

ACCORD DE SUBSTITUTION
DANS LE CADRE DE LA TRANSMISSION UNIVERSELLE DU PATRIMOINE DE LA SOCIETE
SAFRAN SYSTEM AEROSTRUCTURES A LA SOCIETE SAFRAN NACELLES

ENTRE

La **Société SAFRAN NACELLES**, Société par actions simplifiée, dont le siège social est situé Route du Pont VIII, 76700 GONFREVILLE L'ORCHER, immatriculée au RCS du Havre sous le numéro B 352 050 512, représentée par Cédric HALE, en qualité de Directeur des Ressources Humaines, ayant reçu tous pouvoirs à l'effet des présentes,

d'une part

ET

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

Pour la CFDT :

Manfred AUGER
Anthony BRUNOT
Franck ZAGANELLI

Pour la CFE-CGC :

Ronald TOUROS
Benjamin WEISS
Cécile CCERE

Pour la CGT :

Gratien Alain
KREB DAVID
GRANDSIRE ELWIS

d'autre part,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT

PREAMBULE.....	3
Article 1 – Dispositions générales applicables	3
Article 1-1 – Champ d’application	3
Article 1-2 – Substitution	4
Article 2 – Dispositions spécifiques relatives aux rémunérations, primes et autres avantages individuels	5
Article 2-1 – Concernant les salariés rattachés à l’établissement de Saclay	5
Article 2-2 – Concernant les salariés rattachés à l’établissement de Florange	5
2.2.1. Prime d’ancienneté	5
2.2.2. 13 ^{ème} mois	6
2.2.3. Panier repas	6
2.2.4. Prime transport	6
2.2.5. Congé d’ancienneté	7
2.2.6. Congés pour événements familiaux et rentrée scolaire	7
2.2.7. Subrogation maladie	7
2.2.8. Ponts	7
2.2.9. Journée de solidarité	8
2.2.10. Prime de peinture-autoclave-démoulage-réparation	8
2.2.11. Prime de vacances	8
2.2.12. Aménagement des horaires du 24 décembre	8
Article 3 – Dispositions spécifiques relatives à la durée du travail	8
Article 3-1 – Concernant les salariés rattachés à l’établissement de Saclay	8
Article 3-2 – Concernant les salariés rattachés à l’établissement de Florange	8
3.2.1. Régime applicable aux salariés cadres soumis à une convention de forfait en jours sur l’année	8
3.2.2. Régimes applicables aux salariés dont la durée de travail est décomptée en heures	9
3.2.2.1. Règles communes	9
3.2.2.2. Dispositif spécifique conventionnel des « forfaits heures »	11
3.2.2.3. Salariés à temps partiel	11
3.2.2.4. Salariés travaillant en équipes	12
3.2.2.5. Salariés travaillant en « journée »	15
3.2.3. Régime applicable aux cadres dirigeants	19
3.2.4. Régime d’astreintes	19
Article 4 – Entrée en vigueur et durée de l’accord	19
Article 5 – Accords, conventions et usages antérieurs	19
Article 6 – Modalités d’information collective et individuelle du personnel	20
Article 7 – Révision, dénonciation, suivi et « rendez-vous »	20

Handwritten initials and signatures in blue ink, including: E.G, KD, CH, AG, BW, FL, RW, AB, MB.

Article 8 – Notification, dépôt et publicité 20

ANNEXES22

Annexe 1 - Primes de transport, de paniers repas et de « peinture autoclave démoulage réparation » 23

Annexe 2 - Montant de la prime d'ancienneté 24

Annexe 3 - Rappel des congés pour évènements familiaux en vigueur 25

Annexe 4 - Grille de rémunération du personnel OETAM du site de Florange ... 26

Annexe 5 - Horaires applicables 27

PREAMBULE

La société Safran System Aerostructures a fait l'objet d'une Transmission Universelle de Patrimoine (TUP) au profit de la société Safran Nacelles avec effet au 1^{er} septembre 2019.

Dans ce contexte, les contrats de travail des salariés de Safran System Aerostructures ont été transférés à la société Safran Nacelles en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail à compter du 1^{er} septembre 2019. La Société Safran Nacelles est ainsi depuis le 1^{er} septembre 2019 le nouvel employeur des salariés transférés.

En application de l'article L. 2261-14 du Code du travail, l'opération juridique de transfert a entraîné la mise en cause de plein droit de l'ensemble des accords collectifs en vigueur au sein de Safran System Aerostructures à la date du transfert.

Ces accords collectifs ont continué de produire effet jusqu'à la date d'entrée en vigueur du présent accord de substitution, fixée à l'article 4 du présent accord. Les partenaires sociaux ont convenu, par un accord en date du 28 octobre 2020, de proroger le délai d'application des accords collectifs mis en cause (dit « délai de survie ») au-delà de la durée légale initiale de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, et ce jusqu'au 31 mars 2021 afin de pouvoir négocier au niveau central dans de bonnes conditions.

Ainsi, le délai de survie des conventions et accords collectifs applicables aux salariés transférés à l'occasion de l'opération visée ci-dessus prend fin au plus tard le 31 mars 2021 à 24H00.

Dès lors, les parties se sont réunies à l'occasion de 17 réunions de négociation pour s'entendre sur un accord d'harmonisation du statut collectif applicable aux salariés transférés à l'occasion de l'opération visée ci-dessus.

Le présent accord constitue ainsi un accord de substitution au sens de l'article L. 2261-14 du Code du travail. Il annule et remplace toutes les dispositions, usages, engagements unilatéraux et/ou stipulations conventionnelles antérieurement applicables aux salariés transférés à l'occasion de l'opération visée ci-dessus à compter de sa date d'entrée en vigueur.

CECI ETANT RAPPELE, IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Article 1 – Dispositions générales applicables

Article 1-1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés transférés au sein de Safran Nacelles depuis Safran System Aerostructures, ainsi que, plus généralement, à tous les salariés Safran Nacelles concernés employés au sein de l'établissement de Florange ou de celui de Saclay de la Société, au moment de la conclusion du présent accord ou ultérieurement à celle-ci.

E.G
au
AB RT
BW
KO CH
AG FL TA

Article 1-2 – Substitution

Au niveau Société, un socle conventionnel uniforme est applicable à l'ensemble des salariés Safran Nacelles, constitué notamment des accords suivants :

- Accord sur la rémunération et l'évolution des carrières des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise du 19 janvier 2018 ;
- Accord portant sur l'harmonisation de la politique sociale au sein d'Aircelle SA du 12 décembre 2014 ;
- Accord relatif au Compte Epargne Temps au sein de Safran Nacelles du 10 avril 2018 et son Avenant n°1 du 7 juin 2019 ;
- Accord paritaire concernant le regroupement des régimes de retraite du 30 juin 2016 ;
- Accord portant sur la mise en œuvre de mesures d'application de l'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME) ;
- Accord sur l'harmonisation de l'indemnité d'astreinte du 22 juin 2004 et son avenant n°1 du 20 décembre 2010 ;
- Accord relatif à la composition du Comité Social et Economique Central de Safran Nacelles SAS du 6 décembre 2019 ;
- Accord sur l'harmonisation de la prime médaille du 6 avril 2004 ;
- Accord relatif au Don de jours de repos au sein du 9 juillet 2019 ;
- Accord relatif au développement de la QVT et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 31 janvier 2018 ;
- Accord sur la GPEC au sein de Safran Nacelles SAS du 30 juin 2016 et son avenant n°1 du 7 juin 2019;
- Accord relatif à l'évolution de carrière des Ingénieurs et Cadres du 10 avril 2018 ;
- Accord sur les dispositions d'accompagnement de la mobilité géographique du 11 mai 2004 ;
- Accord relatif au Teletravail du 15 mai 2017 et son avenant n°1 du 9 juillet 2019 ;
- Accord sur l'harmonisation des règles de Voyages et déplacements professionnels du 4 novembre 2003 et leurs notes d'application ;
- Accord d'intéressement ultérieurement négociés (négociation prévue en 2021) ;
- Accord relatif au droit syndical et à la représentation du personnel au sein de Safran Nacelles du 7 juin 2019 et ses avenants.

Dans ce cadre, les parties conviennent que les stipulations du présent accord ainsi que celles des accords visés ci-dessus (sous réserve des stipulations ayant le même objet ou portant sur un même thème prévu par le présent accord, qui prévalent), dont la liste n'est pas limitative :

- se substituent et emportent remise en cause définitive de l'ensemble des stipulations issues des accords collectifs en vigueur au sein de Safran System Aerostructures au moment du transfert des contrats de travail de ses salariés en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail ;
- remplacent et mettent fin aux éventuels usages, décisions unilatérales et accords atypiques applicables sur les thèmes de même nature ou ayant le même objet que ceux traités par les stipulations visées ci-dessus.

Les salariés de Safran System Aerostructures transférés au sein de Safran Nacelles ne peuvent dès lors se prévaloir d'un quelconque maintien d'avantages ou de rémunération au titre du statut collectif applicable au sein de Safran System Aerostructures.

A titre indicatif, il est rappelé que les accords collectifs en vigueur au sein de Safran System Aerostructures au moment du transfert des contrats de travail de ses salariés en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail étaient notamment les suivants :

- L'accord sur le Compte Epargne Temps des Ingénieurs, Cadres et ETAM forfaités en date du 21 décembre 2006, et son avenant n° 1 en date du 2 novembre 2016 ;
- L'accord sur l'harmonisation de la prime de médaille en date du 7 mars 2007 ;
- L'accord sur l'harmonisation de l'astreinte en date du 7 mars 2007 ;
- L'accord établissement Florange 2009 en date du 31 mars 2010 (réactualisé en 2019) ;
- L'accord temps de travail Cadres en date du 19 juin 2014 (Etablissement de Plaisir/Saclay) ;
- L'accord temps de travail Non-Cadres en date du 19 juin 2014 (Etablissement de Plaisir/Saclay) ;
- L'accord relatif au regroupement des adhésions aux régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO en date du 27 juin 2016 ;

Handwritten initials and signatures in blue ink, including 'AG', 'AB', 'BW', 'CH', 'CG', 'KD', and 'MC'.

- L'accord relatif au regroupement des adhésions aux régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO en date du 30 juin 2016 ;
- L'accord d'établissement sur les modalités d'organisation du temps de travail en date du 29 août 2016.
- L'accord sur les dispositions d'accompagnement de la mobilité géographique en date du 7 mars 2007 ;
- L'accord sur l'harmonisation de la prime de médaille en date du 7 mars 2007.

