

**AVENANT N°4 A L'ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'AMENAGEMENT ET LA  
REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL CADRE**

Entre la Société SAFRAN POWER UNITS, représentée par Mme Nathalie CHAMAYOU, Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives :

- C.F.E.-C.G.C. représentée par

M. Rémi STEPHAN

M. Rodolphe HEINTZMANN

- C.G.T. représentée par

M. Jean-Baptiste BERROTE-BORDENAVE

M. Marc MONTAL

D'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :



PREAMBULE.....	3
TITRE 1 – CHAMP D’APPLICATION.....	4
TITRE 2 – MODALITES D’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL PAR CATEGORIES DE CADRES .....	4
ARTICLE 1 : LES CADRES DIRIGEANTS .....	4
ARTICLE 2 : LES CADRES AUTONOMES .....	4
2.1 DEFINITION.....	4
2.2 FORFAIT ANNUEL EN JOURS .....	4
2.3 SUIVI DE LA CHARGE DE TRAVAIL .....	7
ARTICLE 3 : LES CADRES INTEGRES .....	7
3.1 DEFINITION.....	7
3.2 FORFAIT HORAIRE MENSUEL.....	8
TITRE 3 – DISPOSITIONS FINALES .....	9
ARTICLE 4 : PRISE D'EFFET ET DUREE DE L'AVENANT .....	9
ARTICLE 5 : REVISION ET DENONCIATION .....	9
ARTICLE 6 : COMMISSION DE SUIVI .....	10
ARTICLE 7 : PUBLICITE ET DEPOT DE L’ACCORD .....	10



## PREAMBULE

Les accords en vigueur régissant la durée et l'organisation du temps de travail au sein de Safran Power Units ont été négociés et conclus au début des années 2000 dans le contexte de la réduction de la durée du travail et des lois dites « Aubry », très différent de celui dans lequel évolue l'entreprise depuis plusieurs années.

Afin de s'adapter à ce nouveau contexte, il était nécessaire d'engager un dialogue avec les partenaires sociaux afin de faire évoluer nos dispositifs existants, dans un double objectif :

- Optimiser notre façon de travailler et favoriser ainsi notre efficacité collective et transverse au regard de nos enjeux opérationnels ;
- Faire évoluer notre dispositif de forfait jours, conformément à son objet et aux besoins de l'entreprise.

Les parties se sont réunies au cours de 7 réunions de négociation et ont convenu de définir de nouvelles modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail harmonisées au sein de l'entreprise dans le présent avenant.

A compter de sa date d'entrée en vigueur, cet avenant se substitue dans son intégralité à l'ensemble des dispositions de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel Cadre signé le 28 juillet 2000 et de ses trois avenants, ainsi qu'à tout usage ou toute pratique applicable aux salariés de l'entreprise ayant le même objet.

## TITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés cadres de l'entreprise, à l'exception des cadres dirigeants tels que définis ultérieurement.

## TITRE 2 – MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL PAR CATEGORIES DE CADRES

### Article 1 : Les cadres dirigeants

Les cadres dirigeants sont les cadres visés par l'article L3111-2 du code du travail.

Ces salariés relèvent d'un forfait sans référence horaire, qui fait l'objet d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

A l'exception des dispositions relatives aux congés prévues par le code du travail, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable aux salariés dont le contrat de travail prévoit un forfait sans référence horaire.

### Article 2 : Les cadres autonomes

#### 2.1 Définition

Les cadres autonomes sont les ingénieurs et cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions leur permet de ne pas suivre au quotidien l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

#### 2.2 Forfait annuel en jours

### **Dispositions générales**

Pour les cadres autonomes, le forfait en jours sur l'année est institué. Afin de recueillir l'accord formel des salariés concernés, une convention individuelle de forfait est établie et intégrée au contrat de travail (ou fait l'objet d'un avenant à celui-ci). Cette convention individuelle de forfait comporte notamment :

- Le nombre de jours travaillés dans l'année ;
- La rémunération forfaitaire correspondante.

Le forfait applicable au sein de l'entreprise est fixé à 213 jours travaillés pour une année complète de travail, compte non tenu des jours de congés conventionnels, dont un jour de forfait en repos conformément à l'avenant n°1 du 24 juillet 2001. Le décompte des jours compris dans le forfait s'effectue sur l'année civile.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un droit complet à congés payés, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de congés payés légaux auquel le salarié ne peut prétendre.

La répartition des jours de travail et des jours de repos se fait par journée.

Elle pourra se faire exceptionnellement par demi-journée dans le cas du forfait jours réduit prévu par le présent avenant.

Dans certains cas particuliers (fonctionnement des Institutions représentatives du personnel, grève), où il est nécessaire d'assurer un suivi en heures, ce décompte fera l'objet d'une saisie spécifique dans le système d'information.

Les cadres en forfait jours veillent à organiser leur travail en fonction des exigences et des attentes des clients ou des tiers, souvent internationaux, avec qui ils sont en relation ainsi que des horaires de l'entreprise et particulièrement ceux de leurs collaborateurs ou des personnes avec lesquelles ils travaillent au quotidien.

Cette organisation s'opère dans le cadre d'un fonctionnement du lundi au vendredi sauf situation particulière pouvant nécessiter de travailler le samedi (urgence, besoin client, gestion de crise, ...). En ce qui concerne le travail le samedi, il sera fait appel en priorité au volontariat. Dans le cas où le volontariat serait insuffisant au regard des besoins exprimés par l'entreprise, le travail le samedi pourra être effectué sans volontariat dans la limite de 3 samedis par an et par personne. Dans la mesure où un salarié a été mobilisé pour travailler un samedi et que cette journée n'est finalement pas travaillée à la demande du responsable hiérarchique, cette journée sera décomptée des 3 samedis maximum.

