Accord sur la rémunération et l'évolution des carrières des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise

SOMMAIRE

Entre, ci-après « les Parties »,
La Direction Générale de Safran Nacelles, représentée par Cédric Halé, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté,

d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales suivantes, dûment mandatées, représentées par :

Pour la CFDT : Corinne SCHIEVENE
Michel LAUNOYNE
Martial AUGER

Pour la CFE-CGC : JF Renault
Gerard CLERE

Pour la CGT :

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

JFR MA GC ML CS CY

Préambule :

Le présent accord marque la volonté des parties d'établir clairement la structuration des catégories socio-professionnelles ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise.

Il précise la structure de rémunération de ces catégories professionnelles ainsi que les dispositifs d'évolution de carrière existants.

S'appuyant sur la situation actuelle des catégories professionnelles concernées, cet accord ouvre des perspectives de développement vers la filière technicien, le niveau VI et le passage cadre.

Les parties entendent faire application de l'article L.2253-6 du Code du travail, afin que les stipulations du présent accord se substituent en totalité à celles de l' « accord sur la structure des rémunérations du personnel ouvrier et ETAM et sur le développement des carrières du personnel » conclu le 25 juin 1999 ainsi qu'à celles des différents avenants attenant à cet accord à savoir les avenants datés du 30 mai 2000, du 6 novembre 2001, du 7 septembre 2005, du 2 juin 2006, du 18 janvier 2017.

Les parties conviennent que les négociations en cours au niveau de la branche de la Métallurgie pourraient être de nature à remettre en cause tout ou partie du contenu de cet accord. En conséquence cet accord sera un accord à durée déterminée et les parties acceptent le principe de rouvrir cet accord à la négociation si les négociations au niveau de la branche devaient aboutir dans l'intervalle.

Les parties tiennent à souligner que toutes les fonctions prévues au présent accord s'entendent au masculin comme au féminin.

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des établissements de la Société Safran Nacelles.

Chapitre 1 : La filière Ouvriers

La nature des activités de la catégorie Ouvriers est définie par l'Accord National de la Métallurgie du 21 Juillet 1975 relatif à la classification et modifié par différents avenants.

La classification des ouvriers s'étend sur quatre niveaux.

L'accord National de 1975 cité précédemment précise les définitions de chacun des niveaux et échelons. Les niveaux sont précisés au regard de quatre critères que sont l'autonomie, le niveau de responsabilité, le type d'activités et les connaissances requises. Les définitions d'échelon sont fonction de la complexité et de la difficulté du travail à accomplir.

La classification prévue par la Convention Collective de la Métallurgie est la suivante :

- ✓ Niveau I – Coefficient 140
- ✓ Niveau I – Coefficient 145
- ✓ Niveau I – Coefficient 155
- ✓ Niveau II – Coefficient 170
- ✓ Niveau II – Coefficient 190
- ✓ Niveau III – Coefficient 215
- ✓ Niveau III – Coefficient 240
- ✓ Niveau IV – Coefficient 255
- ✓ Niveau IV – Coefficient 270
- ✓ Niveau IV – Coefficient 285

Au sein de Safran Nacelles, la catégorie des ouvriers a accès à tous les échelons du niveau V soit les coefficients 305, 335 et 365.

Les possibilités d'évolution de carrière des ouvriers au sein de Safran Nacelles sont ainsi étendues, y compris l'opportunité d'un passage dans la filière des techniciens dès lors que le poste occupé relève de cette catégorie socio-professionnelle.

Chapitre 2 : La filière ETAM

L'accord National de la Métallurgie du 21 Juillet 1975 relatif à la classification et modifié par différents avenants distingue les administratifs / techniciens des agents de maîtrise.

De manière identique à la filière Ouvriers, chacun des niveaux et échelons sont définis.

