

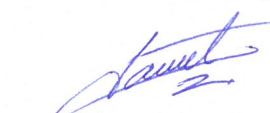


Courcouronnes, le 10/10/ 2016

NOTIFICATION DE LA SIGNATURE

En application de la loi n° 2004-391 en date du 4 mai 2004, un exemplaire de « l'accord relatif à l'évolution de carrière des Ingénieurs et Cadres » est remis, ce jour, à chaque organisation syndicale.

Organisation Syndicale	Date	Signature
Pour la CFDT M. AHELIBOM widiar M. M.	10/10/2016	
Pour la CFE-CGC M. Padie Serge M. POIACSEK Patrick M.	10 octobre 2016 10 octobre 2016	 
Pour la CGT M. Tomnet Olivier M. ECOUIN Stéphane M.	10/10/2016 10/10/ 2016	 

**ACCORD RELATIF A L'EVOLUTION DE CARRIERE
DES INGENIEURS ET CADRES**

Entre,

Entre la Direction Générale de Safran Aircraft Engines, représentée par Sabine HAMAN,
Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

Et les organisations syndicales:

- pour la CFDT: - PHÉLIPON Nicolas
- ARNAUD RAMALHO
- JURE AUBERT

- pour la CFE-CGC : -
-
-

- pour la CGT : - ECOUIN Stéphane
- TOMNET Olivier
-

d'autre part,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

AR DP MA

TO SE
SH¹

PREAMBULE

Comme elle s'y était engagée, la Direction a ouvert avec les Délégués Syndicaux Centraux une négociation relative à l'évolution de carrière des Ingénieurs et Cadres.

Cette négociation, ayant pour ambition d'aborder à travers cet accord, un champ aussi large que possible sur ce thème, à savoir :

- classification,
- gestion de carrière,
- équilibre de vie professionnelle / personnelle,
- temps de travail,

s'est inscrite dans la durée.

Fort de ce constat, et sans rejeter de futures négociations pour en améliorer le contenu, les parties se sont accordées pour considérer qu'il fallait acter d'ores et déjà, par la signature de cet accord, les dispositions qui y figurent pour les rendre applicables.

VP AR FA

TO SE
2
SH

CHAPITRE 1 : LA CLASSIFICATION DES INGENIEURS ET CADRES

Ce chapitre est consacré à la classification des Ingénieurs et Cadres.
Les parties précisent que les dispositions susvisées rappellent et complètent les dispositions conventionnelles en vigueur issues de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

1.1. La classification générale

La classification des Ingénieurs et Cadres est la suivante :

- Position I
- Position II
- Position IIIA
- Position IIIB
- Position IIIBS
- Position 3C

Le passage à une position d'un niveau supérieur ne peut s'effectuer qu'en provenance de la position directement inférieure.

1.2. La définition des positions

1.2.1. La Position I

L'ingénieur ou cadre débutant titulaire de diplômes définis à l'article 1 de la Convention Collective susvisée est embauché à la Position I.

Il est rappelé que « *Les ingénieurs et cadres débutants accèdent au classement de la position II et de la position III prévues pour les ingénieurs et cadres confirmés dès que leurs fonctions le justifient. Ce passage a un caractère obligatoire lorsqu'ils ont accompli une période de 3 ans en position I, dont 1 année au moins de travail effectif dans l'entreprise, et atteint l'âge de 27 ans. Les études à plein temps, telles que définies à [...], équivalent à une période de 1 an d'ancienneté en position I.* »

Lors de son embauche, l'ingénieur ou cadre débutant se voit proposer une rémunération calculée et mise à jour notamment au regard de sa qualification et en fonction de l'évolution du marché pour lui garantir un niveau de rémunération en cohérence avec ce qui se pratique dans notre environnement.

