

**ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT RENOVATION
DE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL
DU PERSONNEL NON CADRE
AU SEIN DE LA SOCIETE AIRBUS HELICOPTERS**

**Dispositif dit «C.A.R.E Non Cadres»
« COMPETITIVENESS AGREEMENT TO REACH EXCELLENCE »**

Entre

AIRBUS HELICOPTERS S.A.S. au capital de 581 614 047 euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés d'Aix-en-Provence, sous le numéro 352 383 715, dont le Siège Social est sis : Aéroport International Marseille-Provence - 13 725 Marignane Cedex, représentée par son Président, Monsieur **Guillaume FAURY**,

D'une part,

et

Les Organisations Syndicales Représentatives d'AIRBUS HELICOPTERS SAS,

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Handwritten signatures and initials:
JN, EP, GG, PB, TS

SOMMAIRE

PREAMBULE

TITRE 1 - LA DUREE ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 1 - L'organisation du temps de travail

- 1.1 L'horaire de référence
- 1.2 L'annualisation du temps de travail avec attribution de journées non travaillées sur l'année
- 1.3 Le temps de travail effectif
- 1.4 Le temps partiel

Article 2 - Modalités d'organisation du travail journalier

- 2.1 L'horaire affiché
- 2.2 Le temps de repas
- 2.3 L'horaire variable
- 2.4 Le temps de pause

TITRE 2 - LES MODALITES D'ADAPTATION AUX CHARGES (FLEXIBILITE)

Article 1 - Les heures excédentaires

- 1.1 Modalités de recours aux heures excédentaires
- 1.2 Majorations pour heures supplémentaires
- 1.3 Choix du paiement ou de la récupération
- 1.4 Contingent annuel d'heures supplémentaires

Article 2 - Le Compte Epargne Temps Collectif (CETC)

Titre 3 - DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES

Article 1 - Mesure compensatoire d'accompagnement du nouveau modèle

Article 2 - Reconnaissance de certains parcours professionnels Techniciens « Référents »

- 2.1 Modalités d'accès au dispositif
- 2.2 Classification
- 2.3 Forfait horaire et prime annuelle

Article 3 - Création d'une prime de flexibilité et maintien d'une prime de dégressivité

Article 4 - Modalités de gestion de la transition

- 4.1 Bilan annualisation et Heures excédentaires
- 4.2 Compteurs
- 4.3 Temps partiel
- 4.4 Horaires spéciaux

TITRE 4 - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ d'application

Article 2 - Durée et entrée en vigueur

Article 3 - Modalités de révision et de dénonciation

Article 4 - Dépôt et publicité

PREAMBULE

Conformément aux termes de l'accord « générique » relatif à l'adaptation des modalités d'aménagement du temps de travail en vigueur dans l'entreprise visant à l'amélioration de la compétitivité d'Airbus Helicopters, le présent accord vise la rénovation du dispositif d'aménagement du temps de travail du personnel Non Cadre intitulé « SAFE ».

Cet accord « SAFE » négocié en 2009 dans un contexte d'entreprise très différent répondait à un besoin conjoncturel marqué par une forte croissance d'activité.

L'enjeu pour l'entreprise est aujourd'hui de faire évoluer ce dispositif Non Cadre pour le rendre plus compétitif tant sur le plan du coût horaire du travail que sur le plan de l'organisation du travail et ainsi mieux répondre aux besoins opérationnels en constante évolution.

Ce nouveau modèle d'organisation du travail du personnel Non Cadre a pour objectif de simplifier les règles de gestion du temps de travail existantes. Il tend également à assurer une meilleure maîtrise et utilisation du nombre d'heures excédentaires annuelles et à améliorer les plages d'activités communes de l'ensemble du personnel. Cette optimisation repose sur un dispositif d'annualisation du temps de travail basé sur une semaine de travail de 5 jours et sur l'attribution de journées non travaillées.

Il constitue avec les autres mesures du dispositif global «C.A.R.E» un ensemble cohérent qu'il convient d'apprécier en tenant compte des contreparties négociées en matière de Qualité de Vie au Travail, d'emploi et de développement des compétences.

Les parties signataires rappellent par ailleurs que ce nouveau dispositif Non Cadre fera l'objet d'un suivi régulier par la Commission de suivi du temps de travail (CSTT) introduite dans le cadre du dispositif global de l'accord « générique ».

JH
EP GG
JBE
PB
TS

TITRE 1 - LA DUREE ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 1 - L'organisation du temps de travail

1.1 L'horaire de référence

Le déploiement de la nouvelle organisation du travail, dans le cadre du maintien de l'annualisation du temps de travail, est fondé sur une organisation du travail sur cinq jours avec la définition d'un nouvel horaire de référence.

L'horaire journalier de référence (temps de travail effectif ou assimilé comme tel) est réalisé sur l'ensemble des jours de la semaine soit du Lundi au Vendredi.

- 7 heures 30 minutes pour le personnel Non Cadre Non Forfaité
- 7 heures 54 minutes pour le personnel Non Cadre Forfaité*

** pour le personnel cadre en référence horaire : 8h00*

Le temps de travail effectif hebdomadaire correspond à :

- 37 heures 30 minutes pour le personnel Non Cadre Non Forfaité
- 39 heures 30 minutes pour le personnel Non Cadre Forfaité*

** pour le personnel Cadre en référence Horaire : 40 heures*

1.2 L'annualisation du temps de travail avec attribution de journées non travaillées sur l'année

La durée et l'organisation du temps de travail, mises en place par le présent accord, s'inscrivent dans le cadre d'une annualisation du temps de travail assortie d'une attribution de journées de repos dites « Journées Non Travaillées » (JNT) conformément aux dispositions de l'article L 3122-2 du Code du Travail.