Pour les administratifs et techniciens la classification s'étend du niveau I au niveau V :

- ✓ Niveau I – Coefficient 140
- ✓ Niveau I – Coefficient 145
- ✓ Niveau I – Coefficient 155
- ✓ Niveau II – Coefficient 170
- ✓ Niveau II – Coefficient 180
- ✓ Niveau II – Coefficient 190
- ✓ Niveau III – Coefficient 215
- ✓ Niveau III – Coefficient 225
- ✓ Niveau III – Coefficient 240
- ✓ Niveau IV – Coefficient 255
- ✓ Niveau IV – Coefficient 270
- ✓ Niveau IV – Coefficient 285
- ✓ Niveau V – Coefficient 305
- ✓ Niveau V – Coefficient 335
- ✓ Niveau V – Coefficient 365

Pour les agents de maîtrise la classification s'étend du niveau III au niveau V :

- ✓ Niveau III – Coefficient 215
- ✓ Niveau III – Coefficient 240
- ✓ Niveau IV – Coefficient 255
- ✓ Niveau VI – Coefficient 285
- ✓ Niveau V – Coefficient 305
- ✓ Niveau V – Coefficient 335
- ✓ Niveau V – Coefficient 365

Chapitre 3 : Les seuils d'accueil

Les seuils d'accueil, précisés dans l'accord National du 21 juillet 1975 sur la classification dans la Métallurgie, sont liés au diplôme professionnel obtenu par le salarié.
Par extension, les parties souhaitent considérer aussi les diplômes issus de filières généralistes dès lors que la nature du diplôme correspond aux critères nécessaires et indispensables de la fonction à occuper.

Le salarié doit avoir obtenu son diplôme préalablement à son affectation soit dans le cadre de la formation professionnelle initiale, soit dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Ces seuils d'accueil s'appliquent aux salariés recrutés pour occuper une fonction correspondant à la spécialité du diplôme qu'ils détiennent, conformément à ce qui est prévu à l'article 6 de l'accord National du 21 juillet 1975 relatif à la classification dans la Métallurgie.

Chapitre 4 : La Structure des rémunérations

Article 4.1 : La rémunération

Elle constitue la contrepartie du travail accompli et elle comporte des éléments fixes ainsi que des éléments variables.

- ✓ Partie fixe = Salaire de base
- ✓ Eléments variables = Compléments de salaire, tels que notamment :
  - Prime d'ancienneté
  - Primes diverses
  - Intéressement
  - Participation
  - Indemnités
  - Gratification
  - Avantages en nature

Le salaire de base, plus couramment dénommé « salaire » sert de référence à chacun pour mesurer son évolution salariale. C'est sur ce salaire de base que sont appliquées les augmentations individuelles.

Il est constitué du salaire du minimum hiérarchique du coefficient considéré et d'une part individuelle. Cette part individuelle se déduit comme étant la différence entre le salaire de base et le minimum hiérarchique.

Part individuelle = Salaire de base - Salaire minimum hiérarchique

Il est à noter que précédemment, on pouvait trouver d'anciennes dénominations comme celle-ci : Appointements (désormais salaire de base) = salaire de base (désormais salaire minimum hiérarchique) + décollement (désormais Part Individuelle).

Article 4.2 : Les grilles de rémunération (salaires minimums hiérarchiques)

Elles fixent les salaires minimums pour chacun des coefficients de la classification des ouvriers et ETAM. Ces salaires minimums sont dénommés « salaire minimum hiérarchique ».

Ces salaires minimums hiérarchiques sont proportionnels aux coefficients de la classification. Ils sont déterminés par le produit du coefficient de la classification par la valeur du point entreprise :

- Le salaire minimum hiérarchique = Coefficient x valeur du point (*)
- (*) La valeur du point : elle est identique pour les sites du Havre, de Toulouse et de Saclay pour une même base horaire. Les bases horaires étant différentes la valeur du point est proratisée. Ainsi pour 2017, la valeur du point est de 7,7246€ pour le Havre (base 36h), 7,5100€ pour Saclay (base 35h) et 7,5100 € pour Toulouse (base 35h). Pour le site de Pont-Audemer, la valeur du point pour 2017 est de 7,7246 € pour une base heures 35h.
- Est conservée, le cas échéant, la spécificité du site du Havre qui possède une part fixe. Le salaire minimum hiérarchique est donc le résultat du produit du coefficient x valeur du point auquel on ajoute une part fixe. Pour 2017 cette part fixe s'élève à 13,68€. Elle est indexée sur les Augmentations Générales. Les Parties conviennent que cette situation fera l'objet d'un point d'attention particulier lors de prochaines rencontres.

