

Accord d'entreprise

Entre les Organisations Syndicales ci-après désignées :

la CFDT, représentée par Monsieur Ludovic PFIRSCH, Délégué Syndical Central

la CFE-CGC, représentée par Monsieur Daniel VERDY, Délégué Syndical Central

la CGT, représentée par Monsieur Frédéric GOEYTES-BEDAT, Délégué Syndical Central

FO, représentée par Monsieur Jean-Luc STOUVENIN, Délégué Syndical Central

d'une part,

Et la Direction Générale de la Société Safran Landing Systems, représentée par
Monsieur Olivier DELBECQ, Directeur des Relations Sociales,

d'autre part,


F013

Table des matières

Préambule	4
TITRE 1 – Dispositions générales	5
Article 1 – Champ d’application.....	5
Article 2 – Dépôt et publicité de l’accord	5
Article 3 – Adhésion	5
Article 4 – Date d’effet et durée de l’accord	5
Article 5 – Application de l’accord	6
Article 5.1 – Suivi et application	6
Article 5.2 – Révision.....	6
Article 5.3 – Litige et interprétation	6
Article 5.4 – Dénonciation	6
TITRE 2 – Conditions d’emploi	7
Article 6 - Embauche	7
Article 6.1 – Accueil et intégration des embauchés	7
Article 6.2 – Priorité d’embauche	7
Article 6.3 – Visite d’information et de prévention	8
Article 6.4 – Statut du personnel	8
Article 7 – Le contrat de travail.....	8
Article 7.1 – Conclusion et mentions du contrat	8
Article 7.2 – Période d’essai.....	8
Article 7.3 – Préavis.....	9
Article 8 – Gestion des emplois et des compétences.....	10
Article 8.1 – Postes à pourvoir	10
Article 8.2 – Mobilité interne Société et Groupe.....	10
Article 9 – Détachement	11
Article 10 – Reclassement pour raison médicale	11
Article 11 – Evolution de carrière	11
Article 11.1 - Appréciation et orientation du personnel.....	11
Article 11.2 – Accès au niveau VI	12
Article 11.3 – Accès à la position cadre	12
Article 11.4 – Changement d’affectation temporaire lié à un remplacement de courte durée	12
Article 12 – Formation professionnelle	13
TITRE 3 – Durée, aménagement du temps de travail et congés	14
TITRE 4 – Vie dans l’entreprise	15
Article 18 – Dispositions générales.....	15
Article 19 – Vêtements de travail et équipements de protection individuelle (EPI)	15

Article 20 – Déplacements et détachements	15
TITRE 5 – Salaires et primes	16
Article 21 – Conditions d'évolution des rémunérations	16
Article 22 – Salaire minimum, augmentations et promotions	16
Article 23 – Prime d'ancienneté.....	16
Article 24 – 13 ^{ème} mois	16
Article 25 – Rémunération des heures supplémentaires et primes liées au travail en équipe.....	17
Article 26 – Primes médaille du travail.....	17
Article 27 – Frais de garde d'enfant.....	18
Article 28 – CHEQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU)	18
Article 28.1 – Pères et mères de famille	18
Article 28.2 – Personnes en situation de handicap	18
Article 29 – Indemnisation des absences pour maladie, accidents du travail et cures thermales.....	19
TITRE 6 - Retraite et prévoyance	20
Article 30 – Age de la retraite	20
Article 31 – Indemnité de départ à la retraite.....	20
Article 32 – Préparation à la retraite	21
Article 33 – Régimes de retraite	21
Article 34 – Régimes de prévoyance et de frais de santé	21
ANNEXE 1 (Article 31).....	23

Préambule

A la demande de la direction, des négociations ont été entreprises avec les Organisations Syndicales Représentatives sur la révision et la réactualisation des dispositions de l'accord d'entreprise du 23 mai 2012, ainsi que l'accord relatif au temps de travail du 8 novembre 2012.

A ce titre, il a été convenu et arrêté dans le présent accord l'ensemble des dispositions ci-après définies.

TITRE 1 – Dispositions générales

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L2221-1 et suivants du Code du travail.

Il est applicable à l'ensemble du personnel des établissements de Bidos, Molsheim, Vélizy et Villeurbanne.

Le présent accord annule et remplace l'accord d'entreprise conclu au sein de la société le 23 mai 2012 complété par les avenants conclus les 9 juillet 2013 et 17 mai 2017 et se substitue intégralement à l'ensemble des dispositions antérieures à sa conclusion portant sur le même objet tant au titre de conventions ou accords collectifs de travail, usages, engagements unilatéraux de l'employeur et diverses pratiques appliqués au sein de l'entreprise.

Le texte de cet accord sera publié sur le site intranet du Groupe. De cette manière, il sera accessible à l'ensemble des salariés de la société.

Article 2 – Dépôt et publicité de l'accord

Après sa conclusion le présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Les textes du présent accord et ses avenants éventuels seront déposés par la Direction de manière dématérialisée auprès de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (Dreets) sur le site : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/#>, ainsi qu'au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles.

Article 3 – Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au niveau Société qui n'est pas signataire du présent accord, aura la faculté d'y apporter par la suite son adhésion.

La signature d'un avenant vaudra adhésion à la convention complète et aux avenants antérieurs éventuellement signés.

L'adhésion devra être adressée aux parties qui auront précédemment signé l'accord.

La notification de cette adhésion devra être déposée de manière dématérialisée auprès de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (Dreets) sur le site : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/#> ainsi qu'au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles et aux secrétariats des Greffe des Conseils de Prud'hommes dont dépendent les établissements de Province.

Cette adhésion prendra effet le lendemain du jour du dépôt visé à l'alinéa qui précède.

Article 4 – Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord prend effet le 1er janvier 2022 et est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord est modifiable par voie d'avenant.

