

Avenant de révision n°1 de l'accord d'établissement relatif à l'aménagement du temps de travail concernant le personnel metteur au point de la FAL Toulouse en réponse au projet de montée en cadence de la production pour Airbus en application de l'article L. 2254-2 du code du travail

Entre la Société Safran Landing Systems, Etablissement de Vélizy, représentée par Monsieur Pascal SEGUIN, Directeur de l'Etablissement de Vélizy et Emilie NOISETTE-CHETOUANE, Responsable des Ressources Humaines de l'Etablissement de Vélizy,

Et les Organisations Syndicales représentatives ci-après désignées : D'une part,

CFDT, représentée par Monsieur Jacques LORENZINI
représentée par Monsieur Thibaud CATALAN

CFE-CGC, représentée par Monsieur Armel VACHON
représentée par Monsieur Gilles DIAZ

D'autre part,

Il est convenu comme suit.

TC PS 1
GID A.V. ENC

PREAMBULE

La société Safran Landing Systems développe une activité d'assistance auprès de ses clients entraînant des interventions directement sur les chaînes d'assemblage des avions ou des hélicoptères (Final Assembly Line – « FAL »)

Cette activité est développée au sein de l'établissement de Vélizy sur l'antenne de Colomiers et ses annexes et nécessite une disponibilité liée aux exigences du client.

Au deuxième trimestre 2018, la société Airbus a informé la société Safran Landing Systems d'une évolution de ses besoins d'intervention de l'équipe metteurs au point de Colomiers sur l'ensemble des chaînes d'assemblage de Toulouse et prioritairement pour les avions de la famille « Single Aisle » au plus tard au dernier trimestre 2018.

Les besoins exprimés par Airbus impliquaient une augmentation des cadences conduisant à une hausse du volume des demandes d'intervention et plus largement :

- Une augmentation de l'effectif de l'équipe ;
- Une plage horaire d'intervention étendue du lundi au samedi de 6 heures à 22 heures ;
- Une astreinte complémentaire le samedi-dimanche.

C'est dans ce contexte que les organisations syndicales de l'établissement de Vélizy et la Direction ont conclu le 22 novembre 2018 un accord de performance collective sur le fondement des dispositions de l'article L.2254-2 du Code du travail visant à aménager le temps de travail de l'équipe metteurs au point de Colomiers afin de répondre aux exigences du client.

Cet accord, conclu pour une durée déterminée devait prendre fin le 30 juin 2022.

Fin mars 2022, la société Airbus UK a officiellement informé la société Safran Landing Systems d'une évolution de ses besoins d'astreinte de l'équipe de metteurs au point de Colomiers, durant les nuits en semaine, du lundi à 00h01 au vendredi à 6h00, sur la ligne d'assemblage de Toulouse pour les avions de la famille « Single Aisle A320 » et ce, dès le deuxième trimestre 2022 et de la nécessité de maintenir une plage horaire d'intervention du lundi au vendredi de 6 heures à 22 heures ainsi qu'une astreinte complémentaire le samedi-dimanche.

L'activité d'assistance sur les chaînes d'assemblage des clients est une activité qui nécessite, plus que tout autre, de s'adapter aux besoins des clients. En effet, la société Safran Landing Systems évolue plus que jamais dans un secteur d'activité hautement concurrentiel qui nécessite une adaptation en vue d'accompagner ses clients.

C'est dans ce contexte que les organisations syndicales de l'établissement de Vélizy et la Direction ont engagé des négociations visant à réviser l'accord de performance collective conclu le 22 novembre 2018 afin de prolonger sa durée d'application jusqu'au 28 février 2024 et à intégrer la nouvelle exigence d'Airbus concernant la mise en place d'une astreinte durant les nuits en semaine dans le régime d'aménagement du temps de travail applicable aux salariés metteurs au point inclus dans le champ d'application de l'accord.

GD TR PS₂ A.V. ENC

ARTICLE 1

L'article 6 de l'accord du 22 novembre 2018 est modifié comme suit :

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2022. »

Est remplacé par

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 28 février 2024. »

ARTICLE 2

L'accord du 22 novembre 2018 est complété par les articles suivants :

2.4 – Astreinte du samedi et du dimanche

2.4.2.2 – Indemnisation de la période d'intervention

Le temps passé en intervention est rémunéré au taux horaire du salaire de base, les heures travaillées le samedi étant payées en heures supplémentaires, dans le cadre des dispositions prévues par l'article 11 de l'accord Metteurs au point du 14 juin 2013 et celles travaillées le dimanche dans le cadre des dispositions de l'article 12 du même accord.

Les parties conviennent également que le temps d'intervention durant une période d'astreinte sera indemnisé au minimum au taux horaire plancher fixé à 25 euros pour un salarié non-cadre avant majoration liée au travail le dimanche.