La valeur du point est indexée sur les augmentations générales.

Compte-tenu des différents régimes horaires et de certaines spécificités, la grille de rémunération de chacun des établissements sera publiée et diffusées aux DSC après chaque mesure affectant la valeur du point (voir Annexe 1).

Article 4.3 : Les salaires minimums d'embauche de la catégorie « ouvrier »

Le personnel de la catégorie socio-professionnelle « ouvrier » bénéficie de salaires planchers d'embauche distincts des salaires minimums hiérarchiques correspondant à leur coefficient.

Les salaires planchers d'embauche sont calculés en majorant de 5% le salaire minimum hiérarchique correspondant au coefficient d'embauche du salarié ouvrier.

Article 4.4 : Les forfaits heures

En fonction de la nature des missions, du niveau de responsabilité et d'autonomie du salarié, un forfait heures peut lui être proposé. En cas d'accord du salarié un avenant précisant les changements au contrat de travail est proposé au salarié.

Pour tenir compte du différentiel entre l'horaire collectif de l'Etablissement considéré et le forfait heures, il sera appliqué une revalorisation du salaire de base du salarié concerné.
Compte-tenu des différences de régime horaire sur les différents établissements de Safran Nacelles cette revalorisation est adaptée pour chacun d'entre eux. La revalorisation tient compte de la volonté d'harmoniser le nombre de jours de RTT attachés à ce forfait, soit 10,5 jours quel que soit le site.

Dans la situation actuelle voici les différents cas :

- Toulouse : passage de 35h à 39h soit un écart de 11,43% dont 8% de revalorisation salariale et attribution de 10,5 jours de RTT.
- Le Havre : passage de 37h à 39h soit un écart de 5,4% dont 5,21% de revalorisation salariale et attribution de 3 jours de RTT.
- Saclay : il n'y a pas de forfaits heures à ce jour. Cependant, dans la mesure où cette disposition devrait être mise en œuvre, la règle appliquée serait la suivante : passage de 37h à 39h et revalorisation salariale de 9.04% et attribution de 10,5 jours de RTT.
- Pont-Audemer : il n'y a pas de forfaits heures à ce jour. Cependant, dans la mesure où cette disposition devrait être mise en œuvre, la règle appliquée serait la suivante : passage de 35h à 39h et revalorisation salariale de 7,77% et attribution de 10,5 jours de RTT.

<u>Cas spécifique du passage niveau VI</u> :
Lors de l'accession au niveau VI une rémunération forfaitaire est attribuée au personnel concerné.
Si le salarié ne bénéficie pas déjà du forfait heures, les dispositions de paragraphe ci-avant lui sont appliquées. Son positionnement salarial au sein des niveaux VI de la catégorie socio-professionnelle est étudié et le cas échéant un ajustement sera envisagé (y compris sur plusieurs années si la situation le nécessitait).

Article 4.5 : Les forfaits jours

Conformément à l'article L,3121-58 du Code du travail, la formule du forfait défini en jours sur l'année peut être convenue avec les salariés qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, de telle sorte que la durée de leur temps de travail ne soit pas prédéterminée.

Les salariés doivent disposer d'une réelle autonomie dans l'organisation quotidienne de leur emploi du temps et à ce titre ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

La possibilité de conclure un forfait en jours sur l'année nécessite l'accord express du salarié et un avenant précisant les changements au contrat de travail est proposé au salarié. Cette possibilité est généralement associée à une évolution des compétences, du champ de responsabilité ou notamment du degré d'autonomie et intervient plutôt à l'occasion d'une promotion.

Article 4.6 : La prime d'ancienneté

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté (PA) calculée en fonction des minimums hiérarchiques de leur coefficient. Il s'agit d'un pourcentage de ce minimum hiérarchique.