Les salariés concernés en seront informés par écrit le plus tôt possible, et au moins 1 semaine à l'avance. En cas d'urgence, ce délai pourra être exceptionnellement ramené à 48H. Dans le cas où un salarié aurait engagé des frais de réservation sur la journée du samedi (réservation non modifiable et non remboursable), l'entreprise analysera la situation au cas par cas.

Le travail le samedi fera l'objet d'un remboursement des indemnités kilométriques en fonction de la distance aller/retour domicile-travail réellement effectuée, avec un plancher de 20km aller/retour.

Dès lors que la journée entière du samedi est travaillée et afin de compenser l'absence de service de restauration collective le samedi, le salarié concerné bénéficie d'une indemnité de repas d'un montant de 12 euros brut.

Si les fonctions et l'exercice des tâches le permettent, le travail du samedi pourra être effectué à distance (télétravail) avec accord du supérieur hiérarchique, et ce même si le salarié ne bénéficie d'aucun dispositif relatif au télétravail régulier dans l'entreprise.

## Rémunération

En contrepartie de l'exercice de leurs missions, les salariés en forfait jours bénéficient d'une rémunération mensuelle forfaitaire, indépendante du nombre de jours travaillés chaque mois.

Sauf disposition légale ou conventionnelle contraire, la rémunération sera réduite du fait d'une absence du salarié au cours de la période de référence, à hauteur du montant du salaire correspondant à la durée de l'absence, sans préjudice des éventuelles indemnités d'absence dont le salarié pourrait bénéficier.

La retenue sera effectuée sur la rémunération mensuelle lissée au moment où l'absence se produit et quelle qu'en soit la cause.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur toute la période annuelle de référence du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération sera régularisée en fonction du nombre de jours réellement travaillés au cours de la période de présence du salarié.

### Modalités de prise des jours de repos

Les cadres autonomes bénéficient de jours de repos supplémentaires liés au forfait annuel en jours, appelés jours de RTT.

Le nombre de jours de RTT varie selon les années en fonction du nombre de jours de l'année considérée, des repos hebdomadaires, du nombre de congés payés (en jours ouvrés) et du positionnement des jours fériés (selon qu'ils tombent ou non sur un jour ouvré). Il est calculé chaque début d'année par la Direction des Ressources Humaines.

Sur l'ensemble des jours de RTT attribués chaque année, 50% d'entre eux peuvent être posés par la Direction des Ressources Humaines sur des dates déterminées préalablement. Priorité sera donnée aux ponts et périodes de fermeture de l'entreprise, le reliquat pouvant être posé par la Direction en fonction de l'adaptation charge/capacité par secteur.

Les 50% restant sont posés à la discrétion des salariés. Si le résultat du calcul du nombre de jours à la discrétion des salariés n'est pas un nombre entier, ce nombre sera arrondi à l'entier immédiatement supérieur.

Les jours de RTT ne sont pas fractionnables et doivent donc être posés par journée entière, sur une période de référence allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année N.

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, le nombre de jours de RTT attribués est établi au prorata temporis.

### Forfait jours réduit

Le nombre de jours travaillés de certains cadres autonomes pourra, à leur demande et sous réserve de l'accord de leur responsable hiérarchique, être inférieur au forfait annuel de référence de 213 jours.

Une demande écrite devra être adressée au service des Ressources Humaines au moins 3 mois avant la date souhaitée de mise en œuvre, et préciser la date envisagée de mise en œuvre, la durée et la répartition du travail souhaitées.

Une réponse devra être apportée par l'employeur dans un délai d'un mois suivant la réception de la demande. En cas de refus, celui-ci devra être motivé. En cas d'acceptation, un avenant au contrat de travail devra formaliser les conditions retenues.

Les cadres en forfait jours réduit bénéficient de jours de RTT, proratisés en fonction du temps de travail tel qu'il est précisé dans l'avenant au contrat de travail.

### Contrôle du nombre de jours de travail

Les salariés en forfait jours badgent une fois par jour.

Leur temps de travail sur l'année fera l'objet d'un contrôle, au moyen de l'outil de gestion des temps, permettant de comptabiliser le nombre de jours réellement accompli dans le cadre de ce forfait.

## 2.3 Suivi de la charge de travail

### Repos quotidien et hebdomadaire

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les salariés en forfait jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives entre deux postes de travail et d'un temps de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives, sauf dérogations légales.

Un système d'alerte, au travers des pointages de contrôle d'accès au site, permettra de veiller au respect des temps de repos obligatoires.

Le nombre d'alertes annuel ainsi que leur fréquence par salarié (anonymisé) fera l'objet d'une présentation en commission de suivi.

### Evaluation et suivi de la charge de travail

Le responsable hiérarchique s'assurera que l'amplitude des journées de travail et la charge de travail restent raisonnables et contrôlera que les salariés concernés bénéficient effectivement d'un repos quotidien et hebdomadaire et qu'ils prennent l'ensemble de leurs jours de congés. Ces sujets feront l'objet d'un suivi régulier tout au long de l'année et seront également abordés lors de l'entretien annuel formel dont bénéficie l'ensemble des collaborateurs (EPDP).

Le nombre de jours de congés épargnés dans le CET fera l'objet d'une présentation en commission de suivi.

En plus de cet entretien annuel et si nécessaire, un entretien pourra être organisé à tout moment à la demande du salarié ou de son responsable hiérarchique, afin d'aborder la charge de travail, l'amplitude de travail, l'articulation vie professionnelle/vie privée ainsi que la rémunération.

### Droit à la déconnexion

Les salariés en forfait jours bénéficient d'un droit à la déconnexion, conformément au dispositif en vigueur dans l'entreprise.