Article 5 – Application de l'accord

Article 5.1 – Suivi et application

Afin de prendre en compte les éventuelles difficultés d'application, des dispositions du présent accord ainsi que les évolutions des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, une commission de suivi est instituée. Elle est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire et de deux représentants de la Direction. Elle se réunira à la demande de la Direction ou d'au moins deux organisations syndicales signataires de l'accord.

A défaut de demande des organisations syndicales signataires, cette commission se réunira à l'initiative de la Direction au bout de 12 et 36 mois d'application afin d'examiner les conditions d'application du présent accord. Au-delà, la commission se réunira au minimum une fois tous les 2 ans.

Article 5.2 – Révision

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L 2261-7 et suivants du Code du travail, la demande de révision devant être portée à la connaissance des autres parties signataires.

L'organisation d'une négociation aux fins de révision ne suspend pas l'application du présent accord.

Article 5.3 – Litige et interprétation

En cas de litige sur l'interprétation d'un ou plusieurs articles ou des notes d'application du présent accord, et afin de résoudre la difficulté, la commission de suivi se réunira dans un délai de trois semaines à compter de la notification de la demande effectuée, soit par la Direction, soit par l'une des organisations syndicales signataires.

Article 5.4 – Dénonciation

Cet accord ne pourra être dénoncé que dans les conditions prévues aux articles L 2261-9 à L 2261-13 du Code du travail. Dans ce cas, une nouvelle négociation devra s'engager, à la demande d'une des parties signataires, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

TITRE 2 – Conditions d'emploi

Article 6 - Embauche

Article 6.1 – Accueil et intégration des embauchés

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent à l'accueil et à l'intégration des nouveaux embauchés.

A cet effet, une procédure spécifique a été mise en place qui prévoit notamment :

- une phase préparatoire à l'arrivée du nouvel embauché (commande de matériel de bureau, ordinateur...)
- une phase d'accueil au cours de laquelle il lui sera remis par le Service des Ressources Humaines de l'établissement :
 - Le livret d'accueil,
 - Le règlement intérieur et les règlements horaires,
 - Le livret d'utilisation du logiciel de gestion des absences,
 - Les sources des supports documentaires relatifs aux différentes chartes, référentiels et règles en vigueur : Protection sociale, Plan d'épargne entreprise, accords Groupes, société et établissements, sureté, protection des données personnelles, sécurité informatique, SSE, Ethique, anti-fraude... A la demande du salarié, une version papier de l'accord d'entreprise sera remise au salarié.
- Une phase de confirmation (entretien de fin de période d'essai)

Au sein de l'équipe de travail, le personnel d'encadrement veillera à la bonne intégration du nouvel embauché.

Les services des Ressources Humaines communiqueront mensuellement la liste nominative des mouvements de personnel au secrétaire du CSE dans le respect des règles de confidentialité et de protection des données individuelles et personnelles.

Par ailleurs, les Services des Ressources Humaines informeront le nouvel embauché sur l'existence et la localisation du CSE.

Article 6.2 – Priorité d'embauche

La Société s'engage à examiner prioritairement, lorsque la demande lui en est faite et lorsque la charge de travail, l'organisation générale et l'adéquation des compétences au poste à pourvoir le permettent, l'embauche des personnes faisant partie des catégories ci-dessous énumérées :

- Les veufs, veuves, concubins, concubines, pacsés ou enfants à charge d'un membre du personnel décédé, à la recherche d'un emploi,
- Le conjoint (marié ou pacsé) d'un salarié muté,
- Les personnes ayant suivi une formation en alternance (contrat de qualification, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation),
- Les personnes en contrat à durée déterminée,
- Les intérimaires,
- Les personnes en situation de handicap (au besoin après adaptation des postes de travail).

La Société Safran Landing Systems s'inscrit pleinement dans les orientations du groupe visant à mener une politique active en faveur de l'intégration des personnes porteuses de handicap par l'examen prioritaire des candidatures de ces personnes.

Cette démarche sera complétée par l'adoption des différents dispositifs favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi du personnel en situation de handicap, en particulier :

- Organiser un accompagnement des tuteurs assurant l'intégration de ces nouveaux embauchés, permettant une meilleure connaissance mutuelle,
- Optimiser le maintien dans l'emploi, en favorisant la mise en place des aménagements matériels ou organisationnels permettant une meilleure adaptation des postes de travail.
- Développer la collaboration avec les EA-ESAT et le recours aux prestations du secteur protégé.

La Société Safran Landing Systems s'inscrit également dans les orientations du groupe de mener une politique active en faveur de la diversité et de l'inclusion (notamment la promotion de l'égalité professionnelle femmes/hommes, profils internationaux, diversité des parcours et des origines, recrutement des SATV...).

Article 6.3 – Visite d'information et de prévention

Tous les salariés nouvellement embauchés font l'objet d'une visite d'information et de prévention. Cette visite est réalisée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail dans un délai de 3 mois à compter de la prise effective du poste. Les salariés affectés à un poste à risque, font l'objet d'une visite de surveillance renforcée spécifique. Pour un travailleur de nuit ou un salarié de moins de 18 ans, la visite est réalisée avant son affectation.

Article 6.4 – Statut du personnel

Tous les membres du personnel, à l'exception des ingénieurs et cadres sont régis par les dispositions applicables au personnel mensuel telles qu'elles résultent de l'avenant du 21 janvier 1976 à la Convention Collective des Industries Métallurgiques Mécaniques, Connexes et Similaires de la Région Parisienne.

Les salariés « assimilés cadres », c'est-à-dire positionnés à minima au niveau V échelon 2, coefficient 335 de la Convention Collective de la Métallurgie bénéficient des dispositions de l'avenant « Collaborateurs » à la Convention Collective de la Métallurgie de la Région Parisienne. Par contre, ils bénéficient du même temps d'indemnisation maladie que les cadres.