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

Pour les salariés bénéficiant de la prime de commandement, le montant de celle-ci vient s'ajouter au salaire minimum hiérarchique pour le calcul de la prime d'ancienneté. Le pourcentage correspondant à la prime d'ancienneté s'applique à la somme ainsi obtenue (PA = X% * (salaire minimum hiérarchique + prime de commandement).

Article 4.7 : Campagnes annuelles d'augmentations individuelles et de promotion

Les parties conviennent que la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) relative à la politique salariale est l'instance la plus appropriée pour négocier des dispositions relatives :

- au taux minimum de salariés des catégories ouvriers et ETAM percevant une augmentation individuelle ou une promotion.
- et / ou au montant minimum de l'augmentation individuelle pouvant être attribuée à un salarié ouvrier ou ETAM.

Cette disposition est applicable dès la signature de cet accord et à fortiori pour l'année 2018.

Lorsque la hiérarchie est amenée à ne pas accorder d'augmentation individuelle au cours de trois années consécutives un entretien spécifique est organisé par le responsable hiérarchique en vue de faire un point sur l'évolution de carrière envisageable et les actions possibles à engager. L'objectif étant de permettre au salarié de renouer avec la performance et de pouvoir ainsi prétendre à une augmentation individuelle lors des exercices suivants.
En cas de difficulté particulière et sur demande du salarié ou du manager, le RH de proximité peut participer à cet entretien afin d'apporter son concours et ses conseils à la définition des actions voire du parcours nécessaire pour permettre au salarié de renouer avec la performance.

Article 4.8 : Compensation associée au passage au coefficient 285

Lors d'une promotion du coefficient 270 au coefficient 285, les salariés bénéficient d'une adhésion au régime complémentaire de retraite des cadres et assimilés.
Cette adhésion se traduit par une cotisation complémentaire. Ce surcoût de cotisation est compensé au travers de l'attribution d'un forfait d'augmentation par la Direction.

JFR ML EL MA CH

Chapitre 5 : Le niveau VI

Article 5.1 : Le niveau VI

Compte tenu du niveau technologique attaché aux métiers de l'aéronautique et des spécificités de l'Entreprise en matière de qualification, la grille de classification des emplois de Safran Nacelles a été complétée par la création d'un niveau VI à l'occasion de la négociation de « l'accord sur le développement des carrières dans les filières techniques des techniciens et agents de maîtrise » du 28 Juin 1990.

A l'application du présent accord, le niveau VI sera ouvert à l'ensemble des ETAM (Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise) et comportera trois coefficients :

- ✓ 385
- ✓ 405
- ✓ 425

Au sein de Safran Nacelles, 2 parcours sont envisageables pour le passage niveau VI :

- La filière expertise et plus particulièrement la nomination en tant que « spécialiste Safran Nacelles ».
- La reconnaissance de l'expérience et des compétences acquises et notamment en management (animation d'équipe, relations avec d'autres secteurs de l'Entreprise, compréhension de l'organisation et de la structure transverse de SNA, participation à des réseaux, ...).

Article 5.2 : Définition du niveau VI

Les parties s'accordent à définir le niveau VI comme suit :

- Spécialiste dans un ou plusieurs domaines (scientifique, technique, commercial ou de gestion), qui par son expérience éprouvée a montré une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques.
- Ou salarié ayant démontré des compétences avérées dans les domaines du management, notamment dans l'accompagnement et l'animation d'équipes, la transmission des savoirs et maîtrisant les fonctionnements de l'organisation (y/c transverse) de l'Entreprise.
- En fonction des objectifs et des principes qui lui sont définis, il décide des modes de travail et des modalités d'utilisation des moyens (techniques, humains, financiers, ...) mis à sa disposition.
- Au sein de son domaine d'activité, il exerce obligatoirement une responsabilité technique et/ou managériale.
- Son autonomie et ses capacités d'analyse lui permettent de mener des actions engageantes pour l'Entreprise dans son domaine d'activité et/ou dans des domaines reconnus proches.