Article 2 – Dispositions spécifiques relatives aux rémunérations, primes et autres avantages individuels

Article 2-1 – Concernant les salariés rattachés à l'établissement de Saclay

En ce qui concerne les salariés rattachés à l'établissement de Saclay, les parties conviennent de renvoyer aux dispositions et stipulations conventionnelles en vigueur au sein de l'établissement Safran Nacelles de Saclay.

Dès lors l'ensemble de ces dispositions et stipulations applicables se substituent et emportent remise en cause définitive de l'ensemble des dispositions issues des accords collectifs, usages, décisions unilatérales et accords atypiques applicables aux salariés de Safran System Aerostructures.

Les salariés concernés ne peuvent dès lors se prévaloir d'un quelconque maintien d'avantages ou de rémunération au titre du statut collectif applicable au sein de la Safran System Aerostructures.

Article 2-2 – Concernant les salariés rattachés à l'établissement de Florange

En ce qui concerne les salariés rattachés à l'établissement de Florange, les parties conviennent de renvoyer aux dispositions et stipulations applicables à l'ensemble des salariés de Safran Nacelles dans les matières visées au présent article. Dès lors l'ensemble de ces dispositions et stipulations applicables se substituent et emportent remise en cause définitive de l'ensemble des dispositions issues des accords collectifs, usages, décisions unilatérales et accords atypiques applicables aux salariés de Safran System Aerostructures.

Les salariés concernés ne peuvent dès lors se prévaloir d'un quelconque maintien d'avantages ou de rémunération au titre du statut collectif applicable au sein de la Safran System Aerostructures.

2.2.1. Prime d'ancienneté

A titre informatif, les parties rappellent que les salariés non-cadres concernés par le présent accord bénéficient notamment, en application des dispositions et dispositifs visées ci-avant, de la prime d'ancienneté (PA) applicable au sein de Safran Nacelles et d'une valeur de point de 7,906 € en 2021 pour une base horaire 35H50 mn. A titre indicatif, les parties renvoient en annexe 4 à la grille de rémunération du personnel OETAM à partir du 1^{er} juillet 2021.

Le montant de cette prime d'ancienneté est calculé de la manière suivante :

Elle est calculée en fonction des minimums hiérarchiques de leur coefficient.

A compter de 3 années d'ancienneté révolues, le montant de la prime d'ancienneté est de 3% du minimum hiérarchique du coefficient du salarié. Ensuite, le pourcentage évolue conformément à ce qui est prévu par la Convention collective de la Métallurgie à savoir d'1% par année supplémentaire d'ancienneté pour atteindre un maximum de 15%.

Les salariés non-cadres transférés, dont le montant de la prime d'ancienneté serait inférieur, du fait de l'application des dispositions et stipulations visées ci-avant, à celle qu'ils auraient touché si la méthode de calcul applicable au sein de Safran System Aerostructures avait continué à s'appliquer, verront intégrer dans leur salaire de base le montant de la différence entre ces deux montants. Cette intégration concerne les anciens salariés de l'établissement de Florange et ceux de l'établissement de Saclay de Safran System Aerostructures. L'intégration au salaire de base de ce montant ne s'appliquera qu'une seule fois et de manière définitive à la date d'application de cet accord.

Il est par ailleurs convenu que la rémunération des salariés sera revalorisée afin d'atteindre le minimum hiérarchique du coefficient des salariés se situant au-dessous du minimum hiérarchique. Cette revalorisation

GC
RT
AB
AG
BW
KS
FL
CH
MA

interviendra après intégration de l'éventuel différentiel de prime d'ancienneté dans le salaire de base conformément au présent accord.

De même, il est rappelé que lors des campagnes de revue salariale, une analyse de coefficient des salariés est réalisée pour vérifier qu'il correspond aux fonctions exercées.

2.2.2. 13^{ème} mois

Les salariés (à l'exception des cadres hors statut) transférés bénéficient de la prime de 13^{ème} mois applicable au sein de Safran Nacelles.

A titre d'information, le montant est calculé de la manière suivante :

[[Salaire de base mensuel du mois en cours du paiement + prime d'ancienneté] + {moyenne mensuelle de toutes les primes récurrentes¹ versées sur la période}] / 2.

¹ prime Team Leader, prime d'équipe (la prime d'équipe évoquée ici fait référence à la « prime d'incommodité » visée à l'article 7 de l'accord d'établissement de Florange en date du 31 mars 2010)

Le montant de cette prime ne peut être inférieur à une valeur plancher revalorisée chaque année de l'augmentation générale [montant plancher 13^{ème} mois en 2021 pour les OETAM à temps plein : 2 498 € bruts ; 3 055 € bruts pour les cadres (plancher non revalorisé chaque année de l'augmentation générale)]. Cette disposition ne s'applique pas aux contrats en alternance.

Le calcul se fait au prorata temporis, 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.*

2.2.3. Panier repas

Les parties rappellent que les salariés de l'établissement de Florange concernés par le présent accord et répondant aux conditions d'éligibilité applicables bénéficient également de l'avantage de « panier repas » (équipers en 2x8 et 3x8) selon les règles en vigueur au sein de l'établissement de Florange annexées au présent accord. Il est entendu que le montant de cette prime ne sera pas revalorisé en fonction des augmentations générales de salaire. Le montant arrêté par la Direction d'établissement pour l'année 2021 est annexé au présent accord (annexe 1).

2.2.4. Prime transport

Les parties rappellent que les salariés de l'établissement de Florange concernés par le présent accord et répondant aux conditions d'éligibilité applicables bénéficient également de l'avantage d'« indemnité de transport » (personnel non-cadre) selon les règles en vigueur au sein de l'établissement de Florange. Il est entendu que le montant de cette prime ne sera pas revalorisé en fonction des augmentations générales de salaire. Le montant arrêté par la Direction d'établissement pour l'année 2021 est annexé au présent accord (annexe 1).

Handwritten initials and signatures:
E.G
RT
BW
AG
CY
MA
K
VIO

2.2.5. Congé d'ancienneté

Les salariés transférés bénéficient de l'octroi de congé(s) d'ancienneté conformément aux règles applicables au sein de Safran Nacelles. Cependant, à titre transitoire, il est prévu une application progressive de ces règles dans les conditions suivantes :

Catégories concernées	2021	2022
Non-Cadres	5 ans d'ancienneté : 2 jours 10 ans d'ancienneté : 3 jours 15 ans d'ancienneté : 4 jours	1 an d'ancienneté : 2 jours 2 ans d'ancienneté : 3 jours 3 ans d'ancienneté : 4 jours
Cadres	2 jours si âgé de 27 ans après 1 an d'ancienneté 3 jours si âgé de 30 ans après 2 ans d'ancienneté	2 jours après 1 an d'ancienneté 4 jours après 2 ans d'ancienneté

⇒ Par exemple, pour un salarié non-cadre transféré, ayant 10 ans d'ancienneté en 2021, ce dernier bénéficiera en 2021 de 3 jours de congé d'ancienneté, puis de 4 jours à compter de 2022.

2.2.6. Congés pour événements familiaux et rentrée scolaire

Les salariés transférés bénéficient des congés pour événements familiaux conformément aux règles applicables au sein de Safran Nacelles, issues des stipulations conventionnelles de l'accord portant sur l'harmonisation de la politique sociale au sein d'Aircelle SA du 12 décembre 2014 et des éventuelles dispositions légales plus favorables. A titre indicatif, il est annexé au présent accord une annexe synthétisant les règles en vigueur à date (annexe 3).

Les parties conviennent en outre de permettre aux salariés soumis à un décompte de leur durée du travail en heures de continuer à bénéficier, sur présentation d'un justificatif, d'une absence autorisée et payée d'une heure par rentrée scolaire d'un ou plusieurs enfants entre 2 ans et 9 ans. L'heure doit être prise entre 7H00 et 9H00, le jour de la rentrée des classes (faisant suite aux « grandes vacances » estivales).

2.2.7. Subrogation maladie

Les parties conviennent que le dispositif de subrogation sera appliqué aux salariés transférés pour tous les types d'arrêts de travail ouvrant droit à des indemnités journalières de sécurité sociale, à condition qu'il y ait un maintien du salaire intégral ou partiel pendant la durée de l'arrêt de travail.

2.2.8. Ponts

Les parties conviennent d'appliquer aux salariés transférés les règles d'octroi de « jours de ponts » applicables au sein de Safran Nacelles issues des stipulations conventionnelles de l'accord portant sur l'harmonisation de la politique sociale au sein d'Aircelle SA du 12 décembre 2014, tout en les adaptant à la situation particulière des salariés transférés. A ce titre, compte tenu du bénéfice d'un jour férié supplémentaire par année les 26 décembre, les parties décident d'accorder annuellement à l'ensemble du personnel cadre et non-cadre 1 jour de pont payé. Les parties conviennent toutefois que si, sur une année considérée, le 26 décembre tombe un jour de weekend habituellement non travaillé (samedi ou dimanche), les salariés bénéficieront alors des 2 jours de pont payés conformément aux stipulations issues des stipulations conventionnelles de l'accord portant sur l'harmonisation de la politique sociale au sein d'Aircelle SA du 12 décembre 2014.

Le positionnement de ces ponts sera déterminé conformément aux dispositions en vigueur. A titre exceptionnel, les parties conviennent que le premier pont sur 2021 sera déterminé localement par la direction d'établissement en concertation avec les délégués syndicaux locaux.

2.2.9. Journée de solidarité

Il est convenu entre les Parties, à titre plus favorable, que les salariés ne travailleront pas à l'occasion de la journée de solidarité, fictivement fixée sur le Lundi de la Pentecôte.

2.2.10. Prime de peinture-autoclave-démoulage-réparation

Les parties conviennent que les salariés concernés et répondant aux conditions d'éligibilité applicables bénéficient également de l'avantages de « prime de peinture-autoclave-démoulage-réparation » selon les règles en vigueur au sein de l'établissement de Florange annexées au présent accord. Il est entendu que le montant de cette prime est revalorisé en fonction des éventuelles augmentations générales de salaire, en janvier de chaque année (annexe 1).

2.2.11. Prime de vacances

Les parties conviennent que les salariés non-cadres transférés, qui constituent un « groupe fermé », perçoivent un complément de la « prime de vacances » prévue par la convention collective, égal à 176,24 € pour un temps complet, versé en Juin de chaque année.

2.2.12. Aménagement des horaires du 24 décembre

En cas d'activité le 24 décembre, des modalités particulières d'aménagement de l'horaire seront arrêtées par la Direction d'établissement après concertation avec les délégués syndicaux locaux afin que chaque salarié posté (en « 2x8 » et « 3x8 ») puisse quitter son poste 1H45mn à l'avance sans que sa rémunération soit impactée.

