

**Avenant à l'Accord relatif à la mise en place de
deux équipes décalées et alternantes**

Entre la Direction de Safran Nacelles établissement de Toulouse, représentée par Nadia BEDEL, Responsable des Responsabilités Humaines et Sociétales, agissant par délégation de Madame Aude NIZAN, Directrice des Responsabilités Humaines et Sociétales de la société,

d'une part,

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

Pour la CFDT : Fabrice DOSSERT

Pour la CFE-CGC : Alain COUDERC

Pour la CGT : Thierry Audreau

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule :

Par accord d'établissement en date du 4 avril 2019, la Direction et les organisations syndicales représentatives de l'établissement de Safran Nacelles Toulouse ont mis en place deux équipes de travail successives au sein de l'Etablissement de Toulouse.

L'entrée en vigueur de la Nouvelle convention collective de la Métallurgie, au 1^{er} janvier 2024, entraîne notamment la disparition des notions d'Ouvrier, Employé, Technicien et Agent de maîtrise (OETAM).

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord du 4 avril 2019 susmentionné avec la nouvelle classification de la nouvelle convention collective de la Métallurgie.

Article 1 : Champ d'application de l'accord

Cet accord s'applique aux salariés affectés aux classes d'emplois A à E travaillant en production ou support en production au sein des ateliers intégration de l'établissement de Toulouse.

Article 2 : Effets de l'avenant

Les parties conviennent que, dans l'accord modifié par le présent avenant, les termes « *Ouvriers* », « *Techniciens* » et « *agents de maîtrise* » sont substitués de plein droit par les termes « *personnel affecté aux groupes d'emplois A à E* » au sens de la Convention Collective de la Métallurgie.

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

Article 3 : Durée et entrée en vigueur de l'accord

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

Article 4 : Communication, dépôt et publication de l'accord

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

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

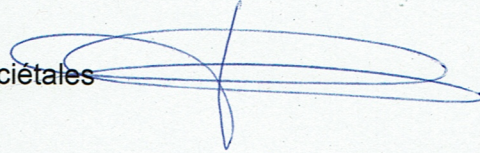
- sur la plateforme de téléprocédure dénommée « TélAccords » accompagné des pièces prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail ;
- et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de prud'hommes de Toulouse.

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

Fait à Colomiers en 5 exemplaires, le 10 octobre 2023

Pour Safran Nacelles,

Nadia BEDEL
Responsable des Responsabilités Humaines et Sociétales

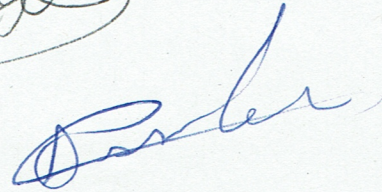


Pour les Organisations Syndicales,

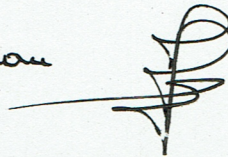
• Pour la CFDT : Fabrice DOSSERT



• Pour la CFE-CGC : Alain COUDERC



• Pour la CGT : Thierry Audiau



**ACCORD D'ETABLISSEMENT RELATIF A LA MISE EN PLACE DE
DEUX EQUIPES DECALEES ET ALTERNANTES CHEZ SAFRAN
NACELLES**

Entre la Direction de l'établissement de Safran Nacelles Toulouse, représentée par Monsieur Jérôme REBIERE-DESVEAUX, en sa qualité de Responsable des Ressources Humaines de l'établissement de Safran Nacelles Toulouse, agissant par délégation de Monsieur Cédric HALE, Directeur des Ressources Humaines de la société.

D'une part,

Et les Organisations Syndicales Représentatives de l'Etablissement représentées par :

- Pour la CFDT : Fabrice DUSSERT
- Pour la CFE-CGC : Omar BENHAMMA
- Pour la CGT : Thierry ANDRAU

D'autre part.

Il est convenu ce qui suit :

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top and two smaller ones below it.

PREAMBULE :

Dans un environnement concurrentiel exigeant et en perpétuelle mutation, Safran Nacelles Toulouse réaffirme la volonté d'être un intervenant leader sur le marché, reconnu sur le segment des grandes et des petites nacelles.

Pour répondre à cet objectif, une importance particulière est attachée à la qualité des produits, au respect des délais de livraison et au service rendu.

Une réflexion a été menée par la Direction d'Etablissement de Safran Nacelles Toulouse et les Organisations Syndicales Représentatives autour d'une nouvelle organisation de travail permettant de prendre en compte les attentes des clients et les contraintes opérationnelles liées à l'activité.

Dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, les parties ont convenu de mettre en place, par le présent accord, deux équipes de travail successives au sein de l'Etablissement de Toulouse.

Article 1 : DEFINITIONS

- Définition du temps de travail effectif

Ainsi que le prévoit l'article L.3121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

- Durées maximales de travail effectif, amplitude et interruptions de travail

Conformément aux articles L3121-18, L.3121-19, L.3121-20 et L3121-22 du code du travail, le temps de travail effectif ne peut excéder :

- 10 heures par jour pouvant être portées à 12 heures par jour en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise
- 48 heures lors d'une semaine civile isolée
- 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives

Par référence à l'article L.3121-35 du code du travail, la semaine civile débute le lundi à 0h.

- Définition du travail en équipes successives

Dans le cadre de la négociation sur l'organisation du temps de travail prévue à l'article L.2242-1 du Code du travail, il est institué par le présent accord deux équipes de travail qui se relaient successivement sur un même poste de travail.

Deux équipes sont mises en place, dites du « matin » et de « l'après-midi », opérant un roulement afin d'assurer le fonctionnement optimal de l'activité sur une plage horaire de 14 heures par jour.