Article 5.3 : Conditions d'accès au niveau VI

Les parties sont attachées au fait que la candidature au passage niveau VI soit un acte managérial basé sur le double volontariat.

Les critères d'accès aux coefficients du niveau VI sont cumulatifs et sont définis comme suit :

1. Le candidat doit être titulaire d'un BTS ou d'un DUT, d'un diplôme reconnu de niveau équivalent ou bénéficier d'une expérience reconnue par sa Direction ainsi que la Direction des Ressources Humaines.
2. Avoir une expérience professionnelle significative dans son domaine d'activité.
3. Avoir au moins 3 ans d'ancienneté dans le coefficient inférieur.
4. Enfin en fonction du parcours envisagé (spécialiste ou voie de l'expérience), les critères suivants s'ajoutent :

    a. Dans le cadre de la filière « Spécialiste Safran Nacelles », les candidats doivent répondre aux critères définis pour l'accès à cette filière au sein de Safran Nacelles (procédure Safran Nacelles).

    b. Dans le cadre de la reconnaissance de l'expérience et des compétences acquises et notamment en management (animation d'équipe, relations avec d'autres secteurs de l'Entreprise, compréhension de l'organisation et de la structure transverse de SNA, participation à des réseaux, ...), le candidat doit répondre aux exigences suivantes :

        i. Capacité à réaliser des activités diversifiées, présentant des difficultés variées et nécessitant la mise en œuvre de méthodes et solutions adaptées.
        ii. Autonomie démontrée dans le déploiement et le contrôle de ces solutions.
        iii. Connaissance et maîtrise de l'organisation et des règles / processus transverses de l'Entreprise.
        iv. Qualités managériales reconnues, notamment dans la capacité à mobiliser les équipes, à piloter la transmission des savoirs, à communiquer à tous les niveaux de l'Entreprise.

Article 5.4 : Dispositions transitoires lors de la mise en place de l'accord

L'ancien coefficient 395 est remplacé par le coefficient 405. Les salariés qui sont au coefficient 395, sont automatiquement positionnés au niveau VI, échelon 2, coefficient 405, dans les 3 mois suivants la signature de l'accord.

Afin de dynamiser le pilotage du niveau VI, la Direction s'engage à ce que la première année il y ait au minimum 4 promotions au coefficient 425 et au minimum 4 promotions au coefficient 365.

JFR
ML CEC
MA
CH

Article 5.5 : Dispositif d'accompagnement

Si besoin, un parcours d'évolution professionnelle peut être défini en concertation avec le salarié, comprenant :

- La définition des objectifs.
- Les conditions et les différentes étapes de mise en œuvre.
- Les moyens mis à disposition pour y parvenir : mobilité, plan individuel de formation, tutorat, …
- Un entretien d'évaluation à la fin du parcours avec la hiérarchie.

Ce parcours est formalisé par écrit et constitue un engagement des parties prenantes (manager, salarié, RH). La formalisation de ce parcours prévoit un certain nombre de jalons. L'objectif ainsi visé étant de mettre le salarié en situation de réussite.
Le salarié est accompagné tout au long de son parcours par la DRH.

Chapitre 6 : le passage Cadre

Article 6.1 : Le passage cadre

Afin de répondre au besoin de la société en personnel dans des fonctions de management ou d'expertise, en diversifiant les origines de la population cadre tant en terme de parcours que de formation, Safran Nacelles ouvre aux collaborateurs ETAM, dont le potentiel d'évolution a été détecté par leur hiérarchie, l'opportunité d'une promotion au statut cadre. Ces salariés auront dû démontrer de réelles aptitudes de cadres (conformément aux critères définis par la « Convention Collective nationale des ingénieurs et cadres des industries des métaux ») et devront s'inscrire dans une démarche de transmission des savoirs.

La promotion au statut cadre est un acte majeur de management qui relève de la responsabilité du responsable hiérarchique direct dont l'une des missions est de sélectionner des salariés susceptibles d'évoluer vers le statut cadre. Il doit définir avec la ligne managériale les moyens à mettre en œuvre pour préparer efficacement les futurs candidats qui souhaitent poursuivre dans cette voie.

