



Convention d'entreprise SAE

Analyse de la CGT

La mise en place de la Nouvelle Convention Collective de la métallurgie (NCC) nécessite de réactualiser la convention d'entreprise de SAE pour ne plus faire référence aux anciennes qualifications (coefficients et positions) mais uniquement aux nouvelles cotations des fiches emploi. **Le socle social au sein de SAE défini dans la précédente convention d'entreprise n'est donc pas modifié. Seules les spécificités de la NCC sont à intégrer.**

Quelles sont les modifications de cette convention d'entreprise ?

Grille des salaires minimums des non cadres :

La nouvelle grille n'utilise plus que 7 niveaux (de B4 à E10) au lieu de 12 (coefficients 215 à 425). C'est un choix de SAE de ne pas utiliser les 3 1^{ers} niveaux (de A1 à B3), de la même manière que les 6 1^{ers} coefficients (de 140 à 190) n'étaient plus utilisés car sous le SMIC. C'est aussi la fin d'une conquête sociale avec la **disparition du niveau 6** et ses 3 coefficients (385, 405 et 425) propres à SAE.

L'écart entre le minimum et le maximum de la grille passe de 96.1% (ou 68.7% hors niveau 6) à 46.2%. C'est donc un **tassement de la grille** qui est proposé, avec une évolution dans la grille moins marquée, 7.7% (46.2%/6) au lieu de 8.73% (96.1%/11) (ou 8.58% (68.7%/8) hors niveau 6), et donc une **dévalorisation de l'évolution de carrière**.

Par rapport à la grille de la NCC, il est proposé 8.33% d'augmentation jusqu'à la cotation D7. Cette augmentation correspond à la prise en compte du 13^{ème} mois à SAE, conquis social de notre convention d'entreprise. **Le salaire mensuel minimum est donc uniquement au niveau des minimums mensuels de la métallurgie.**

Pour les cotations D8 à E10, l'augmentation est de 10%. Elle prend donc aussi en compte le 13^{ème} mois, ainsi qu'un complément de 1.67%. Mais, est-ce suffisant ?

Le haut de la grille (E10) en mensuel (2953.38€) est désormais bien inférieur au plafond de la sécurité social (3666€ en 2023). Ce n'était pas le cas avec l'ancienne grille puisque le coefficient 425 était à 3679.74€. Il y a donc une **dévalorisation de la grille**. La CGT revendiquait au moins de garder le même écart dans les grilles, hors niveau 6, soit un E10 mensuel à 3407€.

Il n'est plus fait référence au salaire d'embauche des ouvriers qui étaient 10% supérieurs aux minimums hiérarchiques. C'est une **dévalorisation des salaires d'embauche**.

Grille des salaires minimums des cadres :

Les salaires minimums pour les cadres en bas de la grille (F11 et F12 avec plus de 6 ans d'ancienneté) sont inférieurs aux minimums des non cadres en haut de leur grille (E10). Pour le forfait 38/40, sur 13 mois, F11 est à 2972.23€, F12 à 3125.54€ alors que E10 est à 3157.06€. L'écart est donc respectivement de 184.83€ et 31.52€.

C'était déjà le cas avec les anciennes grilles pour les cadres position 1 et 2 comparés au coefficient 425, et même jusqu'au coefficient 385 (niveau 5) pour les cadres ayant moins de 9 ans d'ancienneté. Mais, avec la NCC, **il n'y a plus de minimums hiérarchiques définis tous les 3 ans d'expérience**, jusqu'à 15 ans. C'est une **limitation de l'évolution de carrière minimale** propre à la NCC.

La grille des cadres est celle de la NCC. Elle ne prend donc pas en compte un vrai 13^{ème} mois pour tous ceux qui sont à moins de 8.33% au-dessus du minimum de la grille. C'était déjà le cas avec les anciennes grilles. Mais, c'était l'occasion de remédier à cette anomalie.

La grille de la NCC définit pour les cadres jusqu'à 6 ans d'ancienneté une évolution des salaires minimum. La direction propose de fixer des **salaires d'embauche minimum**.

Expérience :	- 2 ans	+ 6 ans	embauche mini	% du maxi
F11 forfait 38/40	31221€	38639€	38500€	99.6%
F12 forfait 38/40	32882€	40632€	38500€	94.7%
F11 forfait jours	36660€	45370€	40500€	89.2%
F12 forfait jours	38610€	47710€	40500€	84.8%

Ces **salaires d'embauche sont relativement bas, comparés aux valeurs actuellement pratiquées**. Si la grille de la NCC sera revalorisée chaque année par les organisations syndicales représentatives au niveau national, les salaires d'embauche de la convention d'entreprise « seront revus si nécessaire lors des négociations salariales » à SAE. Il n'y a donc aucune garantie que ces salaires évoluent au moins au même rythme que la grille de la NCC. Il aurait mieux valu fixer ces salaires d'embauche en pourcentage du maximum de la cotation, comme la CGT le demandait.

Evolution du salaire minimal au forfait jours sur 13 mois pour chaque qualification éligible au bonus

	avant	après	écart mensuel	écart en €
1 ^{ère} qualification	55453€ (3A)	52000€ (G13)	-265.61€	-6.22%
2 ^{ème} qualification	65407€ (3B)	57070€ (G14)	-641.30€	-12.74%
3 ^{ème} qualification	87209€ (3C)	61100€ (H14)	-2008.38€	-29.93%

C'est une **dévalorisation de la grille de salaire des cadres**.

Les grilles de salaires ne seront pas revalorisées lors des négociations salariales de 2024. Toute l'inflation de 2023 ne sera pas prise en compte. C'est un **appauvrissement acté des grilles**.

Prime d'ancienneté :

La part fixe de la prime d'ancienneté (29.84€) disparaît sans être pour autant compensée par une augmentation du prix du point qui reste à 8.588€. C'est une **dévalorisation de la prime d'ancienneté**.

La prime d'ancienneté ne sera pas revalorisée lors des négociations salariales de 2024. L'inflation de 2023 ne sera donc pas prise en compte. C'est un **appauvrissement acté de la prime d'ancienneté**.

Le calcul de la prime d'ancienneté est amélioré par rapport à celui de la NCC. Pour les cotations A1 à E10, les taux vont de 1.45 à 3.8 pour la NCC et de 1.95 à 3.85 pour SAE. Les taux et donc les primes d'ancienneté sont donc plus augmentés pour les cotations les plus basses. Cela permet de ne pas dévaloriser les primes d'ancienneté actuellement appliquées et d'éviter d'avoir à gérer des primes différentielles trop importantes. Par contre, pour une même ancienneté, cela entraîne désormais un **tassement de la prime d'ancienneté**. L'écart passe de 94.8% à 57.1% soit une perte de 37.7%

De plus, l'évolution de carrière étant désormais plus contrainte du fait d'un nombre de niveau moindre (7 au lieu de 12) et de la nécessité d'une mobilité pour changer de niveau de cotation, **l'évolution de la prime d'ancienneté d'un salarié sera aussi plus contrainte**.

La prime pour 15 ans d'ancienneté passe de 551.91€ (coefficient 425) à 495.96€ (cotation E10) soit une perte de 56€ (10.14%). C'est une **dévalorisation de la prime d'ancienneté maximum**.

La négociation s'est terminée le 9 novembre 2023 avec la signature de la CFDT uniquement. L'accord n'était donc pas applicable. Suite à une ultime réunion le 20 décembre, prévue en urgence, la CFE-CGC s'est portée signataire en séance, rendant l'accord majoritaire donc applicable.

La CGT considère que **cet accord est une régression sociale car il acte un tassement des grilles de salaires et donc à terme une évolution moindre des salaires**. La CGT, syndicat progressiste, après consultation de ses syndiqués se déclare non signataire de cet accord.

Convention d'entreprise 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: - Stéphane Fobe
- Anne-Claude VITALI

- Pour la CFE-CGC: - Caroline TIREL
- Gilles QUERRIEN

- Pour la CGT :

- Pour l'UNSA :

d'autre part,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :



Sommaire :

PREAMBULE	3
TITRE 1 - CONDITIONS D'EMPLOI	4
Article 1 : Embauche	4
Article 2 : Evolution de carrière du personnel	7
Article 3 : Formation professionnelle	9
Article 4 : Travail en équipe	9
Article 5 : Déplacement, détachement, mise à disposition et expatriation	10
Article 6 : Transfert géographique collectif	17
TITRE 2 - DUREE DU TRAVAIL ET CONGES PAYES	18
Article 7 : Conditions d'évolution et d'aménagement de la durée du travail	18
Article 8 : Horaires de travail	18
Article 9 : Heures supplémentaires	18
Article 10 : Travail en temps partiel	19
Article 11 : Détermination des Congés Payés	20
Article 12 : Durée des congés principaux	20
Article 13 : Durée des congés supplémentaires	21
Article 14 : Modalités de prise des congés payés	22
Article 15 : Dispositions liées à la parentalité	24
Article 16 : Dispositions liées à la situation familiale	25
Article 17 : Dispositions réservées au personnel d'Outre-mer ou d'origine étrangère	27
TITRE 3 - REMUNERATIONS	28
Article 18 : Structure de la rémunération	28
Article 20 : Dispositions liées à l'ancienneté	30
Article 20 : Primes	31
TITRE 4 - RETRAITE ET PREVOYANCE	35
TITRE 5 - DISPOSITIONS GENERALES	36
Article 21 : Dépôt légal	36
Article 22 : Adhésion	36
Article 23 : Durée	36
Article 24 : Application et interprétation de la convention et des accords d'entreprise	36
Article 25 : Révision et dénonciation	37

Aen

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'F', 'B', and 'EP'.