Pour rappel, ce droit a pour objet d'assurer, d'une part, le respect des temps de repos et de congé et, d'autre part, la vie personnelle et familiale du salarié. Sans préjudice des situations d'urgence, il est ainsi rappelé que :

- Les salariés ne sont pas tenus de consulter ou de répondre aux mails, appels et messages adressés durant leurs heures de repos (durée légale de repos quotidien et hebdomadaire) ou en dehors des jours travaillés, y compris pour les salariés en télétravail,
- Les salariés ne sont pas tenus d'emporter leur ordinateur portable à domicile,
- Les périodes de suspension du contrat de travail, quelle que soit leur nature (congés, arrêts maladies...), devront être respectées par l'ensemble des acteurs.

## Article 3 : Les cadres intégrés

### 3.1 Définition

Les cadres intégrés sont les ingénieurs et cadres qui travaillent au sein d'une équipe et qui sont soumis au même horaire que les non-cadres.

Pour être considéré comme faisant partie de cette catégorie, trois conditions cumulatives doivent être remplies:

- le cadre doit être soumis au même horaire collectif que les non-cadres,
- il doit avoir un horaire de travail susceptible d'être pré-déterminé à l'avance,
- doit être intégré à une collectivité de travail, c'est-à-dire ne pas travailler seul mais au contraire encadrer une équipe elle-même soumise à ces contraintes d'horaires

Dans la mesure où les fonctions et responsabilités qui leur sont confiées les amènent à réaliser de façon régulière des heures supplémentaires, un forfait horaire mensuel pourra leur être proposé. Il fera l'objet d'une clause du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

### 3.2 Forfait horaire mensuel

#### Dispositions générales

Le forfait horaire mensuel permet une gestion des heures supplémentaires sur le mois avec une souplesse dans l'organisation du temps qui permet de faire varier le nombre d'heures de travail d'une semaine sur l'autre en fonction de la charge de travail.

Compte tenu de la durée moyenne de travail pratiquée par les salariés visés à l'article 3.1, la durée standard du travail qui leur sera proposée dans le cadre de la convention individuelle de forfait est fixée à 162 heures et 30 minutes sur le mois, couvrant, compte tenu des jours de repos visés ci-dessous, un horaire hebdomadaire moyen de 40 heures.

Les cadres soumis à une convention de forfait mensuel en heures bénéficient des mêmes horaires de référence que le personnel non cadre, auxquels se rajoutent les heures supplémentaires forfaitaires mensuelles, ainsi que du même dispositif d'horaire variable. Le cas échéant, le dispositif de modulation du temps de travail pourra également leur être appliqué.

#### Rémunération

En contrepartie, les salariés concernés percevront une rémunération mensuelle brute forfaitaire incluant la rémunération des heures supplémentaires résultant de l'application du forfait mensuel ainsi que les majorations qui y sont attachées.

Dans l'éventualité où, suite à un changement de fonctions, un cadre autonome en forfait jours devrait passer sous le régime du forfait horaire mensuel, sa rémunération sera susceptible d'être réajustée en conséquence.

#### Modalités de décompte des heures et attribution des jours de RTT

Afin d'acquérir des jours de RTT, 2 heures et 30 minutes supplémentaires par semaine seront effectuées. Les heures supplémentaires régulièrement effectuées par le salarié au-delà de l'horaire de référence de l'entreprise seront intégrées dans la convention de forfait.

Ainsi à titre d'exemple, l'horaire moyen du salarié est de 40 heures par semaine :

- Les heures effectuées entre 35h et 37h30, sont compensées par l'octroi de jours de RTT.
- Les heures supplémentaires réalisées au-delà de l'horaire de référence, c'est-à-dire de 37h30 à 40h, sont compensées dans le cadre de la convention de forfait mensuel en heures.



Les salariés ayant conclu une convention de forfait en heures pourront être amenés à effectuer, au-delà de ce forfait, des heures supplémentaires à la demande expresse de l'entreprise dans le respect des limites légales et conventionnelles.

Les modalités d'acquisition et de prise des jours de RTT sont identiques à celles prévues pour le personnel non cadre.

### **Contrôle du forfait en heures**

Afin de suivre l'activité des salariés soumis à une convention de forfait mensuel en heures, pour veiller notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées maximales de travail ainsi qu'aux durées minimales de repos, les salariés concernés devront badger 4 fois par jour, correspondant aux début et fin de journée de travail, ainsi qu'aux début et fin de la pause déjeuner.

Les règles de badgeage sont identiques à celles prévues pour le personnel non cadre.

## **TITRE 3 – DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 4 : Prise d'effet et durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### **Article 5 : Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions suivantes :

- Chaque partie signataire ou adhérente peut, à tout moment, demander la révision de tout ou partie du présent avenant, en adressant par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à chacune des autres parties à l'accord, un document exposant les motifs de sa demande, l'indication des dispositions à réviser et les nouvelles mesures proposées ;
- Dans un délai maximum d'un mois suivant la réception de ce courrier, les parties ouvrent une négociation en vue de la révision des dispositions de l'accord. En cas de signature d'un avenant de révision, les dispositions de l'avenant de révision se substitueront de plein droit, en tout ou partie, à celles de l'accord initial à la date expressément prévue, ou à défaut, à la date du jour suivant le dépôt de l'avenant, selon les dispositions du Code du travail.

Le présent avenant pourra être dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions légales en vigueur.



**Article 6 : Commission de suivi**

Il est institué une commission paritaire de suivi de l'accord, composée de :

- Deux représentants par organisation syndicale signataire de l'accord,
- Deux représentants de la Direction

Cette commission se réunit annuellement pour faire le point sur l'application de cet accord.