Article 3 – Dispositions spécifiques relatives à la durée du travail

Article 3-1 – Concernant les salariés rattachés à l'établissement de Saclay

En ce qui concerne les salariés rattachés à l'établissement de Saclay, les parties conviennent de renvoyer aux dispositions et stipulations conventionnelles en vigueur au sein de l'établissement Safran Nacelles de Saclay.

Article 3-2 – Concernant les salariés rattachés à l'établissement de Florange

En ce qui concerne les salariés rattachés à l'établissement de Florange, les parties conviennent de renvoyer aux dispositions et stipulations applicables à l'ensemble des salariés de Safran Nacelles soumis à une convention de forfait en jours, d'une part, et de prévoir des stipulations spécifiques à la population des autres salariés, d'autre part. Le présent accord de substitution prévoit ainsi des mesures d'organisation et d'aménagement du temps de travail spécifiques à l'établissement de Florange de la société Safran Nacelles (constitué par l'ancienne entité de Safran System Aerostructures).

L'ensemble des dispositions suivantes se substituent et emportent remise en cause définitive de l'ensemble des dispositions issues des accords collectifs, usages, décisions unilatérales et accords atypiques applicables aux salariés de Safran System Aerostructures.

Les salariés de Safran System Aerostructures transférés au sein de Safran Nacelles ne peuvent dès lors se prévaloir d'un quelconque maintien d'avantages ou de rémunération au titre du statut collectif applicable au sein de la Safran System Aerostructures.

3.2.1. Régime applicable aux salariés cadres soumis à une convention de forfait en jours sur l'année

Les parties conviennent de renvoyer aux dispositions et stipulations conventionnelles d'entreprise applicables à l'ensemble des salariés de Safran Nacelles soumis à une convention de forfait en jours.

Les parties rappellent ainsi que, aux termes des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur chez Safran Nacelles, et notamment des stipulations de l'accord portant sur l'harmonisation de la politique sociale au sein d'Aircelle SA du 12 décembre 2014 (article 6.1), peuvent conclure au sein de Safran Nacelles une convention de forfait en jours sur l'année les ingénieurs et cadres.

E.G
G
AB
RT
B.W
MA
CH

Sont concernés les salariés qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre un horaire collectif, ainsi que les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Les parties conviennent, afin de permettre le suivi des jours travaillés, que le badgeage une fois par jour à la prise de service est obligatoire pour les salariés concernés.

Les parties rappellent, compte tenu de la réduction de ce plafond annuel en jours applicable aux anciens salariés de Safran System Aerostructures, que l'application de ce nouveau plafond plus favorable suppose la conclusion d'un avenant au contrat de travail des salariés concernés valant convention individuelle de forfait.

3.2.2. Régimes applicables aux salariés dont la durée de travail est décomptée en heures

Le présent article 3-2 s'applique au personnel salarié de l'établissement Florange dont la durée du travail est décomptée en heures (exit les cadres dirigeants et les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours).

3.2.2.1. Règles communes

- Définition de la durée du travail effectif

Les parties rappellent que, conformément à l'article L. 3121-1 du Code du travail, la durée du travail effectif est le temps 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.

Pour les salariés dont la durée du travail est calculée en heures, la durée du travail effectif dans l'entreprise est fixée pour l'ensemble du personnel à une moyenne de 35H50min hebdomadaire appréciée sur l'année, selon le mode d'aménagement de la durée du travail applicable. Toutefois, pour les salariés qui n'accepteraient pas la conclusion d'un avenant à leur contrat de travail actant de l'augmentation de leur durée du travail, la durée moyenne restera fixée à 35 heures en moyenne sur l'année, soit 1607 heures par an.

La durée du travail effectif sera appréciée selon les modalités et mécanismes définis dans les stipulations du présent article.

- Semaine et horaires de travail

La semaine de travail est de cinq jours, du lundi au vendredi. Le recours au travail du samedi est possible par exception, pour des périodes déterminées (par exemple liées à des travaux exceptionnels) dans le cadre d'horaires aménagés.

Sous réserve de stipulations spécifiques ci-après prévues, les horaires de travail au sein de l'établissement de Florange ou, le cas échéant, de ses différents services ou équipes, répartis sur cinq jours, sont collectifs et sont arrêtés par la Direction de l'établissement, après concertation avec les délégués syndicaux locaux et information et consultation du comité social et économique d'établissement.

- Suivi des temps de travail

Afin de permettre le suivi des temps, le badgeage des entrées/ sorties et pauses est obligatoire pour tout le personnel concerné.

L'établissement est équipé des moyens permettant de suivre le temps de travail des salariés.

La hiérarchie assure le suivi et s'assure du bon fonctionnement et du respect des horaires réalisés.

- Heures supplémentaires

Sont des heures supplémentaires les heures de travail effectif effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle hebdomadaire de travail.

E.G
AL
RT
AB
FL
BW
AG
40
CH
MA

Le recours aux heures supplémentaires se fait dans le respect des procédures et règles légales et conventionnelles. Ainsi, seules sont considérées comme telles, les heures de travail effectif accomplies par les salariés à la demande expresse et préalable de l'employeur au-delà de leur horaire hebdomadaire de travail prévu par les dispositions ci-dessus du présent accord.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé conformément aux dispositions réglementaires à 220 heures, et est apprécié sur l'année civile.

A la décision de la Direction d'établissement après concertation avec le salarié et application de la loi, les heures supplémentaires donnent lieu à un paiement et une majoration de salaire de 25 % pour les 8 premières heures et 50 % pour les heures suivantes ou à un repos compensateur de remplacement majoré de 25 % pour les 8 premières heures et 50 % pour les heures suivantes. Les majorations sont calculées sur la base du taux horaire du salaire de base augmenté de la prime d'ancienneté.

Les heures supplémentaires compensées sous forme de repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Ce repos sera pris selon les modalités définies ci-après.

Le droit au repos compensateur est ouvert dès lors que la durée du repos compensateur atteint 1 heure. Le repos compensateur de remplacement est pris à l'initiative du salarié après accord de son supérieur hiérarchique, au moins par demi-journée. La prise du repos compensateur de remplacement n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

- *Repos quotidien et hebdomadaire*

Conformément à l'article L. 3131-1 du Code du travail, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives, hors cas de surcroît exceptionnel d'activité prévu par l'article L. 3131-3 ou en cas d'urgence.

Conformément à l'article L. 3132-2 du Code du travail, tout salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire de 24 heures auxquelles s'ajoutent les heures du repos quotidien.

- *Pauses*

Les salariés concernés bénéficient d'un temps de pause quotidien selon les règles définies par les dispositions légales, le présent accord ou, à défaut, la Direction d'établissement. Le temps de pause déjeuner pourra le cas échéant constituer ce temps de pause quotidien.

Sauf stipulation contraire du présent accord, la durée du temps de pause et son organisation sont arrêtées au sein de l'établissement et des différents services par la Direction d'établissement.

Conformément aux dispositions légales, ces temps de pause sont exclus du temps de travail effectif, notamment pour le calcul des durées maximales de travail, pour l'appréciation des droits tirés du décompte et du paiement des heures supplémentaires ainsi que du repos compensateur. Sauf stipulation contraire du présent accord, les temps de pause ne sont pas rémunérés.

En fonction des services ou département, la pause doit être prise au sein d'une plage définie par l'établissement, en concertation avec les Délégués Syndicaux Locaux.

- *Durées maximales de travail*

En application de l'article L. 3121-18 du Code du travail, les parties rappellent que la durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Toutefois, en application de l'article L. 3121-19 du Code du travail, les parties conviennent qu'en cas d'accroissement d'activité ou pour répondre aux besoins d'organisation de l'entreprise, la durée quotidienne de travail peut être portée à 12 heures.

En outre, la durée maximale hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures, sauf en cas d'autorisation administrative dans les conditions prévues à l'article L. 3121-21 du Code du travail.

E.G
W
AB
AG
BW
CY
MA

Conformément aux dispositions légales, il est rappelé que sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, la durée maximale hebdomadaire de travail ne pourra excéder 44 heures.

- *Absences*

Les absences ne sont pas, sauf exception légale ou conventionnelle expresse, assimilées à du temps de travail et seront neutralisées pour le calcul des heures supplémentaires. Les absences rémunérées en fonction d'une disposition légale ou conventionnelle sont payées sur la base du salaire mensuel. Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absences constatées.

- *Temps d'habillage et de déshabillage*

Lorsque le port d'une tenue complète de travail est imposé et que les opérations d'habillage et de déshabillage doivent être réalisées sur le lieu de travail, les salariés intéressés bénéficient de contreparties spécifiques à ces opérations dans les conditions fixées par le présent article.

Les opérations d'habillage et de déshabillage sont réalisées en dehors du temps de travail avant la prise et après la fin de poste. Elles ne peuvent être assimilées à du temps de travail effectif.

Pour chacun des jours travaillés par les salariés concernés, est versée une prime dite « *prime d'habillage/déshabillage* » dont le montant est déterminé sur la base d'un temps d'habillage/déshabillage forfaitaire de 10 minutes pour chaque journée travaillée, quel que soit l'aménagement/organisation de la durée du travail applicable, auquel est appliqué le taux horaire du salaire minimum hiérarchique conventionnel applicable chez Safran Nacelles Florange.

3.2.2.2. *Dispositif spécifique conventionnel des « forfaits heures »*

Les parties conviennent de renvoyer aux stipulations conventionnelles en vigueur chez Safran Nacelles relatives aux « forfaits heures » prévues par l'accord sur la rémunération et l'évolution des carrières des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise du 19 janvier 2018 (article 4.4), permettant la conclusion d'une convention de forfait en heures hebdomadaire à hauteur de 39 heures (soit de 169 heures sur le mois) à travers un dispositif spécifique conventionnel prévoyant pour partie la rémunération et le cas échéant la majoration des heures supplémentaires comprises dans ledit forfait en heures, et pour autre partie leur compensation par l'octroi de jours de repos (dits « jours de RTT »), à hauteur de 10,5 jours par an.

Les parties renvoient par ailleurs aux règles internes appliquées au sein de Safran Nacelles concernant les modalités de l'horaire variable des salariés concernés par le présent article 3.2.2.2. Toutefois, les plages fixes à respecter seront celles en vigueur pour les « horaires variables » au sein de l'établissement de Florange.

Les parties conviennent à ce titre que, pour l'établissement de Florange : passage de 35h00 à 37h30mn avec revalorisation salariale de 8% (comprenant la majoration pour heures supplémentaires) et de 37h30mn à 39h00 avec attribution de 10,5 jours de RTT.

3.2.2.3. *Salariés à temps partiel*

Tout salarié disposant d'un contrat de travail à temps partiel relève du présent article 3.2.2.1, le temps partiel étant établi dans un cadre hebdomadaire ou mensuel.