Par ailleurs, une intervention d'une durée supérieure à 6h00 et incluant l'heure habituelle du repas donnera lieu au paiement d'une prime panier.

2.5 – Astreinte de nuit en semaine

L'organisation du travail chez le client incluant la possibilité de besoin d'intervention sur site les nuits en semaine du lundi à 00H01 au vendredi à 6h00, l'équipe des metteurs au point de l'antenne Safran Landing Systems de Colomiers assurera par roulement, de la même manière que les astreintes du week-end, en favorisant le volontariat, une astreinte de nuit en semaine.

Ainsi, les parties reconnaissent expressément, que si le recours au volontariat est privilégié, ce dernier n'est pas une condition de réalisation de l'astreinte. Dès lors, les nécessités de service peuvent conduire à recourir à des salariés non volontaires à la réalisation d'astreintes, en prenant le plus possible en compte les impératifs personnels de chacun.

Le responsable hiérarchique doit s'assurer que la répartition des astreintes sera la plus équitable possible entre les salariés volontaires au sein du service. Dans le cas où le responsable hiérarchique fera appel à des salariés non volontaires, ce dernier veillera à une rotation équitable qui sera fonction du nombre de salariés en activité dans le service et en application des dispositions de l'article 2.5.2.

Les temps d'astreinte sont définis en dehors des périodes habituellement travaillées.

GD^{TC} PS³
A.V. ETC

Les astreintes du samedi et du dimanche restent régies par les dispositions de l'article 2.4 de l'accord du 22 novembre 2018. Les astreintes de pont, jours fériés et de fin d'année restent régies par les dispositions du Titre III de l'accord relatif au statut des salariés « metteurs au point » du 14 juin 2013.

2.5.1 - Définitions

L'article L.3121-9 du Code du travail précise que « l'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise ».

En cas d'intervention du salarié pendant une période d'astreinte, la durée de l'intervention est considérée comme du temps de travail effectif tout comme le temps de trajet pour se rendre de son domicile au lieu d'intervention.

Par conséquent, la période d'astreinte, hors temps d'intervention, est prise en compte pour le calcul des durées de repos quotidien et hebdomadaire.

2.5.2 – Planification des astreintes

Pour répondre au besoin de notre client, des metteurs au point assureront cette astreinte à domicile sur la période « astreinte de nuit en semaine », du lundi à 00H01 au vendredi 6h00.

Au cours d'une période d'astreinte de nuit en semaine, deux salariés « metteur au point » seront d'astreinte :

- ✓ l'un assurera le rôle de « titulaire » et sera l'interlocuteur direct du client,
- ✓ l'autre assurera le rôle de « renfort » et pourra être sollicité par le titulaire si la ou les interventions ou la charge de travail au cours de l'astreinte l'exige ou si la durée d'intervention s'avérerait trop importante.

Un planning correspondant sera établi à l'avance pour le trimestre suivant et communiqué par le responsable hiérarchique, 15 jours avant le début de la période concernée en tenant compte de leurs éventuels impératifs (congés, absences programmées etc...).

Le planning prévoira par ailleurs qu'un salarié ne pourra pas réaliser plus de 2 périodes « d'astreinte de nuit en semaine » par mois.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, les éventuelles modifications pourront être portées à la connaissance des salariés dans un délai minimum d'un jour franc.

Des changements d'affectation d'astreinte pourront être effectués en cours de période pour différentes situations notamment en cas de départ d'un salarié, d'indisponibilité d'un salarié pour situation personnelle, d'échange d'astreinte sur la base du volontariat, etc...et ceci dans un délai de 48 heures à compter du moment où le manager prend connaissance de l'événement. Les modifications sont suivies et validées par le responsable hiérarchique. Aucune réaffectation de gré à gré entre salarié n'est autorisée sans l'accord préalable du manager.

GD TC PS 4
A.V BNC

Aucune période d'astreinte ne peut être programmée pendant une période de suspension du contrat de travail du salarié à savoir durant des congés payés ou en cas de maladie.

Ainsi, la mise en place de l'organisation du travail sous forme d'astreinte ne constitue pas une modification du contrat de travail. Par conséquent, les astreintes sont considérées comme des sujétions inhérentes aux fonctions des salariés relevant d'emplois nécessitant leur mise en œuvre.

2.5.3 – Incidence d'une intervention en cours d'astreinte

2.5.3.1 – Evaluation de la période d'intervention

La période durant laquelle le salarié est tenu d'intervenir en cours d'astreinte, dite « période d'intervention », constitue du temps de travail effectif.