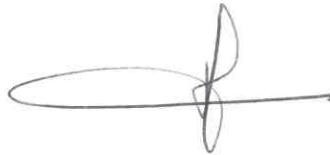
Elle sera également réunie à la demande de l'une au moins des parties signataires, pour régler de façon concertée les modalités ou les difficultés d'application ou d'interprétation de cet accord.

**Article 7 : Publicité et dépôt de l'accord**

Le présent avenant sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé, à l'initiative de la Direction, auprès de la DDETS en version électronique, ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Toulouse par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Fait à Toulouse, le 15/10/2021



Pour la Société,

Mme Nathalie CHAMAYOU, Directeur des Ressources Humaines

Pour la C.F.E.-C.G.C.

M. Rémi STEPHAN

M. Rodolphe HEINTZMANN



Pour la C.G.T.

M. Jean-Baptiste  
BERROTE-BORDENAVE

M. Marc MONTAL

**AVENANT N°3 AL'ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'AMENAGEMENT ET LA  
REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL CADRE**

Entre la Société Safran Power Units représentée par Madame Nathalie CHAMAYOU,  
Directrice des Ressources Humaines

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentées par :

- Pour la CFDT M. Marc REY
- Pour la CFE-CGC M. Gervais MADELAINE
- Pour la CGT M. Jean-Baptiste BERROTE-BORDENAVE

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :



1/3

## **PREAMBULE**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire 2016, l'accord relatif aux mesures sociales pour l'année 2016 signé par la CFDT et la CFE-CGC le 17 mars 2016, prévoit la mise en œuvre d'une modification sur le décompte des journées de travail prévu par l'article 11-4 de l'accord d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel cadre du 28 juillet 2000.

Afin de permettre la mise en œuvre de cette modification, les parties ont convenu d'établir le présent avenant.

### **Article 1 : Décompte du temps de travail**

Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 11-4 de l'accord d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel cadre du 28 juillet 2000 est modifié comme suit :

*« Le décompte du temps travaillé se fera par journées ou par demi-journées, sachant qu'une demi-journée travaillée correspondra à au moins deux heures de temps de présence, et qu'une journée travaillée correspondra à au moins quatre heures de présence. »*

### **Article 2 : Application**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 3 : Bilan**

Un bilan annuel de cette évolution sera effectué et présenté dans le cadre de la commission de suivi de l'accord du 28 juillet 2000.

**Article 4 : Modalités de dépôt et de publicité**

A l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant sera, à la diligence de la Direction des Ressources Humaines déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) sur support électronique et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Toulouse.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale représentative.

Le présent avenant est fait à Toulouse le 12/10/2016 .

**Pour la Société :**

La Directrice des Ressources Humaines :



Nathalie CHAMAYOU

**Pour les Organisations Syndicales :**

- Pour la CFDT

M. Marc REY

- Pour la CFE-CGC



M. Gervais MADELAINE

- Pour la CGT



M. Jean-Baptiste BERROTE-BORDENAVE

**AVENANT N°2 A L'ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A  
L'AMENAGEMENT ET A LA REDUCTION DU TEMPS DE  
TRAVAIL DU PERSONNEL CADRE**

Entre la Direction Générale de Microturbo, représentée par Monsieur Eric BOYER, Secrétaire Général.

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentatives représentées par :

- Pour la CFE-CGC M. Jean-Paul LOPEZ

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :



## PREAMBULE

Microturbo est engagée dans une dynamique visant à favoriser un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale de ses salariés. Dans ce cadre et plus particulièrement, afin de procurer davantage de souplesse au personnel cadre en matière de gestion de leur emploi du temps tout en veillant à répondre aux besoins de l'entreprise en matière d'organisation du temps de travail, les parties se sont réunies et ont convenu ce qui suit :

## ARTICLE 1 :

### L'article 10-3 – Horaires variables et badgeages :

#### Alinéa 2

de l'avenant n°1 à l'accord d'entreprise du 28 juillet 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel cadre est annulé et remplacé par l'article 10-3 – Alinéa 2 suivant :

« Il permettra la mise en œuvre d'un horaire variable pour le personnel cadre en forfait horaire mensuel suivant les modalités telles que définies, ci-après :

**Entrée** : Possibilité d'arriver dans une plage de moins 15 minutes et de plus 30 minutes par rapport à l'horaire de référence.

**Déjeuner** : Possibilité de déjeuner dans une plage de moins 5 minutes ou plus 45 minutes par rapport à l'horaire de référence du secteur.

Ainsi, une pause déjeuner de **40 minutes** minimum et de **1 heure et 30 minutes** maximum est prise pour le déjeuner suivant un planning de roulement défini par secteur et précisé par note interne.

**Sortie** : Possibilité de sortir dans une plage de moins 30 minutes et de plus 45 minutes par rapport à l'horaire de référence.

**Absences/Aléas** : Deux absences ou aléas par mois (jusqu'à 2 heures) sont admis et seront imputés au compteur de Débit/Crédit tel que défini ci-après :



**Débit/Crédit** : Le compteur individuel pourra enregistrer jusqu'à moins 3 heures de débit d'heures et jusqu'à plus 4 heures de crédit d'heures. Le compteur se videra par rapport au débit ou aux absences et aléas tels que définis ci-dessus.

## **ARTICLE 2 :**

### **L'article 11-2 – Bornage :**

#### Alinéa 2

de l'accord d'entreprise du 28 juillet 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel cadre est annulé et remplacé par l'article 11-2 – Alinéa 2 suivant :

« Ce bornage s'exprimera en temps de présence moyen quotidien, calculé sur les 60 jours de travail. La borne minimale sera de 7,80 heures et la borne maximale de 9 heures. Ce temps de présence ne pourra être assimilé à du temps de travail, et exclura le temps de déjeuner pour sa durée réelle et d'un minimum de **40 minutes**. »

## **ARTICLE 3 :**

Conformément aux dispositions légales : le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord sera déposé, à l'initiative de la Direction Générale de MICROTURBO, à la DIRECCTE ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes dans le respect des formalités de dépôt.