Le temps de travail des salariés à temps partiel est défini contractuellement.

Les salariés à temps partiel pourront accomplir, sur demande de l'employeur, des heures complémentaires dans la limite du tiers de l'horaire mentionné à leur contrat de travail. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée hebdomadaire légale (35 heures). Toute heure complémentaire effectuée sera rémunérée à taux majoré, conformément aux dispositions légales.

E.G
 AC
 RT
 AB
 AG PL
 BW
 CH
 KO MA

3.2.2.4. Salariés travaillant en équipes

- Principe

Le travail en équipe permet de faire travailler plusieurs groupes de salariés qui se succèdent sur les mêmes postes. Les équipes peuvent être organisées sous forme de travail par relais, qui consiste à répartir le personnel par équipes et à faire travailler les équipes à des heures différentes dans la journée.

Parmi le travail par relais, le travail posté permet de faire succéder des salariés formant des équipes distinctes sur un même poste de travail sans chevauchement d'horaires.

Le travail en équipe pourra dès lors être mis en place de façon discontinue ou semi-continue en 2 ou 3 équipes successives.

- Travail posté (équipes en 2x8 et 3x8)

o Mise en place :

Il est mis en place au sein de certains services de l'établissement de Florange un système de travail posté en discontinu (sous forme d'équipes en 2x8) et un système de travail en semi-continu (sous forme d'équipes en 3x8).

Le travail en équipe peut être mis en place de façon temporaire ou permanente.

A la date de conclusion du présent accord, sont concernés les services suivants de l'établissement de Florange :

- Le secteur Assemblage ;
- Le secteur Peinture ;
- Le secteur Inspection assemblage ;
- Le secteur Drapage ;
- Le secteur Inspection Composite ;
- Le secteur Usinage ;
- Le secteur Autoclave ;
- Le secteur Machine de découpe « GERBER » ;
- Le secteur Maintenance ;
- Le secteur Réparation Clients.
- Le secteur Réparations Composites

En cas de nécessité de mise en place d'une organisation en équipes temporaire ou de la mise en place d'une équipe supplémentaire, les salariés sont informés de cette mise en place au plus tard 7 jours calendaires avant la modification.

o Durée du travail :

La durée de travail effectif des salariés en horaires postés sera de 35H50mn sur cinq jours (à raison de 7H10 mn par journée travaillée).

Il sera proposé aux salariés transférés concernés un avenant à leur contrat de travail en vue de contractualiser l'augmentation de leur durée du travail à hauteur de 35H50mn par semaine, au lieu et place des actuelles 35 heures appliquées.

A ce titre, les salariés concernés bénéficieront d'une rémunération complémentaire équivalant au paiement d'une heure complète (50 minutes sont payées au titre d'heure supplémentaire et 10 minutes sont payées au titre de la majoration pour heure supplémentaire).

En l'absence de contractualisation de l'augmentation de la durée du travail à hauteur de 35H50mn par semaine, les salariés concernés seront soumis à un aménagement du temps de travail sur l'année selon les modalités prévues ci-après à l'article 3.2.2.5 du présent accord. A ce titre, la durée moyenne de travail de ces salariés restera fixée à 35 heures en moyenne sur l'année, soit 1607 heures par an, et ces salariés bénéficieront de 5 jours de repos conventionnels par année complète d'activité, pour atteindre la durée annuelle de travail fixée ci-dessus. Ces jours compenseront alors les heures de travail effectif comprises entre 35H00 et 35H50mn.

E.G
WC
FL
AB
AG
B.W
M4
C4
KD

Toute heure supplémentaire de travail effectif qui serait réalisée à la demande de la hiérarchie au-delà des 35H50mn de temps de travail effectif hebdomadaires conduira à une compensation financière ou le cas échéant en repos dans les conditions prévues au présent accord.

⇒ Exemple : Un salarié a 40 heures de présence hebdomadaire réparti sur 5 jours de travail, temps de pause compris (à hauteur de 1H40 mn; non comptabilisées comme du temps de travail effectif), le salarié aura réalisé 38H20 mn de temps de travail effectif, soit 2H30 mn d'heure supplémentaire au-delà des 35H50mn.

○ Organisation :

Les horaires de travail des équipes postées sont arrêtés par la Direction d'établissement, après concertation avec les délégués syndicaux locaux et information et consultation du comité social et économique d'établissement. A titre indicatif, ces horaires pour la période débutant lors de l'entrée en vigueur du présent accord sont annexés au présent accord (annexe 5).

Les plannings de chaque équipe postée font l'objet d'une communication et sont déterminés par la Direction d'établissement.

Il est rappelé que les salariés doivent strictement respecter les horaires de travail. L'établissement accorde une tolérance d'une à trois minutes de retard à condition que ce retard soit exceptionnel et non répété.

Afin notamment de favoriser la collaboration entre l'ensemble des salariés et de permettre une organisation plus fluide des services concernés, les salariés seront amenés à évoluer de manière régulière entre les différentes équipes postées. Chaque salarié au sein des services concernés pourra ainsi être amené à passer des horaires « de l'après-midi » à ceux « du matin », voire le cas échéant à ceux « de nuit », et inversement.

A ce titre, les plannings des salariés leur sont communiqués au plus tard 7 jours à l'avance.

○ Compensations de la sujétion au travail posté :

Compte tenu du potentiel impact que peut avoir l'organisation du travail sous forme de travail posté sur la vie sociale et personnelle des salariés concernés, les parties conviennent, à titre plus favorable, d'octroyer aux salariés concernés les avantages suivants :

- ✓ les salariés concernés bénéficient d'une prime d'équipe fixée à 13 % de leur taux horaire de base (salaire de base) pour chaque heure effectuée en travail en équipe. Cette prime ne se cumule pas avec la majoration des heures de nuit et la majoration pour heure supplémentaire ;
- ✓ les vingt minutes de temps de pause quotidiennes, qui ne constituent pas du temps de travail effectif, sont rémunérées sur la base du taux horaire (salaire de base) des salariés concernés. Elles ne sont en revanche pas assimilées à du temps de travail effectif et n'en ont pas la nature ;
- ✓ pour une année complète de travail posté effectif, six jours de repos rémunérés supplémentaires conventionnels sont attribués aux salariés concernés. Les parties rappellent que cet avantage est octroyé aux salariés concernés en compensation de l'augmentation contractuelle de leur durée du travail passant de 35H00 à 35H50mn (sous réserve de la conclusion entre la Société et chaque salarié concerné du contrat de travail ou de l'avenant matérialisant cette augmentation de la durée de travail), du travail en équipe, ainsi que de l'éventuelle sujétion au travail de nuit dans le cadre d'un travail posté en 3x8. Les jours de repos ne peuvent être pris que par journée ou demi-journée entière, à l'initiative du salarié sur validation de son supérieur hiérarchique. La demande du salarié interviendra au moins 2 jours à l'avance.

○ Passage de « journée » en « équipe » (et inversement) et passage d'équipe en 3x8 en équipe en 2x8 :

En fonction de l'activité de l'entreprise et des impératifs de fonctionnement, les salariés pourront être amenés à passer de l'organisation « en journée » à celle « en équipe », et inversement. Les parties constatent et conviennent que cela ne constituera pas une modification du contrat de travail des salariés concernés.

En cas de passage de l'organisation « en équipe » à celle « en journée » à titre temporaire (dans le respect d'un délai de prévenance d'au moins une semaine), conduisant à la perte de la prime d'équipe prévue ci-dessus, les parties conviennent à titre plus favorable du mécanisme de dégressivité suivant :

- ✓ le salarié bénéficiera de 100% de sa prime d'équipe le premier mois de passage en « journée » (c'est-à-dire dès la première paie prenant en compte le premier mois plein ou le cas échéant partiel de passage en « journée ») ;
- ✓ le salarié bénéficiera ensuite de 50% de la prime d'équipe le mois suivant.

En cas de passage de l'organisation « en équipe » à celle « en journée » à durée indéterminée (dans le respect d'un délai de prévenance d'au moins 2 semaines pour les salariés en 2x8, et d'au moins 3 semaines pour ceux en 3x8), le mécanisme de dégressivité relatif à la prime d'équipe sera indemnisé de la façon suivante :

Ancienneté en cycle d'équipe postée	Dégressivité			
	100%	75%	50%	25%
6 mois		1 mois	1 mois	
2 ans	1 mois	1 mois	1 mois	
5 ans	1 mois	1 mois	1 mois	1 mois

En cas de passage de 3x8 en 2x8, ces mécanismes de dégressivité concerneront la majoration des heures de nuit. Pour calculer la prime de dégressivité dans les conditions visées ci-dessus seront prises en compte les majorations théoriques pour travail de nuit pour un mois complet d'activité.

o Plages de pause :

Afin de permettre la continuité de l'activité du service, la pause de 20 minutes consécutives dont bénéficient les salariés concernés seront prises successivement par groupe, sur une plage horaire déterminée. Ces plages de pause font partie des horaires de travail arrêtés dans les conditions visées ci-dessus (arrêtés par la Direction de l'établissement, après concertation avec les délégués syndicaux locaux et information et consultation du comité social et économique d'établissement).

o Travail de nuit (équipe en 3x8) :

Les services dont le temps de travail est organisé sous forme de travail posté en 3x8 nécessitent un fonctionnement quasi-continu de leur activité (en dehors des weekends). Le recours au travail de nuit est en effet justifié par la nécessité de répondre, dans des délais restreints, aux besoins des clients de la société et satisfaire aux exigences du marché. Par conséquent, l'une des équipes en 3x8 est amenée à travailler de nuit dans les conditions ci-après définies.

La Direction d'établissement prend toutes mesures nécessaires destinées à améliorer les conditions de travail du salarié travaillant de nuit et à garantir sa sécurité. Tout travailleur de nuit au sens du présent accord bénéficie d'une surveillance médicale ainsi que d'un suivi de leur état de santé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Est considéré comme travail de nuit au titre des présentes stipulations tout travail effectué entre 21H00 et 6H00.

Les parties rappellent que les salariés concernés par le travail en 2 ou 3 équipes successives bénéficient de jours de repos supplémentaires compte tenu de la contrainte liée à l'alternance inhérente au travail posté (matin/après-midi) et au travail de nuit, prévus par les stipulations ci-dessus. A ce titre, les salariés concernés par le travail posté en 3x8 bénéficient de la contrepartie sous forme de repos compensateur visée aux stipulations ci-dessus sur les compensations de la sujétion au travail posté (à hauteur de 6 jours de repos pour une année complète de travail posté effectif).