1.2.2. La Position II

Conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur, « *l'ingénieur ou cadre qui accède à la Position II est celui qui :*

- *est affecté à un poste de commandement en vue d'aider le titulaire,*
- *Ou qui exerce dans les domaines scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion des responsabilités limitées dans le cadre des missions ou des directives reçues de son supérieur hiérarchique ».*

DP AR TA

TO SE
SH³

Compte tenu de la définition ci-dessus exposée d'un ingénieur ou cadre en position II, les parties conviennent que toute personne de cette position de 50 ans et plus verra sa situation personnelle systématiquement examinée lors des campagnes salariales afin de déterminer s'il peut accéder à la position IIIA.

Cet examen réalisé conjointement par la hiérarchie de l'intéressé et la Direction des Ressources Humaines, portera sur le niveau d'expérience acquise et reconnue, ainsi que sa mise en œuvre dans les fonctions exercées.

A l'issue de cet examen, soit la promotion sera actée, soit un échange sera réalisé entre le salarié et sa hiérarchie en vue de mettre en place un plan de développement individuel pouvant permettre ultérieurement cette promotion et au regard de la performance dans le poste.

Au titre de cette politique volontariste d'examen à l'accès à la Position IIIA pour les salariés de 50 ans et plus, les parties conviennent de fixer un objectif annuel de taux de promotion de la population concernée d'au moins 10%. Si nécessaire et afin de tenir cet objectif, son coût supplémentaire éventuel serait pris en compte dans le cadre d'un budget dédié complémentaire à déployer lors des campagnes salariales.

1.2.3. La position IIIA

Conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur, « *L'ingénieur ou cadre qui accède à la Position IIIA est celui qui exerce des fonctions dans lesquelles il met en œuvre non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité.*

Ses activités sont généralement définies par son chef.

Sa place dans la hiérarchie le situe au-dessus des agents de maîtrise et des ingénieurs et cadres placés éventuellement sous son autorité ou bien comporte dans les domaines scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions».

Compte tenu de la définition ci-dessus exposée d'un ingénieur ou cadre en position IIIA, les parties conviennent que toute personne de cette position de 50 ans et plus verra sa situation personnelle systématiquement examinée afin de déterminer s'il peut accéder à la position IIIB.

Cet examen réalisé conjointement par la hiérarchie de l'intéressé et la Direction des Ressources Humaines, portera sur le poste occupé, le niveau d'expérience acquise et reconnue, ainsi que sa mise en œuvre dans les fonctions exercées.

A l'issue de cet examen, soit la promotion sera actée, soit un échange sera réalisé entre le salarié et sa hiérarchie en vue de mettre en place un plan de développement individuel pouvant permettre ultérieurement cette promotion et au regard de la performance dans le poste.

Au titre de cette politique volontariste d'examen à l'accès à la Position IIIB pour les salariés de 50 ans et plus, les parties conviennent de fixer un objectif annuel de taux de promotion de la population concernée d'au moins 5%. Si nécessaire et afin de tenir cet objectif, son coût supplémentaire éventuel serait pris en compte dans le cadre d'un budget dédié complémentaire à déployer lors des campagnes salariales.

DP AR MA

1.2.4. La position IIIB

Conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur, « *L'ingénieur ou cadre qui accède à la position IIIB est celui qui exerce des fonctions dans lesquelles il met en œuvre des connaissances théoriques et une expérience étendue dépassant le cadre de la spécialisation ou conduisant à une haute spécialisation.*

Sa place dans la hiérarchie lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres dont il oriente et contrôle les activités, ou bien, comporte dans les domaines scientifique, technique, commercial, administratif ou de gestion des responsabilités exigeant une très large autonomie de jugement et d'initiative ».

1.2.5. La position IIIBS

L'ingénieur ou cadre qui accède à la position IIIBS est celui qui exerce une responsabilité de management d'équipe ou de projet ou assurant une responsabilité de coordination grâce à son expérience et/ou son ancienneté en tant que spécialiste ou expert technique.

L'occupation de ce poste exige une très large autonomie de jugement, d'initiative et de décision.

A ce niveau de responsabilité le salarié concerné peut être amené à contribuer à la prise des décisions influençant la stratégie et/ou l'avenir de sa Direction.