Les ingénieurs et cadres sont régis par la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres des Industries des Métaux du 13 mars 1972 modifiée.

Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage sont régis par les dispositions légales et conventionnelles de branche.

Article 7 – Le contrat de travail

Article 7.1 – Conclusion et mentions du contrat

La Société Safran Landing Systems et tout salarié embauché sont liés par un contrat de travail écrit.

Le contrat de travail reprend les mentions prévues par le Code du Travail et les Conventions Collectives en vigueur.

Lors des embauches, les fonctions exercées tiendront compte, en application des dispositions de la convention collective de la métallurgie, du niveau de formation et des diplômes obtenus, ainsi que des périodes d'intervention effectuées au sein de la société et de l'expérience acquise associée.

Article 7.2 – Période d'essai

Le salarié n'est définitivement embauché qu'à l'issue d'une période d'essai dont la durée est définie par les dispositions conventionnelles en vigueur.

A date de signature du présent accord, les dispositions conventionnelles de branche sont les suivantes :

CDI	Durée initiale	Durée maximale, renouvellement compris
Collaborateurs		
Niveau I	2 mois	
Niveau II	2 mois	
Niveau III	2 mois	3 mois
Niveau IV	3 mois	4 mois
Niveau V	3 mois	5 mois
Ingénieurs et Cadres		
	4 mois	6 mois

La durée de la période d'essai est réduite ou non effectuée dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur, notamment lorsque l'embauche de l'intéressé en contrat à durée indéterminée succèdera à un stage, un contrat d'apprentissage, etc.

Le renouvellement doit être prévu expressément dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

Avant la fin de cette période d'essai, éventuellement renouvelée, un entretien entre le salarié et sa hiérarchie permet de faire un bilan de l'intégration dans le poste et de l'aptitude professionnelle. La confirmation de l'embauche se fait après le résultat de cet entretien.

Pour le personnel en CDD, il est appliqué les dispositions réglementaires en vigueur.

Article 7.3 – Préavis

En cas de démission ou de licenciement, après expiration de la période d'essai et sauf cas de faute grave ou de force majeure, un délai de préavis doit être respecté en cas de dénonciation du contrat par l'une ou l'autre des parties.

Catégorie	Niveau ou Position	Age	Ancienneté	Durée du préavis	
				Démission	Licenciement
Ouvriers ou ETAM	I	Sans condition Sans condition Sans condition	- 6 mois 6 mois à 2 ans + 2 ans	2 semaines 2 semaines 2 semaines	2 semaines 1 mois 2 mois
	II - III	Sans condition Sans condition	sans condition + 2 ans	1 mois 1 mois	1 mois 2 mois
	IV	Sans condition	Sans condition	2 mois	2 mois
	V - VI	Sans condition	Sans condition	3 mois	3 mois

Cadres	Position I	Sans condition Sans condition	- 2 ans 2 ans et +	1 mois 2 mois	1 mois 2 mois
	Position II à IIIc	Sans condition 50 à 55 ans 50 à 55 ans + 55 ans	Sans condition de 1 à 5 ans + 5 ans + 1 an	3 mois 3 mois 3 mois 3 mois	3 mois 4 mois 6 mois 6 mois

Article 8 – Gestion des emplois et des compétences

La démarche de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels est un élément clé de la politique Ressources Humaines du Groupe Safran. Elle permet ainsi à chaque salarié d'avoir une visibilité sur l'évolution des métiers et lui donner la possibilité de choisir une orientation.

C'est ainsi que des dispositions ont été mises en place au travers d'accords de Groupe, disponibles sur l'intranet, et applicables à l'ensemble du personnel de la société.

Dès lors, pour toute mobilité professionnelle, il sera fait application des dispositions des accords applicables.

Concernant spécifiquement la mobilité interne au sein de la Société, il est rappelé les principes suivants :

Article 8.1 – Postes à pourvoir

Le Groupe Safran met aujourd'hui à la disposition des salariés, un outil dédié (« e-Talent ») pour les accompagner dans leurs démarches de mobilité ainsi que dans la gestion de leurs candidatures. A ce titre, la Société Safran Landing Systems met en visibilité tous les postes ouverts au niveau de la société, ainsi que ceux ouverts au sein des différentes sociétés du Groupe.

Cette plate-forme, hébergée sur le site intranet Safran permet à chaque salarié de consulter l'ensemble des offres de postes à pourvoir au sein du Groupe. Il est ainsi possible d'effectuer des recherches selon différents critères (métier, géographiques, société...) et de postuler directement sur le poste ou les postes qui intéressent. Il convient de vérifier auprès du service RH l'accessibilité du poste.

Article 8.2 – Mobilité interne Société et Groupe

Au-delà des dispositions mentionnées à l'article 8.1, tout salarié intéressé par une démarche de mobilité doit se faire connaître auprès de sa hiérarchie ou du Service des Ressources Humaines pour que sa candidature soit examinée ou finalisée. Le dialogue avec le manager ou le RH de proximité est essentiel afin d'aider le salarié dans son projet.

L'entretien individuel est un moment approprié pour en discuter, mais chaque salarié peut également l'évoquer au cours d'un entretien spécifique durant l'année. Au plus près du terrain, les RH de proximité interviennent en appui des managers dans l'accompagnement de leurs collaborateurs.

L'exploitation des entretiens annuels comme les demandes d'entretiens en cours d'année permet au Service des Ressources Humaines du site ou au responsable de la gestion des carrières de rentrer en contact avec les salariés ayant exprimé des souhaits d'évolution pour les aider à définir un projet professionnel et de leur proposer un suivi personnalisé pour le concrétiser. Des bilans d'étape et des actions de formations peuvent être mises en œuvre pour accompagner le salarié dans son évolution et dans son projet de développement professionnel.