Il est en outre prévu en sus de ces repos compensateurs une majoration salariale à hauteur de 25% appliquée sur chaque heure de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures effectuée par les salariés affectés à un poste de nuit et considérés comme travailleurs de nuit conformément aux dispositions de l'article L. 3122-5 du Code du travail. Il est rappelé que ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés qui ne répondent pas à la définition de travailleur de nuit, même s'ils sont amenés à travailler sur la période de nuit.

Handwritten initials: EG, AB, RW, AG, CH, MA, and a signature.

La durée quotidienne de travail effectif effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures. Les temps de pause sont organisés conformément aux stipulations ci-dessus applicables aux salariés en travail posté.

Pour rappel, les salariés ayant la qualité de travailleurs de nuit telle que définie ci-avant doivent se conformer aux dispositions légales en vigueur en matière de durée du travail, à savoir :

- o celles relatives au repos quotidien de 11 heures consécutives minimum ;
- o celles relatives au repos hebdomadaire de 35 heures consécutives ;
- o celles relatives à l'interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine.

Les conditions de travail des salariés travaillant de nuit seront évoquées avec chaque salarié lors de l'entretien d'évaluation.

La Direction d'établissement s'engage à analyser toutes les difficultés des travailleurs de nuit dans le cadre de leurs trajets domicile-lieu de travail et lieu de travail-domicile, et à étudier toutes les demandes visant à faciliter ces déplacements. Il est par ailleurs rappelé que conformément aux dispositions actuellement en vigueur, les salariés peuvent bénéficier d'une prime de transport.

La Direction d'établissement réaffirme son attachement à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Société et à ce qu'aucune considération de sexe ne pourra être retenue :

- o pour embaucher un salarié à un poste de travail conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- o pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- o pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Les travailleurs de nuit bénéficient des mêmes droits et du même accès à la formation que les autres salariés de l'entreprise.

3.2.2.5. Salariés travaillant en « journée »

De manière générale, le temps de travail des salariés de l'établissement de Florange qui ne sont pas soumis à une convention de forfait en heures ou en jours, ni à un travail posté en application des stipulations ci-dessus, est par principe organisé selon un horaire collectif fixe ou, le cas échéant par exception, selon des horaires en partie variables.

- Aménagement du temps de travail sur l'année

o Principe :

Pour les salariés concernés par les présentes stipulations 3.2.2.5, et afin de permettre une adaptation de la charge de travail aux spécificités de l'activité de leur service, il est convenu que leur temps de travail soit organisé sous forme d'une annualisation du temps de travail.

A ce titre, la durée du travail des salariés concernés est fixée à une moyenne de 35H50mn hebdomadaire appréciée sur l'année. La période de référence est l'année civile (1er janvier au 31 décembre de la même année). Toutefois, pour les salariés qui n'accepteraient pas la conclusion d'un avenant à leur contrat de travail actant de l'augmentation de leur durée du travail, la durée moyenne restera fixée à 35 heures en moyenne sur l'année, soit 1607 heures par an.

Il est convenu que la rémunération des salariés concernés sera lissée sur la base de l'horaire moyen de référence, de façon à assurer une rémunération régulière pendant toute la période de référence.

ac
AB
RT
KO PL
AG BW
CH
E.G
DA

o Durée du travail :

Le temps de travail effectif hebdomadaire de référence des salariés concernés sera de 37H00 de travail effectif réparti sur cinq jours du lundi au vendredi (à raison de 7 heures et 24 minutes de travail effectif par journée travaillée).

Il sera proposé aux salariés transférés concernés un avenant à leur contrat de travail en vue de contractualiser l'augmentation de leur durée du travail à hauteur de 35H50mn par semaine, au lieu et place des actuelles 35 heures appliquées. A ce titre, les salariés concernés ayant accepté cette contractualisation bénéficieront d'une rémunération complémentaire équivalant au paiement d'une heure complète (50 minutes sont payées au titre d'heure supplémentaire et 10 minutes sont payées au titre de la majoration pour heure supplémentaire). Au-delà de ces 35H50mn contractuelles, ces salariés bénéficieront de jours de repos conventionnels supplémentaires par année complète d'activité, pour atteindre la durée annuelle de travail fixée ci-dessus. Ces jours compenseront alors les heures de travail effectif comprises entre 35H50mn et 37H00.

En l'absence de contractualisation de l'augmentation de la durée du travail à hauteur de 35H50mn par semaine, les salariés concernés bénéficieront de jours de repos conventionnels par année complète d'activité, pour atteindre la durée annuelle de travail fixée ci-dessus. Ces jours compenseront alors les heures de travail effectif comprises entre 35H00 et 37H00.

Toute heure supplémentaire de travail effectif qui serait réalisée à la demande de la hiérarchie au-delà des 37H00 de temps de travail effectif hebdomadaires conduira à une compensation financière ou le cas échéant en repos dans les conditions prévues au présent accord (voir *supra*).

o Attribution de jours de repos :

Les salariés concernés bénéficient de jours de repos conventionnels supplémentaires par année complète d'activité, pour atteindre la durée annuelle de travail fixée ci-dessus.

Comme précisé ci-avant, le nombre de jours de repos dépend de la durée contractuelle des salariés concernés, selon qu'elle reste à 35H00 ou évolue à 35H50mn.

L'octroi des jours de récupération du temps de travail (ci-après « Jours de repos ») permet ainsi de porter la durée moyenne de temps de travail effectif à une durée inférieure ou égale, selon le cas, à 35H00 ou 35H50mn en moyenne sur l'année.

Les jours de repos sont acquis progressivement par mois complet effectivement travaillé au sens du Code du travail. Toutefois, le Salarié bénéficie de son crédit théorique dès le début de l'année, et une proratisation sera réalisée en cas de départ.

Pour une année complète d'activité et sur la base d'un horaire hebdomadaire de référence de 37H00, le nombre de jours de repos du personnel est fixé à 11 jours en cas de durée du travail contractuelle de 35H00. Il est fixé à 6 jours en cas d'augmentation contractuelle de la durée du travail passant de 35H00 à 35H50mn.

Le cas échéant, le nombre de jours de repos sera proratisé pour les salariés à temps partiel selon la formule suivante :

$$\text{Nombre de jours de repos} = 6 \text{ jours} \times \% \text{ d'activité.}$$

En cas d'entrée ou de sortie en cours de période de référence, le salarié bénéficiera d'un droit à jours de repos proratisé au prorata temporis de sa présence sur la période de référence.

o Modalités de prise de jours de repos :

Les jours de repos ne peuvent être pris que par journée ou demi-journée entière, à l'initiative du salarié sur validation de son supérieur hiérarchique. La demande du salarié interviendra au moins 2 jours à l'avance.

o Incidences des absences :

En cas de suspension du contrat de travail non assimilée à du travail effectif, une réduction des jours de repos s'effectuera.

E.G
AC
AB
AA
BW
CY
AZ

o Entrée et sortie en cours de période :

Lorsqu'un salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat, n'a pas accompli la totalité de la période de référence, une régularisation est effectuée en fin de période de référence ou à la date de la rupture du contrat.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles payées. Ce complément de rémunération est versé avec la paie du mois qui suit la fin de la période de référence ou lors de l'établissement du solde de tout compte.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent, sur la dernière paie réalisée au titre du solde de tout compte ou celle du mois suivant l'échéance de la période.

- *Les horaires fixés en journée*

A défaut d'application d'un dispositif spécifique d'aménagement et organisation du temps de travail, le temps de travail des salariés concernés de l'établissement de Florange est organisé selon un horaire collectif fixe.

Sont principalement concernés les salariés affectés aux différents secteurs de Production qui ne seraient pas en horaires postés en application des stipulations ci-dessus. Les parties rappellent ainsi qu'à titre dérogatoire, une partie des salariés travaillant au sein de certains services organisant leur travail en équipes, dans les conditions prévues ci-dessus, peuvent être amenés à suivre l'horaire collectif fixe visé par le présent article.

L'horaire journalier collectif est arrêté par la Direction d'établissement, après concertation avec les délégués syndicaux locaux et information et le cas échéant consultation du comité social et économique d'établissement. A titre indicatif, ces horaires pour la période débutant lors de l'entrée en vigueur du présent accord sont annexés au présent accord (annexe 5).

En cas de modification des horaires, les salariés concernés seront prévenus dans le respect d'un délai de 7 jours calendaires. Le délai de prévenance pourra être inférieur à 7 jours avec l'accord du salarié.

Les parties conviennent, à titre plus favorable et afin de ne pas pénaliser les légers retards exceptionnels des salariés concernés, de l'institution d'une période dite « de souplesse » de dix minutes courant à compter du début de l'horaire collectif fixe quotidien le matin, durant laquelle les retards des salariés concernés ne seront pas sanctionnés dès lors qu'ils récupéreront leur(s) minute(s) de retard à l'issue de la semaine civile concernée. Cette récupération ne pourra se faire qu'après le terme de l'horaire collectif fixe quotidien en fin de journée de travail.

- *Les horaires dits « variables » en journée (système d'horaire individualisé)*

A titre dérogatoire, sous réserve de l'avis conforme du comité social et économique, les parties conviennent que les horaires de travail de certains salariés au sein de certains services peuvent être organisés sous la forme d'horaires individualisés conformément aux articles L. 3121-48 et suivants du Code du travail.

Le système d'horaires individualisés autorise les salariés concernés à moduler leur heure d'arrivée et de départ autour d'une plage horaire commune à tous. Dès lors, les salariés concernés pourront bénéficier d'une certaine souplesse dans leurs horaires à travers la mise en place de plages variables de présence, accolées à des plages fixes de présence impérative. Les parties rappellent expressément que l'objectif de ce dispositif n'est pas de créer des repos supplémentaires au bénéfice des salariés concernés mais de leur permettre de concilier leurs obligations professionnelles avec leurs aléas personnels autant que faire se peut.

A la date de conclusion du présent accord, sont concernés par les présentes stipulations les salariés de l'établissement de Florange qui ne sont pas soumis à une convention de forfait en jours ou en heures et qui sont affectés aux Services Support (GP, Approvisionnement, Qualité, Informatique, Gestion/compta, Inspection, etc.). Cette énumération n'a qu'une valeur indicative de sorte que des catégories d'emploi (existantes ou à venir) non visées précédemment pourront se voir appliquer les présentes stipulations par décision de la Direction d'établissement prise après avis conforme du comité social et économique.

Le temps de travail des salariés concernés en journée reste de 37H00 par semaine.

