

**Avenant à l'Accord Safran Nacelles
établissement de Toulouse sur la durée du
travail des personnels affectés aux groupes
d'emplois A à E**

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 Audoux*

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule :

Par accord d'établissement en date du 24 octobre 2003, la Direction et les organisations syndicales représentatives de l'établissement de Safran Nacelles Toulouse ont harmonisé la durée du travail du personnel dit ETAM de l'établissement.

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 24 octobre 2003 susmentionné avec la nouvelle classification de la nouvelle convention collective de la Métallurgie.

Article 1 : Champ d'application

L'accord concerne l'ensemble du personnel affecté aux groupes d'emplois A à E au sens de la Convention Collective de la Métallurgie.

Article 2 : Effets de l'avenant

Les parties conviennent que, dans l'accord modifié par le présent avenant, les termes « *personnel ETAM* » se substituent de plein droit par les termes « *personnel affecté aux groupes d'emplois A à E* » au sens de la Convention Collective de la Métallurgie.

Le présent avenant se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord d'établissement relatif à la durée du travail des ETAM qu'il modifie.

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

Article 3 : date d'application

Cet 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 « TéléAccords » 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 DUSSERT*
- Pour la CFE-CGC : *Alain COUDERC*
- Pour la CGT : *Thierry ANDREAU*



Hurel-Hispano
groupe snecma

PROTOCOLE D'ACCORD

DUREE DU TRAVAIL DES PERSONNELS ETAM DE L'ETABLISSEMENT DE TOULOUSE

Entre la Direction de l'établissement de Toulouse de HUREL HISPANO, représentée par Michel ABELLA,

d'une part,

Et les organisations syndicales suivantes :

CGT représentée par : Guy SEISDEDOS

CGC représentée par : Ouamar AIT ALI BRAHAM

d'autre part,

Il a été conclu l'accord qui suit.

Article 1 : OBJET

Afin d'harmoniser la durée du travail des personnels de l'établissement de Toulouse, la Direction propose pour le personnel ETAM les durées décrites ci-après.
Cet accord s'inscrit dans le cadre des dispositions relatives à la durée de travail : art L 212-1 et suivants du Code du Travail.

Article 2 : CHAMP D'APPLICATION

L'accord concerne l'ensemble du personnel ETAM au sens de la Convention de la Métallurgie, de l'Etablissement Hurel-Hispano Toulouse.
Cet accord se substitue, dès la date de son application, à l'ensemble des dispositions relatives à la durée et l'organisation du temps de travail des ETAM en vigueur dans l'établissement.

Article 3 : LE POINTAGE

Afin de permettre un suivi des horaires et des récupérations d'horaires, tout le personnel ETAM sur le site devra badger. Les personnels hors site pourront utiliser les formulaires d'auto déclaration.

Article 4 : DUREE DU TRAVAIL

L'horaire collectif du personnel ETAM est l'horaire légal de 35h00 hebdomadaires. De fait, la réglementation en vigueur s'applique de plein droit (art L212-1 et suivants du Code du Travail).

Article 5 : LE FORFAIT AVEC DECOMpte EN HEURES HEBDOMADAIRES

De façon dérogatoire, certains personnels ETAM pourront bénéficier d'une convention de forfait établie sur une base de 39h hebdomadaires. Le régime du forfait est destiné à apporter au personnel la souplesse horaire nécessaire à l'exercice de sa mission.

A ce forfait sont associés 10.5 jours de RTT par an (année civile). Ils sont acquis à raison de 0.875 jour par mois.

Dans le cas où la Direction, après consultation du CE, déciderait une période de fermeture en fin d'année (Noël – Jour de l'AN), le personnel pourra utiliser soit des jours de RTT, soit des jours de congés payés y compris ancienneté et récupération.

Avec l'attribution de 10.5 jours de RTT, l'horaire moyen annuel du forfait est de 37,50 heures.

La durée moyenne est appréciée sur la base du bimestre. Les heures effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires donnent lieu à récupération dans la limite de 4 demi-journées par bimestre. Ces jours peuvent être pris par demi-journées ou journées entières au choix du salarié. Ils peuvent être accolés à l'ensemble des congés légaux et conventionnels.

Le personnel devra avertir obligatoirement sa hiérarchie avec un préavis de 2 jours minimum de son absence, sauf circonstances exceptionnelles. Cette disposition doit permettre à l'encadrement de veiller au respect de la règle des 40 % de présents.

Un relevé individuel journalier informatique ou le badgeage permettent un suivi des horaires et des récupérations d'horaires.