Tout au long de l'année, dans le Système 'Information RH (actuellement Twist/Selia), chaque collaborateur a la possibilité de préciser ou de modifier ses souhaits de mobilité (horizon de temps, niveau de mobilité géographique et fonctionnelle).

Corrélativement des mises à jour sont régulièrement extraites pour prendre en compte les évolutions des demandes de mobilité ; notamment à l'occasion d'un nouveau poste à pourvoir, des revues d'équipe, des comités carrière ...

Enfin, des revues d'équipe et des Comités de Carrière se réunissent au moins une fois par an au niveau de chaque Direction/Division et ont dans leurs différentes attributions, celles d'anticiper et de proposer des mobilités en fonction de l'ancienneté de chacun dans le poste, des souhaits de collaborateurs et des besoins en terme de compétences actuelles et à venir.

Pour encourager la mobilité interne au sein du Groupe, le recours à une embauche extérieure ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai raisonnable à partir de la diffusion du poste et la prise en compte des candidatures internes.

Article 9 – Détachement

Le détachement de personnel d'une société du Groupe Safran à une autre se fait dans le cadre d'une convention de mise à disposition à but non lucratif, signée entre les deux sociétés concernées et avec l'accord express du salarié, pour une durée déterminée et convenue entre les parties.

Il est rappelé que dans ce cadre sont abordées au préalable avec le salarié les conditions d'accompagnements associées à son détachement, notamment la durée de celui-ci, la période de rétractation, les prises en charge transport et logement ...

Article 10 – Reclassement pour raison médicale

Dans le cadre des dispositions légales applicables, le cas des salariés présentant une inaptitude permanente ou un handicap reconnu par la médecine du travail pour exercer leur activité, fait l'objet d'une priorité de reclassement du Service des Ressources Humaines en relation avec le service de santé au travail et le CSE via la CSSCT le cas échéant.

Les aménagements d'horaire ou les modifications éventuelles du poste de travail ou de ses accès seront définis et réalisés après avis du médecin du travail, du Service des Ressources Humaines, du CSE...

Si le changement de poste ou de métier est nécessaire, une formation sera dispensée au salarié. De la même manière, si la modification de poste est susceptible d'engendrer une baisse de rémunération une étude sera faite pour trouver une solution acceptable.

Article 11 – Evolution de carrière

Article 11.1 - Appréciation et orientation du personnel

La Société Safran Landing Systems a la volonté de renforcer la communication entre tous les niveaux de la structure hiérarchique.

L'entretien annuel ou l'EPDP (Entretien de Performance et de Développement Professionnel) est un outil essentiel de gestion individualisée du personnel. Il constitue un moment privilégié de communication entre un collaborateur et son manager.

Ce dialogue permet d'apprécier :

- les résultats opérationnels atteints au regard des objectifs retenus l'année précédente,
- le projet professionnel de chacun ainsi que les perspectives d'évolution et de mobilité professionnelles en prenant en compte la formation nécessaire pour y parvenir.

Ces entretiens d'appréciation et d'orientation qui permettent également de faire un point spécifique sur les actions de formation menées ou à mettre en œuvre concernant l'ensemble du personnel de la Société. A sa demande, chaque salarié doit obtenir une copie des supports renseignés.

Article 11.2 – Accès au niveau VI

La Société Safran Landing Systems a créé le niveau VI en application des dispositions de l'accord sur la création du Niveau VI du 7 juillet 1993 comportant deux coefficients :

- 395,
- 425.

Ceci afin de permettre une réponse mieux adaptée aux souhaits d'évolution professionnelle et de carrière des administratifs, des techniciens et des agents de maîtrise.

Les parties rappellent que la promotion au niveau VI n'empêche pas le passage à la position cadre.

Article 11.3 – Accès à la position cadre

La promotion en position cadre fait l'objet d'un processus destiné à vérifier l'existence, chez les candidats, des compétences techniques et /ou des aptitudes et qualités de leadership requises pour exercer les fonctions et responsabilités des cadres.

Le dispositif vise trois types de parcours d'évolution : management d'équipe / management de projet / expertise.

Les candidat(e)s sont nécessairement présentés par la hiérarchie devant une Commission Passage Cadre. Cette commission se réunit, en amont de la démarche, pour s'assurer du bien-fondé de la candidature et des bonnes conditions requises pour mener à bien ce passage cadre reposant sur l'obtention d'un diplôme ou la reconnaissance de l'expérience acquise.

Une approche simplifiée sera déployée d'ici 2022 sur la base d'une démarche de mise en situation s'inscrivant dans les activités du candidat et visant à valoriser ses réalisations, en lieu et place d'un « projet hors mission du quotidien ».

Par ailleurs, cette commission se réunit également, en aval de la démarche, pour accompagner la progression personnelle des candidat(e)s et mettre en avant son retour d'expérience.

Tout salarié peut obtenir auprès de sa hiérarchie ou du Service des Ressources Humaines une copie de la procédure relative au passage cadre. Celle-ci est également accessible sur l'Intranet de Safran Landing Systems.

Article 11.4 – Changement d'affectation temporaire lié à un remplacement de courte durée

Les dispositions applicables sont celles définies par la réglementation ainsi que la convention collective de la Métallurgie applicable. A titre informatif les dispositions applicables, à la date de signature du présent accord, sont les suivantes :

- Non cadres et assimilés

Tout mensuel assurant intégralement l'intérim d'un emploi classé à un coefficient ou à un niveau supérieur pendant une période continue supérieure à 2 mois recevra à partir du 3ème mois et pour les 2 mois écoulés une indemnité mensuelle égale au ¾ de la différence entre le 12ème du taux garanti annuel dont il bénéficie et le 12ème du taux garanti annuel du mensuel dont il assure l'intérim.