Fait à Toulouse, le 30 mai 2012

- Pour la Société,

Monsieur Eric BOYER, Adjoint au DGA

- Pour la C.F.E.-C.G.C.

Monsieur Jean-Paul LOPEZ



JP LOPEZ





le 28 juillet 2000

## ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL CADRE

Entre la Direction de la Société **MICROTURBO**, représentée par Monsieur Philippe SUAREZ, Secrétaire Général

d'une part,


et

les organisations syndicales :

- |                |                 |                             |
|----------------|-----------------|-----------------------------|
| - C.F.D.I.     | représentée par | Monsieur Jean-Luc LAFONT    |
| - C.F.E./C.G.C | représentée par | Monsieur Jean-Marie BRODIER |
| - C.G.T.       | représentée par | Monsieur Marc PALLES        |
| - C.G.I./F.O   | représentée par | Monsieur François CARPENE   |

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

 Ph S

## PREAMBULE

Dans le cadre d'une politique contractuelle développée depuis de nombreuses années et à laquelle les parties contractantes sont particulièrement attachées, la Direction de Microturbo et les organisations syndicales ont ouvert dès le mois de décembre 1999 des négociations sur la mise en œuvre des 35 heures au sein de l'entreprise, et ceci tant pour les cadres que pour les non cadres.

Le présent accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail a été élaboré en application de la loi du 19 janvier 2000. Cet accord s'inscrit également dans le cadre de l'avenant du 29 janvier 2000 à l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, de l'avenant du 29 janvier 2000 à l'accord national du 23 février 1982 et à l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

Conscients de l'environnement économique international de plus en plus concurrentiel dans lequel évolue Microturbo, les parties contractantes ont recherché, tout au long de la négociation et dans chacun des points de l'accord, des positions de compromis réciproques permettant un équilibre entre les intentions du législateur, les aspirations sociales des personnels, la volonté des partenaires de créer des emplois et le maintien des grands équilibres de l'entreprise. Cet équilibre s'exprime à travers :

- la mise en place d'une véritable réduction du temps de travail, exprimé en heures ou en jours
- le maintien des capacités de l'entreprise
- des choix d'organisation collective qui répondent aux impératifs des métiers et à la taille de Microturbo
- une plus grande autonomie des personnes
- des mesures de modération salariale limitée, sans aucune baisse de salaires et dans un cadre de poursuite de la politique salariale contractuelle, assorties d'une clause de revoyure par rapport au niveau de l'inflation
- la mise en place de primes exceptionnelles pour compenser les efforts particuliers demandés pour palier les perturbations inhérentes à la période de mise en œuvre des dispositions d'organisation de l'accord.

Cet accord intègre la totalité des compensations liées au passage aux 35 heures. Il porte également en lui la mise en place des moyens de contrôle et de suivi de sa bonne application.

Cet accord s'inscrit également dans la continuité des efforts entrepris par l'entreprise et son personnel pour mieux organiser le temps de travail et combattre les dépassements d'horaires.

## TITRE I – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

**Article 1** : Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés cadres de la société, à l'exception des cadres dirigeants tels que définis ultérieurement.

**Article 2** : Pour ces personnels, le présent accord définit les modalités d'application relatives à la durée, à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail. Il annule et remplace les usages, les engagements unilatéraux et les accords atypiques relatifs aux thèmes couverts par ledit accord.

Il clôture également la négociation salariale annuelle au titre de l'année 2000.

JTB, phs



## Article 8 : Temps partiels

Le personnel de l'entreprise bénéficiant, à sa demande, d'horaires de travail à temps partiel pourra à la date d'application du présent accord :

- soit maintenir son horaire actuel à temps partiel
- soit réduire son horaire à temps partiel en proportion de la réduction d'horaire appliquée au personnel à temps complet

La Direction proposera au personnel soumis à un horaire à temps partiel à l'initiative de l'entreprise la formule adaptée, en fonction du poste occupé.

En tout état de cause, la décision sera prise en accord avec le salarié. En cas de désaccord, l'horaire actuellement appliqué serait maintenu.

Le personnel à temps partiel bénéficie des mêmes règles de calcul de temps de présence et temps de travail effectif, des horaires variables et des mêmes modalités salariales que celles prévues pour le personnel à temps complet.

La rémunération à temps partiel est calculée par rapport à celle que le même salarié percevrait pour un temps complet, au prorata de son horaire hebdomadaire de présence.

## **TITRE IV – DEFINITION DES CATEGORIES DE CADRES SUIVANT LA LOI ET L'ACCORD DE LA METALLURGIE**

Il sera procédé à une analyse de la fonction de chaque cadre, afin d'affecter ce dernier dans l'une des trois catégories définies ci-dessous.

Cette analyse sera effectuée avant le 30 septembre 2000 par le Service des Ressources Humaines, avec la hiérarchie, et avec un représentant désigné par les organisations syndicales signataires du présent accord.

Si les analyses conduisent à des points de vue divergents, il est expressément convenu, à la demande des organisations syndicales signataires, que l'arbitrage sera effectué en faveur de l'affectation à la catégorie « autres cadres ».

### *Les cadres dirigeants*

Il s'agit des cadres positionnés III C (Directeurs) et les Chefs de Service positionnés III B qui en émettraient le souhait.