PREAMBULE

Afin de tenir compte des évolutions légales et réglementaires de ces dernières années, les parties ont souhaité par le présent accord remplacer la précédente convention d'entreprise de Safran Aircraft Engines (avenant de révision du 30/03/2022 de la Convention d'Entreprise du 30 mai 1997) signée le 14/10/2022 et dénoncée le 12/09/2023 dans un texte prenant en compte les dispositions de la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie applicable au 1^{er} janvier 2024.

Le présent accord reprend les principales dispositions conventionnelles améliorées constituant le socle social applicable au sein de Safran Aircraft Engines. Ce faisant, les parties signataires ont tenu à s'inscrire dans l'esprit des précédentes conventions sociales négociées dans l'entreprise en consolidant l'essentiel des acquis antérieurs et en apportant des améliorations aux garanties législatives et conventionnelles dont bénéficie le personnel.

TITRE 1 - CONDITIONS D'EMPLOI

Le recrutement, l'intégration et la garantie d'une évolution de carrière sans distinction d'origine culturelle et sociale, de religion, de sexe, d'âge, d'orientation sexuelle, de convictions politiques ou syndicales et de caractéristiques physiques constituent un axe fort de la politique sociale et du développement de la diversité au sein de Safran Aircraft Engines.

Ces fondamentaux définissent les valeurs de l'entreprise et sont appliqués tout au long du parcours professionnel de l'ensemble des salariés de Safran Aircraft Engines.

Article 1 : Embauche

Les parties signataires du présent accord conviennent que l'embauche de nouveaux salariés au sein de l'entreprise dépend d'un processus interne défini par la Direction des Ressources Humaines. Ce processus vient compléter la législation en vigueur applicable au contrat de travail (contrat écrit, visite médicale...). Elles s'entendent sur la nécessité de maintenir des conditions d'emploi spécifiques à l'entreprise présentées ci-après :

a) Analyse approfondie des candidatures

Dans la limite des postes disponibles et lorsque les candidats présentent les compétences requises, Safran Aircraft Engines s'engage à analyser avec une attention plus particulière les personnes appartenant aux catégories ci-dessous :

- Les veufs, veuves, concubins ou enfants appartenant au foyer d'un membre du personnel décédé, à la recherche d'un emploi ;
- Les CDD, les intérimaires et le personnel travaillant en sous-traitance in-situ ;
- Les personnes ayant suivi une formation en alternance.

b) Statut du personnel

Tous les membres du personnel sont régis par la nouvelle convention collective (NCC) nationale de la métallurgie signée le 7 février 2022 et ses avenants et en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024.

c) Période d'essai

Le salarié n'est définitivement embauché en CDI qu'à l'issue d'une période d'essai dont la durée varie selon les groupes d'emplois, conformément à la NCC et récapitulée au tableau suivant :

Groupes d'emplois	Durée initiale maximale
A, B et C	2 mois calendaires
D et E	3 mois calendaires
F, G, H et I	4 mois calendaires

En cas de renouvellement de la période d'essais, celle-ci ne peut dépasser la durée figurant dans le tableau ci-dessous :

Groupes d'emplois	Durée totale maximale (renouvellement compris)
A et B	2 mois calendaires
C	3 mois calendaires
D	4 mois calendaires
E	5 mois calendaires
F, G, H et I	6 mois calendaires

Avant la fin de la période d'essai, un entretien entre le salarié et la hiérarchie permet de faire un bilan sur l'intégration dans le poste et l'aptitude professionnelle.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'embauche en contrat à durée indéterminée au sein de l'entreprise après la réalisation de missions temporaires (contrat à durée déterminée, mission de travail temporaire, alternance, stage) peut réduire voire supprimer la durée de la période d'essai.

d) Détermination de l'ancienneté

Notion d'ancienneté :

Au sein de Safran Aircraft Engines, l'ancienneté est prise en considération pour la détermination d'un certain nombre de droits des salariés.

A cet effet, la détermination de l'ancienneté prend compte intégralement des éléments suivants :

- La présence continue qui correspond au temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction du salarié en vertu de son contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat ;
- La durée des contrats de travail antérieurs ayant lié le salarié à l'entreprise uniquement pour les contrats rompus par démission. En outre, en cas de mutation au sein du Groupe, l'ancienneté acquise par le salarié pour la durée des contrats effectués dans le Groupe, quelle que soit sa catégorie, est intégralement prise en compte par le nouvel employeur ;
- La durée des contrats en alternance conclu chez Safran Aircraft Engines, en cas d'embauche des intéressés à leur issue ;
- L'activité continue exercée pour le compte de Safran Aircraft Engines, au sein d'une entreprise de travail temporaire ou de sous-traitance in situ. Une période d'interruption entre deux missions successives, motivée par la prise de congés payés légaux ou par un arrêt maladie ne remet pas en cause le caractère continu de l'activité ;
- Des périodes de détachement externe (PME - PMI, Education nationale, ...).

Les situations énumérées ci-dessus sont intégrées dans le contrat de travail ou dans un avenant afin de définir l'ancienneté dite ancienneté reconstituée du salarié.

Champ d'application :

Cette notion d'ancienneté reconstituée (définie selon les situations précitées) est appliquée à l'ensemble du personnel dans les domaines suivants :

- Prime d'ancienneté (sauf pour ingénieurs et cadres) ;
- Prévoyance ;
- Maladie ;
- Maternité / paternité ;
- Congé parental d'éducation ;
- Accident du travail ;
- Indemnité de licenciement ;
- Prime de départ en retraite ;
- Préavis ;
- Congé payé ;
- Congé sabbatique ;
- Congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- Congé en cours de carrière (congé de formation...) ;
- Congé fin de carrière ;
- Médailles du travail.

e) Préavis en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée

En application des articles prévus à cet effet dans le Code du Travail, tout salarié Safran Aircraft Engines en contrat à durée indéterminée bénéficie d'un préavis durant sa période d'essai qui varie selon l'origine de la demande (employeur ou salarié).

Pendant la période d'essai :

La durée de ce délai de préavis n'est pas la même suivant que la résiliation est imputable à Safran Aircraft Engines ou au salarié.

Durée du préavis en cas de résiliation de la période d'essai par Safran Aircraft Engines :

- 48 heures au cours du premier mois de présence
- 2 semaines calendaires après un mois de présence
- 1 mois calendaire après trois mois de présence

Durée du préavis en cas de résiliation de la période d'essai par le salarié :

- 24 heures pour une durée de présence inférieure à huit jours
- 48 heures pour une durée de présence égale ou supérieure à huit jours

Aussi, en cas de démission ou de licenciement après l'expiration de la période d'essai (sauf en cas de faute grave ou de force majeure) la durée du préavis est la suivante :

Durée du préavis de démission	
Groupes d'emplois	Durée du préavis
A et B	2 semaines calendaires
C	1 mois calendaire
D et E	2 mois calendaires
F, G, H et I	3 mois calendaires

Durée du préavis de licenciement			
Ancienneté du salarié	Groupes d'emplois	Age du salarié	Durée totale maximale (renouvellement compris)
Inférieure à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	1 mois calendaire
Au moins égale à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	2 mois calendaires
Au moins égale à 3 ans	Groupe d'emplois E	Tout âge	3 mois calendaires
	Groupes d'emplois F, G, H et I	Moins de 50 ans	3 mois calendaires
		50 ans à moins de 55 ans	4 mois calendaires
Au moins égale à 5 ans	Groupes d'emplois F, G, H et I	Au moins 55 ans	6 mois calendaires
		50 ans à moins de 55 ans	6 mois calendaires

Article 2 : Evolution de carrière du personnel

Dans le cadre de la mise en œuvre de sa politique sociale, Safran Aircraft Engines réaffirme sa volonté d'accompagner l'ensemble du personnel dans son évolution de carrière à travers des processus et des dispositifs définis par la Direction des Ressources Humaines tels que l'entretien individuel (à minima annuel), à date, appelé « EPDP », la politique de rémunération, etc.

a) Augmentations individuelles et promotions

Tout salarié de l'entreprise en contrat à durée indéterminée, quelle que soit sa catégorie socio-professionnelle et son type d'horaire, a droit à un déroulement de carrière correspondant à ses performances, au regard de ses compétences professionnelles mises en œuvre, à son expérience professionnelle acquise et validée et à ses qualités comportementales. Celles-ci constituent les seuls critères de décision d'augmentations individuelles.

Si un salarié ne bénéficie pas d'augmentation individuelle durant 2 années consécutives alors un entretien lui sera proposé avec sa hiérarchie et son responsable RH pour échanger sur la situation et le cas échéant, convenir d'éventuelles mesures d'accompagnement supplémentaires.

Les augmentations individuelles font l'objet d'une politique salariale annuelle Société et sont déclinées par un processus interne dans chaque direction. De même, les promotions (changement de classes emplois) sont définies au travers de processus Société.

Dans le cas où un changement de métier ou d'emploi nécessite une formation complémentaire, un projet de formation est défini entre le salarié et sa hiérarchie. Afin de permettre au personnel de mieux prendre connaissance des évolutions possibles au sein de l'entreprise et à la société d'optimiser la gestion des compétences, Safran Aircraft Engines met en œuvre des actions de gestion des emplois et des compétences.

Afin de renforcer l'accessibilité aux postes à responsabilité, une attention particulière est portée à l'accompagnement des salariés aux postes d'encadrement. Dans le cadre des entretiens individuels, la hiérarchie et les ressources humaines étudient les compétences techniques et comportementales des salariés ainsi que leurs capacités à évoluer vers les fonctions de management. En cas de nécessité, des parcours d'accompagnement peuvent être proposés aux salariés identifiés pour faciliter leur évolution de carrière vers les postes d'encadrement.

Les parties veillent à ce que les principes de non-discrimination de toute nature soient pleinement respectés, notamment en matière de déroulement de carrière.

b) Mobilité

Dans une entreprise en constante évolution, la mobilité interne du personnel est l'un des facteurs d'adaptation, tant pour les salariés que pour l'entreprise.