- Cadres

Dans le cas où un cadre assurerait pendant une période qui s'étendrait au-delà de trois mois l'intérim d'un poste de classification supérieure entraînant pour lui un surcroît de travail ou de responsabilité, il bénéficiera à partir du quatrième mois et pour les 3 mois écoulés d'un supplément temporaire de rémunération.

Ce supplément mensuel sera égal aux $\frac{3}{4}$ de la différence entre les appointements minima garantis applicables pour sa position repère et les appointements minima garantis applicables pour la position repère du cadre dont il assure l'intérim ; les appointements minima garantis sont ceux fixés par le barème national en vigueur pour le mois considéré.

Article 12 – Formation professionnelle

La formation professionnelle continue a pour objet de permettre l'adaptation des salariés au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser l'accès aux différents niveaux de culture et de qualification professionnelle.

La formation professionnelle constitue ainsi un levier majeur de la politique de Gestion des Emplois et des Compétences de la Société Safran Landing Systems qui s'inscrit pleinement dans les dispositions applicables des accords Groupe en vigueur.

TITRE 3 – Durée, aménagement du temps de travail et congés

Des dispositions spécifiques qui définissent au sein de la Société Safran Landing Systems, la durée, l'organisation et l'aménagement du temps de travail sont prévues par des accords conclus à l'échelle de la société voire des établissements et distincts du présent accord.

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

TITRE 4 – Vie dans l'entreprise

Article 18 – Dispositions générales

Les dispositions prises pour améliorer les conditions de travail et faciliter les rapports entre les membres de l'entreprise relèvent :

- d'une part de l'application de la législation aménageant le droit d'expression des salariés,
- et d'autre part, des mesures spécifiques à la Société, définies ci-après :
 - Supports de communication diffusés à tout le personnel ;
 - Equipes opérationnelles et autres structures de réflexion disposant d'un budget d'heures de réunion sur les temps et lieu de travail pour résoudre en commun des problèmes de fonctionnement, selon des modalités qui ont été définies par ailleurs ;
 - mise à disposition des Services des Ressources Humaines d'un budget pour venir en aide aux personnes en grave difficulté. Ce budget est de 11 000 euros pour Vélizy, de 6000 euros pour Villeurbanne, 11 000 euros pour Molsheim, 11 000 euros pour Bidos, réalimenté par les remboursements. Une mutualisation de ces budgets pourra, si nécessaire, être exceptionnellement réalisée.
 - Les parties rappellent que dans le cadre des dispositions prévoyance Groupe, un fonds de solidarité est mis en place.

Un régime de bourse en faveur des enfants du personnel poursuivant des études supérieures est en vigueur. Ses modalités d'application font l'objet d'une note de Service de la Direction des Ressources Humaines.

Une fois par an, un bilan de l'utilisation des deux budgets ci-dessus évoqués sera fait en réunion plénière des CSE.

Article 19 – Vêtements de travail et équipements de protection individuelle (EPI)

Des vêtements de travail et des EPI sont attribués au personnel selon les modalités prévues au sein des Etablissements (attribution, lavage, remplacement, ...).

Article 20 – Déplacements et détachements

Les modalités d'indemnisation des déplacements tant en France qu'à l'étranger sont régies par les dispositions réglementaires vigueur ainsi que par notes de service et par la publication de barèmes périodiquement actualisés. A titre indicatif, le barème applicable au sein de Safran Landing Systems pour 2021 est annexé au présent accord.

En tout état de cause, l'indemnisation des frais exposés ou des contraintes supportées par le personnel du fait de la mission ou du déplacement professionnel ne doit être ni une source de perte, ni une source de profit pour l'intéressé.

js

FD
W

TITRE 5 – Salaires et primes

Article 21 – Conditions d'évolution des rémunérations

Dans le cadre des négociations obligatoires en entreprise, un programme salarial est abordé chaque année avec les Organisations Syndicales.

Article 22 – Salaire minimum, augmentations et promotions

Au-delà des mesures issues des négociations obligatoires en entreprise, des dispositions spécifiques définissent, dans le cadre de l'accord relatif au système de rémunération des collaborateurs au sein de la Société Safran Landing Systems du 30 janvier 2013, le salaire minimum, les principes et règles d'augmentation et de promotions des personnels collaborateurs.

Pour les Ingénieurs et Cadres, les dispositions de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie s'appliquent.

Sur le principe, la personne faisant l'objet de changement ou d'évolution significative de poste verra sa situation réexaminée dans les 12 mois suivant ce changement ou cette évolution.

Il est rappelé que les promotions doivent tenir compte des évolutions de classification prévues réglementairement.

Article 23 – Prime d'ancienneté

La Société Safran Landing Systems a mis en place son propre dispositif de prime d'ancienneté pour l'ensemble du personnel non cadre. A la date de signature du présent accord, il est régi par les dispositions de l'accord sur le système de rémunération des collaborateurs.

Concernant la détermination de l'ancienneté, il est tenu compte intégralement de la durée des contrats de travail ayant lié l'intéressé à une société du Groupe Safran, quels qu'aient été la cause et l'auteur de la rupture, dès lors que la continuité contractuelle est assurée. Les autres situations de reprise de l'ancienneté acquise antérieurement, dans différentes configurations métiers, fonction, poste ... sont régies par la réglementation en vigueur.

Il est précisé que les situations de suspension de contrat de travail prévues par les accords maintiennent au retour l'ancienneté acquise avant le début du congé.

La durée d'un congé parental d'éducation est prise en compte en totalité dans la limite maximale d'une année et demie pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Article 24 – 13^{ème} mois

Le personnel non cadre ainsi que le personnel ingénieur et cadre soumis à une convention de forfait annuel en jours de la Société bénéficie d'une prime annuelle égale à un 13^{ème} mois.

Ce 13^{ème} mois est au moins égal à 150% de la valeur du coefficient 215 de la grille des salaires à la date du versement.