L'aménagement du temps de travail sur l'année constitue le cadre d'appréciation pour le décompte et le calcul des heures supplémentaires.

La durée annuelle de travail applicable, fixée à 1607 heures de temps de travail effectif (1600 heures auxquelles s'ajoutent 7 heures correspondant à la journée légale de solidarité), constitue pour les parties la référence annuelle. Il s'agit du seuil au-delà duquel les heures prennent la qualification d'heures supplémentaires pour les Non Cadres Non Forfaités.

Dans la mesure où les Non Cadres Forfaités bénéficient, dans le cadre de leur convention de forfait, de la majoration payée mensuellement pour heures supplémentaires entre 35 heures et 37 heures, seules les heures faites au-delà de 1701 heures pour les Non Cadres Forfaités prendront la qualification d'heures supplémentaires lors du bilan d'annualisation fait en fin d'année.

D11 EP GG PB JS
JBE

Dans la mesure où les Cadres Horaires bénéficient, dans le cadre de leur convention de forfait, de la majoration payée mensuellement pour heures supplémentaires entre 35 heures et 37 heures 30 minutes, seules les heures faites au-delà de 1 722 heures pour les Cadres Horaires prendront la qualification d'heures supplémentaires lors du bilan d'annualisation fait en fin d'année.

Afin d'assurer au personnel une rémunération mensuelle régulière, indépendante de l'horaire réellement effectué, celle-ci sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de référence propre à chaque catégorie de personnel.

La période de décompte du temps de travail annualisé, de prise des jours de repos et des congés payés sur la base de 25 jours de congés payés (sans préjudice des dispositions de l'article L 3141-13 du Code du Travail) fondée sur l'année civile débute le 1er janvier et se termine le 31 décembre.

Pour les salariés embauchés en cours d'année civile, le début de la période de référence correspond au premier jour de travail.

Pour les salariés quittant la société en cours d'année civile, la fin de la période de référence correspond au dernier jour de travail.

Conformément aux discussions entre les parties signataires, le temps de travail annuel assimilé à du temps de travail effectif, calculé sur un horaire de référence journalier de 7 heures 30 minutes pour les Non Cadres Non Forfaités, de 7 heures 54 minutes pour les Non Cadres Forfaités, de 8 heures pour les Cadres Horaires ouvre droit à l'attribution de journées de repos dites « Journées Non Travaillées » (« JNT ») dans les conditions suivantes :

Le personnel travaillant sur l'ensemble de l'année bénéficiera forfaitairement de 17 journées non travaillées (JNT) hors jours fériés, ou assimilés jours fériés, par an sur la base d'un temps plein soit :

- 7 journées non travaillées mises à la disposition de l'employeur (dénommé « JNT employeur » « JNTE »)
- 10 journées non travaillées mises à la disposition du personnel Non Cadre (dénommé « JNT salarié » « JNTS »)

Les parties conviennent que l'ensemble des JNT doivent être prises sur l'année civile.

En fonction de la date d'entrée ou de sortie du salarié, un prorata du nombre de JNT sera effectué sur une base mensuelle arrondi à l'entier le plus proche.

JNT employeur (JNTE) :

Une planification annuelle indicative, calculée sur la base de la durée journalière de temps de travail effectif de 7 heures 30 minutes, sera établie en privilégiant un positionnement des journées non travaillées mis à la disposition de l'employeur (« JNT employeur ») prioritairement pendant la période de fin d'année située entre Noël et le jour de l'an et sur les périodes de « ponts ».

La planification indicative de l'annualisation du temps de travail fera l'objet chaque année d'une concertation entre la Direction et les représentants du personnel et sera soumise à la consultation des membres du Comité Central d'Entreprise en fin d'année N pour une planification N+1.

En réponse à une situation ponctuelle de sous-activité ou à un besoin lié à l'activité opérationnelle, ces journées pré-positionnées pourront faire l'objet d'une modification de calendrier afin de permettre d'adapter l'organisation du travail dans les secteurs en fonction d'éventuelles variations d'activité.

Cette planification annuelle sera donc susceptible d'être adaptée en tenant compte des prévisions annuelles d'activité au niveau de chaque établissement.

En cas d'une modification de la planification indicative d'un département (sigle type UO4 : exemple EDME), qui serait rendue nécessaire et impérative pour s'adapter aux besoins de l'activité, une commission de Suivi du Temps de Travail devra être organisée. Un délai minimal de prévenance de 7 jours calendaires pour informer le personnel concerné du changement de positionnement des JNTE sera requis sauf circonstances exceptionnelles.

Dans l'éventualité où un salarié viendrait travailler sur une « JNT employeur », à la demande de sa hiérarchie, les heures faites sur cette journée prendraient le caractère d'heures excédentaires.

JNT salariés (JNTS) :

L'utilisation des journées non travaillées mises à la disposition du personnel Non Cadre a pour objet de leur permettre de positionner à leur convenance ces journées sur l'année civile.