Lorsque l'intervention peut être réalisée à distance, la période d'intervention :

- ✓ Débute à compter du moment où le salarié utilise les moyens permettant de procéder à cette intervention à distance. A noter que le salarié est alerté sur la ligne téléphonique dédiée à l'astreinte via son téléphone portable professionnel au moyen d'un appel téléphonique. Il convient de noter que le temps passé au téléphone est du temps d'intervention.
- ✓ Prend fin au terme de l'intervention. ~~avec le client.~~

Le cas échéant, le temps de trajet nécessaire pour accéder à l'entreprise lorsque l'intervention ne peut être réalisée à distance est pris en compte dans la période d'intervention.

Au terme de chaque période d'astreinte au cours de laquelle le salarié est intervenu, ce dernier devra transmettre un rapport interne d'astreinte à son responsable hiérarchique en déclarant notamment la date, la durée, les horaires des périodes d'intervention, le motif de l'intervention ainsi que l'interlocuteur l'ayant contacté (voir annexe 1).

En cas d'intervention sur site débutée par le salarié en astreinte et devant se poursuivre plus longuement au-delà de 6h00, une passation de 30 minutes s'opérera alors entre le salarié terminant son astreinte et le salarié prenant son poste à 6h00. A noter qu'à cette occasion, le temps de passation et de déplacement pour regagner son domicile seront bien évidemment payés comme du temps de travail effectif et indemnisés conformément à la réglementation et à la politique interne de l'entreprise ».

2.5.3.2 – Garanties apportées pour le temps de repos si intervention durant la période d'astreinte

La durée légale minimale du repos quotidien de 11 heures consécutives et la durée minimale légale de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives sont à respecter.

En cas d'intervention, la fin de la période d'intervention détermine le début du repos quotidien et hebdomadaire. Cette règle ne s'applique que si le salarié n'a pas déjà bénéficié de la totalité du repos quotidien ou hebdomadaire avant le début de l'intervention.

Il appartient au responsable hiérarchique de veiller au respect des règles énoncées ci-dessus ainsi qu'aux dispositions légales en matière de durée du travail.

SD TR PS 5
A.V. SNC

A noter que les salariés en astreinte qui ne sont pas amenés à intervenir sont considérés comme ayant bénéficié de leur temps de repos hebdomadaire et/ou de leur temps de repos quotidien.

Durant une astreinte de nuit, en cas d'intervention sur site :

- ✓ de plus de 4 heures durant le créneau 1h00 – 6h00, la hiérarchie privilégiera après le repos règlementaire mentionné ci-dessus, la rédaction du rapport d'intervention d'astreinte, seule tâche réalisable dans ce contexte au domicile du salarié.
- ✓ de moins de 3 heures durant le créneau 3h00 – 6h00, le salarié contactera par téléphone, au moins 1 heure avant la fin du repos règlementaire (de 11 heures) son manager afin de savoir s'il devra reprendre son poste sur site ou s'il réalisera uniquement, la rédaction du rapport d'intervention d'astreinte, seule tâche réalisable dans ce contexte au domicile du salarié. »

2.5.4 – Indemnisation de l'astreinte et du temps d'intervention

La compensation financière de la période d'astreinte ainsi que l'indemnisation de la période d'intervention sont soumises à cotisations sociales et fiscales.

2.5.4.1 – Indemnisation de l'astreinte

Pour la période dite « d'astreinte de nuit en semaine » du lundi à 00H01 au vendredi à 6h00, l'indemnité forfaitaire s'élève à 260 € pour le titulaire et le renfort.

2.5.4.2 – Indemnisation du temps d'intervention

En cas d'intervention pendant une période « d'astreinte de nuit en semaine » du lundi à 00H01 au vendredi à 6h00, le temps passé en intervention est rémunéré au taux horaire du salaire de base avec une majoration de 20% conformément à l'article 10 de l'accord relatif au statut des salariés « metteurs au point » du 14 juin 2013.

A noter que le temps d'intervention payé sera arrondi à l'heure supérieure après cumul des temps d'intervention effectués au cours de la période d'astreinte de nuit en semaine.

En cas d'intervention sur site de plus de 6 heures et incluant l'heure des repas, une prime de panier sera payée.

Les parties conviennent également que le temps d'intervention durant une période d'astreinte sera indemnisé au minimum au taux horaire plancher fixé à 25 euros pour un salarié non-cadre avant majoration du travail de nuit.

2.5.5. – Indemnisation des déplacements

En cas d'intervention, les déplacements domicile du salarié / antenne de Colomiers, sont payés comme du temps de travail effectif et indemnisés conformément à la réglementation et à la politique interne de l'entreprise ; se référer au barème voyage et déplacement en vigueur concernant les indemnités kilométriques.

GP TC PS₆
A.V. ENC

2.5.6 – Procédure et suivi de l'astreinte

Une fois le salarié identifié pour réaliser l'astreinte et cette dernière réalisée, il appartiendra tout d'abord au salarié de rédiger et transmettre son rapport d'astreinte à son responsable hiérarchique au plus tard la semaine qui suivra la période d'astreinte.