Les modalités diverses touchant le montant de ces primes et leur paiement sont les suivantes :

- L'assiette de calcul du 13^{ème} mois comprend, outre les appointements de base (horaire Société), la prime d'ancienneté de chaque intéressé.

- Il est versé à la fin juin et à la fin novembre (sous forme d'avance sur salaire) la valeur d'un demi mois calculé sur la moitié des appointements (base horaire en vigueur + prime d'ancienneté de juin pour l'une et de décembre pour l'autre).

En cas de variation contractuelle de l'horaire individuel par rapport à l'horaire société en cours de semestre (passage à temps partiel, reprise à temps plein, heures supplémentaires contractuelles), il y a lieu d'effectuer le calcul de la prime semestrielle au prorata de l'horaire effectivement réalisé au cours du semestre.

Le montant ainsi obtenu est amputé en fonction des absences, dans la mesure où ces absences ont entraîné elles-mêmes un abattement sur les appointements. La prime est alors amputée du même pourcentage d'abattement que l'ont été les salaires des 6 mois considérés (décembre à mai pour la prime de juin et juin à novembre pour la prime de décembre) et par tranche d'une journée.

En cas d'embauche ou de départ dans le mois, la prime est calculée au prorata des jours travaillés dans le mois.

Article 25 – Rémunération des heures supplémentaires et primes liées au travail en équipe

Des dispositions spécifiques définissent au sein de la Société Safran Landing Systems, la rémunération des heures supplémentaires et des primes liées au travail en équipe. Elles sont mises en œuvre dans le cadre de la réglementation en vigueur et d'accords conclus à l'échelle de la société voire des établissements.

Article 26 – Primes médaille du travail

A l'occasion de l'obtention de la Médaille du Travail, il est accordé à chaque médaillé, dès acceptation officielle du dossier par le Préfet, une prime médaille du travail d'un montant de 45 euros par année d'ancienneté dans le Groupe. Cette prime est conditionnée à la présence dans les effectifs du médaillé.

Chaque année, les services du personnel informent les intéressés par note de service des modalités de dépôt des dossiers.

L'ancienneté requise pour l'obtention des médailles est définie par voie réglementaire. A la date de signature du présent accord les dispositions sont les suivantes :

- Médaille d'argent : 20 ans
- Médaille de Vermeil : 30 ans
- Médaille d'Or : 35 ans
- Grande Médaille d'Or : 40 ans

Toutefois, lorsque le salarié répond à l'un des critères suivants prévus par l'article R 5123-29 6° du Code du travail,

- Travail à la chaîne,
- Travail en équipes successives pendant 15 ans cumulés,
- Travail de nuit à raison de 200 heures par an pendant 15 ans,

Les conditions d'ouverture du droit à la médaille du travail sont alors calculées comme suit :

- Médaille d'argent : 18 ans
- Médaille de Vermeil : 25 ans
- Médaille d'Or : 30 ans
- Grande Médaille d'Or : 35 ans

Les salariés relevant de ces dispositions percevront la prime correspondante à la médaille acquise par anticipation.

Dans l'hypothèse où lors de l'obtention d'une médaille le nombre d'annuités de l'intéressé est supérieur à celui nécessaire pour l'obtention de ladite médaille, le calcul de la prime sera effectué en ne prenant en compte que le nombre d'années nécessaire requis pour l'obtention de la médaille.

Le temps d'activité s'apprécie, au titre des services effectués chez les différents employeurs.

Extension des conditions d'octroi en cas de départ en retraite

A titre exceptionnel, si un salarié part en retraite dans les 12 mois qui précèdent l'obtention d'une médaille, le salarié perçoit par anticipation la prime correspondant à cette médaille. Cette prime est alors soumise à cotisations sociales.

Demandes multiples

En cas d'une demande de plusieurs médailles du travail lors du dépôt d'un dossier, la ou les prime(s) médaille(s) du travail sera(ont) dépendante(s) de la décision d'attribution par le Préfet.

Article 27 – Frais de garde d'enfant

Une participation aux frais de garde est versée, sur justificatif de la dépense, aux mères ou aux pères de famille salariés de l'entreprise qui font assurer la garde d'enfants jusqu'à la fin de l'école primaire et qui peuvent produire une attestation de « non versement » par le conjoint.

Cette indemnité correspond :

- Pour un enfant, au montant de la dépense effectuée, plafonnée à :
 - o 100 euros par mois pour un enfant de moins de 3 ans,
 - o 80 euros par mois pour un enfant de 3 ans et plus,
- Pour plusieurs enfants, au montant de la dépense globale effectuée, plafonnée à 180 euros par mois.

Article 28 – CHEQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU)

Article 28.1 – Pères et mères de famille

A la demande du salarié, il pourra être remis en lieu et place de la participation aux frais de garde d'enfant, dans les mêmes conditions que l'article 27, une aide sous forme de Chèques Emploi Service Universel (CESU).

Article 28.2 – Personnes en situation de handicap

Une aide de 500€ par an, versée sous forme de Chèque Emploi Service Universel (CESU), est allouée aux salariés ayant la reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), conjoint et enfants à charge handicapés appartenant à l'une des catégories de bénéficiaires prévus par la réglementation sur présentation de justificatifs.

Le montant annuel global des chèques Emploi Service Universel attribués quel que soit l'émetteur (Safran Landing Systems, CSE...) est limité par salarié au plafond fixé par la réglementation pour l'exonération des charges sociales. A titre indicatif, en 2021, le plafond réglementaire s'élève à 1830 euros.

Article 29 – Indemnisation des absences pour maladie, accidents du travail et cures thermales

Maladie

Le Groupe Safran a, dans le cadre d'un accord « prévoyance-frais de santé » pris des dispositions auprès d'organismes de prévoyance pour compléter les indemnités de la Sécurité Sociale pour les périodes non prises en charge par la Société (voir livret d'information sur les régimes de prévoyance).