### *Les cadres intégrés à une équipe*

Ce sont les cadres qui travaillent au sein d'une équipe et qui sont soumis au même horaire que les non-cadres. Pour être considéré comme faisant partie de cette catégorie, trois conditions doivent être remplies simultanément :

- le cadre doit être soumis au même horaire collectif que les non-cadres
- il doit avoir un horaire de travail susceptible d'être pré-déterminé à l'avance
- il doit être intégré à une collectivité de travail, c'est-à-dire ne pas travailler seul mais au contraire encadrer une équipe elle-même soumise à ces contraintes d'horaires

J-B, (ph)

### *Les autres cadres*

Ce sont ceux ne relevant pas des deux catégories précédentes

## **TITRE V – MODALITES DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL APPLIQUEE AUX CADRES**

### **Article 9 : Les cadres dirigeants**

Cette catégorie n'est pas soumise à l'application de la réduction du temps de travail ni à la loi du 19 janvier 2000. En conséquence, cet accord n'est pas applicable aux cadres dirigeants. Toutefois, et afin de clairement valider son appartenance à cette catégorie, chaque cadre concerné se verra proposer un avenant à son contrat de travail.

### **Article 10 : Les cadres intégrés à une équipe**

#### **10-1 – Forfait horaire mensuel**

Les cadres de cette catégorie se verront proposer un forfait horaire mensuel moyen de 162,50H. Ce forfait correspond à un horaire hebdomadaire moyen de 37,50H incluant :

- 35 heures de travail hebdomadaire dans le cadre de l'horaire normal
- 1 heure supplémentaire forfaitaire hebdomadaire
- 3 min par demi-journée de temps de présence forfaitaire correspondant au temps de prise de poste (temps entre la badgeuse et le poste de travail, vestiaire, etc...)
- 7 min par demi-journée de temps de présence forfaitaire correspondant au temps de pause. Ces pauses seront prises, comme pour les non-cadres, dans des lieux dédiés et elles feront l'objet d'un badgeage. A terme, ces pauses forfaitaires seront, selon la réalité de leur prise effective, soit maintenues, soit transformées en heures supplémentaires forfaitaires, sauf accord contraire entre les parties signataires du présent accord.

#### **10-2 – Horaires et organisation**

Lorsque les modalités de passage aux 35 heures auront été définies et mises en place pour les personnels non cadres, ces cadres devront appliquer les mêmes horaires de référence que le personnel non-cadre de leur service, auxquels se rajouteront les heures supplémentaires forfaitaires mensuelles. Ils suivront également les règles d'organisation et le rythme de modulation annuelle du temps de travail qui pourraient être définis pour les non-cadres. Ils bénéficieront, après prise en compte des heures supplémentaires forfaitaires, des possibilités d'horaire variable définies à l'article 10-3 et seront soumis aux mêmes règles de badgeage et de contrôle du temps de travail et de présence que les non-cadres.

Dans la période qui précèdera la mise en œuvre des 35 heures pour les personnels non cadres, ces cadres veilleront à appliquer leur forfait d'heures mensuel de manière à encadrer chaque jour au mieux leur personnel, tout en ayant la possibilité de libérer une journée complète par mois de travail, ces dispositions venant se substituer à celles de l'horaire variable dont la mise en œuvre ne pourra se faire qu'après la mise en place des badgeuses.

#### **10-3 - Horaires variables et badgeages**

Un système de badgeage sera mis en place dans un délai de 8 mois après la signature du présent accord.

J-FB.            phs

Il permettra la mise en œuvre d'un horaire variable pour le personnel cadre en forfait horaire mensuel suivant les modalités telles que définies, ci-après :

**Entrée** : Possibilité d'arriver dans une plage de plus 30 min ou moins 15 min par rapport à l'horaire de référence.

**Sortie** : Possibilité de sortir dans une plage de plus 1 heure ou moins 30 min par rapport à l'horaire de référence.

**Déjeuner** : Possibilité de déjeuner dans une plage de plus ou moins 15 min par rapport à l'horaire de référence du secteur, en ayant pour objectif d'arriver à un horaire de déjeuner de 45 min en moyenne. Les écarts par rapport à cette durée de 45 min seront enregistrés dans un compteur dont les bornes seront plafonnées à +/- 60 min.

**Aléas** : Deux aléas par mois (jusqu'à 3 h de retard) sont admis et seront récupérés dans le cadre des plages d'horaires variables.

**Débit/Crédit** : Le compteur individuel pourra enregistrer jusqu'à - 3h de débit d'heures et jusqu'à + 9h de crédit.  
Le compteur se videra par rapport au débit, aux aléas, ou bien par la prise d'une ½ journée de repos par mois ou d'une journée tous les deux mois à l'exception des mois de mai, juillet, août et décembre.

**Badgeage** : Les modalités de badgeage seront définies par note de service et adaptées au système retenu et à ses éventuelles évolutions.

#### 10-4 - Formalités

L'adhésion à ce forfait mensuel sera formalisée dans un avenant individuel au contrat de travail qui sera proposé à chaque cadre concerné.

#### **Article 11 : Les autres cadres**

##### 11-1 – Forfait annuel en jours

Les cadres de cette catégorie se verront proposer un forfait annuel en jours. Ce forfait est fixé à 213 jours, compte non tenu des jours de congés d'ancienneté tels que prévus par la convention collective nationale des cadres de la métallurgie (plafonnés à trois jours par an) et des jours de congés pour événements familiaux résultant des usages dans l'entreprise, qui viendront en déduction complémentaire.