E-G
 4L
 AB
 RT
 AG BW
 KO 4
 FLA

Dans le cadre du système d'horaires individualisés, cette durée s'apprécie sur plusieurs semaines consécutives. Le salarié concerné peut dès lors disposer d'un débit ou crédit d'heures de maximum 3 heures par rapport aux 37 heures de travail devant être en principe réalisées chaque semaine, déterminé en fonction de son temps de présence sur les plages variables visées ci-dessus. Ces plages variables sont arrêtées selon les modalités définies ci-après et, à titre d'information, annexées au présent accord (annexe 5).

Les parties rappellent qu'il est attendu de chaque salarié concerné, autant que faire se peut, de limiter les débit et crédit d'heures d'une semaine sur l'autre, et, en tout état de cause, de ne pas dépasser la limite de 3 heures visées ci-avant en cas de débit ou crédit. Chaque salarié concerné devra avoir effectué au moins 34 heures de travail effectif sur une semaine complète de travail.

Ainsi, le système d'horaires individualisés permet, dans la limite de 3 heures, des reports d'heures d'une semaine à une autre (dispositif de crédit/débit). Ces heures ne sont ni comptées ni compensées en heures supplémentaires.

Seules sont concernées les heures de travail effectif effectuées à l'initiative du salarié.

Les heures réalisées au-delà de 40 heures sont des heures supplémentaires si elles sont réalisées à la demande expresse et préalable du supérieur hiérarchique du salarié concerné.

Les reports d'heures pourront s'effectuer selon les modalités suivantes :

- Pour un débit : à la semaine, dans la limite de 3 heures ;
- Pour un crédit : à la semaine, dans la limite de 3 heures ;

Les heures de débit ou de crédit constatées une semaine devront être rapidement récupérées la ou les semaines suivantes afin que la durée du travail moyenne hebdomadaire soit respectée sur la période considérée.

Le salarié pourra prendre un ou plusieurs repos pour réduire le crédit de son compteur, en vue de disposer d'un compteur d'heures autant que possible à l'équilibre et d'éviter des déséquilibres trop importants. Cette prise de repos se fera sur les plages fixes en heure(s) (au moins 1 heure dans la limite de 4 heures) ou par demi-journée. Au maximum 4 heures pourront être ainsi prises sur les plages fixes au cours d'un même mois civil, et en trois fois maximum.

A la fin du mois civil, si le compteur du salarié est excédentaire de 4 heures ou moins, cette durée est reportée sur le compteur du mois suivant. Si le compteur du salarié est déficitaire, les heures manquantes sont décomptées comme des absences en paie et le compteur repart à zéro sur le mois suivant.

A titre dérogatoire, les parties conviennent que les salariés concernés pourront en outre transférer les éventuelles heures créditées sur leur compteur au sein de leur compte épargne temps (CET), sous certaines conditions et limites ci-après précisées. Ce transfert est limité à 1 journée (soit 7H24mn) par bimestre (soit un maximum de 6 journées par an pour un salarié décidant d'affecter 1 journée sur son CET à chaque bimestre ; les bimestres sont civils, commencent par Janvier-Février et se terminent par Novembre-Décembre). Par conséquent, pour réaliser un tel transfert d'1 journée de 7H24mn sur son CET, le salarié concerné devra disposer d'un compteur suffisamment alimenté et de transmettre l'information au service Paie (par le système de gestion des temps) sans délai au cours du bimestre concerné. Les parties conviennent que les présentes stipulations se substituent à toutes stipulations contraires ou incompatibles en vigueur ayant le même objet.

Les plages variables et fixes sont arrêtées par la Direction d'établissement, le cas échéant après concertation avec les délégués syndicaux locaux et information et/ou consultation du comité social et économique d'établissement. Ces plages sont à titre d'information annexées au présent accord (annexe 5).

Les salariés bénéficiant d'horaires individualisés sont par ailleurs soumis à un aménagement du temps de travail sur l'année par acquisition de jours de repos dans les conditions fixées au présent article. La pratique des horaires individualisés ne doit donc pas déroger à la réglementation sur la durée du travail prévue par le présent article.

Le régime de l'horaire variable implique un enregistrement des heures d'arrivée et de départ (y compris pour la pause déjeuner). Le salarié concerné se conformera rigoureusement aux règles de badgeage en vigueur.

E.G
u
RT
AB
AG
BW
4
MX

Il est rappelé que les salariés doivent badger au début et à la fin des périodes d'activité, y compris au départ et retour de pause déjeuner, soit 4 fois sur une même journée de travail complète.

3.2.3. Régime applicable aux cadres dirigeants

Les parties rappellent qu'ont la qualité de cadres dirigeants, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance nécessite une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés de l'entreprise.

Les parties rappellent en outre que les cadres dirigeants sont expressément exclus des dispositions du Code du travail relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires. Ils sont également exclus des dispositions relatives au repos quotidien, hebdomadaire, aux jours fériés et à la journée de solidarité.

Il en est de même des stipulations y relatives du présent accord et de toute autres conventions ou accords collectifs en vigueur dans l'entreprise.

Les dispositions et stipulations relatives aux congés payés annuels sont en revanche applicables aux cadres dirigeants.

3.2.4. Régime d'astreintes

Les parties rappellent que les salariés transférés se verront appliquer, en matière d'astreintes, les règles applicables au sein de Safran Nacelles. Les parties rappellent expressément que, potentiellement, toutes les catégories de salariés peuvent être soumises au régime d'astreintes.

Article 4 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sa date d'entrée en vigueur est fixée au jour de sa signature. Toutefois, les parties conviennent d'une application différée en ce qui concerne les mesures suivantes :

- Les mesures d'aménagement et d'organisation du temps de travail concernant l'établissement de Florange, prévues à l'article 3.2 du présent accord, entreront en vigueur au 1^{er} juillet 2021 ;
- Les mesures portant sur l'application de la prime d'ancienneté prévues à l'article 2.2.1 s'appliqueront pour la première fois avec la paie de juillet 2021. Les règles actuellement en vigueur concernant la prime d'ancienneté continueront à s'appliquer de façon temporaire jusqu'au mois de juin 2021 ;
- Les mesures portant sur l'application de la valeur du point prévues à l'article 2.2.1 s'appliqueront pour la première fois avec la paie du mois de juillet 2021 ;
- Les mesures portant sur la subrogation prévues à l'article 2.2.7 s'appliqueront pour la première fois à compter du 1^{er} juillet 2021.

Il est rappelé que les mesures portant sur l'application du treizième mois prévues à l'article 2 s'appliqueront pour la première fois avec la paie du mois de juin 2021.

Article 5 – Accords, conventions et usages antérieurs

Les dispositions du présent accord se substituent à l'ensemble des dispositions et stipulations résultant de toute autre convention ou accord collectif, usage et/ou engagement unilatéral en vigueur au sein de Safran System Aerostructures au moment de son intégration à Safran Nacelles, lesquels cessent de produire effet à cette date.

E6
au
AB
RT
AG
BW
KO
CH
MA

Article 6 – Modalités d'information collective et individuelle du personnel

- Information collective

Les salariés sont informés de la conclusion du présent accord. La Direction centrale (la DRH) et la Direction de l'établissement concerné déterminent les modalités de diffusion de cette information.

- Information individuelle

Un exemplaire du présent accord est mis à la disposition des salariés au service Ressources Humaines.

Article 7 – Révision, dénonciation, suivi et « rendez-vous »

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé ou dénoncé.

Un suivi de l'exécution du présent accord sera effectué par une commission paritaire spéciale composée de la direction de l'entreprise et de représentants des organisations syndicales signataires du présent accord (deux représentants maximums par organisation syndicale signataire). Cette commission se réunira tous les trois mois lors de la première année d'application du présent accord. Un focus sur la répartition des effectifs par coefficient et notamment sur le personnel ouvrier au coefficient 285, sera réalisé à cette occasion.

Par ailleurs, les parties conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles, impactant significativement les termes du présent accord.

Article 8 – Notification, dépôt et publicité

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

Il sera notifié par courrier recommandé avec accusé de réception ou par remise en mains propres contre décharge à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de Safran Nacelles.

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

La partie la plus diligente transmettra le présent accord à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche.

E.G ac
AB RT
FLAG BW
CH MB
MX MB

Fait à Magny Les Hameaux, le 30 mars 2021

En 5 exemplaires originaux,

Pour Safran Nacelles.

Cédric HALE

Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales.

- Pour la CFDT

Martial ANGER

Anthony BRUNOT

Franck ZAGANELLI

- Pour la CFE-CGC

RONALD TAVUS

Benjamin WEISS

Gerard CLERE

- Pour la CGT

Gratimy Alain
KREB DAVID

GRANDSIRE ELVIS

ANNEXES

- Annexe 1 : Montant de la prime transport et des paniers repas et « peinture autoclave démoulage réparation » ;
- Annexe 2 : Montant de la prime d'ancienneté ;
- Annexe 3 : Rappel des congés pour évènements familiaux en vigueur ;
- Annexe 4 : Grille de rémunération du personnel OETAM ;
- Annexe 5 : Horaires applicables.

E.6
AL
AB
R
KD BW
AG
FL
CH
AA

Annexe 1 - Primes de transport, de paniers repas et de « peinture autoclave démoulage réparation »

Les règles de détermination du montant des primes transport, de panier repas et de « prime de peinture autoclave démoulage réparation » au sein de l'établissement de Florange seront les suivantes :

Prime de transport :

Application pour le personnel non-cadre d'une indemnité kilométrique de 0,161 € avec un minimum de 5 Kms et un maximum de 80 Kms AR.

Cette indemnité journalière ne sera due que pour les jours où le salarié se sera rendu effectivement à son travail.

Prime de panier :

11,29 € pour le travail en équipe (plafond de présomption URSSAF 2021 : 6,70 €).

Prime de « peinture-autoclave-démoulage-réparation » :

Les salariés mensuels non cadres occupés à des travaux de peinture, autoclave démoulage et réparation percevront une prime mensuelle de 36,21 € sur le temps réellement travaillé.

EG
au
AB
R
BW
AG FZ
24
MA
KO

Annexe 2 - Montant de la prime d'ancienneté

Rappel des règles de détermination du montant de la prime d'ancienneté en vigueur au sein de Safran Nacelles. Le montant de cette prime d'ancienneté est calculé de la manière suivante en fonction du salaire minimum hiérarchique du coefficient du salarié. Il s'agit d'un pourcentage de ce minimum hiérarchique :

Calcul :
<i>[Salaire minimum hiérarchique (coefficient x valeur du point) x pourcentage défini selon l'ancienneté]</i>
< 3 ans d'ancienneté = N/A (0%)
3 ans d'ancienneté = 3%
4 ans d'ancienneté = 4%
5 ans d'ancienneté = 5%
6 ans d'ancienneté = 6%
7 ans d'ancienneté = 7%
8 ans d'ancienneté = 8%
9 ans d'ancienneté = 9%
10 ans d'ancienneté = 10%
11 ans d'ancienneté = 11%
12 ans d'ancienneté = 12%
13 ans d'ancienneté = 13%
14 ans d'ancienneté = 14%
15 ans d'ancienneté = 15%
> 15 ans d'ancienneté = 15%

Exemple : Un salarié non-cadre transféré et rattaché à l'établissement de Florange ayant 32 ans d'ancienneté bénéficie d'une prime d'ancienneté de 15%.