Safran Aircraft Engines permet aux salariés qui le souhaitent de s'inscrire dans cette démarche en l'organisant et en apportant les garanties nécessaires à chacun.

En cas de vacance ou de création de poste, Safran Aircraft Engines fait appel en priorité aux salariés présents dans l'entreprise puis dans le Groupe avant toute embauche externe, présumés posséder les compétences et aptitudes requises ou ayant la capacité de les acquérir rapidement y compris par une formation adaptée. Le cas échéant, le recours à l'embauche extérieure pourra ensuite être étudié.

Il appartient à la direction de faciliter l'application de ce principe. Les possibilités de mutations existantes et les postes à pourvoir au sein de la société seront portés à la connaissance du personnel par tout moyen.

Conformément à la politique en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans le Groupe, les salariés handicapés disposent d'une protection particulière qui justifie que la Société s'engage à reclasser la personne dans son établissement prioritairement et, si cela n'est pas possible, dans un autre établissement, en privilégiant le bassin d'emploi dont il relève.

Article 3 : Formation professionnelle

La formation est une priorité correspondant tant aux besoins d'adaptation et de développement de l'entreprise qu'aux préoccupations des salariés désireux de trouver dans un cadre professionnel, les voies d'un épanouissement personnel, un renforcement de leurs compétences et un moyen d'accompagner le déroulement et l'évolution de leur carrière. La formation constitue donc un investissement et une préoccupation permanente pour les salariés et l'entreprise.

Afin de souligner l'importance qu'elles y attachent, les parties signataires maintiennent une politique de formation ouverte à tous les salariés en privilégiant notamment les axes fondamentaux suivants :

- La poursuite des formations qualifiantes ou diplômantes reposant sur des projets individuels de formation et co-construits avec l'entreprise afin d'accompagner l'évolution de carrière des intéressés ;
- Le maintien des procédures permettant aux salariés de faire valoir leur projet individuel de formation, notamment en association avec le plan de formation de l'entreprise ;
- L'adaptation et le renforcement des compétences du personnel confronté à des situations de changement, de mobilité et d'évolution technologique ;
- L'effort de formation en faveur des qualifications les moins élevées (par exemple : renforcement des compétences de base) ;
- La participation à l'effort de formation en alternance prenant en compte les besoins de l'entreprise.

Safran Aircraft Engines réaffirme sa volonté de maintenir un dialogue social co-construit notamment en poursuivant les commissions formation locales et centrale réalisées dans le cadre de sa politique sociale. Celles-ci permettent une meilleure prise en compte des préoccupations spécifiques de chaque établissement.

A ce titre, la formation répond à différentes attentes du salarié et de l'entreprise. Dans ce cadre, les actions de formations visées ci-dessous peuvent être engagées :

- A l'initiative du salarié tels que le congé individuel de formation et la validation des acquis de l'expérience (V.A.E) ;
- A l'initiative de l'entreprise tel que le plan de formation ;
- A l'initiative partagée des salariés et de l'entreprise tels que le droit individuel de formation, le dispositif de reconversion, la période de professionnalisation, la validation des acquis de l'expérience, l'expertise, des formations au poste, etc.

Article 4 : Travail en équipe

Le travail en équipe est organisé dans les secteurs où il répond nécessairement à des contraintes industrielles. Son organisation s'impose normalement au personnel dans le cadre des dispositions réglementaires ou conventionnelles en vigueur, sous réserve de contre-indications médicales.

Toutefois, pour le travail comportant des postes de nuit, il sera fait appel dans la mesure du possible et dans le cadre contractuel adéquat au volontariat.

a) Définition du travail en équipe

Le travail en équipe consiste à faire travailler habituellement et successivement par des rotations d'horaire alternées plusieurs personnes sur le même poste de travail au-cours d'une période définie et généralement en enchaînant les activités.

Sont également considérées comme répondant à cette définition les personnes habituellement en équipe qui, par décision de l'encadrement, sont astreintes à suivre l'horaire de travail d'une équipe sans être remplacées à leur poste de travail pendant l'horaire de présence de l'autre équipe.

b) Mise en équipe du personnel et retour en horaire « normal »

La périodicité des rotations des salariés en équipe est fixée par la direction concernée.

En cas de nécessité opérationnelle, la hiérarchie peut être amenée à modifier les rotations des équipes initialement fixées dans la limite du temps de travail légal et en assurant un délai de prévenance suffisant auprès des salariés concernés (à minima une semaine).

En cas de situation exceptionnelle et avec l'accord de la hiérarchie, le salarié peut adopter temporairement un autre rythme de travail.

Les embauches de personnes appelées à travailler en équipe et le cas des personnes appelées à être mutées d'un horaire « normal en journée » à un horaire en équipe sont signalés aux services de santé au travail afin de permettre de déceler d'éventuelles contre-indications.

Au bout de quinze ans de travail en horaire d'équipe, les salariés pourront demander d'occuper un poste en horaire « normal ». Ce délai est ramené à dix ans pour les salariés qui, pendant un minimum de cinq ans, auront suivi un horaire incluant un travail en équipe de nuit. Ils auront à cet effet une priorité sur les postes vacants correspondant à leur qualification professionnelle.

Article 5 : Déplacement, détachement, mise à disposition et expatriation

a) Déplacement

Une page Insite regroupant les dispositions régissant les conditions de déplacements est accessible par l'ensemble des salariés Safran Aircraft Engines.

Définition du déplacement

Est considéré comme un déplacement la mission amenant le salarié à exercer son activité, avec accord de sa hiérarchie, dans un autre lieu que son centre de rattachement habituel pour une durée inférieure ou égale à 6 mois.

Un déplacement peut être temporaire (inférieur ou égal à 6 mois) mais ne doit jamais être considéré comme définitif.

Il peut avoir lieu dans un autre centre d'activité, dans une entreprise extérieure ou avoir pour objet la participation à une manifestation intéressant la Société et correspondant aux attributions de la personne en déplacement.

En terme de gestion, le point de départ du déplacement est, d'une façon générale, l'établissement dont dépend le salarié.

Safran Aircraft Engines veille à faciliter les conditions de transport de ses salariés entre le domicile et le lieu de travail en favorisant, dans la mesure du possible, des solutions adaptées aux situations géographiques des différents établissements (accès aux sites facilités, co-voiturage, etc.). Dans le cadre de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), une attention particulière sera portée sur les modes de transport ayant un minimum d'impact sur l'environnement.

Nature du déplacement

Grand déplacement :

Est considéré comme tel le déplacement (hors Ile de France) en un lieu éloigné de plus de 50km du point de départ (tel que défini précédemment) et qui nécessite un temps normal aller-retour supérieur à 2H30 par un moyen de transport en commun ou celui mis à la disposition du salarié.

Petit déplacement :

Est un petit déplacement le déplacement ne répondant pas à la double condition exposée ci-dessus et le déplacement effectué en Ile-de-France (Paris, Seine St-Denis, Hauts-de-Seine, Val-de-Marne, Yvelines, Val-d'Oise, Essonne et Seine-et-Marne).

Néanmoins, si un tel déplacement effectué dans la région parisienne conduit un salarié, en accord avec sa hiérarchie, à résider sur place et à engager des frais d'hôtel, il est indemnisé. Le déplacement est alors considéré comme un grand déplacement s'il répond aux critères de distance et de temps de trajet exposé ci-dessus.

Missions discontinues :

Sont considérées comme telles toutes missions réalisées de façon discontinues en dehors de son lieu de travail habituel sur une ou plusieurs destinations et dont la durée totale représente au moins 25% de l'activité du salarié.

Celle-ci doit être supérieure à 6 mois et au plus égale à 24 mois.

Elle peut s'exercer à l'étranger ou en France (avec un allongement journalier aller-retour supérieur à 40km ou un allongement journalier de temps de trajet supérieur à 1H30).

Délai de prévenance

En cas de grand déplacement, la hiérarchie avise le salarié en respectant un délai de prévenance qui est au moins égal à 72 heures, sauf circonstances dûment justifiées ou emploi particulier (commercial, après-vente, etc.).

Principes de base d'indemnisation du déplacement

Le déplacement de tout salarié tel que défini précédemment donne lieu à une indemnisation sur la base des frais réels plafonnés dans les conditions fixées aux articles ci-après et tel que défini par la politique interne Safran Aircraft Engines.

L'indemnisation totale revêt dans son principe un caractère différentiel, c'est-à-dire qu'elle tient compte des frais que le salarié aurait engagés même s'il n'avait pas été en déplacement.

L'indemnisation du déplacement est fonction de sa nature, de sa durée et de sa destination.

Elle se compose :

- Des frais réels plafonnés ;
- D'indemnités de temps de route et des heures de voyage (train ou avion) ;
- D'indemnités d'éloignement (pour l'étranger) ;
- De remboursement de frais de transport (taxi, métro, etc.) ;
- D'une prime de déplacement dans les Dom-Tom et à l'étranger (non cadre uniquement)

Pour les principales destinations fréquentées par le personnel Safran Aircraft Engines, la Société établit des listes d'établissements hôteliers avec lesquels sont définis des conditions tarifaires préférentielles (cette liste est disponible sur l'outil de réservation en ligne). Les salariés sont tenus d'utiliser ces établissements en priorité.

Indemnisation des frais réels plafonnés

Les frais d'hébergement et de repas que le salarié est amené à engager du fait de son déplacement en France Métropolitaine, en Outre-Mer ou à l'étranger, sont remboursés sur présentation de justificatifs et conformément au barème en vigueur.

Ces remboursements suivent la décomposition (repas, hébergement, indemnités kilométriques, etc.) et la réglementation retenue par la Sécurité Sociale.