Un changement de tranche horaire s'applique aux équipiers toutes les semaines.



Article 2 : ORGANISATION GENERALE DU TRAVAIL EN DECALE

	<u>MATIN</u>	<u>APRES-MIDI</u>
LUNDI	07h00 – 14h	14h00 - 21h
MARDI	07h00 – 14h	14h00 - 21h
MERCREDI	07h00 – 14h	14h00 - 21h
JEUDI	07h00 – 14h	14h00 - 21h
VENDREDI	07h00 – 14h	14h00 - 21h

Conformément aux dispositions en vigueur, les personnels concernés bénéficient d'un temps de pause payé de 30 minutes organisé comme suit:

- 0h30 minutes à 11h30 pour la vacation du matin, du lundi au vendredi ;
- 0h30 minutes à 19h pour la vacation de l'après-midi, du lundi au vendredi.

Le personnel doit badger respectivement à son arrivée sur le site ainsi qu'à son départ, la pause de 30 minutes définie ci-dessus sera automatiquement décomptée (Pause repas incluse dans le temps de travail effectif : Amplitude 35h - TTE hebdo = 35h - nbre d'h. payées = 35h).

Article 3: ORGANISATION DES VACATIONS

La hiérarchie aura la responsabilité de la répartition du personnel pour chaque vacation. Cette répartition sera portée à la connaissance des personnels concernés par affichage du planning de rotation des équipes.

Toute demande de dérogation à cet horaire de la part d'un membre du personnel devra faire l'objet d'un accord préalable de la hiérarchie.

Toute demande de dérogation à cet horaire de la part de la hiérarchie devra respecter un délai de prévenance minimum de 3 jours. En deçà de ce délai, l'acceptation du salarié concerné est requise.

Article 4 : CONGES PAYES

Le mode d'organisation du travail tel que prévu dans le présent accord n'impacte pas le mode de calcul ni les règles de prise des congés payés, congés ancienneté et congés médaille.

Ainsi, les jours de congés payés sont décomptés de la manière suivante : Chaque semaine de congés complète est décomptée pour 5 jours ouvrés (sauf ponts et jours fériés), et ce, quel que soit le type d'horaire.

Article 5: REMUNERATION ET PRIMES

Le personnel entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficiera :

- **Prime d'équipe** : Nombre d'heures effectuées en équipe x 0.8525 € (valeur 2018 revalorisée annuellement en cas d'attribution d'augmentations générales) (maintien en cas d'absence maladie et congés payés)
- **Pause payée** : 30 minutes au taux horaire, pour 6h de travail minimum.
- **Prime habillement/déshabillage** : Les salariés travaillant en équipe ont l'obligation de porter une tenue de travail en atelier et de s'en vêtir et dévêtir sur le lieu de travail (durée = 10 minutes/jour). La contrepartie financière est calculée de la façon suivante :

« Taux horaire du temps habillage/déshabillage » =

Salaire de base

Horaire mensuel contractuel du salarié

La contrepartie financière est payée pour toute journée travaillée (sans temps de travail minimum requis) et fait l'objet d'une rubrique spécifique sur le bulletin de paie.

Article 6 : SORTIE DES EQUIPES EN HORAIRES DECALES

Dans l'hypothèse d'un retour définitif en horaire normal, les dispositions du présent accord ne seraient plus applicables. Dès lors, les conditions de rémunération ainsi que les primes définies dans le présent accord cesseraient de plein droit d'être d'appliquées de manière dégressive selon les dispositions ci-dessous mentionnées :

Ancienneté en équipe	indemnisé à			
	100%	75%	50%	25%
6 mois		1 mois	1 mois	
2 ans	1 mois	1 mois	1 mois	
5 ans	1 mois	1 mois	1 mois	1 mois

Dans l'hypothèse où un salarié serait amené à retourner en horaire « journée » de manière ponctuelle et exceptionnelle sur demande de la hiérarchie ou pour suivre une action de formation, les conditions de rémunération prévues dans le présent accord continueraient de lui être appliquées sur la base du planning de rotation mensuel initialement prévu. Cette disposition ne s'entend que dans le cas d'une interruption du travail en horaires décalés d'une durée maximale de 3 semaines.

Article 7 : Champ d'application de l'accord :

Cet accord s'applique aux salariés appartenant aux catégories socio-professionnelles « Ouvriers » et « Techniciens » et travaillant en tant que « mécaniciens » au sein des ateliers intégration de l'Etablissement de Toulouse.

Article 8 : Durée et entrée en vigueur de l'accord :

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il est convenu entre les parties que les dispositions relatives à la prime d'équipe seront rétroactives au 1^{er} janvier 2019.

Il entrera en vigueur au lendemain de son dépôt auprès des services compétents de la DIRECCTE et pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions énoncées aux articles L.2261-7 et suivants du code du travail.

Article 9 : Publicité et formalités de dépôt de l'accord :

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives et déposé par la Direction des Ressources Humaines auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) Occitanie, Unité Départementale de la Haute-Garonne, en deux exemplaires, dont une version sur

support papier signée des parties et une version sur support électronique conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de TOULOUSE.

Conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale.

Les parties signataires de cet accord conviennent que celui-ci sera versé dans la base de données publique de manière anonyme.

Pour l'Etablissement de Toulouse - Safran Nacelles,

Le Responsable des ressources Humaines

Jérôme REBIERE-DESVEAUX

Pour les Organisations Syndicales Représentatives de l'Etablissement

- Pour la CFDT : Fabrice DUSSERT
- Pour la CFE-CGC : Omar BENHAMMA
- Pour la CGT : Thierry ANDRAU