Si, à l'occasion de la première application de la prime d'ancienneté prévue au présent accord, le salarié doit bénéficier d'un montant de prime d'ancienneté inférieur à celui qu'il aurait perçu si la méthode de calcul applicable au sein de Safran System Aerostructures avait continué à s'appliquer, le salarié verra intégrer (une fois et de manière définitive) dans son salaire de base le montant de la différence entre ces deux montants.

E.G
 ac
 B
 R
 KD
 BW
 AG
 FL
 CH
 MA

Annexe 3 - Rappel des congés pour événements familiaux en vigueur

Rappel des règles sur les congés pour événements familiaux applicables au sein de Safran Nacelles à date, issues des stipulations conventionnelles de l'accord portant sur l'harmonisation de la politique sociale au sein d'Aircelle SA du 12 décembre 2014 et des éventuelles dispositions légales plus favorables :

NACELLES Accord portant sur l'harmonisation de la politique sociale au sein d'Aircelle SA du 12 décembre 2014	DISPOSITIONS LEGALES PLUS FAVORABLES
Article 3.4 : Congés événements exceptionnels	Articles L. 3142-1 à L. 3142-4 du Code du travail
Naissance ou adoption d'un enfant = 3 jours consécutifs	
Mariage ou PACS du salarié = 5 jours consécutifs	
Mariage (à l'exclusion du PACS) d'un enfant du salarié = 2 jours consécutifs	
Décès du conjoint, d'un enfant, bel enfant, père, mère du salarié = 5 jours consécutifs	
	Sans préjudice du congé pour décès de l'enfant, droit à un « congé de deuil » de 8 jours fractionnables en cas de décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente
Décès du concubin = 5 jours consécutifs	
Décès d'un enfant du concubin/conjoint = 5 jours consécutifs	
Décès du frère ou de la sœur du salarié = 2 jours consécutifs	Décès du frère ou de la sœur du salarié = 3 jours
Décès du père ou de la mère du conjoint du salarié = 2 jours consécutifs	Décès du père ou de la mère du conjoint du salarié = 3 jours
Décès d'un grand-parent/petit-enfant du salarié = 1 jour	
1 jour supplémentaire si les obsèques (parent, père ou mère du conjoint du salarié, enfant, frère ou sœur) sont à plus de 300 km du lieu de travail	
Déménagement = 1 jour	
	Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours
Jours enfants malades ou accidentés : jusqu'à 4 jours par an payés à 100% à prendre en journée ou demi-journée, et jusqu'à 8 heures payées à 100% à prendre en heure (selon les conditions prévues par l'accord du 12 décembre 2014).	

 E.G
 ac
 AB

 RT
 BV

 FLAG
 KO ch Mt

Annexe 4 - Grille de rémunération du personnel OETAM du site de Florange
**GRILLE DE REMUNERATION DU PERSONNEL OUVRIER ET ETAM
FLORANGE**
Grille au 01/07/2021
Valeur du Point : 7,906 € Valeur du point pour une base horaire mensuelle de 155,28

CLASSIFICATION			VALEURS MENSUELLES BRUTES	
NIVEAU	ECHELON	COEFF	SALAIRES MINIMUMS HIERARCHIQUES (montants en Euros)	SALAIRES MINIMUMS EMBAUCHE OUVRIERS (montants en Euros)
I	3	155	1 225,43 €	1 286,70 €
II	1	170	1 344,02 €	1 411,22 €
	2	180	1 423,08 €	(*)
	3	190	1 502,14 €	1 577,25 €
III	1	215	1 699,79 €	1 784,78 €
	2	225	1 778,85 €	(*)
	3	240	1 897,44 €	1 992,31 €
IV	1	255	2 016,03 €	2 116,83 €
	2	270	2 134,62 €	2 241,35 €
	3	285	2 253,21 €	2 365,87 €
V	1	305	2 411,33 €	2 531,90 €
	2	335	2 648,51 €	2 780,94 €
	3	365	2 885,69 €	3 029,97 €
VI	1	385	3 043,81 €	(*)
	2	405	3 201,93 €	(*)
	3	425	3 360,05 €	(*)

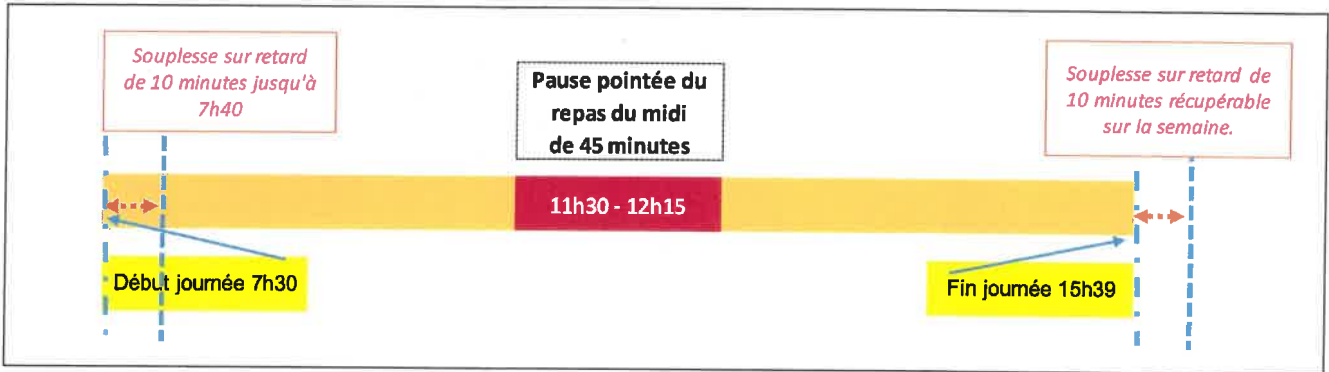
* Attention les coefficients grisés ne sont pas applicables aux ouvriers

E.6
 ac
 AB
 BW
 AG
 CH
 Met

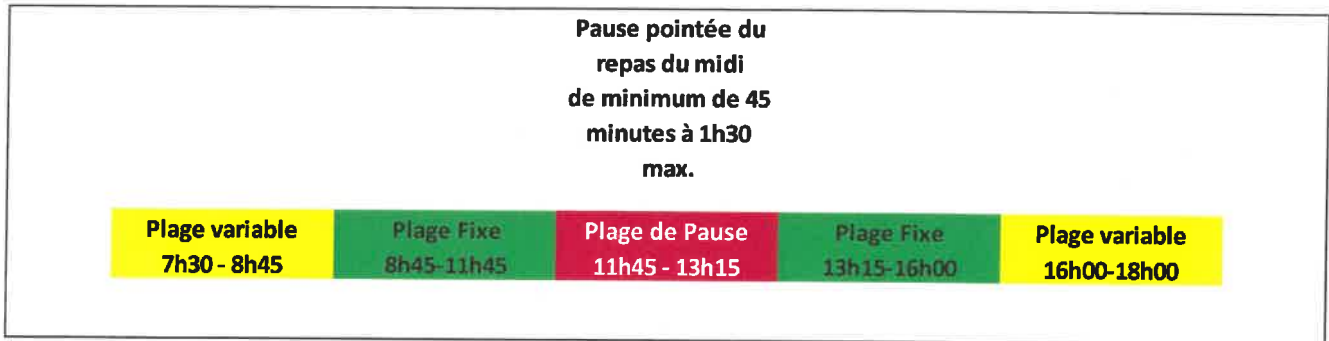
Annexe 5 - Horaires applicables

Rappel à titre indicatif des horaires en vigueur au sein de l'établissement de Florange lors de l'application des mesures d'aménagement et d'organisation du temps de travail concernant l'établissement de Florange, prévues à l'article 3.2 du présent accord (soit à compter du 1^{er} juillet 2021) :

Pour les horaires fixes journée (base 37 heures hebdomadaires) :



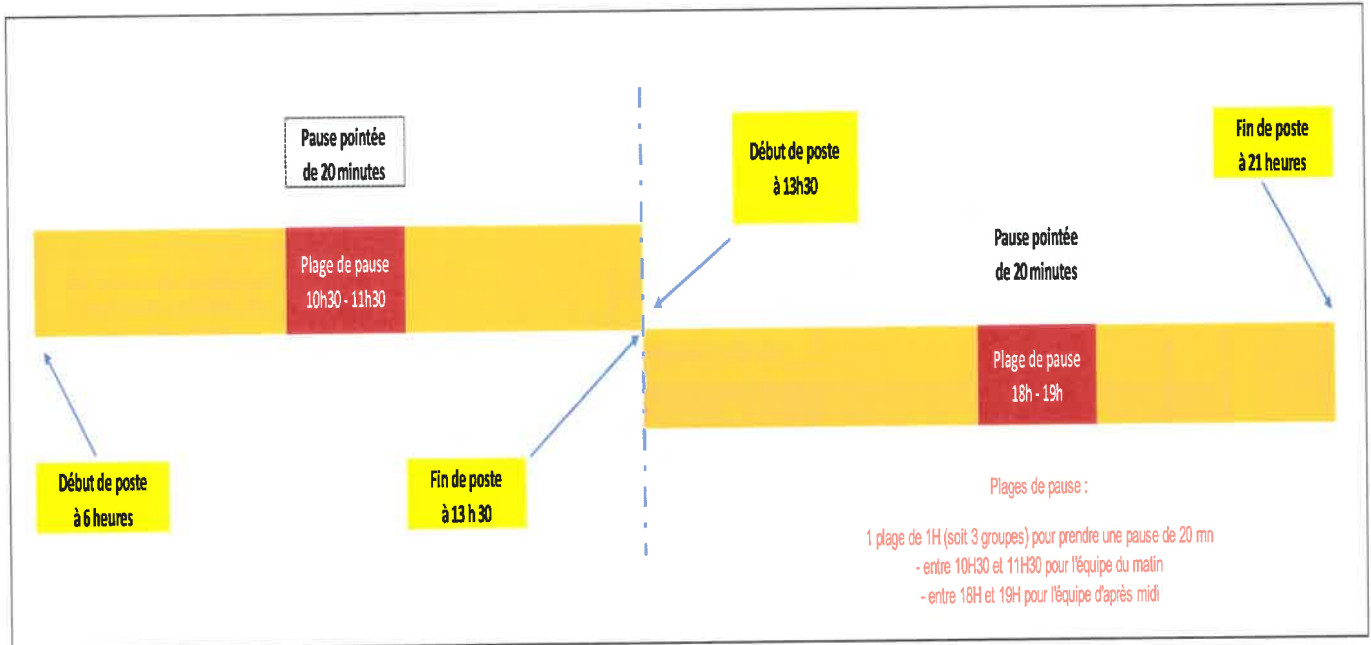
Pour les horaires variables journée (base 37 heures hebdomadaires) :



