

**AVENANT N°1 à
L'ACCORD RELATIF AU TELETRAVAIL 2021-2024**

Entre,

La Direction Générale de Safran Aircraft Engines, représentée par Janet DEKKER, Directrice des Ressources Humaines et Emmanuel CROZIER, Directeur des Relations Sociales,

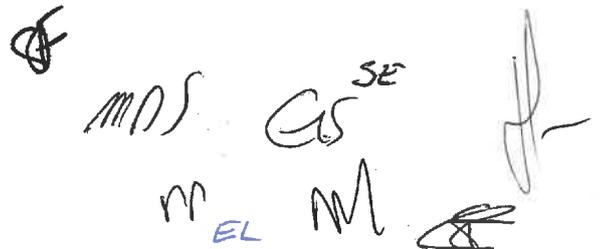
d'une part,

Et les organisations syndicales :

- pour la CFDT :
 - Stéphane Fabre
 - Anne-Claude VITALI
 -
- pour la CFE-CGC :
 - Caroline TIREL
 - Gilles QUERRIEN
 - Patrick POTASCHEK
- pour la CGT :
 - Stéphane ECOUTIN
 - Gilles Scherrer
 -
- pour l'UNSA :
 - Frédéric Delage
 - Marima DAL Soglio
 - ERIC LAFFET

d'autre part,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :


MDS ES SE
M EL M

PREAMBULE

Le 21 décembre 2020, la Direction et l'ensemble des organisations syndicales représentatives ont conclu un accord portant sur le télétravail 2021-2024.

La crise sanitaire a depuis contraint la Société à accélérer fortement le déploiement du travail à domicile, contractuel (via le télétravail) ou exceptionnel (via le TDCO), en dépassant largement le cadre initial de l'accord qui prévoyait notamment jusqu'à 2 jours de télétravail par semaine. Cette accélération aura par ailleurs participé à la transformation de certaines activités les rendant ainsi éligibles au travail à distance.

Cette adaptation conjoncturelle, qui s'achève progressivement, a ainsi participé à la résilience de Safran Aircraft Engines pour traverser cette crise.

Aujourd'hui et en période de reprise économique, Safran Aircraft Engines est confrontée à un marché concurrentiel et doit notamment pour y faire face adapter son mode d'organisation du travail afin de :

- Rester attractif sur le marché de l'emploi ;
- Faciliter le recrutement des profils « rares » en compensant d'éventuelles contraintes géographiques ;
- Participer au maintien de la qualité de vie au travail ;
- Continuer à accroître la performance globale de la Société.

C'est dans ce cadre que les parties signataires du présent avenant ont souhaité faire évoluer les dispositions énumérées dans les articles qui suivent et principalement les dispositions relatives aux critères d'éligibilité et au rythme du télétravail.

Les autres éléments prévus à l'accord relatif au Télétravail 2021-2024 de Safran Aircraft Engines du 21 décembre 2020 restent inchangés.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including: 2, AW, M, EL, MOS, GP., M, SE, CS, and a large signature on the right.

L'article 2.1 : liés au salarié et à l'activité du Chapitre II : Critères d'éligibilité de l'accord relatif au télétravail 2021-2024 est modifié comme suit :

Les parties conviennent que le télétravail est fondé sur la capacité du salarié à exercer ses fonctions de façon autonome et implique que l'activité du salarié puisse être exercée à distance.

Sont dès lors éligibles au télétravail les salariés :

- Titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein ou 4/5ème ou 9/10ème, titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat d'apprentissage,
- Justifiant d'une ancienneté d'au moins 3 mois d'ancienneté dans le Groupe, voire d'un mois d'ancienneté après validation formelle d'un Responsable RH et à titre exceptionnel.
- Disposant d'une capacité d'autonomie dans son activité et dans la gestion de son temps de travail qui ne nécessite pas de soutien managérial quotidien,
- Répondant aux exigences techniques minimales requises à son domicile pour la mise en œuvre d'une organisation en télétravail, en particulier disposer d'un environnement de travail dédié et adapté à ce mode d'organisation, d'une connexion internet, et d'une installation électrique conforme (cf. Chapitre IV et V),
- Réalisant des tâches dont l'exécution pour tout ou partie en télétravail est compatible avec le bon fonctionnement du service.

Les parties conviennent que le télétravail est accessible quel que soit l'éloignement domicile/lieu de travail du salarié intéressé.

Conformément à l'article 3.2 Passage en télétravail du Chapitre III Modalités de mise en œuvre de l'accord relatif au télétravail 2021-2024, il est rappelé que le passage en télétravail se fait à la demande du salarié et que seul le management N+1 et N+2 en concertation avec le/la RH de proximité prennent la décision d'accorder ou non sa demande. Dans tous les cas et notamment en cas de désaccord, il appartient au manager N+2 de trancher.

L'article 3.1 : Durée et rythme de télétravail du Chapitre III : Modalités de mise en œuvre de l'accord relatif au télétravail 2021-2024 est modifié comme suit :

Afin de maintenir le lien social avec la communauté de travail, le salarié peut demander à bénéficier d'une organisation du travail en télétravail jusqu'à trois jours maximum par semaine (pour un salarié à temps plein ou 9/10ème). Ces trois jours peuvent être positionnés de manière flexible dans la semaine. Le nombre de jours et le positionnement de ceux-ci dans la semaine sont à définir entre le salarié et son manager, en fonction des besoins organisationnels du service.