L'accès au forfait hebdomadaire:

L'accès à ce forfait 39h00 doit être expressément demandé par la hiérarchie sur la base des critères suivants :

- le contenu de la mission nécessite une présence hebdomadaire supérieure à l'horaire légal ;
- les responsabilités exercées imposent une flexibilité et une souplesse horaire ;
- la fonction, de part son autonomie, permet l'application de ce type de forfait.

Information du salarié :

Le salarié est informé individuellement de ces dispositions.

Un avenant au contrat de travail est proposé sur la base du volontariat à chaque ETAM à l'occasion de chaque modification de régime horaire.

Prise des jours de RTT :

Les jours de RTT non pris entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre, ne peuvent donner lieu à report sur l'année suivante ni à indemnisation.

Les règles en matière de prise de RTT sont appliquées dans les mêmes conditions que celles des congés payés.

Cas particulier :

Cas particulier de personnels absents pendant une période de fermeture annuelle (le cas échéant) : en cas d'absence indemnisée pour maladie, accident du travail, maternité, ainsi que pour les salariés qui seraient rappelés pour raison de service, les droits aux jours de RTT seront pris dans les trois mois au plus tard qui suivent la reprise du travail.

Article 6 : DATE D'APPLICATION

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} décembre 2003.

Article 7 : MODALITES DE DEPOT

Le présent accord fera l'objet des modalités de dépôt obligatoires à l'initiative d'HUREL-HISPANO établissement de Toulouse.

Fait à Colomiers, le 24 octobre 2003,

Pour la Direction

Michel ABELLA



CGC Représentée par :

Ouamar AIT ALI BRAHAM



CGT Représentée par :

Guy SEISDEDOS





ANNEXE 1

Durée en vigueur avant l'accord

- 1- 35h00 = 35h00 sans RTT
- 2- 35h00 = 36h40 + 12 jours de RTT dont 2 de formation
- 3- 36h00 = 37h00 + 6 jours de RRH
- 4- 37,50 h = 39h00 + 10.5 de RTT

Modalités d'accompagnement du passage de 36h40 (2) à 39h00 (4)

Pour ces personnels qui passeront au forfait 39h00, la compensation du temps de travail au-dessus de 35h00 comprend deux parties :

- une partie sous forme de 10.5 jours de RTT tels que décrit dans l'accord ci-avant,
- et une partie sous forme de compensation salariale avec une augmentation de 8 % de leur salaire de base sera appliquée pour rémunérer les heures effectuées entre 36h40 et 39h00.

Le mode de calcul est le suivant :

$$39h00 - 36h40 = 2h20 \quad \frac{2,33 \times 1,25}{36,66} = 0,08$$

Toutes les autres conditions associées à ce forfait leur sont appliquées telles que décrites dans l'accord ci-avant.

Modalités d'accompagnement du passage de 36h40 (2) à 35h00 (1)

Pour ces personnels qui passeront à l'horaire collectif de 35h00, cette mesure s'accompagnera du maintien du salaire de base. Les jours de RTT ne sont plus appliquées du fait du passage à 35h00.

Modalités d'accompagnement du passage de 35h00 (1) à 39h00 (4)

Certains contrats des personnels ETAM prévoient un horaire hebdomadaire de 35h00.

Pour ces personnels qui passeront au forfait 39h00, la compensation du temps de travail au-dessus de 35h00 comprend deux parties :

- une partie sous forme de 10.5 jours de RTT tels que décrit dans l'accord ci-avant,
- et une partie sous forme de compensation salariale avec une augmentation de 8 % de leur salaire de base sera appliquée pour rémunérer les heures effectuées entre 36h40 et 39h00.

Le mode de calcul est le suivant :

$$39h00 - 36h40 = 2h20 \quad \frac{2,33 \times 1,25}{36,66} = 0,08$$

Toutes les autres conditions associées à ce forfait leur sont appliquées telles que décrites dans l'accord ci-avant.



Hurel-Hispano

groupe snecma

Modalités d'accompagnement du passage de 37h00 (3) à 35h00 (1)

Pour ces personnels qui passeront à l'horaire collectif de 35h00, cette mesure s'accompagnera du maintien du salaire de base. Les 6 jours de Repos Réduction Horaire (RRH) ne sont plus applicables.

Modalités d'accompagnement du passage de 37h00 (3) à 39h00 (4)

Pour ces personnels qui passeront au forfait 39h00, la compensation du temps de travail au-dessus de 35h00 comprend deux parties :

- une partie sous forme de 10.5 jours de RTT tels que décrit dans l'accord ci-avant,
- et une partie sous forme de compensation salariale avec une augmentation de 8 % de leur salaire de base sera appliquée pour rémunérer les heures effectuées entre 36h40 et 39h00.

Chacune des personnes concernées par l'un de ces cinq cas sera reçue individuellement afin de lui présenter son avenant ainsi que les explications associées.