En France Métropolitaine :

Le plafond de l'indemnisation fait l'objet d'un barème identique pour l'ensemble du personnel Safran Aircraft Engines. Celui-ci est mis à disposition des salariés sous Insite.

En dehors de la France Métropolitaine :

Pour le déplacement en Outre-Mer ou à l'étranger, le plafond d'indemnisation est déterminé en fonction du pays, et fait l'objet d'un barème établi par la Direction des Ressources Humaines. Il est identique pour l'ensemble du personnel.

Situations exceptionnelles :

A titre exceptionnel et avec l'accord de la Direction Opérationnelle, le plafond d'indemnisation peut être dépassé, tant pour les déplacements en France qu'à l'étranger.

Cela peut être le cas lorsque le lieu de déplacement le justifie en raison de son caractère spécifique (ville touristique incluant le déplacement, relations avec les clients, impossibilité de vérifiée par la Société de retenir pour le salarié un hôtel dans les conditions du plafond, etc.).

Enfin, si le salarié est amené à engager, sur accord préalable de son employeur, notamment dans les premiers jours de déplacement, des frais spécifiques tels que les frais de réception, de téléphone, affranchissement, blanchisserie, etc., il en obtient le remboursement sur présentation des justificatifs. Ces frais doivent rester dans des limites raisonnables et selon la durée totale du voyage réalisée.

Temps de route et heures de voyage

Lors des déplacements, et notamment lorsque le salarié utilise un véhicule automobile, la hiérarchie veille à une organisation des missions permettant de respecter les amplitudes journalières mesurées. Si les conditions d'exécution de la mission ne permettent pas de respecter cette règle (exemple : retour tardif), alors le salarié est tenu d'organiser son retour le jour suivant.

Temps de route en Ile-de-France :

Les indemnités en temps de route en Ile-de-France sont versées uniquement au personnel hors forfait jours et hors sans référence horaire en cas de petit déplacement tel que défini précédemment et lorsque le temps de route aller-retour se situe en dehors de l'horaire de travail de référence du salarié.

L'indemnisation est définie selon les barèmes en vigueur au sein de Safran Aircraft Engines.

Ces indemnités ne sont dues que lorsque le temps de route (ou la distance) aller-retour du point de départ au lieu de déplacement est supérieur au temps de trajet aller-retour du domicile à l'établissement de rattachement, pour le temps supplémentaire de trajet.

Heure de voyage :

En cas de grand déplacement tel que défini précédemment, le temps de voyage se situant en dehors de l'horaire de travail de référence du salarié, tel que défini par la Direction des Ressources Humaines, est indemnisé sur la base :

- Pour le personnel non-cadre :
 - o Du temps normal de voyage par transport public (train, avion, etc.), majoré de deux heures pour tenir compte du temps perdu au départ et à l'arrivée pour

rejoindre le moyen de transport principal. Elles sont versées pour des temps de voyage situés les jours ouvrés, en dehors d'une période comprise entre 8H et 16H30 (par rapport à l'heure locale de départ), ainsi que les samedis, dimanches, jours fériés et ponts ;

- Du salaire de base horaire entreprise.
- Pour le personnel cadre (à l'exception des classes emploi H16, I17 et I18) :
 - D'indemnités forfaitaires de voyage. Ces indemnités concernent les voyages aériens, à destination de départements ou territoires d'Outre-Mer ou de pays étranger, dont les durées de vols excèdent 3 heures. Elles sont versées pour des temps de voyage situés les jours ouvrés, en dehors d'une période comprise entre 8H et 18H (par rapport à l'heure locale de départ), ainsi que les samedis, dimanches, jours fériés et ponts.
 - Les taux de ces indemnités de voyage sont définis selon le barème en vigueur.

Indemnité d'éloignement

Pour tenir compte des contraintes spécifiques liées aux déplacements de longue durée à l'étranger (séjour d'au moins 9 jours encadrant un week-end et de moins de 6 mois), il est versé, à compter du 1^{er} jour de déplacement, une indemnité d'éloignement calculée en pourcentage du salaire de base horaire entreprise. Le salarié doit alors se rapprocher du service des ressources humaines.

Le montant de l'indemnité d'éloignement est défini en fonction des conditions spécifiques du pays où s'effectue le déplacement (climat, civilisation du pays, isolement social et professionnel du salarié, risques divers, etc.) et fait l'objet d'un barème défini par la Direction des Ressources Humaines disponible sous Insite.

Remboursement des frais de transport

Les frais de transport sont pris en charge par Safran Aircraft Engines dans les conditions définies ci-dessous :

Transport par chemin de fer :

La deuxième classe est recommandée pour toutes les catégories de personnel, sauf situation particulière (notamment la durée du voyage et la période de forte fréquentation).

Transport par avion :

Le personnel peut se déplacer par avion, avec l'accord de la hiérarchie, si la distance ou les nécessités de service l'imposent. Les voyages s'effectuent en classe économique, sauf dispositions de la Direction Générale. Ces dispositions sont accessibles par l'ensemble du personnel sous Insite.

Transport par automobile :

Tout salarié peut être amené à utiliser son véhicule particulier pour des déplacements en région parisienne. Pour les déplacements en Province, il est préconisé de privilégier un mode de transport collectif ou la location d'une voiture.

En cas d'utilisation de son véhicule particulier, le salarié est remboursé par frais kilométriques sur la base d'un barème défini par la Direction des Ressources Humaines.

Prime de déplacement dans les Dom-Tom et à l'étranger

Cette prime rémunère les contraintes horaires propres au déplacement de longue durée dans les Dom-Tom ou à l'étranger. Elle est exclusive du paiement d'heures supplémentaires, y compris les week-ends.

Elle est versée uniquement au personnel non-cadre se trouvant en déplacement dans les Dom-Tom ou à l'étranger pour une durée au moins égale à 9 jours encadrant un week-end.

Le taux de la prime varie entre 10% et 30% selon l'horaire pratiqué. Il est fixé par le service des Ressources Humaines, sur proposition de la hiérarchie. Il peut être exceptionnellement porté à 40% avec l'accord de la Direction des Ressources Humaines. L'indemnité est calculée sur le salaire de base horaire entreprise.

b) Détachement

Définition du détachement

Est considéré comme un détachement la mission amenant le salarié à exercer son activité, avec accord de sa hiérarchie, dans un autre lieu que son centre de rattachement habituel pour une durée supérieure à 6 mois en France Métropolitaine et à l'étranger.

Un détachement ne peut être considéré comme définitif.

Si, au cours d'un détachement, un salarié est amené sur demande de sa hiérarchie à effectuer une mission hors de son lieu d'affectation temporaire, alors il est indemnisé pour cette deuxième mission sur la base de la réglementation appliquée au déplacement.

Délai de prévenance

Le délai de prévenance doit être en rapport avec la durée de la mission, son éloignement, l'importance des démarches administratives à effectuer et la nature du métier.

Principes de base d'indemnisation du détachement

Le détachement de tout salarié, tel que défini précédemment, donne lieu à une indemnisation revêtant un caractère différentiel, c'est-à-dire qu'elle tient compte des frais que le salarié aurait engagés s'il n'avait pas été en détachement.

Elle se compose notamment :

- D'une indemnité de fonction ;
- D'une aide au logement ;
- D'une prise en charge des frais d'installation ;
- D'une prise en charge du transport des effets personnels ;

- D'une prise en charge du déménagement.

Indemnité de fonction :

Afin de garantir aux détachés une indemnité homogène, celle-ci est calculée sur un salaire de référence comportant 3 niveaux :

- Collaborateur
- Collaborateur responsable local
- Cadre

Ces salaires de référence, accessibles sous l'intranet Société, seront amenés à être révisés. Le montant de l'indemnité de fonction, soumise aux charges sociales, varie selon le type de fonctions exercées par le détaché dont les conditions sont définies par la Direction des Ressources Humaines.

Aide au logement :

Le détaché bénéficie d'une prise en charge du loyer, sur présentation de justificatifs et dans le cadre d'un plafond défini par le barème en vigueur au sein de Safran Aircraft Engines.

Il est précisé que le détaché propriétaire de son logement sur son lieu de détachement ne peut prétendre à aucune aide au logement.

Frais d'installation :

Le détaché bénéficie, sur justificatifs, d'une prise en charge plafonnée selon le barème en vigueur au sein de Safran Aircraft Engines et dont le montant varie selon la composition de la famille qui accompagne le détaché sur son lieu d'affectation.

Effets personnels :

Les frais de transport des effets personnels sont pris en charge sur présentation de justificatifs et selon la politique interne Safran Aircraft Engines en vigueur.

Déménagement :

Lorsque l'appartement loué par le détaché est non meublé, Safran Aircraft Engines prend en charge un déménagement sur présentation de justificatifs et selon la politique interne Safran Aircraft Engines en vigueur.

Transport

Pour effectuer ses déplacements sur son lieu d'affectation, le détaché, en accord avec sa hiérarchie, peut :

- Soit utiliser son véhicule personnel. Dans ce cas, les trajets professionnels (hors le trajet domicile-lieu de travail) sont indemnisés sur la base des indemnités kilométriques en vigueur au sein de la Société.
- Soit se voir confier un véhicule de location de type A ou B, pour lequel les seuls frais d'énergie et de péage liés aux trajets professionnels dans le cadre de sa mission sont pris en charge par l'entreprise. Cette possibilité est offerte si le détaché ne dispose pas

d'un véhicule personnel et qu'il a à effectuer des trajets professionnels dans le cadre de sa mission.

c) Mise à disposition

Définition de la mise à disposition

Est considérée comme une mise à disposition le fait qu'une entreprise, dite « entreprise prêteuse », prête sans but lucratif, un ou plusieurs de ses salariés, pour une durée déterminée, à une autre entreprise dite « entreprise utilisatrice ».

La mise à disposition de personnel peut s'effectuer notamment entre sociétés du Groupe en France.