Accidents du travail

En cas d'accident du travail (au sens juridique du terme soit accident de travail proprement dit et accident de trajet domicile-lieu de travail) ou maladie professionnelle, la Société complète les indemnités journalières payées par la Sécurité Sociale selon les dispositions prévues par la branche de la métallurgie et celles de l'accord de Groupe relatif à la prévoyance complémentaire des salariés Safran.

Cures thermales

Les membres du personnel qui auront été pris en charge par la Sécurité Sociale pour le remboursement des soins et pour le paiement de leurs indemnités journalières afin de suivre une cure thermique, seront considérés par la Société comme étant en maladie.

En outre, l'accord de Groupe relatif à la prévoyance complémentaire des salariés Safran complète le dispositif à travers un régime optionnel en intervenant sur la prise en charge.

Les Directions locales sont habilitées à régler les cas particuliers qui pourraient leur être soumis.

La date de la cure sera convenue en fonction des besoins et nécessités du service et des dates possibles de cure après avis du médecin du travail, si nécessaire.

TITRE 6 - Retraite et prévoyance

Article 30 – Age de la retraite

Les salariés peuvent demander la liquidation de leur retraite auprès du régime général de la Sécurité Sociale et auprès des régimes complémentaires selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 31 – Indemnité de départ à la retraite

Le salarié partant en retraite à son initiative recevra une indemnité dont le montant qui varie en fonction de l'ancienneté qu'il a acquise dans l'entreprise en application de la réglementation en vigueur.

Dispositions transitoires / Groupe fermé

Les dispositions qui suivent s'appliquent à un groupe fermé issu des négociations menées en mai 2012 lors de la création de l'ensemble industriel Safran Landing Systems afin de maintenir au profit des salariés présents à la date du 11 mai 1988 le bénéfice de l'ancien calcul de l'indemnité de départ en retraite pour toutes les années passées dans l'entreprise antérieurement au 31 décembre 1988.

Elles concernent donc les salariés présents aux effectifs de la société à la date du 11 mai 1988 ainsi qu'au personnel dont le contrat de travail était suspendu à cette date et qui réintègrera effectivement la société à l'issue de cette suspension.

Elles s'appliquent à ces salariés qui prendront leur retraite sans avoir quitté la Société pour quelque motif que ce soit.

Les salariés ainsi visés verront leur indemnité de départ à la retraite calculée de la manière suivante (Cf. annexe 1) : $IR = A + B$ Dans lequel :

IR : représente l'indemnité, en nombre de mois de salaire, qui sera effectivement allouée au salarié,

A : représente, en nombre de mois de salaire, l'indemnité de départ à la retraite calculée en fonction de l'ancienneté acquise à la date du départ en retraite,

B : représente, en nombre de mois de salaire, la différence entre l'indemnité de départ en retraite calculée en application de l'article 39 de l'ancien accord Messier Hispano Bugatti du 12 septembre 1985 et l'indemnité de départ en retraite calculée en fonction de l'ancienneté acquise à la date du 31 décembre 1988.

Toutefois dans un souci d'équité, concernant la période prise en compte au titre de l'ancienneté avant 1988 et correspondant au calcul différentiel figurant en B, le montant retenu ne pourra être inférieur au montant le plus élevé des années antérieures.

L'indemnité de départ à la retraite ainsi allouée ne saurait être supérieure à 18 mois de salaire. Pour le calcul de cette indemnité, la rémunération est déterminée en prenant la moyenne mensuelle des appointements des 12 derniers mois, y compris le paiement des heures supplémentaires, des primes d'équipes, de panier et du treizième mois versés pendant cette période.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties doivent respecter un délai de prévenance au moins égal au préavis dû en cas de licenciement.

Pour les temps partiels, l'assiette de calcul répond aux dispositions réglementaires.

Article 32 – Préparation à la retraite

Les parties signataires s'accordent pour reconnaître que le passage de la vie active à la retraite représente pour les personnels une mutation essentielle dans le mode de vie et qu'il convient en conséquence de la préparer, afin qu'elle s'opère dans les meilleures conditions possibles.

A ce titre, il est rappelé que les salariés de la Société Safran Landing Systems bénéficient des dispositions senior Groupe applicables au sein de Safran, notamment celles relatives à la formation à la retraite, le temps partiel aidé, le recours au télétravail, l'aide au rachat de trimestres...

Compte tenu des possibilités pratiques et des postes occupés, des horaires de travail à temps partiel pourront être aménagés, à la demande des intéressés, pendant la dernière année d'activité précédant la liquidation de leur retraite à taux plein.

De même, les salariés ayant travaillé en équipe 2x8 ou 3x8 et souhaitant être replacés sur un poste en horaire normal pourront bénéficier pendant la dernière année d'activité précédant la liquidation de leur retraite à taux plein, des dispositions relatives au changement de régime horaire, de l'accord Safran Landing Systems sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail.

Par ailleurs, les salariés bénéficient au cours de la dernière année d'activité précédant la liquidation de leur retraite à taux plein, de 5 jours de congés supplémentaires. En concertation avec leur hiérarchie, ces 5 jours de congés peuvent être, au choix de l'intéressé, soit fractionnés tout au long de l'année soit regroupés avant la date de départ à la retraite. Cette disposition n'est pas cumulable avec les dispositions Groupe relatives au Temps Partiel Aidé.

Article 33 – Régimes de retraite

Pour l'ensemble des salariés de la société :

- Le régime de retraite de base relève de la Sécurité sociale. Il est géré par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) et son réseau régional (Carsat, CGSS).
- La retraite complémentaire des salariés relève de l'Agirc-Arrco.