1.2.6. La position IIIC

Conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur, « *L'existence d'un tel poste ne se justifie que par la valeur technique exigée par la nature de l'entreprise, par l'importance de l'établissement ou par la nécessité d'une coordination entre plusieurs services ou activités.*

La place hiérarchique d'un ingénieur ou cadre de cette position lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres.

L'occupation de ce poste exige la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

Une telle classification résulte aussi de l'importance particulière des responsabilités scientifique, technique, commerciale, administrative ou de gestion confiées à l'intéressé en raison du niveau de son expérience et de ses connaissances sans que sa position dans la hiérarchie réponde à la définition ci-dessus ni même à celles prévues aux repères III A et III B. »

A ce niveau de responsabilité le salarié concerné peut être amené à contribuer à la prise des décisions influençant la stratégie et/ou l'avenir de sa Direction voire de la société.

1.2.7. Mesure exceptionnelle pour l'année 2016

A titre exceptionnel et afin de corriger d'éventuelles dernières anomalies de positionnement pour les jeunes ingénieurs et cadres embauchés en 2013 et 2014, une enveloppe spécifique de 0,10% de la masse salariale des ingénieurs et cadres sera allouée en 2016. Toute mesure attribuée sera rétroactive au 1^{er} janvier 2016.

wp AR AH

SE
TO SH⁵

CHAPITRE II : LA GESTION DE CARRIERE DES INGENIEURS ET CADRES

2.1. Principes

La gestion de carrière a pour objectif de développer la compétence des salariés ainsi que leur employabilité en conciliant leurs souhaits avec les futurs besoins de l'entreprise. Ce développement se fait au travers des expériences acquises dans les différents postes occupés résultant de mobilités fonctionnelles et/ou géographiques ainsi que l'implication dans la formation.

Pour cet objectif, Safran Aircraft Engines met en place un processus de gestion de carrière. Ce processus s'intègre dans le cadre de la politique RH du Groupe Safran et dans le respect de ses engagements qui visent à accompagner les collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle.

Pour permettre au salarié de connaître les besoins de l'entreprise en matière d'emploi et ainsi de disposer des moyens de gérer et d'orienter sa carrière, Safran Aircraft Engines développera ses pratiques en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Celles-ci s'articuleront autour d'une information sur le positionnement de la stratégie de la Société ainsi que les conséquences prévisibles en termes d'évolution des métiers.

Le collaborateur est le premier acteur de sa carrière. Il identifie et partage ses souhaits d'évolution. Son manager et son interlocuteur Ressources Humaines l'accompagnent pour définir son projet professionnel et les actions à mettre en œuvre pour le réaliser.

2.2. Les étapes de la gestion de carrière

La gestion de carrière se déroule en plusieurs étapes au cours d'un cycle annuel :

2.2.1. 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 le changement 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 ainsi que les moyens pour le faire
- de fixer les objectifs de l'année et les moyens pour les atteindre
- d'échanger avec son manager sur son projet d'évolution professionnelle
- de faire le point, le cas échéant, sur les orientations évoquées en comité de carrière, et si nécessaire, de solliciter le support de son interlocuteur Ressources Humaines

2.2.2. L'évaluation

Cette démarche permet d'identifier la situation des collaborateurs dans leur poste afin d'être en mesure de prendre les bonnes orientations lors des comités de carrière.

DP AR NA

SE

TO 6
SH

Elle facilite l'identification des points forts et des axes de progrès et permet de fait d'avoir une restitution objective vis-à-vis du collaborateur lors de l'EPDP.

La méthode et le processus d'évaluation sont décrits dans un document à disposition de tous les collaborateurs.

2.2.3. La revue de personnel et le comité de carrière

C'est le moment où le manager fait une revue exhaustive de son équipe avec son interlocuteur Ressources Humaines.