La promotion au statut cadre doit se traduire par une progression significative dans la carrière du candidat (progression de la performance et de l'extension du périmètre de responsabilités) avec un élargissement conséquent des responsabilités qui lui seront confiées.

Article 6.2 : Les parcours possibles

Plusieurs voies au passage cadre existent :

- Voie diplômante
- Voie qualifiante
- Evolution naturelle depuis le niveau 6

Une commission passage cadre statuera sur les candidatures proposées et les parcours associés pour la voie diplômante avec le support de l'employeur et la voie qualifiante.

La voie diplômante :

Cette voie est destinée aux collaborateurs ayant entre cinq et dix ans d'expérience professionnelle et qui suivent une formation externe sanctionnée par un diplôme de niveau Bac+5 (niveau1). Cette formation est choisie conjointement entre le manager et le collaborateur, elle doit être au préalable validée par la DRH afin d'être financée par Safran Nacelles.

Une réunion tripartite salarié, manager et Ressources Humaines est indispensable pour préciser les enjeux, l'accompagnement managérial, les contraintes organisationnelles et s'assurer de la prise en compte par le salarié de l'investissement personnel nécessaire.

A l'issue de cette formation et à l'obtention du diplôme visé, le salarié sera positionné au statut cadre à minima à la position 2.

Par ailleurs, Safran Nacelles reconnait le diplôme obtenu dans le cadre d'un parcours bac+5 réalisé en dehors de l'entreprise dès lors que le salarié est retenu sur un poste cadre (en rapport avec son diplôme) au sein de Safran Nacelles. Le salarié doit préciser à l'entretien qu'il est titulaire d'un diplôme bac +5 (niveau 1) en rapport avec les missions du poste sur lequel il postule.

A la prise du poste cadre, le collaborateur sera positionné au statut cadre à minima à la position 2.

La voie qualifiante :

Cette voie est destinée aux collaborateurs ayant une expérience professionnelle significative et étant positionné à minima au coefficient 365 depuis au moins 3 ans.

Le collaborateur fera une présentation (basée sur l'écrit qu'il aura produit) à la commission passage cadre, à l'occasion de laquelle la commission appréciera :

- Les compétences et connaissances du salarié.
- Son esprit de synthèse.
- Sa capacité à faire des propositions et à sortir du cadre.
- Son aptitude à remettre en cause son environnement (veille active, benchmark).
- Sa capacité à vulgariser son discours et à transmettre son savoir.

Le passage cadre depuis le niveau VI :

La promotion au statut cadre des techniciens niveau VI, coefficient 425 est l'évolution naturelle des personnes ayant démontré les capacités suffisantes dans au moins un poste de niveau 425. Dans ce cas précis la décision de promotion cadre est de la responsabilité de la DRH, en dehors de tout parcours qualifiant ou diplômant.

La promotion cadre intervient dès lors qu'un poste cadre est clairement identifié pour le salarié et qu'il traduit un réel élargissement des responsabilités.

Dans le cas des salariés positionnés sur la « filière expertise », le changement de poste n'est pas indispensable. Seul l'élargissement des responsabilités est requis avec une évolution nette des missions.

Comme cela est précisé dans le paragraphe précédent le passage cadre au travers de la voie qualifiante est possible depuis les coefficients 365 et à fortiori aux coefficients 385 et 405 (selon les mêmes conditions).

Article 6.3 : Le parcours d'accompagnement

Un parcours d'évolution professionnel est co-construit entre le candidat au passage cadre, sa hiérarchie et le RH de proximité quel que soit la voie de promotion sélectionnée.

L'ampleur et la durée de ce parcours dépendent à la fois de la situation individuelle du candidat et de la voie de promotion envisagée.