Leur utilisation fait l'objet d'une demande d'autorisation d'absence dans les conditions et modalités applicables au sein de l'entreprise. Cette autorisation d'absence sera soumise à validation préalable hiérarchique.

Il est convenu d'un délai minimal de prévenance de 7 jours calendaires pour formuler la demande d'absence par le salarié (« JNT salarié ») sauf circonstances exceptionnelles.

Les parties conviennent que le principe de base est la pose de l'ensemble des JNTS sur l'année civile.

Il est préconisé de poser ses JNTS régulièrement soit 1 JNTS par mois environ.

Le cumul de ces jours est cependant possible à hauteur d'une semaine après validation hiérarchique.

Les JNTS non prises à l'initiative du salarié dans le courant d'une année civile pourront, au libre choix du salarié être positionnées dans le Compte épargne temps Autres droits ou Fin de carrière dans la limite de 2 jours, à l'issue du bilan d'annualisation effectué au mois de janvier n+1.

Les JNTS non pris sur l'année ou non placés à l'issue du bilan d'annualisation (seront perdus).

DH EP GE PB TS
JAE

Les JNTS non prises à l'initiative du salarié et/ou placées dans les compteurs viendront en déduction du solde d'annualisation de l'année considérée du salarié car elles n'auront pas le caractère d'heures excédentaires.

En revanche les JNTS refusées par la hiérarchie et sans possibilité de repositionnement par le salarié avant la fin de l'année civile seront donc travaillées et auront par la même le caractère d'heures excédentaires.

Il est rappelé que pour pouvoir prendre du CET 5ème semaine et/ou autres droits, il faudra avoir soldé son compteur JNTS de l'année en cours. Les absences CET ne seront pas comptabilisées comme du temps de travail effectif ou assimilé comme tel.

Les parties conviennent que toute absence indemnisée type maladie, accident du travail, trajet, congé paternité, maternité, adoption entraineront un prorata des JNTS.

Les parties décident d'une période de carence d'un mois calendaire (30 jours) pendant laquelle aucun prorata de JNTS ne sera effectué.

Au-delà d'un mois (30 jours) d'absence cumulée sur une année civile, 1 JNTS sera déduit par tranche de 45 jours calendaires cumulés d'absence.

Les parties conviennent qu'un salarié absent sur l'ensemble de l'année civile ne bénéficiera pas de JNTS.

Les parties conviennent que toute absence non indemnisée (congés sans solde, sabbatique etc...) entrainera un prorata des JNTS sans application du délai de carence tel que défini ci-dessus mais avec une application de la proratisation de 1 JNTS par tranche de 45 jours.

En cas d'impossibilité de prise des JNTS liée à des absences indemnisées pour maladies, maternité, accidents de travail, accidents de trajet et adoption, d'une durée minimale de 4 mois sur le second semestre, le salarié aura la possibilité de placer la totalité de ses JNTS restantes dans le « CET Autres Droits » ou dans « CET Fin de Carrière » après le bilan d'annualisation et jusqu'au le 31 mars de l'année N+1.

Les modalités détaillées de la campagne de placement seront explicitées par une note RH à chaque fin d'année.

1.3 Le temps de travail effectif

Conformément aux dispositions de l'article L 3121-1 du Code du Travail, la définition du temps de travail effectif est «le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ».

AM EP GG PB
JAG IS

Conformément aux dispositions légales en vigueur, seuls les temps suivants sont assimilés à du temps de travail effectif pour le décompte des heures supplémentaires éventuelles calculées lors du bilan d'annualisation établi en fin d'année :

- Le repos compensateur légal et repos obligatoire spécifique lié aux heures supplémentaires ou repos de type particulier définis par l'entreprise
- Le temps de formation pendant le temps de travail
- Les jours de congés pour événements familiaux
- Les heures de délégation des représentants du personnel
- Le temps de pause de 20 mn par jour (par dérogation au principe général)

Par ailleurs, conformément aux usages en vigueur dans l'entreprise, les congés supplémentaires (congés d'ancienneté, congés d'âges et handicap) sont également assimilés à du temps de travail effectif pour le décompte des heures supplémentaires.

Cette définition légale du temps de travail effectif est la référence des parties signataires, en particulier pour calculer les durées maximales de travail, l'appréciation du décompte et du paiement d'éventuelles heures supplémentaires.

De plus, dans le respect des dispositions légales, le temps consacré aux opérations d'habillage, de déshabillage et le temps de douche ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif et doivent donc intervenir en dehors du temps de travail. En contrepartie et sous réserve d'un badgeage en tenue de travail, une indemnité forfaitaire de 50 euros mensuels bruts (valeur 1^{er} septembre 2009) avait été définie dans le cadre de l'application de l'accord SAFE. Cette indemnité, versée au personnel Non Cadre amené à porter une tenue complète de travail (comprenant les équipements de protection individuelle), de par l'application du règlement intérieur ou tout autre note de service, est maintenue et continuera à évoluer en fonction du pourcentage de revalorisation du point société conformément à l'accord d'entreprise du personnel « Non Cadre ».

Il est rappelé que la valeur actuelle de la prime est de 53,46 Euros.