En fonction des échanges réalisés lors de l'EPDP et des résultats de l'évaluation (projet du collaborateur, performances, point forts, points à développer, ancienneté dans le poste,...), ils identifient les personnes qui doivent :

- se développer dans leur poste, et si nécessaire, les actions d'accompagnement à engager,
- évoluer pour développer leur carrière. Pour ces dernières, ils proposent des orientations et un plan d'action,
- être présentées à une promotion dans l'année, au regard de la performance, du poste tenu et des perspectives d'évolution de l'intéressé. Un examen sera systématiquement réalisé pour tout salarié ayant passé plus de 10 années dans la même position.

Suite à cette revue, le comité de carrière, qui réunit le manager N+2, ses collaborateurs directs et l'interlocuteur Ressources Humaines, valide les orientations et plans d'action concernant les collaborateurs sélectionnés lors de la revue de personnel.

2.2.4. Le pilotage des actions

Les plans d'actions validés en comité de carrière (formations, mobilités, entretiens de carrière, plan de remplacement, ...) sont mis en œuvre et suivis par les managers concernés et l'interlocuteur Ressources Humaines.

Pour accompagner ce processus et aider les collaborateurs dans la construction de leur projet professionnel,

- des informations sur les métiers de l'entreprise et du Groupe sont mises à leur disposition (fiche emploi, portrait métier, conseillers métiers, ...)
- Les interlocuteurs Ressources Humaines sont à leur disposition pour les aider dans cette démarche au travers, entre autre, des dispositifs prévus par l'accord relatif à l'évolution de carrière des salariés Safran Aircraft Engines.

2.2.5. La reconnaissance de la filière « expertise »

2.2.5.1. Définition de l'expertise

Conformément au processus existant au sein de Safran, la notion d'expertise est restreinte aux domaines d'excellence technique sur lesquels repose la stratégie de développement du groupe.

DP AR n B

SE
TO SH⁷

Dans un domaine de compétences sensible pour l'entreprise et pour le Groupe, l'expert est une personne qui a démontré :

- un savoir-faire de haut niveau reconnu dans son domaine technique,
- une solide expérience de ce domaine,
- une capacité à résoudre des problèmes techniques difficiles en prenant en compte les contraintes de l'environnement,
- un rayonnement personnel lui permettant de transmettre son savoir à ses collègues et aux jeunes ingénieurs ou au bénéfice d'autres sociétés du groupe,
- une capacité à se projeter dans l'avenir pour impulser l'innovation et définir les étapes à franchir pour développer les atouts techniques du groupe.

2.2.5.2. Niveaux de l'expertise

Conformément au processus existant au sein de Safran, il y a différents niveaux d'expertise. Un expert progresse dans son domaine d'expertise et peut parcourir ces différents niveaux. A l'échelle de Safran Aircraft Engines et du groupe Safran, on considère trois principaux niveaux d'expertise :

- Ingénieur Expert Safran Aircraft Engines
- Expert Senior Safran
- Expert Emérite Safran

Safran Aircraft Engines souhaite valoriser les carrières techniques au même titre que les carrières de management. Pour cela, une filière d'expertise a été mise en place. Elle comporte 3 niveaux (Ingénieur expert, expert senior et expert émérite) qui sont définis par une procédure groupe. Afin de reconnaître les compétences et les responsabilités associées à ces niveaux il est convenu que :

- Un ingénieur Expert se verra proposer le passage en position IIIA
- Un expert Senior se verra proposer le passage en position 3B
- Un expert Emérite se verra proposer le passage en position 3BS

Les ingénieurs Experts Safran Aircraft Engines sont, la plupart du temps, des experts juniors ou des spécialistes, identifiés par la hiérarchie technique de la société à laquelle ils appartiennent. Ils sont gérés à l'échelle des sociétés. Elles ont à charge de procéder à leur nomination, de leur permettre de développer leur carrière et de les préparer, si leur hiérarchie juge qu'ils en ont la capacité et s'ils en expriment le souhait, à jouer un rôle d'expert senior au sein du groupe.