Il s'appliquera dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles relatives au repos quotidien et hebdomadaire, complétées des dispositions définies ci-après :

STB, (Ph)

## 11-2 - Bornage

Conscients que l'application de ces forfaits doit entraîner une véritable réduction du temps de travail des cadres concernés, les parties signataires conviennent de borner ce forfait de manière simple et privilégiant au maximum l'autonomie du cadre dans l'accomplissement de sa mission, sachant qu'il veillera à organiser son travail en fonction des exigences et des attentes des clients ou des tiers, souvent internationaux, avec qui il est en relation ainsi que des horaires de l'entreprise et particulièrement ceux de ses collaborateurs ou des personnes avec lesquelles il travaille le plus souvent. Ainsi, le travail du samedi doit rester exceptionnel ; il devra être demandé par la hiérarchie et accepté par le cadre et réciproquement.

Ce bornage s'exprimera en temps de présence moyen quotidien, calculé sur les derniers 60 jours de travail. La borne minimale sera de 7,80 H et la borne maximale de 9,00 H. Ce temps de présence ne pourra être assimilé à du temps de travail, et exclura le temps de déjeuner pour sa durée réelle et en moyenne d'un minimum de 45 min.

Par l'expression de ces bornes, les parties signataires expriment leur volonté de réguler le temps de présence des cadres en forfait jour dans une amplitude raisonnable entre ces deux bornes. Il appartiendra à chaque cadre concerné d'organiser son travail à l'intérieur de ces limites et il appartiendra à sa hiérarchie de veiller au respect de ces bornes en fixant des missions dont l'exécution restera compatible avec ces limites. De la même manière il appartiendra aux cadres de veiller à prendre les pauses dans l'entreprise, à l'intérieur du temps de présence, dans un esprit comparable à celui défini dans les règles applicables aux autres membres de l'entreprise.

Dans le cas où le temps de présence moyen quotidien serait en dehors des bornes, un entretien sera nécessairement provoqué par le responsable des Ressources Humaines et aura lieu en présence de l'intéressé et de son responsable hiérarchique pour alerter, rechercher les causes de l'écart et y apporter des solutions et/ou des compensations. Cet entretien s'inscrit en complément et dans l'esprit de celui prévu à l'article 14 de l'avenant du 29 janvier 2000 à l'accord national de la métallurgie.

## 11-3 – Suivi

Un point des écarts, semestriel pendant les deux premières années puis annuel, sera fait par le Service des Ressources Humaines aux organisations syndicales signataires, ce point mettant en évidence le nombre et le niveau des écarts et leurs répétitions éventuelles, ainsi que les raisons des écarts et les solutions et/ou les compensations apportées.

L'évaluation du temps de travail et de présence se fera à travers un système d'enregistrement automatique des entrées / sorties, complété par une auto-déclaration des temps travaillés lors des déplacements en dehors de l'entreprise. La validité de ce système dont le développement sera initié dès la signature de l'accord fera l'objet d'une validation par les organisations syndicales signataires de l'accord.

## 11-4 – Modalités de décompte

Le décompte du temps travaillé se fera par journée ou par demi-journée, sachant qu'une demi-journée travaillée correspondra à au moins 2 heures de temps de présence.

Bien que le décompte du temps de travail des cadres en forfait annuel en jours se fasse désormais en comptabilisant les journées travaillées, les journées ou demi-journées non travaillées du lundi au vendredi autres que les jours fériés continueront de faire l'objet d'une demande écrite auprès du supérieur hiérarchique pour que ce dernier s'assure préalablement

S-TB, PHS

que la continuité du service demeure pendant l'absence de l'intéressé, comme cela se fait aujourd'hui, dans le respect d'un quota de 40% minimum des effectifs présents dans un service ou secteur donné et également pour répondre aux contraintes des assurances

Les journées ou demi-journées non travaillées intégreront les dates de congés et/ou de fermeture de l'entreprise ainsi que les règles de quotas de présence définies lors de la négociation annuelle obligatoire sur la durée et l'organisation du temps de travail. Par ailleurs, les cadres concernés veilleront à prendre les autres journées ou demi-journées non travaillées de manière régulière tout au long de l'année et en aucun cas cette prise de journées ne devra permettre une absence de plus de 7 jours ouvrés consécutifs.

Les parties signataires conviennent que l'éventuel étalement des congés qui pourrait résulter de ces nouvelles dispositions sera fait à la demande du salarié et en aucun cas ne donnera lieu à des jours de congés supplémentaires dits de fractionnement.

#### 11-5 - Formalités

L'adhésion à ce forfait annuel en jours sera formalisée dans un avenant individuel au contrat de travail qui sera proposé à chaque cadre concerné.

#### Article 12 : Absence de forfait

En cas de refus individuel d'un cadre d'adhérer au forfait qui lui sera proposé, les dispositions suivantes seront applicables :

lorsque les modalités de passage aux 35 heures auront été définies et mises en place pour les personnels non cadres, ces cadres devront appliquer les mêmes horaires de référence que le personnel non-cadre de leur service. Ils suivront également les règles d'organisation et le rythme de modulation annuelle du temps de travail qui pourraient être définis pour les non-cadres. Ils seront soumis aux mêmes règles de badgeage et de contrôle du temps de travail et de présence que les non-cadres.

dans la période qui précèdera la mise en œuvre des 35 heures pour les personnels non cadres, ces cadres appliqueront un horaire hebdomadaire de présence de 36,50 heures incluant :

- 35 heures de travail hebdomadaire dans le cadre de l'horaire normal
- 3 min par demi-journée de temps de présence forfaité correspondant au temps de prise de poste (temps entre la badgeuse et le poste de travail, vestiaire, etc...)
- 7 min par demi-journée de temps de présence forfaité correspondant au temps de pause