Les parties rappellent que l'horaire hebdomadaire effectué ne pourra conduire à dépasser les limites conventionnelles relatives à la durée quotidienne et hebdomadaire du travail suivantes :

- Durée maximale quotidienne : 10 heures de temps de travail effectif pouvant être portées en cas de besoin à 12 heures à titre exceptionnel
- Durée maximale hebdomadaire : 46 heures
- Durée maximale moyenne sur 12 semaines consécutives : 42 heures

1.4 Le temps partiel

Les parties entendent poursuivre dans le cadre du présent accord les mesures en faveur du recours au temps partiel applicables dans l'entreprise tout en les adaptant au nouveau dispositif et à la nouvelle réglementation et, notamment, au nouvel horaire collectif de référence.

Dans ce cadre, l'avenant n°1 du 30 novembre 1998 modifiant l'accord du 13 décembre 1994 relatif au temps partiel dans la société est modifié en conséquence :

Une attention particulière devra être portée au personnel formulant une demande d'accès au temps partiel dans le cadre de la gestion de la parentalité (dispositions sur l'égalité et la mixité professionnelle) et dans le cadre de l'aménagement du temps de travail du personnel senior.

L'alinéa 1 et 2 de l'article 2- Modalités du Temps Partiel reste modifié comme suit :

La société propose au personnel six formules de temps partiel annualisé représentant respectivement 90 %, 80 %, 75 %, 70 %, 60 %, 50% de la durée annuelle effective du travail en vigueur dans l'entreprise pour chacune des catégories de salariés à temps plein : Non Cadre Non Forfaité, Non Cadre Forfaité, Cadre en référence Horaire.

Une journée entière de travail s'entend, soit comme l'horaire journalier de référence de la catégorie professionnelle concernée, soit comme une période d'activité d'une durée de 6 heures de temps de travail effectif, hors temps de repas, tel que défini par le présent accord. Une demi-journée de travail correspond à la moitié de l'horaire journalier de référence de la catégorie professionnelle concernée.

L'alinéa 3 de l'article 4, allocation complémentaire, est modifié comme suit :

Les salariés ayant choisi une formule de temps partiel représentant 90 %, 80 %, 75 %, 70 % de l'horaire annuel de référence d'un salarié à temps plein ne perçoivent aucune allocation complémentaire.

Les autres dispositions de l'avenant n°1 du 30 novembre 1998 restent inchangées.

Article 2 - Modalités d'organisation du travail journalier

2.1 L'horaire affiché

L'horaire collectif de référence commun aux établissements de Marignane et de La Courneuve, prochainement Paris Le Bourget est 7 heures 30 minutes à 16 heures.

L'entrée et la sortie de l'établissement doivent impérativement faire l'objet d'un pointage du salarié aux bornes situées à proximité du poste de travail, en bleus de travail pour les salariés concernés.

2.2 Le temps de repas

Le temps de repas de référence est fixé à 1 heure.

Les parties conviennent de la possibilité pour un salarié de déjeuner entre 45 minutes et 1h15 minutes.

Le personnel doit impérativement pointer au départ et au retour de son poste de travail.

A défaut de pointage (entrée et/ou sortie), le temps de repas décompté sera d'1 heure et 15 minutes sans possibilité de régulariser dans l'outil My HR a posteriori. Dans ce cas, le salarié, qui doit respecter ses 6 heures de travail effectif, devra adapter son heure de sortie. A défaut, une retenue en paie sera opérée sur le mois M+1 (sauf régularisation du salarié à travers son compteur de flexible positif).

DH EP GG PB TS JBE

Si le salarié déjeune en moins d'une heure, il aura la possibilité de capitaliser du flexible dans les limites explicitées au 2.3 sans pour autant lui laisser la possibilité de partir avant 15 heures 30 minutes (à l'exception de la pose d'une absence autorisée).

2.3 L'horaire variable

Le fonctionnement de l'horaire variable est caractérisé par l'existence de plages fixes et de plages variables.

Si l'individualisation des horaires de travail permet aux salariés de bénéficier d'une souplesse dans leur organisation personnelle, elle doit nécessairement prendre en compte les contraintes collectives d'organisation du travail.

Aussi, la plage fixe correspond à une période de temps de travail où la présence du salarié est obligatoire, tandis que la plage variable correspond à une période de temps où le salarié détermine, en concertation avec sa hiérarchie, son temps de présence, son heure d'arrivée et de départ.

Etant entendu que la plage fixe, ne peut pas être inférieure à 6 heures de temps de travail effectif (ou assimilé comme tel) par jour un salarié ne peut donc pas faire moins de 6 heures de temps de travail effectif (ou assimilé comme tel) sur une journée.

Dans le cas contraire, une retenue en paie sera opérée sur le mois M+1.

En cas de désaccord entre la hiérarchie et le salarié sur l'heure d'arrivée et de départ pendant la plage flexible, un arbitrage sera demandé auprès du N+2.

Toute heure effectuée par le salarié, au-delà de la plage flexible (avant 7 heures ou après 17 heures 30 minutes) et sans que cela fasse l'objet d'une demande d'heures excédentaires explicite et préalable demandée par la hiérarchie pour les besoins du service, ne sera pas prise en compte.

Horaires des plages fixes et des plages variables

Plage fixe : De 9 heures à 15 heures et 30 minutes

Plage variable du matin : De 7 heures à 9 heures.

Plage variable de l'après-midi : De 15 heures 30 minutes à 17 heures 30 minutes* **

* 17 heures 54 minutes pour le personnel Non Cadre Forfaité qui a un horaire journalier de référence de 7h54 minutes.