Les « experts seniors » et les « experts émérites » sont ce que l'on appelle des Experts Safran. La communauté des Experts Safran a pour objectif de fournir au groupe l'expertise technique de haut niveau dont il a besoin. Elle est composée d'experts seniors et d'experts émérites. Les experts émérites se distinguent par leur rayonnement international et le leadership technique qu'ils sont capables d'exercer. Les Experts Safran sont nommés par une commission du groupe Safran.

Le titre et la fonction d'expert émérite revêt une signification tout à fait particulière. L'expert émérite n'est pas qu'un expert senior ayant une certaine ancienneté. L'expert émérite est un leader reconnu à l'échelle du Groupe et au-delà du Groupe dans son domaine technique.

L'expert émérite a également vocation à être une « voix » écoutée sur le plan international dans les organismes de normalisation ou de régulation, dans les sociétés savantes ou les

DP AR AA

SE
TO SH⁸

conférences sur les sujets qui relèvent de sa compétence, mais aussi et surtout par nos clients, partenaires et fournisseurs. Pour être en mesure de parvenir à ce résultat, il doit être en situation de pouvoir développer un réseau international extérieur au Groupe.

2.2.5.3. Elargissement de la filière « Ingénieur Expert »

Sous réserve que le domaine de compétences identifié reste sensible pour l'entreprise et pour le Groupe et qu'il s'inscrive dans les domaines d'excellence technique sur lesquels repose la stratégie de développement de Safran, les parties s'entendent pour que le statut d'expert soit étendu à des fonctions susceptibles de toucher tous domaines déterminants pour la société.

Cette définition permet d'intégrer en conséquence tout type de métiers (informatique, commerce, tout type de fonction support, etc.).

Le processus de sélection interne est similaire à celui existant.

CHAPITRE III : L'EQUILIBRE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE DE L'INGENIEUR OU CADRE

Safran Aircraft Engines a toujours souhaité favoriser pour l'ensemble des ingénieurs ou cadres la recherche et le respect d'un équilibre général entre la vie professionnelle et vie personnelle. Ainsi, cet équilibre peut être trouvé à travers différents leviers :

3.1. Bonnes pratiques dans l'organisation du travail

C'est notamment à travers le respect d'une amplitude horaire et charge de travail raisonnables que le cadre pourra atteindre l'équilibre général recherché.

3.1.1. Mesures collectives

Il est rappelé qu'il est impératif de respecter les durées maximales de travail telles que décrites dans les dispositions légales et conventionnelles, mais également le temps de repos fixé à 11h pour toute cette catégorie de personnel, indépendamment de leur régime horaire. Compte tenu des spécificités du régime du forfait jours et notamment de l'autonomie y afférente, les parties ont décidé, pour le personnel de cette catégorie ayant choisi ce régime, de porter le temps de repos minimum de 11h à 12h.

La vigilance quant au respect des amplitudes horaires doit être accrue. Ainsi, chaque établissement s'engage à lancer des campagnes de sensibilisation sur le sujet, et à y associer au moins un plan d'action (extinction des lumières à partir d'une certaine heure, passage automatique par le poste de garde après l'heure de fermeture du site, etc.).

En outre, les parties rappellent que les réunions de travail devront, sauf circonstances exceptionnelles, se tenir dans le cadre des horaires habituels de travail de l'établissement. A cet effet, Safran Aircraft Engines s'engage à se doter d'une charte relative aux bonnes pratiques des réunions.

3.1.2. Mesures individuelles

DP AR MA

TO SE
9
SH

Lors de l'EPDP, chaque responsable hiérarchique vérifiera obligatoirement avec son collaborateur cadre l'adéquation entre sa charge de travail et le respect de l'équilibre avec sa vie privée.

3.2. Dispositifs d'aménagement du temps de travail pour les Ingénieurs et Cadres au forfait jours

A cette fin, les parties conviennent que l'article 30b) de la Convention d'Entreprise qui donne un droit à congé exprimé en heures puisse être également exprimé en jours, soit l'équivalent de 3 jours, portés à 4 lorsque l'enfant est reconnu handicapé lourd par la Sécurité Sociale.