Ce parcours comprend :

- La définition des objectifs du parcours.
- Les conditions et les différentes étapes de mise en œuvre intégrant la formalisation de jalons (dont l'objectif est similaire aux jalons de développement des programmes) selon un calendrier pluriannuel si nécessaire.
- Les points de rencontre avec la hiérarchie et les équipes RH afin de s'assurer des conditions de réussite.

Ce parcours peut comprendre notamment des stages de formation destinés à l'acquisition des techniques de management, d'expression écrite ou orale, de maîtrise de l'anglais ou toute autre action de formation nécessaire à l'exercice de sa future fonction.

Chapitre 7 : Les dispositifs d'évolution de carrière

La gestion de carrière a pour objectif de permettre aux salariés de développer leurs compétences ainsi que leur employabilité, tout en conciliant leurs aspirations avec les besoins futurs de l'entreprise. Le salarié est le premier acteur de sa carrière mais aussi de sa formation.
Les expériences acquises dans les différents postes ainsi que l'implication dans la formation contribuent fortement au développement des compétences et de l'employabilité.

Le salarié identifie et partage ses souhaits d'évolution avec son manager. Ce dernier et son interlocuteur Ressources Humaines l'accompagnent pour définir son projet professionnel et les actions à mettre en œuvre.

Les différents dispositifs présentés ci-après s'intègrent dans la politique RH du groupe Safran et constituent un rappel voir un complément de l'accord GPEC Safran Nacelles.

Article 7.1 : L'Entretien de Performance et de Développement Professionnel (EPDP)

C'est un moment d'échange privilégié entre le collaborateur et son manager.
Il permet :

- ✓ de faire le point sur la réalisation ou l'adaptation des objectifs de l'année passée et plus généralement sur la tenue du poste et des moyens accordés.
- ✓ de partager les points forts et les points à développer.
- ✓ de fixer les objectifs de l'année et les moyens pour les atteindre.
- ✓ d'échanger avec son manager sur son projet d'évolution professionnelle.

Article 7.2 : L'entretien de carrière

Au-delà de l'entretien de performance et de développement professionnel, chaque salarié peut, à sa demande, bénéficier d'un entretien de développement de carrière avec son interlocuteur Ressources Humaines.
Les interlocuteurs Ressources Humaines ont pour mission d'accompagner les managers dans le développement des carrières des salariés quel que soit leur catégorie socio-professionnelle.

Article 7.3 : La formation

Le processus de formation en place au sein de Safran Nacelles permet de prendre en compte les souhaits du salarié dès lors que ceux-ci contribuent au développement des compétences nécessaires à l'entreprise ou à son employabilité dans l'entreprise.

Safran Nacelles s'est doté d'un outil performant de développement des compétences des salariés de l'Entreprise avec l'Ecole du Management (EMA). Dédiée à la formation des personnels l'EMA a aussi développé une activité spécifiquement dédiée aux métiers de la production, l'Ecole de Production.

Ce dispositif, au-delà de la conception et de la réalisation de modules de formation, accompagne la professionnalisation des parcours de carrière des salariés.

Principal objectif de ce dispositif : garantir la qualité des formations permettant d'assurer le développement et la transmission des compétences dans les domaines des savoir-faire et savoir être.

Article 7.4 : La mobilité

Comme pour tout salarié de l'entreprise, la mobilité est un facteur de l'évolution de carrière des ouvriers et ETAM.
Le salarié est le premier acteur de sa mobilité avec le soutien de son manager et de ses interlocuteurs Ressources Humaines. Chacun peut compléter l'EPDP en précisant ces aspirations professionnelles tant en terme de métier que de mobilité géographique. Par ailleurs, le salarié acteur de sa mobilité peut utiliser les outils mis à disposition par Safran pour faire connaître sa candidature au niveau du Groupe.
Safran Nacelles entend promouvoir la mobilité interne au sein de l'entreprise et du groupe Safran. A ce titre une attention particulière sera portée à l'évolution de carrière des salariés s'étant inscrits dans une telle démarche.

La mobilité s'accompagne des conditions de mobilité actuellement applicables au sein du Groupe Safran et de Safran Nacelles.