Pour un salarié dont le temps de travail est à 4/5ème ou inférieur, celui-ci peut bénéficier de deux journées maximum par semaine de télétravail. Ces journées peuvent être positionnées de manière flexible dans la semaine. En tout état de cause, le salarié devra être présent au moins deux jours par semaine au sein de l'entreprise.

Dans la mesure du possible, il est préconisé de respecter un délai de prévenance de 15 jours pour fixer le ou les jours de télétravail, à l'initiative du salarié et/ou de son manager.

3
AW
EL
MS
ED.
SE
GS
M
r

Les jours en télétravail qui n'ont pas pu être exercés à domicile ne peuvent pas être reportés sur une autre semaine.

La mise en œuvre du télétravail, dont le nombre de jours télétravaillables définis entre le salarié et son manager, fait l'objet d'un avenant au contrat de travail, d'une durée de deux ans (cf. article 3.6).

L'article 4.3 : Equipement et matériel du Chapitre IV : Organisation du télétravail de l'accord relatif au télétravail 2021-2024 est modifié comme suit :

Le télétravail est une possibilité offerte par l'entreprise et sa mise en œuvre résulte d'une demande exclusive du salarié qui a en charge de s'équiper du mobilier nécessaire ainsi que d'une connexion à distance pour pouvoir accéder au réseau de l'entreprise.

La direction verse une indemnité forfaitaire de 10 € par mois pour un salarié exerçant contractuellement une activité en télétravail jusqu'à un jour par semaine, de 20 € par mois pour un salarié exerçant contractuellement une activité en télétravail jusqu'à deux jours par semaine et de 30 € par mois pour un salarié exerçant contractuellement une activité en télétravail jusqu'à trois jours par semaine.

A la signature du premier avenant de télétravail lié à l'accord initial, le salarié peut bénéficier d'une aide unique à l'installation de 50 € maximum pour participer au financement de l'aménagement de son poste de travail à domicile (liste limitative : bureau et/ou siège ergonomique et/ou un repose-pieds et /ou un éclairage d'appoint et/ou frais de mise en conformité d'installation électrique à domicile). Cette aide unique peut être consommée tant que le salarié est en télétravail et pendant toute la durée du dispositif actuel, soit jusqu'au 31/12/2024.

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

L'article 5.4 : Assurances du Chapitre V : Conditions de travail, droits et devoirs du salarié de l'accord relatif au télétravail 2021-2024 est modifié comme suit :

Le salarié qui opte pour le télétravail doit déclarer sa nouvelle situation de télétravail auprès de sa compagnie d'assurance. Il devra informer sa compagnie d'assurance qu'il exerce à son domicile une activité de bureau sans accueil de public à raison de trois jours maximum par semaine et s'assurer que sa couverture multirisque habitation / garantie responsabilité civile couvre sa présence pendant ces journées de travail.

Le matériel informatique fourni par l'entreprise pour l'exercice du télétravail n'entre pas dans la couverture de l'assurance du salarié.

Si la compagnie d'assurance du salarié ne garantit pas cette couverture, le télétravailleur devra demander une extension de la garantie en ce sens.

Le salarié volontaire au télétravail doit fournir à l'entreprise une attestation provenant de son assureur, au titre de son assurance multirisque habitation / garantie responsabilité civile, indiquant que ce dernier a pris acte du fait que le salarié exerce une activité en télétravail à hauteur de trois jours maximum par semaine à son domicile.

4
ACW SP EL SE ES M



Cette obligation de déclaration d'assurance concerne également, le cas échéant, le deuxième domicile déclaré par le télétravailleur. Quel que soit le domicile du télétravailleur, celui-ci devra nécessairement se trouver en France métropolitaine.

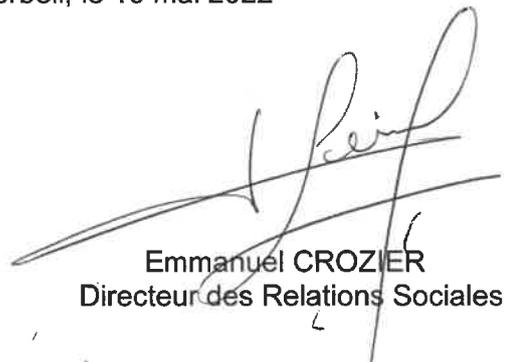
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024. Il entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Cet accord fera l'objet des formalités habituelles de dépôt et de publicité à l'initiative de Safran Aircraft Engines. Conformément aux dispositions légales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans la base de données nationale et sera donc rendu public.

Fait à Corbeil, le 16 mai 2022

Pour Safran Aircraft Engines :


Janet DEKKER
Directrice des Ressources Humaines


Emmanuel CROZIER
Directeur des Relations Sociales

- Pour la CFDT :

- Stéphane Fabre 

- Anne-Claude VITALI 

- Pour la CFE-CGC :

- Caroline TIREL 

- Gilles QUERRIEN 

- Patrick POT-AESCH 

- Pour la CGT :

- Stéphane ECOUTIN 

- Gilles Scherrer 

- Pour l'UNSA :

- Frédérique Delage 

- Marina DAL SOGLIO 

- Eric LAFFET 