Puis, il appartiendra au responsable hiérarchique, dans un délai de 15 jours maximum à compter de la réception du rapport d'intervention de l'astreinte par le salarié, de transmettre au service des Ressources Humaines, le nom, prénom, matricule du salarié, les dates de la période d'astreinte réalisée, et le cas échéant le temps d'intervention durant cette dernière.

Enfin, le service des Ressources Humaines procédera le mois suivant la réception des éléments indiqués précédemment, au paiement de l'indemnité d'astreinte et le cas échéant à l'indemnisation du temps d'intervention.

ARTICLE 4 : Information des salariés concernés

Les stipulations du présent avenant se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail des salariés concernés.

Les salariés concernés peuvent toutefois refuser cette modification de leur contrat de travail résultant de l'application de l'avenant.

La société Safran Landing Systems informera les salariés, par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier remis en main propre contre décharge, de l'existence et du contenu du présent avenant, ainsi que de leur droit d'accepter ou de refuser l'application à leur contrat de travail de cet avenant.

Les salariés concernés disposeront d'un délai d'un mois pour faire connaître par écrit à la société Safran Landing Systems leur éventuel refus de l'application à leur contrat de travail de cet avenant.

Ce délai d'un mois courra à compter de la date à laquelle le salarié aura été informé par la société Safran Landing Systems (date de première présentation du courrier recommandé ou date de remise en main propre du courrier).

ARTICLE 5 : Conséquence du refus des salariés d'accepter l'application de l'avenant

Les conséquences du refus par le salarié de l'application des dispositions du présent avenant pourront être traitées conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, notamment des dispositions de l'article L. 2254-2 du Code du Travail.

Toutefois, il est entendu que la mise en œuvre des dispositions prévues à l'alinéa précédent sera précédée d'une étude des opportunités de mobilité dans le Groupe du salarié à un poste correspondant à ses qualifications.

ARTICLE 6 : Maitrise des effectifs

La perspective connue à ce jour du niveau d'activité à moyen terme nous permet de maintenir un niveau d'effectifs « metteurs au point » au moins égal à celui au 31.05.2022 (équipe metteurs au point : 18 salariés).

GO TC PS 7
A.V. SNC

ARTICLE 7

Les autres stipulations de l'accord du 22 novembre 2018 non modifiées par le présent avenant restent inchangées.

ARTICLE 8

Le présent avenant entrera en vigueur au lendemain de son dépôt auprès de la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS).

Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 29 février 2024. A compter de cette date, il cessera de produire tout effet et ne pourra pas se poursuivre dans le cadre d'un accord à durée indéterminée.

Il pourra être révisé selon les conditions légales en vigueur.

ARTICLE 9

Le présent avenant sera déposé de manière dématérialisée auprès de la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) sur le site : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/#>

Cet avenant sera également déposé en un exemplaire au greffe du Conseil de prud'hommes compétent et à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche dans les conditions prévues par les dispositions des articles D.2232-1-1 et D.2232-1-2 du Code du travail.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale représentative.

Fait à Vélizy, le 16/06/2022,
En 4 exemplaires.

Pour les Organisations Syndicales représentatives,

CFDT,

Monsieur Jacques LORENZINI
Monsieur Thibaud CATALAN



CFE-CGC,

Monsieur Armel VACHON
Monsieur Gilles DIAZ



Pour Safran Landing Systems, Etablissement de Vélizy,

Pascal SEGUIN, Directeur de l'Etablissement de Vélizy



Emilie NOISETTE-CHETOUANE, Responsable des Ressources Humaines de l'Etablissement de Vélizy



ANNEXE 1 : RAPPORT INTERNE D'INTERVENTION D'ASTREINTE*(Formulaire à titre indicatif à compléter par période d'astreinte)***Date du rapport :****Matricule :****NOM :****Prénom :****Types de périodes d'astreintes :**

- ☐ Astreinte week-end en journée (samedi + dimanche)
- ☐ Astreinte semaine (du lundi 00h01 au vendredi 6h00)

Astreinte du _____ au _____**Astreinte :**

- ☐ A domicile
- ☐ Sur site Safran Landing Systems ou autre site

*Si astreinte avec intervention sur site : temps de trajet : h min***Interventions :**

Intervention N°	Date de l'intervention	Heure de début d'intervention	Heure de fin d'intervention	Durée de l'intervention	Motif de l'intervention
1					
2					
3					
4					
....					
TOTAL				(arrondir à l'heure supérieure sur la totalité de la période d'astreinte de nuit en semaine)	

Signature du salarié ayant réalisé l'astreinte :**Rapport transmis au responsable hiérarchique le :****Signature du responsable hiérarchique :****Rapport transmis au service des Ressources Humaines par mail
(administration.personnel.vel.sls@safrangroup.com) le :**

BS 9
GD^{TC} A.V. ETC