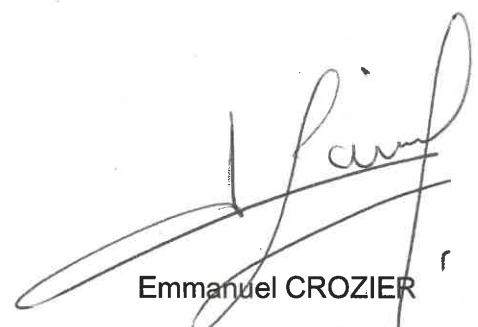
Conformément aux dispositions légales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans la base de données nationale et sera donc rendu public.

Fait à Corbeil, le 14 décembre 2023

Pour Safran Aircraft Engines :






Delphine BERILLOUX
Directrice des Ressources Humaines





Emmanuel CROZIER
Directeur des Relations Sociales

- Pour la CFDT :

- Anne-Claude VITALI 
- Stéphanie Fobe 
- Valéry Penicard 



- Pour la CFE-CGC :

- Patrick POIACSIK 
- Gilles QUERRIEN 

- Pour la CGT :

-
-
-

- Pour l'UNSA :

- MUSZYNSKI Olivier 
- DELAGE Frédéric 
- PASQUIER Aurélien 