Article 34 – Régimes de prévoyance et de frais de santé

Des régimes de prévoyance et de frais de santé ont été mis en place au bénéfice de l'ensemble des salariés du groupe Safran. Ainsi, tous les salariés bénéficient d'un niveau de prestations complémentaires qui portent sur les garanties suivantes :

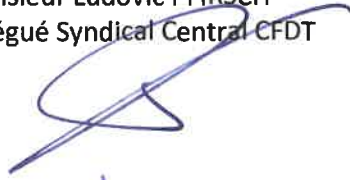
- Garantie incapacité, invalidité, décès
- Remboursements de soins et frais médicaux.

Le détail des prestations est exposé dans une brochure « Prévoyance / Frais de santé » remis à jour régulièrement et figurant sur le site intranet de la société et disponible auprès des Services des Ressources Humaines des Etablissements de la Société Safran Landing Systems.

Fait à Vélizy, en 6 exemplaires,
Le 16 septembre 2021

Pour les Organisations Syndicales

Monsieur Ludovic PFIRSCH
Délégué Syndical Central CFDT



Monsieur Daniel VERDY
Délégué Syndical Central CFE-CGC



Monsieur Frédéric GOEYTES-BEDAT
Délégué Syndical Central CGT



Monsieur Jean-Luc STOUVENIN
Délégué Syndical Central FO



Pour la Société

Olivier DELBECQ
Directeur des Relations Sociales



Fon



ANNEXE 1 (Article 31)

Indemnités de départ en retraite pour les salariés présents aux effectifs MESSIER-BUGATTI-DOWTY Avant le 11/05/88

Ancienneté	Cadres		Non cadres (1)	
	A	B	A	B
1	0	0,2	0	0
2	0,5	0,4	0,5	0
3	0,5	0,6	0,5	0
4	0,5	0,8	0,5	0
5	1	0,8	1	0
6	1	0,8	1	0,2
7	1	0,84	1	0,4
8	1	1	1	0,6
9	1	1,6	1	0,8
10	2	1,6	2	0,8
11	2,1	1,7	2,1	0,8
12	2,2	2,2	2,2	0,8
13	2,3	2,7	2,3	0,8
14	2,4	3,2	2,4	0,8
15	2,5	3,7	2,5	0,8
16	2,6	4,2	2,6	0,8
17	2,7	4,7	2,7	0,9
18	2,8	5,2	2,8	1,1
19	2,9	5,7	2,9	1,3
20	3	6,2	3	1,5
21	3,1	6,7	3,1	1,7
22	3,2	7,2	3,2	1,9
23	3,3	7,7	3,3	2,1
24	3,4	8,2	3,4	2,3
25	3,5	8,7	3,5	2,5
26	3,6	9,2	3,6	2,7
27	3,7	9,7	3,7	2,9
28	3,8	10,2	3,8	3,1
29	3,9	10,7	3,9	3,3
30	4	11,2	4	3,5
31	4,1	11,7	4,1	3,7
32	4,2	12,2	4,2	3,9
33	4,3	12,7	4,3	4,1
34	4,4	13,2	4,4	4,3
35	5	13,5	5	4,5
36	5,1	13,4	5,1	4,7
37	5,2	13,3	5,2	4,9
38	5,3	13,2	5,3	5,1
39	5,4	13,1	5,4	5,3
40	6	13	6	5,5
41	6,1	12,9	6,1	5,7
42	6,2	12,8	6,2	5,9
43	6,3	12,7	6,3	6,1
44	6,4	12,6	6,4	6,3
45	6,5	12,5	6,5	6,5

A : droits réglementaire calculés en fonction de l'ancienneté acquise à la date du départ en retraite (en mois de salaire).

B : droits supplémentaires ouverts en application des dispositions transitoires. Calculés en fonction de l'ancienneté Messier-Bugatti-Dowty au 31 décembre 1988 (en mois de salaire).
A + B ≤ 18 mois

(1) Les droits supplémentaires (colonne B) sont majorés de 1 % par année d'ancienneté reconnue chez Messier-Bugatti-Dowty pour les personnels au coefficient 395 et de 2 % pour les personnels au coefficient 425.

NB : Au-delà de 45 ans d'ancienneté la colonne A s'apprécie de 0,1 mois supplémentaire par année d'ancienneté

Indemnités de départ en retraite pour les salariés présents aux effectifs MESSIER-BUGATTI-DOWTY depuis le 11/05/88

Ancienneté	Cadres	Non cadres
1	0	0
2	0,5	0,5
3	0,5	0,5
4	0,5	0,5
5	1	1
6	1	1
7	1	1
8	1	1
9	1	1
10	2	2
11	2,1	2,1
12	2,2	2,2
13	2,3	2,3
14	2,4	2,4
15	2,5	2,5
16	2,6	2,6
17	2,7	2,7
18	2,8	2,8
19	2,9	2,9
20	3	3
21	3,1	3,1
22	3,2	3,2
23	3,3	3,3
24	3,4	3,4
25	3,5	3,5
26	3,6	3,6
27	3,7	3,7
28	3,8	3,8
29	3,9	3,9
30	4	4
31	4,1	4,1
32	4,2	4,2
33	4,3	4,3
34	4,4	4,4
35	5	5
36	5,1	5,1
37	5,2	5,2
38	5,3	5,3
39	5,4	5,4
40	6	6
41	6,1	6,1
42	6,2	6,2
43	6,3	6,3
44	6,4	6,4
45	6,5	6,5

Droits ouverts en fonction de l'ancienneté acquise à la date du départ en retraite (en mois de salaire).

NB : Au-delà de 45 ans d'ancienneté la colonne A s'apprécie de 0,1 mois supplémentaire par année d'ancienneté

Exemple :

Entré en 1977

Départ en retraite en 2012

Ancienneté lors du départ en retraite : 35 ans

Ancienneté en 1988 : 11 ans

Indemnité non cadres : $4,5 + 0,8 = 5,3$ mois

Indemnité niveau VI (coeff. 395): $4,5 + (0,8 + 35\%) = 5,58$ mois