Principes de base d'indemnisation de la mise à disposition

L'absence du but lucratif induit que l'entreprise prêteuse facture uniquement à l'entreprise utilisatrice, pendant la période de mise à disposition :

- Les salaires versés au salarié ;
- Les charges sociales afférentes ;
- Les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition.

Frais professionnels

De même que pour le salaire, il revient à l'entreprise prêteuse de rembourser les frais engagés par le salarié pour l'exécution de sa mise à disposition selon ses propres procédures.

d) Expatriation

Est considérée comme une expatriation la mission amenant le salarié à exercer son activité, avec accord de sa hiérarchie, hors de la France Métropolitaine pour une durée supérieure à 6 mois.

Ces cas font l'objet d'une réglementation Société.

e) Assurances

Dans l'une quelconque des situations précitées, le personnel bénéficie d'une assurance souscrite par Safran Aircraft Engines dont les conditions font l'objet d'une politique interne de l'entreprise.

Article 6 : Transfert géographique collectif

Lorsqu'une unité ou une activité fait l'objet d'un transfert géographique au sein d'un autre établissement de Safran Aircraft Engines, les Directions locales d'établissements prenante et

cedante informent et / ou consultent selon la législation en vigueur auprès des Instances Représentatives du Personnel pour définir les modalités d'accompagnement.

TITRE 2 - DUREE DU TRAVAIL ET CONGES PAYES

A. DUREE DU TRAVAIL

Article 7 : Conditions d'évolution et d'aménagement de la durée du travail

Après application au 1^{er} janvier 2000 des réductions du temps de travail, la durée conventionnelle hebdomadaire de travail de référence de la société est fixée à 36 heures. La Société ne compte aucun salarié soumis à une convention annuelle de forfait en heures.

Les différents régimes relatifs au temps de travail applicables au sein de Safran Aircraft Engines sont définis dans un accord ad hoc. Y sont notamment référencés les régimes spécifiques (2*8, 3*8, 2*9, ...), 36-38H, 38-40H, les forfaits jours et les sans référence horaire.

Considérant d'une part, la durée effective hebdomadaire des salariés en équipe et d'autre part la volonté de faire participer l'ensemble du personnel à la démarche réduction du temps de travail/emploi, les mesures suivantes sont appliquées : en ce qui concerne les salariés en équipes (notamment 2*8, 3*8, etc.), réduction du temps de travail de même amplitude que pour le reste du personnel.

Les horaires spécifiques dont le niveau est inférieur à l'horaire conventionnel de référence bénéficient de mesures compensatoires proportionnelles qui sont négociées au niveau des établissements concernés.

Article 8 : Horaires de travail

Afin d'adapter ses besoins opérationnels et organisationnels, chaque établissement peut déterminer ses horaires de travail en concertation avec les Organisations Syndicales et selon la législation en vigueur.

Article 9 : Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires doivent conserver un caractère exceptionnel et répondre à un besoin impératif. Elles sont réalisées à la demande de la hiérarchie et font appel, en priorité, au volontariat. Au choix du personnel intéressé, elles pourront être rémunérées dans les conditions prévues par la législation ou faire l'objet d'un repos équivalent à temps majoré.

Des heures complémentaires existent par ailleurs dans le cadre des contrats de travail à temps partiel.

Article 10 : Travail en temps partiel

Le temps partiel peut être demandé par l'ensemble des salariés de Safran Aircraft Engines, quels que soient le secteur d'activité, le poste occupé ou la catégorie socio-professionnelle. Le passage d'un salarié travaillant à temps plein sur un poste à temps partiel s'effectue sur la base du double volontariat.

La demande de passage à temps partiel est analysée conjointement par la hiérarchie et le service des ressources humaines. En cas de refus, celle-ci doit être motivée à travers des critères objectifs tels que des impératifs d'organisation ou d'efficacité.

Tous les postes de l'entreprise sont concernés par le travail à temps partiel. A cet effet, les hiérarchies examineront les aménagements nécessaires de l'organisation du travail et des conditions de travail pour permettre le développement effectif des postes à temps partiel. Seuls des impératifs d'organisation ou d'efficacité sont pris en compte lorsqu'il s'agit de refuser l'exercice d'un poste à temps partiel. Dans ce cas avec l'accord du salarié, la demande peut être transmise dans d'autres secteurs de l'entreprise où des postes sont à pourvoir.

Dans les secteurs où le personnel a opté pour un horaire en temps partiel, cette organisation ne doit pas entraîner un surcroît de travail pour le reste du personnel de l'équipe.

Lors du passage à temps partiel, un examen du contenu du poste a lieu entre le salarié et sa hiérarchie afin d'adapter ses missions au nouvel horaire de travail. Les parties s'entendent également sur l'horaire de travail et sa répartition (dans la semaine, le mois ou l'année).

Un avenant au contrat de travail à durée déterminée est conclu, comprenant l'ensemble des dispositions contractuelles usuelles et notamment la rémunération, l'horaire de travail et la durée de l'avenant.

Au plus tard deux mois avant la date d'échéance de son avenant, le salarié informe le service des ressources humaines de son souhait de prolonger son temps partiel. A défaut, le salarié retrouve de plein droit un emploi à temps plein.

Le retour à temps plein s'effectue dans le poste occupé par le salarié à temps partiel. En cas d'impossibilité, le salarié est affecté dans un poste équivalent correspondant à sa qualification dans le même établissement.

En cas de force majeure (notamment baisse importante et durable des revenus familiaux, perte de l'emploi du conjoint, invalidité, perte de l'emploi d'un enfant effectivement à charge...), le salarié à temps partiel bénéficie du droit à retour à temps plein avant le terme de son avenant, sous préavis d'un mois et pour une durée déterminée.

Le salarié en temps partiel bénéficie des avantages financiers et non-financiers légaux et conventionnels, affectés à proportion de la réduction du temps de travail.

Une attention particulière est portée aux évolutions de carrière et de rémunération des salariés à temps partiel ainsi qu'à leur accès à la formation.

Afin de contribuer à l'amélioration des droits à la retraite des salariés à temps partiel, Safran Aircraft Engines s'engage à prendre en charge les cotisations de retraite sécurité sociale et complémentaires (part employeur) calculées sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein dans la mesure où le salarié à temps partiel choisit de cotiser également, pour la part qui lui incombe, sur ledit salaire reconstitué.

B. CONGES PAYES

Article 11 : Détermination des Congés Payés

Pour déterminer les droits aux congés payés du personnel, il est fait application des dispositions légales et conventionnelles. Compte-tenu des dispositions plus favorables appliquées chez Safran Aircraft Engines, les congés payés annuels comprennent :

- Les congés principaux acquis au prorata du nombre de mois de travail effectif ou assimilé réalisé au cours de la période de référence (du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante) ;
- Les congés supplémentaires ;
- Les congés liés à l'obtention de la médaille du travail ;
- Tous les ponts sont chômés et payés, à l'exception des activités de Services et Support des établissements de Saint-Quentin-en-Yvelines, Châtellerauld et Montereau qui bénéficient de deux ponts payés d'une journée accolés aux jours chômés légaux dont les dates sont fixées chaque année avant le 31 janvier par chaque établissement.

Si le 24 décembre est un jour ouvré, l'après-midi du 24 décembre sera également chômé et payé, à l'exception des sites Saint-Quentin-en-Yvelines, Châtellerauld et Montereau.

Conformément à la législation en vigueur, une journée de solidarité est effectuée chaque année au sein des entreprises. A ce titre, les parties conviennent de fixer le lundi de Pentecôte comme journée de solidarité chez Safran Aircraft Engines. Cette journée est chômée et payée.

Article 12 : Durée des congés principaux

Conformément à la législation en vigueur, le personnel à temps plein acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés pour chaque mois de travail effectif ou assimilé réalisé chez Safran Aircraft Engines, soit 30 jours ouvrables de congés payés (correspondant à 25 jours ouvrés de congés payés).

Sont assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul du congé celles définies par les règles légales applicables.

A l'occasion de la prise du congé payé principal, le jour férié tombant un jour ouvrable (y compris le jour férié tombant un samedi) ouvre droit à une journée de congé supplémentaire s'il est inclus dans, ou s'il termine cette période (par définition supérieure à une journée) de congés. Ce jour de congé peut être pris ultérieurement.

En cas d'embauche ou de départ en cours de mois, les droits à congés sont établis au prorata de la durée de présence dans le mois :

- 1 jour ouvrable de congé pour une présence minimale d'une semaine ;
- 2 jours ouvrables de pour une présence minimale de 2 semaines ;
- 2,5 jours ouvrables à partir de 3 semaines de présence.

Conformément aux règles légales applicables, les modalités de prise de congés pour les salariés à temps partiel s'apprécient selon deux situations :

- Le salarié est passé d'un horaire à temps plein à un horaire à temps partiel, il prend donc ses congés selon un horaire à temps partiel. L'indemnité de congés sera calculée selon la méthode légale du dixième ;
- Le salarié est passé d'un horaire à temps partiel à un horaire à temps plein, il prend donc ses congés selon un horaire à temps plein. L'indemnité de congés payés sera calculée selon la méthode légale du salaire maintenu.

Article 13 : Durée des congés supplémentaires

a) Congés d'ancienneté

Par amélioration des dispositions légales et conventionnelles, 4 jours de congés supplémentaires d'ancienneté sont accordés au personnel, quelle que soit sa catégorie.

Ces jours de congés supplémentaires sont attribués selon les conditions d'ancienneté au sein de Safran Aircraft Engines suivantes :

- 1 jour de congé au bout d'une année d'ancienneté échue,
- 1 jour de congé supplémentaire d'ancienneté au bout de 2 ans d'ancienneté échus, soit 2 jours au total,
- 1 jour de congé supplémentaire d'ancienneté au bout de 3 ans d'ancienneté échus, soit 3 jours au total,
- 1 jour de congé supplémentaire d'ancienneté au bout de 4 ans d'ancienneté échus, soit 4 jours au total.