** 18 heures pour le personnel Cadre en référence Horaire qui a un horaire journalier de référence de 8 heures.

L'horaire variable n'a pas, par nature, vocation à générer de la capitalisation d'heures.

Les notions de crédit/débit d'heures d'une semaine sur l'autre ne doivent pas en principe aboutir à ce que le salarié effectue sur le mois un horaire inférieur ou supérieur à celui pour lequel il est payé.

Par dérogation à ce principe, et sous réserve du respect des règles légales et conventionnelles relatives à la durée du travail, le cumul des horaires quotidiens de travail effectif d'un salarié pourra être inférieur ou supérieur à son horaire hebdomadaire de référence, selon les règles suivantes :

L'horaire variable autorisé en crédit ou en débit ne pourra pas excéder :

(-) 6h00 et (+) 6h00 par semaine pour tous les salariés Non Cadres et Cadres Horaires.

Les heures sont reportables d'une semaine sur l'autre, dans la limite du plafond de 6h00 pour l'ensemble du personnel Non Cadre et Cadre Horaire.

Ainsi le débit ou le crédit d'heures hebdomadaire cumulé en fin de mois ne devra pas être supérieur à la valeur d'une journée de travail de référence pour chaque catégorie du personnel soit 7H30 pour un Non Cadres Non Forfaité, 7H54 pour un Non Cadre Forfaité, 8H00 pour un Cadre Horaire.

A défaut, tout crédit supérieur à la valeur de la journée ne sera pas pris en compte. Tout débit d'heure au-delà de la valeur journée fera l'objet d'une retenue en paie sur le mois M+1.

Le crédit d'heures variables pourra faire l'objet de récupération avant le 31 décembre de l'année considérée selon les conditions suivantes :

- Demande d'autorisation d'absence préalable soumise à validation de la hiérarchie pour toute récupération du flexible (en heures ou en journées, demie journées)
- Prise de deux absences maximum par semaine à hauteur de 1 heure ou prise d'une absence maximum par semaine à hauteur de 2 heures sur la plage fixe étant rappelé que l'entrée et/ou la sortie sur la plage fixe nécessite un badgeage.
- Le crédit d'heures variable acquis peut être récupéré par journée dans la limite de 6 jours par an ou 12 demi-journées.
- Toute récupération par journée ou demi-journée en cours d'exercice du crédit d'horaire variable cumulé vient en déduction du quota du crédit variable déjà acquis. Cette récupération pourra intervenir durant n'importe quel jour de la semaine sous réserve de la validation de la hiérarchie.
Concernant la valorisation de la demie journée, celle-ci est définie à 3H45 minutes de temps de travail effectif pour un Non Cadre Non Forfaité, 3H57 minutes de travail effectif pour un Non Cadre Forfaité, 4h00 pour un Cadre Horaire.

Si le crédit d'heures n'a pas été récupéré au 31 décembre de l'année considérée, le compteur sera remis à zéro sans report possible ou placement.

En tout état de cause, le « compteur d'heures flexibles » devra être à zéro au 31 décembre de l'année considérée.

Si ce compteur est en négatif au 31 décembre, une retenue en paie de la valeur du solde négatif sur le mois de février de l'année suivante sera opérée.

2.4 Le temps de pause

Le temps de pause est le temps pendant lequel le salarié après une période continue de travail peut s'arrêter selon des modalités qu'il appartient à l'entreprise de définir.

EP
DH
GF
JBB
PB
TS
h

Il est rappelé à ce titre que le temps de pause ne peut avoir pour effet de perturber le bon fonctionnement du service.

Les pauses sont organisées sur la base de 2 périodes de 10 minutes par jour selon des modalités pratiques qui seront définies par la hiérarchie en fonction des contraintes opérationnelles et collectives propres à chaque secteur.

Par exception au principe général selon lequel les pauses ne constituent pas du temps de travail effectif, les parties conviennent que le temps de pause ci-dessus sera normalement payé et assimilé à du temps de travail effectif.

TITRE 2 - LES MODALITES D'ADAPTATION AUX CHARGES (FLEXIBILITE)

Article 1 - Les heures excédentaires

1.1 Modalités de recours aux heures excédentaires

Le recours aux heures excédentaires permet d'adapter l'organisation du temps de travail pour répondre à une augmentation ponctuelle de charge de travail.

Les parties signataires rappellent toutefois que l'utilisation des heures excédentaires doit revêtir un caractère conjoncturel. Elles sont réalisées sur demande préalable et formelle de la hiérarchie et soumises au respect d'une procédure particulière.

Seules les heures accomplies à la demande préalable de la hiérarchie et respectant les conditions suivantes auront caractère d'heures excédentaires:

- Au-delà du temps de travail effectif journalier de 7 heures 30 minutes à l'intérieur de la plage horaire variable journalière (de 7 heures à 9 heures et de 15 heures 30 minutes à 17 heures 30 minutes), à la condition d'une demande de la hiérarchie formulée avant le début de la plage horaire variable dans un délai de 24h,
- Au-delà de la plage horaire variable (avant 7 heures ou après 17 heures 30 minutes) et à la condition d'une demande de la hiérarchie formulée avant le début de la plage horaire variable dans un délai de 24h,
- Le samedi, jours fériés et JNTE

Le délai de prévenance est fixé à 24 heures sauf circonstances exceptionnelles pour le recours aux heures excédentaires dans la semaine et à 72 heures dans le cadre éventuel du travail le samedi (6 heures – 12 heures), jours fériés et JNTE.