3.3. Structures ou moyens favorisant la recherche équilibre vie professionnelle/vie personnelle

La Direction s'engage, quand cela est possible et en dehors du temps de travail, à mettre en place des structures ou moyens favorisant cette recherche d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

A titre d'exemple, l'ouverture de salles de sport, de crèches ou de services de conciergeries participent à cette démarche.

3.4. Le bon usage des outils informatiques

Chaque salarié veillera, sauf circonstances exceptionnelles (ex : décalage horaire, importance du message...) à ne pas envoyer de courriel après 20h les jours ouvrés et pendant les week-ends et jours fériés.

En tout état de cause, il ne pourra être en aucun cas exigé une prise de connaissance de courriels au-delà de cet horaire et au cours de ces périodes.

3.5. Travail exceptionnel à domicile

A titre expérimental et pour une durée de deux ans à compter de la date de signature du présent accord, les parties conviennent d'autoriser le travail exceptionnel à domicile au sein de Safran Aircraft Engines dans la limite de 10 jours ouvrés sur la période d'expérimentation et ce dans le respect des règles suivantes :

Sont éligibles les salariés volontaires:

- Titulaires d'un CDI à temps plein
- Justifiant d'une ancienneté minimale d'un an dans la société et d'au moins 6 mois dans le poste
- Occupant un poste pouvant être exercé à distance
- Etant doté préalablement, au titre de l'emploi exercé, d'un ordinateur portable
- Disposant d'une autonomie suffisante

Modalités :

DB AVR 7A

par an
SE TO ~~##~~ SH

SE
10
TO SH

- Compte tenu du caractère exceptionnel de ce dispositif, il est convenu que toute demande doit faire l'objet d'une autorisation de son responsable hiérarchique n+1 et du Responsable Ressources Humaines qui vérifieront les conditions d'éligibilité et l'adéquation avec les besoins du service.
- Chaque demande devra être formalisée à l'aide d'un document prévu à cet effet.

CHAPITRE IV : LE TEMPS DE TRAVAIL DES INGENIEURS ET CADRES

Les réformes relatives au temps de travail découlant des lois Aubry avaient conduit la Direction de Safran Aircraft Engines et les Organisations Syndicales à se réunir dans le but de mener une politique contractuelle constructive tout en préservant l'équilibre des salariés dans le domaine du temps de travail existant à cette époque.

Ainsi, le temps de travail des Ingénieurs ou Cadres est régi par l'accord « Accord sur l'Organisation et la Réduction du Temps de Travail des Ingénieurs , Cadres et Niveau VI de Snecma » conclu le 23 novembre 2000 (ORTT).

Aujourd'hui, presque 15 ans après, et face à l'évolution de structure de l'entreprise, les parties conviennent d'amender et de compléter l'accord susvisé par les dispositions ci-dessous :

4.1. Ingénieur ou Cadre Position I

Un ingénieur ou cadre débutant embauché en Position I sera sous le régime du forfait 38 heures tel que décrit dans l'accord ORTT.

4.2. Ingénieur ou Cadre Position II

Selon les critères définis ci-dessous, l'ingénieur ou cadre position 2 pourra être soit au régime du forfait 38 heures soit au régime du forfait 213 jours.

Les parties conviennent que le niveau d'autonomie doit être suffisant pour que l'ingénieur ou cadre position II intègre un forfait 213 jours.

Cette autonomie est réputée acquise lorsque l'intéressé accède à des responsabilités managériales. Dans les autres cas, une expérience professionnelle est réputée suffisante pour passer d'un forfait 38 heures à un forfait 213 jours lorsque l'intéressé atteint l'indice 114 dans la position II.

Le passage du forfait horaire 38 heures au forfait 213 jours sera compensé par une revalorisation du salaire brut mensuel de 2,5% à la date du changement effectif de régime de temps de travail. Cette modification ne pourra être effective qu'au mois de janvier, hors changement de régime horaire lié à une promotion.