L'acquisition de ces jours se fait à la date d'anniversaire de l'ancienneté.

L'information au salarié est effectuée au moyen d'une mise à jour du compteur congés payés existant sur le bulletin de salaire.

b) Congés supplémentaires attribués aux médaillés du travail et primes médaille du travail

▪ Primes de médaille du travail

Le montant de cette prime varie, d'une part, selon la nature de la médaille décernée et, d'autre part, en fonction de la nature des services chez Safran Aircraft Engines.

Les parties conviennent de définir un montant de prime fixe permettant de faciliter sa gestion administrative. Ainsi, les montants fixes sont les suivants :

Tous sites	Fixe	Variable (par année d'ancienneté Safran)
Médaille d'argent (20 ans de service, dont 5 ans dans le Groupe Safran)	250 €	16 €
Médaille de vermeil (30 ans de service, dont 5 ans dans le Groupe Safran)	300 €	16 €
Médaille d'or (35 ans de service, dont 5 ans dans le Groupe Safran)	350 €	16 €
Grande médaille d'or (40 ans de service, dont 5 ans dans le Groupe Safran)	450 €	16 €

Les primes ainsi définies sont remises au salarié dès réception de l'accord de principe donné par le service des ressources humaines et le versement ne peut pas excéder le nombre d'années prévues par la médaille.

▪ Congés médaille du travail

Il est attribué, sur demande du salarié, une journée de congé supplémentaire au personnel qui justifie de 15 ans d'ancienneté au sein du Groupe Safran et qui a obtenu la médaille du travail.

La médaille doit être réclamée par le salarié auprès de l'administration publique compétente.

La preuve de son obtention doit être apportée au service ressources humaines en même temps que la demande du congé supplémentaire.

[Article 14 : Modalités de prise des congés payés](#)

La Société souhaite maintenir la formule de l'étalement des congés payés sur la période de référence (1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante) au bénéfice du salarié, sous réserve du bon

fonctionnement de l'entreprise. Concernant ce dernier point, la direction examine chaque année, en concertation avec les institutions représentatives du personnel et conformément à la législation en vigueur, les aménagements éventuellement nécessaires à l'organisation des prises de congés au niveau Société ou établissement, notamment les aménagements permettant au personnel de faire les ponts.

Pendant la période légale de liquidation des congés (1^{er} mai au 31 octobre), les salariés sont tenus de prendre un congé d'une durée minimale de 3 semaines dont au moins 2 semaines consécutives (hors ponts et jours fériés). Dans tous les cas, l'intégralité de ces congés est à prendre impérativement avant le 31 octobre.

En cas de raisons dûment justifiées (raison médicale, absence pour longue durée...), un report exceptionnel des congés pourra être accordé au salarié. Afin d'éviter un cumul supplémentaire de ce reliquat de congés, ces jours devront être consommés selon le planning indicatif suivant :

- Jusqu'à 5 jours ouvrés : à consommer dans les 3 mois suite au retour du salarié ;
- Entre 6 et 15 jours ouvrés : à consommer dans les 6 mois suite au retour du salarié ;
- Au-delà de 15 jours ouvrés : à consommer dans les 12 mois suite au retour du salarié.

Conformément à la législation en vigueur, si le fractionnement du congé résulte d'une demande de la hiérarchie et amène le salarié à prendre une partie de ce solde en dehors de la période légale de prise des congés (1^{er} mai au 31 octobre), celui-ci bénéficie des jours suivants :

- 1 jour ouvré de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours pris en dehors de cette période est compris entre 3 et 5 jours ;
- 2 jours ouvrés lorsqu'il est au moins égal à 6 jours.

Les dates de vacances souhaitées par le personnel sont recueillies par la hiérarchie de telle sorte que les plannings définitifs puissent être notifiés aux intéressés qui en feraient la demande à la fin du mois de février. Toutes les demandes postérieures devront être validées sous 15aine. Toute modification des dates de congés payés principaux à l'initiative de la hiérarchie intervenant après la validation de ceux-ci donne droit à un jour de congé supplémentaire.

Si, pour des raisons de service exceptionnelles et impérieuses, cette modification intervient moins d'un mois avant le départ de congé ou si la personne est rappelée en cours de congé, le congé supplémentaire est porté à 2 jours. Les frais dûment justifiés et occasionnés par cette situation sont remboursés par la Société.

La règle de 40% de présence demeure la référence en matière de gestion des congés. Le cas échéant, cette règle pourra être assouplie à l'appréciation des managers, en particulier pour la semaine entre Noël et Jour de l'an.

Tout salarié ayant moins d'un an de présence sur la période de référence (1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante) peut, à partir de la fin de sa période d'essai et dans la mesure où le choix

est compatible avec les besoins du service, prendre un congé sans attendre la période de liquidation. En cas de prise des congés payés par anticipation, celui-ci ne pourra excéder le nombre de jours de congés payés acquis par le salarié depuis son entrée dans la Société.

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

Les congés supplémentaires peuvent être pris entre le 1^{er} mai de l'année en cours et le 31 mai de l'année suivante. Ils peuvent être pris en une seule fois ou fractionnés (y compris par demi-journée - hors personnel en forfait jours).

En cas de maladie déclarée pendant la période de congés payés, le congé est suspendu pendant le temps d'arrêt de travail prescrit par le médecin et les droits à congé sont maintenus.

C. DISPOSITIONS PARTICULIERES LIEES A LA SITUATION FAMILIALE ET A CERTAINS EVENEMENTS

Les dispositifs décrits dans le nouvel accord en faveur de la parentalité au sein du groupe Safran signé le 26/07/2023 s'appliquent de plein droit aux salariés de Safran Aircraft Engines.

Les dispositifs ci-dessous viennent en complément :

Article 15 : Dispositions liées à la parentalité

a) Maternité

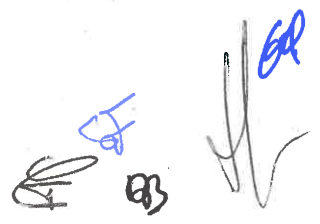
Les femmes bénéficient d'une semaine supplémentaire prise en charge par la Société qu'elles peuvent accoler librement au congé prénatal ou au congé postnatal, y compris en cas de grossesse pathologique. L'indemnisation intégrale de ce congé est assurée par Safran Aircraft Engines, à l'ensemble des catégories de salariées.

Conformément aux textes légaux applicables, la femme enceinte bénéficie d'un congé maternité dont la durée varie selon le nombre d'enfants occasionnant le congé. A ce titre, un support d'information est disponible dans Insite.

b) Congé d'adoption

Le congé d'adoption est régi par la législation en vigueur et fait l'objet d'éléments précisés dans l'accord relatif à la qualité de vie et au bien-être au travail chez Safran Aircraft Engines signé le 24 juillet 2019.

tcw



c) Congé paternité

Le congé paternité vient en complément du congé naissance de 3 jours ouvrés pour chaque naissance survenue à son foyer.

En application de la législation en vigueur, le congé paternité est porté à 25 jours calendaires (32 jours en cas de naissances multiples).

Ce congé est découpé en deux périodes obéissant à des régimes distincts :

- Une première période de 4 jours calendaires consécutifs qui fait immédiatement suite aux 3 jours de congés de naissance et qui est obligatoire ;
- Une seconde période de 21 jours calendaires (28 en cas de naissances multiples) non obligatoire. Ce congé peut être fractionné en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

Le maintien de salaire, en complément de l'indemnisation prévue par la réglementation, est intégralement assuré par Safran Aircraft Engines et ce, à compter du 1^{er} janvier 2022.

L'ensemble des éléments détaillés est précisé dans le guide paternité disponible sur Insite.

Article 16 : Dispositions liées à la situation familiale

a) Congé parental d'éducation

Après la naissance ou l'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, le père ou la mère, dans les conditions fixées par les dispositions légales relatives au congé parental d'éducation, peut prendre un congé sans solde. Ce congé cessera au plus tard le jour du 3^{ème} anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de la date d'arrivée au foyer de l'enfant :

- Ce congé est ouvert aux salariés ayant une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise ;
- Ce congé n'entraînant qu'une suspension du contrat de travail, le bénéficiaire retrouvera à son retour un poste équivalent à celui qu'il occupait au moment de son départ ;
- Dans la mesure où l'organisation des services et le contenu des fonctions le permettent, ce congé peut être remplacé par un travail à temps partiel qui cessera au plus tard à la date du 3^{ème} anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Dans le cas où les conditions d'admission au bénéfice du congé parental ne sont pas remplies, c'est-à-dire moins d'un an d'ancienneté ou adoption d'un enfant de plus de 3 ans, le père ou la mère peut prendre un congé sans solde d'une durée minimale d'un an dans les conditions fixées par les dispositions légales relatives au congé parental.

b) Congés pour événement de famille

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

- Mariage / PACS :
 - o Du salarié : 5 jours (à prendre en une fois dans la semaine qui précède l'événement ou au plus tard dans le mois qui suit). Conformément à la législation en vigueur, le mariage et le PACS sont deux événements distincts. Chacun donne droit à ce congé.
 - o D'un enfant : 2 jours
 - o D'un petit-enfant, d'un frère, d'une sœur : 1 jour
- Décès :
 - o D'un enfant du salarié : conformément à la législation en vigueur (12 jours ou 14 jours ou 14+8 jours...)
 - o Du conjoint, concubin, pacsé, du père ou de la mère du salarié : 4 jours
Il est attribué une semaine de congés en cas de décès d'un conjoint s'il y a au moins un enfant à charge
 - o D'un frère ou d'une sœur du salarié : 3 jours
 - o D'un beau parent ou du conjoint d'un parent remarié : 3 jours
 - o D'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'une belle-fille, d'un gendre, d'un grand-parent, d'une tante, d'un oncle ou d'un petit-enfant du salarié : 1 jour
 - o Il est attribué un jour supplémentaire lorsque les obsèques d'un parent (père ou mère), beau-parent, enfant, frère ou sœur ont lieu à plus de 300 kms du lieu de travail. Un congé sans solde de deux semaines maximum peut être accordé lorsque le décès a lieu hors de France métropolitaine.