Le régime normal de recours aux heures excédentaires est le régime de recours à la semaine. Les samedis et jours fériés n'ont pas vocation à être le régime normal de recours aux heures excédentaires. Les parties rappellent que, pour pouvoir travailler des heures excédentaires un samedi, les jours de la semaine ouvrés devront être travaillés sauf circonstances exceptionnelles ou urgence.

Dans l'éventualité où un JNTE et/ou jour férié serait travaillé (hors 1er mai), la rotation du salarié résultante éventuellement de son horaire spécial devra être maintenue.

1.2 Majorations pour heures supplémentaires

Les heures excédentaires réalisées durant la période annuelle de référence dans les conditions précisées ci-dessus peuvent prendre la qualification juridique d'heures supplémentaires au terme du bilan d'annualisation, dès lors que la durée du travail excède 1607 heures de temps de travail effectif (ou assimilé comme tel).

Dans la mesure où les Non Cadres Forfaités bénéficient, dans le cadre de leur convention de forfait, de la majoration payée mensuellement pour heures supplémentaires entre 35 heures et 37 heures, seules les heures faites au-delà de 1701H pour les Non Cadres Forfaités prendront la qualification d'heures supplémentaires lors du bilan d'annualisation fait en fin d'année.

Dans la mesure où les Cadres Horaires bénéficient, dans le cadre de leur convention de forfait, de la majoration payée mensuellement pour heures supplémentaires entre 35 heures et 37 heures 30 minutes, seules les heures faites au-delà de 1722 heures pour les Cadres Horaires prendront la qualification d'heures supplémentaires lors du bilan d'annualisation fait en fin d'année.

De plus, pour déterminer le nombre d'heures excédentaires devant être majorées, ou non, au terme de la période annuelle de référence, il convient de distinguer le temps de travail effectif (ou assimilé comme tel) et le temps de travail éventuellement indemnisé.

Les temps suivants sont indemnisés mais ne sont pas constitutifs et non assimilés à du temps de travail effectif pour déterminer le déclenchement et le décompte des heures supplémentaires :

- Temps d'habillage et de déshabillage, temps de douche, astreintes (seuls les temps d'intervention constituent du temps de travail effectif), les absences maladie, les congés payés, les congés de maternité, paternité ou d'adoption, les accidents du travail, la formation hors temps de travail.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, seuls les temps suivants sont assimilés à du temps de travail effectif et seront pris en compte pour le calcul des droits du salarié à heures supplémentaires :

- Le repos compensateur de remplacement et repos obligatoire spécifique lié aux heures supplémentaires.
- Les jours de congés pour événements familiaux.
- Les heures de délégation des représentants du personnel.
- Le temps de pause de 20 mn par jour (par dérogation au principe général).

Par ailleurs conformément aux usages en vigueur dans l'entreprise les congés supplémentaires (congés d'ancienneté, congés d'âges et handicap) sont également assimilés à du temps de travail effectif pour le décompte des heures supplémentaires.

EP
DH
FG
PB
TB

1.3 Choix du paiement ou de la récupération

Chaque année, le salarié choisit en début d'exercice, la possibilité d'un paiement des heures excédentaires effectuées dans la limite du contingent, ou le remplacement par un repos d'une durée équivalente. Le salarié aura la possibilité de modifier son choix d'option à la fin du 1er semestre.

Option du paiement des heures réalisées

Les heures réalisées, à la demande écrite et préalable de la hiérarchie sont payées assorties d'une majoration (sous réserve de l'application des dispositions relatives au temps de travail effectif ci-dessus) dont le taux ne peut être inférieur aux majorations conventionnelles telles que prévues par les dispositions en vigueur dans la métallurgie.

Ces heures seront payées mensuellement au taux horaire du salarié et lors du bilan d'annualisation, si ces heures deviennent des heures supplémentaires, elles seront assorties de la majoration légale applicable.

Option du repos compensateur de remplacement des heures réalisées

Les heures réalisées, converties en repos compensateur de remplacement sont assorties d'une majoration en temps (sous réserve de l'application des dispositions relatives au temps de travail effectif ci-dessus) dont le taux ne peut être inférieur aux majorations conventionnelles telles que prévues par les dispositions en vigueur dans la métallurgie.

En début d'année suivante, chaque salarié décide alors soit une récupération en temps des heures réalisées soit une affectation au Compte Epargne Temps des heures converties en repos compensateur de remplacement selon les modalités prévues par l'accord cadre de groupe Airbus relatif au Compte Epargne Temps.

Les modalités de gestion de placement seront explicitées par note RH chaque année.

1.4 Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires effectuées dans le cadre de l'annualisation est en principe régi par les dispositions de la Convention Collective de la Métallurgie qui le fixe à 175 heures.

Par ailleurs par exception, les parties conviennent que les heures des Non Cadres Forfaités, réellement travaillées, comprises entre 35 heures et 37 heures rentreront dans le contingent annuel d'heures supplémentaires à compter de la date d'application du présent accord. Elles seront donc imputables au contingent annuel d'heures supplémentaires de 175 heures prévu par la Métallurgie.