Pour tenir compte des Ingénieurs et Cadres qui auraient opté pour le passage d'un forfait heures à un forfait 213 jours précédemment à la signature de l'accord, il est prévu un réajustement du salaire brut mensuel, sans effets rétroactifs, dans le mois suivant la signature de l'accord selon le barème suivant :

- passage d'un forfait heures à un forfait 213 jours en 2016 : 2,5%
- passage d'un forfait heures à un forfait 213 jours en 2015 : 2,5%

DP AR FA

TO

SE

11

SH

- passage d'un forfait heures à un forfait 213 jours en 2014 : 1,5%

Aucune revalorisation de salaire n'est prévue pour les passages antérieurs à 2014.

En outre, pour les salariés ayant opté pour le forfait 213 jours qui en feront la demande, il sera accordé le bénéfice d'un droit à absence sans solde d'une durée au plus égale à 6 jours par an.

Les parties conviennent que tout changement de régime de temps de travail fera l'objet d'un avenant au contrat de travail et impliquera donc l'accord du salarié.

Il est précisé que pour les ingénieurs ou cadres en position II au forfait 213 jours, le choix d'un passage au forfait horaire n'est pas ouvert.

4.3. Ingénieur ou Cadre Position IIIA et IIIB

L'Ingénieur ou Cadre accédant à la position IIIA ou IIIB à la suite d'une promotion, d'une mobilité interne ou d'un recrutement externe, se verra positionné dans le régime du forfait 213 jours, tel que décrit dans l'accord ORTT.

Au titre du présent accord, les Ingénieurs ou cadres position IIIA ou IIIB qui ne sont pas sur cette base se verront proposer un avenant à leur contrat de travail leur permettant d'y accéder.

Le passage du forfait horaire 38 heures au forfait jour sera compensé par une revalorisation du salaire brut mensuel de 2,5% à la date du changement effectif de régime de temps de travail.

Pour tenir compte des Ingénieurs et Cadres qui auraient opté pour le passage d'un forfait heures à un forfait 213 jours précédemment à la signature de l'accord, il est prévu un réajustement du salaire brut mensuel, sans effets rétroactifs, dans le mois suivant la signature de l'accord selon le barème suivant :

- passage d'un forfait heures à un forfait 213 jours en 2016 : 2,5%
- passage d'un forfait heures à un forfait 213 jours en 2015 : 2,5%
- passage d'un forfait heures à un forfait 213 jours en 2014 : 1,5%

Aucune revalorisation de salaire n'est prévue pour les passages antérieurs à 2014.

En outre, pour les salariés ayant opté pour le forfait 213 jours qui en feront la demande, il sera accordé le bénéfice d'un droit à absence sans solde d'une durée au plus égale à 6 jours par an.

Il est précisé que pour les ingénieurs ou cadres en position IIIA ou IIIB au forfait 213 jours, le choix d'un passage au forfait horaire n'est pas ouvert.

4.4. Ingénieur ou Cadre Position IIIBS et IIIC

Il est créé un nouveau forfait avec décompte en jours. Ce forfait concernera, à compter du 1^{er} janvier 2017, tous les Ingénieurs et Cadres des positions III BS et IIIC.

Ce forfait n'est pas accessible aux ingénieurs et cadres des positions I à IIIB.

Ce forfait est de 218 jours de travail par an pour une année complète de travail (soit 7 JRTT en moyenne par an) indépendamment du calendrier, diminué des jours conventionnels applicables

DP AR FA

SE
TO SM 12

au sein de Safran Aircraft Engines (congés d'ancienneté, congés médaille, congés pour évènements familiaux).

Le passage du forfait 213 jours au forfait 218 jours sera compensé par une revalorisation du salaire brut mensuel de 2,1% à la date du changement effectif du régime de temps de travail.

Pour les ingénieurs et cadres qui ne bénéficient pas d'un droit à congés payés annuel total, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels ils ne peuvent prétendre.