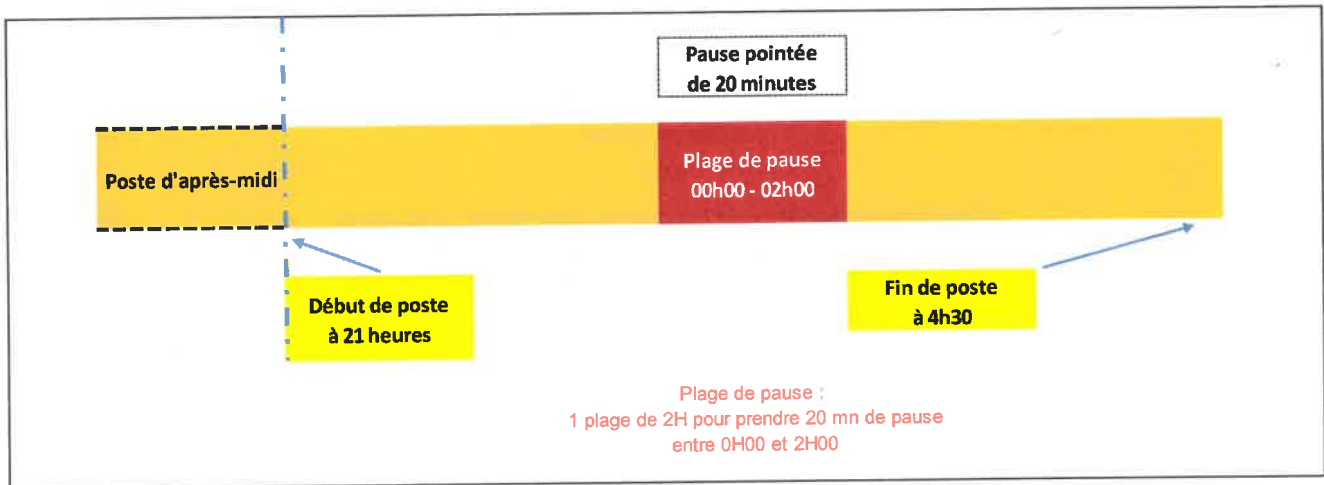
E.G
ca.
AB
RT
BW
AG
FL
CH
MA
VAD

Pour les horaires postés (base 35H50mn) :

Horaires des postes matin et après-midi :



Horaires des postes de nuit :



E.6
 WC
 AB
 RT
 KD BW
 AG
 FL
 CH
 Mx

Avenant à l'Accord de substitution dans le cadre de la transmission universelle du patrimoine de la société Safran System Aerostructures à la société Safran Nacelles

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 : *Manthil AVGE*

Pour la CFE-CGC : *Yves CCERE*

Pour la CGT : *Alain Grabsny*

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

AN

Préambule :

Par accord collectif en date du 30 mars 2021, la Direction et les organisations syndicales représentatives de Safran Nacelles ont procédé à l'harmonisation du statut applicable à l'ensemble des salariés de Safran Nacelles employés au sein de l'établissement de Florange ou de celui de Saclay, à la suite de leur transfert depuis la société Safran System Aerostructures au 1^{er} septembre 2019.

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. A compter du 1^{er} janvier 2024, les salariés non-cadres appartiendront ainsi aux groupes d'emploi A à E et les salariés cadres appartiendront aux groupes d'emploi F à I.

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.

Dans ces conditions, les Parties sont entrées en négociation le 26 octobre 2023 afin de modifier l'accord de substitution dans le cadre de la transmission universelle du patrimoine de la société Safran System Aerostructures à la société Safran Nacelles et, plus précisément, l'article 2.2.2 sur le 13^e mois, l'article 3.2.2.2 sur le dispositif spécifique conventionnel des « forfaits heures » et les annexes 2 et 4 de cet accord, l'annexe 3 étant par ailleurs supprimée.

Les parties conviennent que, dans l'accord modifié par le présent avenant, les termes « personnel appartenant aux groupes d'emploi A à E » se substituent de plein droit aux termes « personnel non-cadre » et que les termes « personnel appartenant aux groupes d'emploi F à I » se substituent de plein droit aux termes « ingénieurs et cadres ».

Article 1 : Champ d'application

L'accord concerne l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application de l'accord initial : à savoir l'ensemble des salariés transférés au sein de Safran Nacelles depuis Safran System Aerostructures, ainsi que, plus généralement à tous les salariés Safran Nacelles concernés employés au sein de l'établissement de Florange ou de celui de Saclay de la Société, au moment de la conclusion de l'accord modifié ou ultérieurement à celle-ci.

Article 2 : 13^e mois

Les parties rappellent que les salariés (à l'exception des salariés appartenant au groupe d'emploi I) bénéficient de la prime de 13^e mois applicable au sein de Safran Nacelles, telle que définie dans l'avenant à l'accord sur l'harmonisation de la politique sociale du 12 décembre 2014, modifié par avenant du 31 octobre 2023.

AG
AN
GC
DA

Article 3 : Dispositif spécifique conventionnel des « forfaits heures »

Les parties renvoient aux stipulations conventionnelles en vigueur chez Safran Nacelles relatives aux « forfaits heures » prévues par l'accord sur la structure de la rémunération des salariés appartenant aux groupes d'emploi A à E du 3 octobre 2023 (article 5).

Les parties renvoient par ailleurs aux règles internes appliquées au sein de Safran Nacelles concernant les modalités de l'horaire variable des salariés concernés par l'article 3.2.2.2 de l'accord de substitution dans le cadre de la transmission universelle du patrimoine de la société Safran System Aerostructures à la société Safran Nacelles. Toutefois, les plages fixes à respecter seront celles en vigueur pour les « horaires variables » au sein de l'établissement de Florange.

Article 4 : Effets de l'avenant

Le présent avenant se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord de substitution dans le cadre de la transmission universelle du patrimoine de la société Safran System Aerostructures à la société Safran Nacelles ayant le même objet, qu'il modifie.

Les parties conviennent que, dans l'accord modifié par le présent avenant, les termes « personnel appartenant aux groupes d'emploi A à E » se substituent de plein droit aux termes « personnel non-cadre » et que les termes « personnel appartenant aux groupes d'emploi F à I » se substituent de plein droit aux termes « ingénieurs et cadres ».

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

Article 5 : Date d'application

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

Article 6 : Communication, dépôt et publication de l'accord

Le texte du présent avenant, 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 avenant 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,



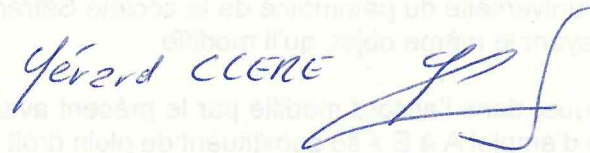
Aude NIZAN
Directrice des Responsabilités Humaines et Sociétales

Pour les Organisations Syndicales,

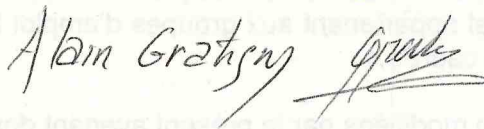
• Pour la CFDT :



• Pour la CFE-CGC :



• Pour la CGT :



Annexe 1 : Montants des primes d'ancienneté 2024 (selon la durée du travail collective de référence – 35H50mn) – Etablissement Florange

Classe d'emplois	A1	A2	B3	B4	C5	C6	D7	D8	E9	E10
Anc. \Taux	1,80%	1,95%	2,10%	2,30%	2,50%	2,70%	2,80%	3,00%	3,30%	3,80%
3	45,88 €	49,70 €	53,53 €	58,62 €	63,72 €	68,82 €	71,37 €	76,47 €	84,11 €	96,86 €
4	61,17 €	66,27 €	71,37 €	78,17 €	84,96 €	91,76 €	95,16 €	101,96 €	112,15 €	129,15 €
5	76,47 €	82,84 €	89,21 €	97,71 €	106,21 €	114,70 €	118,95 €	127,45 €	140,19 €	161,43 €
6	91,76 €	99,41 €	107,06 €	117,25 €	127,45 €	137,64 €	142,74 €	152,94 €	168,23 €	193,72 €
7	107,06 €	115,98 €	124,90 €	136,79 €	148,69 €	160,59 €	166,53 €	178,43 €	196,27 €	226,01 €
8	122,35 €	132,55 €	142,74 €	156,34 €	169,93 €	183,53 €	190,32 €	203,92 €	224,31 €	258,30 €
9	137,64 €	149,11 €	160,59 €	175,88 €	191,17 €	206,47 €	214,12 €	229,41 €	252,35 €	290,59 €
10	152,94 €	165,68 €	178,43 €	195,42 €	212,42 €	229,41 €	237,91 €	254,90 €	280,39 €	322,87 €
11	168,23 €	182,25 €	196,27 €	214,96 €	233,66 €	252,35 €	261,70 €	280,39 €	308,43 €	355,16 €
12	183,53 €	198,82 €	214,12 €	234,51 €	254,90 €	275,29 €	285,49 €	305,88 €	336,47 €	387,45 €
13	198,82 €	215,39 €	231,96 €	254,05 €	276,14 €	298,23 €	309,28 €	331,37 €	364,51 €	419,74 €
14	214,12 €	231,96 €	249,80 €	273,59 €	297,38 €	321,18 €	333,07 €	356,86 €	392,55 €	452,03 €
15	229,41 €	248,53 €	267,65 €	293,14 €	318,63 €	344,12 €	356,86 €	382,35 €	420,59 €	484,31 €

*annule et remplace l'annexe 2 de l'accord initial

AG
 AN
 EC

Annexe 2 : Montants des salaires minima hiérarchiques annuels 2024 (selon la durée du travail collective de référence – 35H50mn) – Etablissement Florange*

Etablissement de Florange	
Classe d'emploi	Salaires minima hiérarchiques annuels
A1	23 290 €
A2	23 955 €
B3	24 620 €
B4	25 286 €
C5	25 951 €
C6	27 282 €
D7	28 613 €
D8	30 609 €
E9	32 605 €
E10	35 932 €

*annule et remplace l'annexe 4 de l'accord initial

AG
ANJ ac