Article 2 - Le Compte Epargne Temps Collectif (CETC)

Les parties signataires conviennent que le dispositif d'assurance collective obligatoire mis en place en 2009 donnant la possibilité pour l'employeur de placer les heures effectuées au-delà de la durée collective dans un Compte Epargne Temps Collectif (dénommé CETC) est un des outils permettant d'absorber les fluctuations de l'activité au sein de l'année dans le secteur de l'aéronautique et de gérer les périodes de baisse d'activité selon les conditions et modalités d'utilisation définies dans l'accord SAFE.

S'il est partagé par tous que l'entreprise doit conserver un système de gestion des périodes de sous activités potentielles notamment à travers ce dispositif de CETC, les parties signataires reconnaissent que le fonctionnement du CETC tel que défini en 2009 n'est plus adapté aux nouvelles modalités proposées dans le présent accord.

Aussi, les parties signataires conviennent de geler les compteurs CETC (abondement salarié et alimentation entreprise) pendant 2 ans à compter du 1^{er} avril 2016.

Le dispositif CETC de 2009 ne sera pas applicable aux personnes embauchées après le 1^{er} avril 2016.

Toutefois, l'utilisation des compteurs CETC des salariés restera possible sur les 2 années à venir pour gérer les périodes de baisse d'activité selon les règles définies dans l'accord de 2009 et figurant en annexe du présent accord.

La période de prise de CETC est comptabilisée comme temps de travail effectif pour le décompte des heures supplémentaires.

A l'issue de cette durée de deux ans, un nouvel accord devra prendre place pour fixer les nouvelles modalités d'acquisition du compteur de CETC.

Afin d'accompagner cette mesure de gel des compteurs, les parties conviennent d'une attribution sur le compteur CETC salarié d'une ½ journée par année concernée (soit 4 heures sur 2016 et 4 heures sur 2017) pour les salariés ayant un compteur CETC salarié.

TITRE 3 - DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES

Article 1 - Mesure compensatoire d'accompagnement du nouveau modèle

Dans le cadre de la mise en place de ce nouveau dispositif et afin d'accompagner la transition du nouveau modèle, la Direction décide d'attribuer à l'ensemble des salariés non cadres et cadres horaires 1 jour au titre de l'année 2016 (au moment de la mise en place du dispositif) et 1 jour au titre de l'année 2017 (au début de l'année 2017) dans leurs « CET Autres droits » dans la limite du plafond des 30 jours cumulé CET autres droits + 5^{ème} semaine.

A défaut ils seront placés dans le « CET Congé Fin de carrière ».

Article 2 - Reconnaissance de certains parcours professionnels de Techniciens « Référents »

Dans le cadre des réflexions menées sur les parcours professionnels des non-cadres, la Direction et les partenaires sociaux ont fait le constat de l'intérêt d'innover en allant au-delà des mécanismes classiques de classification limités, entre autre, par le plafonnement des catégories professionnelles, à travers la mise en œuvre d'une nouvelle démarche expérimentale de reconnaissance fondée sur les fonctions exercées et la contribution à la performance de l'entreprise.

A ce titre, un nouveau dispositif permettra à certains salariés non cadres qui, de par l'application des critères ci-dessous définis, seront reconnus en qualité de Techniciens « Référents » valorisés à travers l'application d'éléments statutaires spécifiques.

2.1 Modalités d'accès au dispositif

L'accès au nouveau dispositif de Techniciens « Référents » est fondé, notamment, sur les critères suivants :

- Expérience dans une fonction de Technicien Supérieur (à partir du niveau V2)
- Capacité à transmettre un savoir-faire spécifique dans les domaines clés de l'entreprise
- Autonomie
- Engagement
- Responsabilité et prise de décision

L'accès à ce dispositif de Techniciens « Référents » et l'appréciation des critères ci-dessus seront décidés, sur proposition du management, dans le cadre d'un processus piloté par la Direction des Ressources Humaines au moment de l'examen des promotions de la population Non Cadre.

Le salarié Non Cadre qui accèdera à ce dispositif bénéficiera d'un accompagnement spécifique en matière de formation et de transmission du savoir.

2.2 Classification

Le technicien « Référent » bénéficie du coefficient 400 points tel que défini dans l'entreprise.

2.3 Forfait horaire et prime annuelle

Afin de reconnaître l'autonomie dont les salariés concernés font preuve, les salariés identifiés dans le cadre de ce dispositif se verront proposer un forfait horaire hebdomadaire sur une base de 38H00. A ce titre leurs horaires seront adaptés à ce nouveau forfait de façon spécifique. De même, ces salariés bénéficieront d'une prime annuelle revalorisée (application des modalités en vigueur dans l'entreprise au jour de la signature du présent accord pour les cadres en référence horaire – 9,5%).