Article 7.5 : L'entretien de fin de carrière

Les Parties s'accordent sur l'importance d'organiser un entretien de fin de carrière dans les 6 mois précédents le départ à la retraite, dès lors que le salarié a fait connaître son intention de faire valoir ses droits à la retraite suffisamment tôt.

Cet entretien, à l'initiative du salarié ou des Ressources Humaines, a un objectif double :

- préparer le départ du salarié d'un point de vue administratif.
- anticiper les besoins de transmission de savoir et les pistes de solution pour assurer cette transmission.

Pour préparer au mieux la transmission des savoirs, la participation du Manager peut être requise ou ce dernier peut envisager de mener un entretien spécifique et faire part des conclusions au Département Ressources Humaines.

Chapitre 8 : Révision de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L.2221-1 et suivants du Code du travail pour une durée déterminée de trois ans, dont le terme sera fixé au 31 décembre 2020.

Dans les 3 mois précédant l'échéance du présent accord, les Organisations Syndicales représentatives au niveau de la société se rencontreront pour envisager la négociation des conditions du renouvellement du présent accord.

A défaut de négociation sur le renouvellement, le présent accord prendra fin à son terme.

Cet accord entrera en vigueur au lendemain du 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.

Chapitre 9 : Les modalités de suivi et d'évaluation de l'accord

La Direction s'engage à présenter à l'occasion de l'information – consultation relative à « la Politique Sociale, les Conditions de Travail et l'Emploi » un bilan de l'application de cet accord. Les documents présentés à l'occasion de cette information-consultation seront adressés aux Délégués Syndicaux Centraux à l'issue de la réunion d'information.

Chapitre 10 : Publicité 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) de l'Ile de France, unité des Yvelines, 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 Rambouillet.

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 se réservent la possibilité d'acter séparément, conformément aux dispositions légales en vigueur, de ne pas faire figurer dans le versement sur la base de données nationale, l'article 4.2 intitulé « les grilles de rémunération » ainsi que l'annexe 1 correspondant à cet article, pour des raisons de confidentialité.

Fait à Magny les Hameaux en 7 exemplaires,

le 19 janvier 2018

Pour Safran Nacelles,

Cédric Halé
Directeur des ressources Humaines

Pour les organisations syndicales,

- Pour la CFDT : Corinne SCHIEVENE, Michel LAUROSURE, Martial AUGER
- Pour la CFE-CGC : JF Renault, Gerard CCERE
- Pour la CGT :

ANNEXE 1
MODELE DE GRILLE DE REMUNERATION

GRILLE DE REMUNERATION DU PERSONNEL OUVRIER ET ETAM du SITE DE XXXXX

Grille au : 1er janvier 20XX

Valeur du point : XXXXE Valeur du point pour une base horaire mensuel de XXXH

CLASSIFICATION			VALEURS MENSUELLES BRUTES	
NIVEAU	ECHELON	COEFF	SALAIRES MINIMUMS HIERARCHIQUES (montants en Euros)	SALAIRES MINIMUMS EMBAUCHE OUVRIERS (montants en Euros)
I	3	155	#VALEUR!	#VALEUR!
II	1	170	#VALEUR!	#VALEUR!
	2	180	#VALEUR!	
	3	190	#VALEUR!	#VALEUR!
III	1	215	#VALEUR!	#VALEUR!
	2	225	#VALEUR!	
	3	240	#VALEUR!	#VALEUR!
IV	1	255	#VALEUR!	#VALEUR!
	2	270	#VALEUR!	#VALEUR!
	3	285	#VALEUR!	#VALEUR!
V	1	305	#VALEUR!	#VALEUR!
	2	335	#VALEUR!	#VALEUR!
	3	365	#VALEUR!	#VALEUR!
VI	1	385	#VALEUR!	
	2	405	#VALEUR!	
	3	425	#VALEUR!	

Attention les Coefficients grisés ne sont pas applicable aux Ouvriers

(*) : le modèle peut évoluer en fonction de l'évolution de la législation ou de l'évolution des règles / accords Groupe ou Société. Les évolutions ne remettent pas en cause le présent accord.