Ils seront soumis à l'horaire collectif des non-cadres dont ils appliqueront l'ensemble des règles d'organisation, à l'exception de l'horaire de départ du vendredi après-midi qui sera avancé de deux heures

phs

JTB



## TITRE VI – REMUNERATION

Les cadres adhérant au forfait horaire mensuel ou au forfait annuel en jours bénéficieront d'augmentations individuelles de salaire, rétroactives au 1<sup>er</sup> janvier 2000, et dont l'effet global pour l'ensemble de cette population représentera une augmentation de 2,2% de leur masse salariale. Ce montant inclut 0,3 % d'augmentation, exceptionnellement attribuée rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2000 à chacun des membres du personnel cadre et agent de maîtrise, au titre de l'application de la clause de revoyure de l'accord salarial de 1999. Au mois de décembre 2000, les parties signataires se réuniront pour établir le bilan d'application de cet accord salarial. Il sera procédé à cet effet à l'examen de l'environnement économique et notamment de l'évolution des prix. Exceptionnellement, et compte tenu des dispositions particulières de modération salariale liées au passage aux 35 heures, si le niveau de l'évolution des prix est supérieur à 1,5 %, le pourcentage d'inflation supérieur à ce niveau de 1,5% sera compensé, pour les cadres, par un pourcentage équivalent de hausse de la masse salariale.

A la fin de l'année 2000, la Direction engagera une négociation sur les salaires pour l'année 2001.

Elle prendra en compte les propositions émises par les partenaires sociaux ainsi que la situation économique de l'entreprise.

## TITRE VII – DISPOSITIONS COMMUNES

### Article 13 : Emploi

Aucune création d'emploi liée au passage aux 35 heures n'est prévue au titre de ce seul accord catégoriel.

Les créations de postes pour l'ensemble de la société (toutes catégories confondues) et liées au passage aux 35 heures seront définies dans l'accord concernant le personnel non cadre.

### Article 14 : Primes exceptionnelles

Une prime exceptionnelle de 1% du salaire annuel 1999 sera attribuée au titre de la signature du présent accord en date du 31 juillet 2000 à chaque salarié cadre présent dans l'entreprise.

Pour compenser les efforts particuliers qui seront demandés aux cadres pour palier les perturbations inhérentes à la période de mise en œuvre des 35 heures, et tout particulièrement dans le contexte du démarrage de la phase industrielle du contrat Apache dont les enjeux pour l'entreprise sont majeurs, une prime exceptionnelle sera attribuée, avant le 30 avril 2001, à chaque salarié cadre présent dans l'entreprise, au vu des performances et des résultats de l'entreprise pour l'année 2000. En tout état de cause, cette prime ne pourra pas être inférieure à 1% du salaire annuel 2000.

ph)

J-B

### Article 15 : Compte Epargne Temps

Le Compte Epargne Temps permet une capitalisation des droits à congés rémunérés au profit des salariés volontaires

Le Compte Epargne Temps doit être mis en place par accord d'entreprise (article L 227-1 du Code du Travail)

Les parties signataires s'engagent à négocier les modalités du Compte Epargne temps dans les 6 mois qui suivront la signature de l'accord

### Article 16 : Pré retraites progressives

Les parties signataires s'engagent à négocier les modalités et à déposer auprès du Ministère du Travail une demande de prise en charge pour un plan de pré retraites progressives afin de faciliter les renouvellements des effectifs et la transmission des compétences.

Pour le dépôt de ce dossier, la Direction de Microturbo s'appuiera, autant que possible, sur les structures de sa maison-mère telles qu'elles seront au jour de la demande.

### Article 17 : Mesures destinées à favoriser la formation professionnelle.

Les parties signataires s'engagent à négocier les conditions dans lesquelles le développement des compétences des salariés pourra être organisé. Cela concernera la prise en compte des mesures liées à l'application des 35 heures pour la mise en œuvre du plan de formation, étant entendu que les formations à l'initiative de l'entreprise seront intégralement prise sur le temps de présence des salariés.

### Article 18 : Prise en compte du temps des missions

Les parties signataires s'engagent à négocier les modalités de prise en compte du temps des missions dans le cadre de l'application des mesures liées à la mise en œuvre des 35 heures

## TITRE VIII – SUIVI DE L'ACCORD

### Article 19 : Commission paritaire de suivi

- Il est institué une commission paritaire de suivi de l'accord

Elle se compose de :

- un représentant par organisation syndicale signataire de l'accord
- deux représentants de la Direction

La présidence de la commission est assurée par le Président du Comité d'Entreprise ou la personne qu'il désigne à cet effet.

• Cette commission se réunit annuellement pour faire le point sur l'application de cet accord.

Elle peut également se réunir chaque fois qu'une situation le justifie, pour régler de façon concertée les modalités ou les difficultés d'application ou d'interprétation de cet accord.

- Le temps passé en réunion est rémunéré comme temps de travail.

STB, Ph)

## TITRE IX – DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord est établi en onze exemplaires pour remise à chaque délégation signataire et pour les dépôts suivants :

- cinq exemplaires signés destinés à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.
- un exemplaire signé destiné au Secrétariat-greffé du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion.

Ces deux dépôts seront effectués par l'employeur.

Chaque salarié pourra prendre connaissance du contenu du présent accord dont un exemplaire sera tenu à sa disposition auprès du Service Ressources Humaines.

Il sera affiché dans l'entreprise sur les panneaux Direction.

Fait à Toulouse, le 28 juillet 2009

Pour la Société,  
Monsieur Philippe SUAREZ, Secrétaire Général

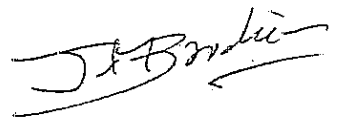


Pour la C.F.D.T.

Monsieur Jean-Luc LAFONT

Pour la C.F.E./C.G.C.

Monsieur Jean-Marie BRODIER



Pour la C.G.T.

Monsieur Marc PALLES

Pour la C.G.T./F.O.

Monsieur François CARPENE