Toute situation particulière, en dehors des cas précités, fera l'objet d'une analyse par le service Ressources Humaines de l'établissement concerné.

Il est précisé que le lien de famille s'entend par le lien direct entre le salarié et sa famille. A titre d'exemple :

- Le salarié bénéficie d'un jour de congé en cas de décès de sa belle-sœur, entendu comme la conjointe du frère ou de la sœur du salarié.
- A contrario, le salarié ne bénéficie pas d'un jour de congé en cas de décès de sa belle-sœur, entendu comme la sœur du conjoint ou de la conjointe du salarié car il n'y a pas de lien direct entre le salarié et la belle-sœur précitée.

Les parties rappellent que les congés pour événements familiaux doivent être pris en une fois et au plus tard dans le mois qui suit l'événement (excepté pour le mariage ou le PACS).

c) Jour de congé accordé en cas d'emménagement ou de déménagement

Il est accordé 1 jour de congé au salarié réalisant son premier emménagement ou déménagement pour se rapprocher sensiblement du lieu de travail. Cet élément s'apprécie selon les critères cumulatifs suivants :

- Déménagement d'au moins 20 kms de son lieu d'habitation initial ;
- Durée du temps de trajet domicile - lieu de travail réduit d'au moins 30 minutes.

Article 17 : Dispositions réservées au personnel d'Outre-mer ou d'origine étrangère

Sont concernés par ces dispositions tout salarié dont la famille directe ascendante et/ou descendante vit en Outre-mer ou à l'étranger.

Le personnel d'Outre-mer ou d'origine étrangère peut :

- Soit cumuler les droits de congé principal acquis au cours de deux périodes de référence successives ;
- Soit compléter le congé principal acquis au cours de la période de référence par un congé sans solde dans la limite de deux mois.

Il appartient au service des ressources humaines des établissements d'apprécier les situations particulières qui, à la demande des intéressés, n'entreraient pas dans ce cadre.

TITRE 3 - REMUNERATIONS

Article 18 : Structure de la rémunération

Conformément à la législation en vigueur, des négociations obligatoires annuelles se déroulent entre la Direction et les partenaires sociaux. Les thèmes de la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise en font partie.

a) Rémunération du personnel non-cadre

▪ Dispositions communes

La structure des rémunérations du personnel non-cadre définie dans l'entreprise s'appuie sur la grille de salaire minimum fixée par la nouvelle Convention Nationale de la Métallurgie signée le 7 février 2022 ainsi que ses avenants.

Au-delà de cette garantie applicable à tous, le salaire réel de chacun dans l'emploi occupé évolue par la prise en compte de l'expérience des compétences techniques et comportementales mises en œuvre ainsi que des résultats personnels au travers des augmentations individuelles.

Aucun membre du personnel de l'entreprise exerçant son activité à temps plein ne peut percevoir un salaire inférieur au salaire minimum attaché à la classe d'emploi qu'il occupe.

▪ Salaires minima hiérarchiques garantis

Afin d'apporter une garantie supplémentaire aux salariés non-cadres, les parties signataires du présent accord conviennent de revaloriser les minima hiérarchiques tel que défini dans la NCC et à compter du 1^{er} janvier 2024.

Cette revalorisation a été fixée afin de conserver un écart approximativement comparable entre les minima hiérarchiques Société tels qu'ils existent jusqu'en décembre 2023 et les salaires minimum de la branche à la même date. L'écart moyen ainsi mesuré a été appliqué aux différents minimums par classe d'emplois à compter du 1^{er} janvier 2024.

Les nouveaux montants figurent dans le tableau ci-dessous.

	Salaire UIMM 01/2024		Grille Safran Aircraft Engines	
	35h annuels	36h annuels	Base 36H	Base 38H
A1	21 700	22 475	24 347	26 026
A2	21 850	22 630	24 515	26 206
B3	22 450	23 252	25 189	26 926
B4	23 400	24 236	26 255	28 065
C5	24 250	25 116	27 208	29 085
C6	25 550	26 463	28 667	30 644
D7	26 400	27 343	29 621	31 663
D8	28 450	29 466	32 413	34 648
E9	30 500	31 589	34 748	37 145
E10	33 700	34 904	38 394	41 042

Formule salaire 36H = salaire 35H x (36 + (36 - 35) X 25%) / 35

Formule salaire 38H = salaire 35H x (38 + (38 - 35) X 25%) / 35

Ces montants annuels sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2024 et seront revalorisés chaque année à compter du 1^{er} janvier 2025 des éventuelles augmentations générales allouées au personnel non-cadre et négociées dans le cadre des politiques salariales annuelles. Toutefois, si la valeur des salaires UIMM devait évoluer en 2024, alors les parties signataires se réuniront pour étudier les potentiels impacts sur les salaires minimums non-cadres Safran Aircraft Engines.

b) Rémunération du personnel cadre

La rémunération des ingénieurs et cadres est définie forfaitairement sur la base du temps de travail en vigueur dans la Société. Les appointements minima sont fixés par référence aux accords passés au niveau de l'UIMM.

En complément, les parties signataires conviennent de fixer un salaire annuel à l'embauche qui ne pourra pas être inférieur à 38 500 € bruts pour un cadre temps plein au forfait heures et à 40 500 € bruts pour un cadre temps plein au forfait jours. Ces valeurs seront si nécessaire revues lors des négociations salariales à partir de 2025.

c) Treizième mois

Le personnel de la Société (à l'exception des cadres hors-statut) perçoit un treizième mois, payé en deux versements juin et décembre, dont le montant ne peut être inférieur à 2 481,51€ au 31 décembre 2023. Ce montant sera revalorisé chaque année à compter du 1^{er} janvier 2024 des éventuelles augmentations générales allouées au personnel non-cadre et négociées dans le cadre des politiques salariales annuelles.

En ce qui concerne le personnel non-cadre, les éléments constitutifs intègrent la prime d'ancienneté et sont fixés par la réglementation interne Safran Aircraft Engines.

Article 20 : Dispositions liées à l'ancienneté

Le personnel non-cadre bénéficie d'une prime d'ancienneté dont le barème est le suivant :

- 3% après 3 ans d'ancienneté ;
- 4% après 4 ans d'ancienneté ;
- 5% après 5 ans d'ancienneté ;
- Puis 1% par année supplémentaire d'ancienneté, avec un maximum de 15% pour 15 ans d'ancienneté.

Cette prime est calculée selon la formule fixée par la NCC :

$$[(\text{valeur du point} \times \text{taux en } \%) \times 100] \times \text{ancienneté salarié}$$

Néanmoins, et afin d'apporter une garantie supplémentaire aux salariés non-cadres, les parties signataires du présent accord conviennent de :

- Conserver la valeur du point fixée à compter du 1^{er} janvier 2024 à 8,5880 €. Cette valeur sera revalorisée chaque année à compter du 1^{er} janvier 2025 des éventuelles augmentations générales allouées au personnel non-cadre négociées dans le cadre des politiques salariales annuelles ;
- Faire évoluer les taux UIMM selon le barème fixe ci-dessous :

	Taux UIMM	Taux SAE classe emploi
A1	1,450	1,950
A2	1,600	2,100
B3	1,750	2,250
B4	1,950	2,450
C5	2,200	2,740
C6	2,450	2,893
D7	2,600	3,090
D8	2,900	3,380
E9	3,300	3,680
E10	3,800	3,850

Les primes d'ancienneté (base 36 H) à compter du 1^{er} janvier 2024 seront ainsi les suivantes :

	Taux SAE classe emploi	Valeur point SAE	Année d'ancienneté												
			3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A1	1,950	8,5880	50,24	66,99	83,73	100,48	117,23	133,97	150,72	167,47	184,21	200,96	217,71	234,45	251,20
A2	2,100	8,5880	54,10	72,14	90,17	108,21	126,24	144,28	162,31	180,35	198,38	216,42	234,45	252,49	270,52
B3	2,250	8,5880	57,97	77,29	96,62	115,94	135,26	154,58	173,91	193,23	212,55	231,88	251,20	270,52	289,85
B4	2,450	8,5880	63,12	84,16	105,20	126,24	147,28	168,32	189,37	210,41	231,45	252,49	273,53	294,57	315,61
C5	2,740	8,5880	70,59	94,12	117,66	141,19	164,72	188,25	211,78	235,31	258,84	282,37	305,90	329,44	352,97
C6	2,893	8,5880	74,54	99,38	124,23	149,07	173,92	198,76	223,61	248,45	273,30	298,14	322,99	347,83	372,68
D7	3,090	8,5880	79,61	106,15	132,68	159,22	185,76	212,30	238,83	265,37	291,91	318,44	344,98	371,52	398,05
D8	3,380	8,5880	87,08	116,11	145,14	174,16	203,19	232,22	261,25	290,27	319,30	348,33	377,36	406,38	435,41
E9	3,680	8,5880	94,81	126,42	158,02	189,62	221,23	252,83	284,43	316,04	347,64	379,25	410,85	442,45	474,06
E10	3,850	8,5880	99,19	132,26	165,32	198,38	231,45	264,51	297,57	330,64	363,70	396,77	429,83	462,89	495,96

Conformément à la NCC, si un différentiel apparaît en défaveur du salarié entre le montant de sa prime d'ancienneté au 31 décembre 2023 et celui perçu à compter du 1^{er} janvier 2024, alors ce dernier sera compensé intégralement sous la forme d'une prime différentielle le cas échéant dégressive tant que le niveau de la nouvelle prime d'ancienneté ne sera pas redevenu au moins équivalent à l'ancienne.