Ainsi, il sera proposé à tous les Ingénieurs et Cadres III BS et IIIC, actuellement dans le régime « Sans Référence Horaire », un avenant à leur contrat de travail conforme à ce nouveau forfait sans impact négatif sur leur rémunération.

L'organisation du travail des ingénieurs et cadres doit permettre une bonne répartition dans le temps de la charge de travail.

Un suivi du nombre de jours travaillés est établi au moyen d'un système informatisé de gestion des temps et absences (GESTOR,...) permettant à l'ingénieur ou cadre et à sa hiérarchie de connaître l'état d'avancement du forfait en jour de l'intéressé. Cet outil fait apparaître, à travers la saisie par l'intéressé de ses journées d'absence, le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos.

En outre, il permet aux ingénieurs et cadres, d'une part, de les aider dans l'organisation et la gestion de leur activité et, d'autre part, d'exercer un auto-contrôle et une planification de leur présence et de leurs jours de repos.

Cet outil permet enfin à l'intéressé de faire un point régulier avec sa hiérarchie, par rapport à l'exécution de ses fonctions dans les délais convenus, d'analyser l'amplitude de ses journées d'activité et de prendre toutes les dispositions personnelles lui permettant de limiter son temps de travail dans l'esprit du présent accord.

Enfin, à l'occasion de la campagne des EPDP, le responsable hiérarchique abordera obligatoirement l'aspect charge de travail au regard des objectifs fixés et s'emploiera à trouver avec le collaborateur, un ajustement moyens / charge compatible avec le respect d'une durée du travail conciliant équilibre de vie professionnelle et de vie personnelle.

4.5. Ingénieur ou Cadre Position Hors Statut

Compte tenu du poste occupé et de sa place dans l'entreprise, l'ingénieur ou cadre accédant à la position Hors Statut, à la suite d'une promotion, d'une mobilité interne ou d'un recrutement externe, se verra positionner dans le régime Sans Référence Horaire.

CHAPITRE V : COMMISSION DE SUIVI DU PRESENT ACCORD

Il est créé une commission de suivi du présent accord.

Cette commission est constituée de deux représentants par organisation syndicale signataire et deux représentants de la DRH.

DB AR PA

SE

TO

13
SH

Elle se réunit une fois par an, au plus tard au mois de novembre à l'initiative de la Direction et examinera l'application de l'accord.

Cet examen se fera aux moyens des indicateurs suivants :

- Nombre d'ingénieurs/cadres position II ayant plus de 50 ans
- Taux de promotion des ingénieurs cadres position II vers position IIIA ayant plus de 50 ans
- Nombre d'ingénieurs/cadres position III A ayant plus de 50 ans
- Taux de promotion des ingénieurs cadres position IIIA vers position IIIB ayant plus de 50 ans
- Taux d'EPDP des ingénieurs/cadres réalisés
- Nombre d'experts (Expert, expert Senior, expert Emérite)
- Nombre de personnes ayant utilisé des jours de travail exceptionnel à domicile
- Nombre de jours de travail exceptionnel à domicile (total et moyen)
- Nombre d'ingénieurs/cadres par régime de temps de travail par position

Au regard de l'analyse des indicateurs, dans le cas où la commission de suivi constaterait qu'une évolution de l'accord est nécessaire, la Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront afin de négocier un avenant au présent accord.

CHAPITRE VI : DUREE ET FORMALITES DE DEPOT

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à la date de signature.

Le présent accord fera l'objet des formalités habituelles de dépôt à l'initiative de Safran Aircraft Engines.

VP AR 7A

Fait à Courcouronnes, le 06/10/2016

Pour Safran Aircraft Engines,
Le Directeur des Ressources Humaines

Sabine HAMAN

S Haman

- Pour la CFDT :

M. *HELIPOIN DIDIER*

M. *Arnaud RAMALHO*

M. *Jac AUBRY*

[Signature]

[Signature]

- Pour la CFE-CGC : M.

M.

M.

- Pour la CGT :

M. *ECOULTIN* *Stephane*

M. *Tomer* *Olivier*

M.

[Signature]
[Signature]