Les parties conviennent que le montant du complément restant dû à fin décembre 2024 sera intégré au salaire de base du salarié concerné. Cette intégration au salaire de base aura lieu de manière immédiate et définitive avec effet à décembre 2024. Dans l'intervalle, ce montant est intégré dans l'assiette de calcul des primes pour lesquelles la prime d'ancienneté est habituellement prise en compte.

Article 20 : Primes

a) Prime d'équipe

Cette prime a été instituée pour tenir compte des incommodités résultant du travail en équipe. Elle est versée pour chaque heure travaillée en équipe (jour ou nuit). Son montant est exprimé en taux horaire non hiérarchisé. Il est indexé sur le niveau des augmentations générales de salaire.

La prime d'équipe est versée aux personnels travaillant en équipe dans les conditions fixées à l'article 4. Elle est versée en outre :

- Pour toutes les heures effectuées sur la demande de la hiérarchie, en prolongation de leurs heures normales (avant ou après), par les travailleurs en équipe ;
- Pour toutes les heures effectuées le samedi en heures supplémentaires sur demande de la hiérarchie à toute personne travaillant habituellement en équipe ;
- Pour toutes les heures normalement travaillées en équipe, quel que soit le nombre d'heures travaillées réellement dans la journée par les membres non élus des commissions et des comités assistant à des réunions ;
- Pour toutes les heures effectuées en équipe le samedi par les salariés travaillant habituellement en normale.

La prime d'équipe est maintenue sans contrepartie de travail dans les cas d'absence suivants : congés payés, jours fériés et indemnités, congés exceptionnels pour événement de famille - de la banque du sang - pour siéger à un jury d'assises, maladie, accident du travail, repos compensateur, stage de formation rémunéré, temps de délégation ou de commission pour les représentants du personnel, temps passé à un essai professionnel... ainsi que dans tout autre cas d'absence n'entraînant pas suspension de rémunération.

La prime d'équipe est intégralement maintenue pendant un retour momentané en normale pour raison de service, pour une durée maximale de 4 semaines et à raison de 50% pour les 4 semaines suivantes.

b) Préavis de prime d'équipe

L'institution de ce préavis a pour fondement la prise en considération des conséquences financière d'une brusque mutation d'horaires d'équipe en horaires « normales ». La décision de retour en « normale » doit émaner de la Direction (le cas échéant, après avis de la Médecine du travail).

Les salariés retournant en normal sur leur propre demande bénéficient des dispositions prévues au dernier paragraphe b) de l'article 4 du présent accord.

▪ Ancienneté continue de travail en équipe

L'ancienneté minimale continue de travail en équipe requise pour bénéficier du préavis est de six mois. L'ancienneté du travail en équipe doit être continue. Cependant, il y a lieu de totaliser les périodes successives de travail en équipe quand celui-ci a été interrompu et à la condition expresse qu'il ait été repris immédiatement après l'interruption, dans les cas énumérés précédemment où l'absence n'entraîne pas de suspension de la prime d'équipe.

▪ Durée et montant du préavis de prime d'équipe

Ancienneté continue de travail en équipe minimum :	Montant du préavis de prime d'équipe :
6 mois	1 mois à 75% 1 mois à 50%
2 ans	1 mois à 75% 1 mois à 50% 1 mois à 25%
3 ans	1 mois à 75% 2 mois à 50% 1 mois à 25%

Outre cette prime, il sera versé au salarié un capital égal à 50% de la prime mensuelle moyenne d'équipe liée à l'horaire (3x8, 2x8, 2x9 semi-continu, SD), calculée sur les 12 derniers mois, multipliée par le nombre d'année d'exercice du rythme horaire affiché.

Bénéficient de ce dispositif, tous les salariés travaillant en équipe et retournant de manière durable (un an et plus) dans un système d'horaire moins contraignant (2x8 ou normale), à l'initiative de l'entreprise ou sur demande du salarié après acceptation de l'entreprise.

Dans l'hypothèse où, malgré l'engagement de la hiérarchie sur la durée du changement d'horaire, un salarié est amené à reprendre une activité suivant un horaire plus contraignant, l'entreprise accepte, dans la mesure où le changement d'horaire aura été d'une durée supérieure à 6 mois, que le capital soit acquis au prorata du temps passé en horaire moins contraignant.

- Conditions de présence

Le bénéficiaire du préavis de prime d'équipe est subordonné aux mêmes conditions de respect de l'horaire de travail que celles prévues pour la prime d'équipe.

c) Prime spéciale en équipe de nuit

- Définition de la prime spéciale de travail en équipe de nuit

Pour tenir compte de l'inconfort du travail en équipe de nuit, une prime spéciale est versée au personnel en équipes successives incluant un poste de nuit. Les conditions d'attribution de la prime spéciale en équipe de nuit sont identiques à celles concernant la prime d'équipe. Cette prime s'ajoute à la prime proprement dite.

Par ailleurs, les bénéficiaires peuvent demander sa conversion en jours de repos supplémentaires, dans la limite de cinq jours ouvrés par an, calculée sur la base du salaire horaire. Ces jours pourront être pris séparément ou groupés à une date déterminée en accord avec la hiérarchie.

Les règles relatives au maintien de la prime en cas d'absence sont les mêmes que celles édictées précédemment pour la prime d'équipe.

Pour des raisons de service, la prime spéciale en équipe de nuit est intégralement maintenue pendant un retour momentané en 2x8 ou en normale pour une durée maximale de 4 semaines et à raison de 50% pour les 4 semaines suivantes.

Les salariés en équipe de nuit qui auront opté pour le retour en normale dans les conditions fixées au dernier paragraphe b) de l'article 4 du présent accord bénéficieront jusqu'à leur départ de la société de deux jours de congés supplémentaires par an. Ces jours pourront être pris séparément ou groupés, sans pouvoir être accolés au congé principale.

- Préavis

Pour la prime spéciale en équipe de nuit, les règles relatives à l'ancienneté continue de travail en équipe de nuit, à la durée et au montant du préavis sont identiques à celles concernant la prime d'équipe.

d) Indemnité d'inconfort de travail en équipe de nuit

Pour tenir compte des inconvénients inhérents au travail de nuit dans le cas du travail en équipe 3x8, une majoration de 41% de la base horaire de la rémunération est attribuée pour toute la durée du poste de nuit.

Ce taux est susceptible d'être modulé en fonction des réductions d'horaire à intervenir et du nombre d'heures de nuit par rapport à la durée totale de chaque poste en 3x8, afin de compenser des ajustements éventuels du salaire mini Safran Aircraft Engines de la

classification. Les majorations prévues pour le travail un jour férié sont appliquées le cas échéant.

ARJ

 SF
BB
EP

TITRE 4 - RETRAITE ET PREVOYANCE

La protection sociale de ses salariés et anciens salariés est une préoccupation prioritaire de Safran.

Safran Aircraft Engines applique les dispositions légales et conventionnelles en vigueur en matière de retraite et s'appuie par ailleurs sur les accords Groupe et avenants en vigueur.

Dans ce cadre, le Groupe communique chaque année toutes les informations nécessaires relatives aux garanties santé et prévoyance, aussi accessibles sur les sites internet dédiés.

AEV

CF
AB
CD

TITRE 5 - DISPOSITIONS GENERALES

Article 21 : Dépôt légal

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.

Article 22 : Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au niveau société qui n'est pas signataire de la présente convention pourra apporter par la suite son adhésion à celle-ci ou à un avenant ultérieur.

La signature d'un avenant vaudra adhésion à la convention complète et aux avenants antérieurs éventuellement signés.

La notification de cette adhésion devra être déposée auprès des services du Ministre chargé du travail ainsi qu'au Secrétaire greffe du Conseil des Prud'hommes. Elle devra également être adressée aux parties qui auront précédemment signé la convention.

Article 23 : Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2024 date du déploiement de la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie. Elle se substituera à cette date à la précédente convention d'entreprise de Safran Aircraft Engines (avenant de révision du 30/03/2022 de la Convention d'Entreprise du 30 mai 1997) signée le 14/10/2022 et dénoncée le 12/09/2023.

Article 24 : Application et interprétation de la convention et des accords d'entreprise

Tout document relatif à l'application de cette convention seront adressés aux Délégués Syndicaux Centraux et portés à la connaissance du personnel par tout autre moyen de communication.

A titre exceptionnel et si l'urgence de certains problèmes le justifie, une commission constituée de la Direction et des Délégués Syndicaux Centraux de Safran Aircraft Engines se réunie afin d'examiner les conditions d'application dans la société du présent accord et d'examiner les éventuels différends relatifs à l'interprétation de certaines clauses. Le cas

échéant, les membres de cette commission pourront rechercher et proposer des solutions aux difficultés liées à l'application de ce dernier.

Article 25 : Révision et dénonciation

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

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

En tout état de cause, les parties signataires du présent accord se réuniront tous les 5 ans pour s'assurer de la cohérence des dispositions du présent accord ainsi que le montant des primes qui y sont fixées.

Fait à Corbeil, le 21 décembre 2023

Pour Safran Aircraft Engines :


Delphine BERILLOUX
Directrice des Ressources Humaines


Emmanuel CROZIER
Directeur des Relations Sociales

Pour les Organisations Syndicales :

- Pour la CFDT :
 - Stéphane Fabo
 - Anne-Claude VITALI

- Pour la CFE-CGC :
 - Caroline TIREL
 - Estelle OBERRIEN

- Pour la CGT :
 -
 -
 -

- Pour l'UNSA :
 -
 -
 -