DH EP GF PB TS
JAE

Article 3 - Création d'une prime de flexibilité et maintien d'une prime de dégressivité

Afin de valoriser la capacité d'adaptation et de flexibilité du personnel qui serait amené à changer d'horaires sur une année donnée, la Direction met en place une prime dite de flexibilité à hauteur de 500 euros brut annuel (versement en Janvier N+1) si le salarié a changé 6 fois d'horaires sur une année civile selon les modalités suivantes :

- Horaires rentrant dans le périmètre d'application de cette prime :
Journée - Horaire décalé de jour - 1x8 de nuit - 2x8 - 2x8 AOG - 3x8 Marignane - VSD - Vol de nuit
- Durées minimales requises valant un changement dans les horaires afin d'être comptabilisé dans le champ de la prime :
 - o 4 semaines consécutives pour l'horaire journée/ 2x8 / 2x8 AOG/ VSD.
 - o 3 semaines consécutives pour le 3x8 Marignane
 - o 2 semaines consécutives pour l'horaire décalé de jour
 - o 1 semaine consécutive pour le 1x8 de nuit
- Vol de nuit :
 - o 30 vacations minimales en vol de nuit sur une année civile ouvriront droit à la prime de flexibilité

Par ailleurs, les parties conviennent du maintien d'une indemnité compensatrice dégressive pour les salariés revenant en horaire journée après avoir passé 18 mois consécutifs dans un horaire spécial (en incluant tous les horaires spéciaux à l'exception de l'horaire 2x8 posté sur une seule équipe).

Cette indemnité compensatrice dégressive représente 50% de la majoration applicable sur le dernier horaire spécial pratiqué et sera versée pendant 3 mois.

Article 4 - Modalités de gestion de la transition

4.1 Bilan annualisation et Heures excédentaires

Il sera procédé à un bilan d'annualisation au 31 mars 2016 calculé au prorata du 1^{er} trimestre de l'année 2016 et dont les modalités de gestion seront identiques à celles pratiquées chaque fin d'année.

Une note spécifique détaillant la gestion des compteurs à l'issue du bilan d'annualisation ramené au 1^{er} trimestre 2016 sera diffusée dans le courant du mois d'avril 2016.

Les parties conviennent que le nombre de JNT définis pour la période d'avril à décembre 2016 est de 12 jours dont la répartition sera de 8 pour le salarié et 4 pour l'employeur et que le nombre de congés payés au titre de l'année 2016 sera de 25 jours ouvrés.

DH EP GF PB TS

4.2 Compteurs

Concernant les compteurs « Autres Droits », « 5^{ème} semaine », « Fin de Carrière » et « Réserve spéciale », malgré la valeur de la journée de référence passant de 8 heures à 7 heures 30 minutes pour un Non Cadre Non Forfaité temps plein (de 8 heures 29 minutes à 7 heures 54 minutes pour un Non Cadre Forfaité et de 8 heures 36 minutes à 8 heures pour un Cadre Horaire), la valeur des compteurs restera inchangée.

A ce titre, les salariés dont les compteurs sont à 30 jours au 31 mars 2016 soit 240 heures pour un Non Cadre Non Forfaité (255 heures pour un Non Cadre Forfaité et 258 heures pour un cadre horaire) pourront se trouver en situation de dépassement du plafond jours du compteur CET « 5^{ème} semaine » et « Autres droits » fixé à 30 jours selon les dispositions de l'accord CET Groupe en vigueur depuis le 17 octobre 2005.

Dans ce cadre, le salarié aura jusqu'au 31 décembre 2016 pour régulariser son compteur.

Pour des raisons de simplification technique, les parties conviennent de convertir les compteurs CET d'heures en jours à compter du 1^{er} avril 2016 sur la base d'un nouvel horaire journalier de référence soit 7h30 minutes pour un Non Cadre Non Forfaité, 7h54 minutes pour un Non Cadre Non Forfaité, 8h00 pour un Cadre Horaire.

Dans la mesure où les jours positionnés dans le sous compte CET 5^{ème} semaine ne peuvent être que pris, si la conversion d'heures en jours donne un nombre avec une décimale, ce dernier sera arrondi à l'entier le plus proche.

4.3 Temps partiel

Les parties entendent poursuivre dans le cadre du présent accord les mesures en faveur du recours au temps partiel applicables dans l'entreprise tout en les adaptant au nouveau dispositif et notamment aux nouveaux horaires de référence, et ce à compter de leur renouvellement annuel d'avenant à leur contrat de travail.

4.4 Horaires spéciaux

L'indemnité compensatrice de dégressivité tel que défini dans le cadre de l'accord SAFE restera applicable pour tous les salariés qui passeront d'horaires 3x8 à 2x8 ou 2x8 à journée avant le 31 Décembre 2016. Cette dégressivité sera calculée selon les règles définies l'accord « SAFE ».

A compter du 1^{er} Janvier 2017, tout salarié passant d'un horaire spécial à un horaire journée bénéficiera de l'indemnité compensatrice de dégressivité tel que défini dans l'article 3.

Dans l'éventualité où un salarié perçoit la dégressivité telle que prévue par les notes d'applications liées à l'accord « SAFE », celle-ci prendra fin si le salarié est à nouveau affecté sur un horaire spécial.

La prime de flexibilité telle que définie dans l'article 3 sera, si elle est applicable selon les conditions définies, proratisée sur 9 mois pour l'année 2016.

TITRE 4 - DISPOSITIONS GENERALES**Article 1 - Champ d'application**

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant réforme du temps de travail.

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel Non Cadre* de l'entreprise AIRBUS HELICOPTERS SAS.

Le personnel intérimaire mis à disposition d'Airbus Helicopters est inclus dans le champ d'application du présent accord, à l'exception des mesures concernant le dispositif du Compte Epargne Temps Collectif qui, par nature, concerne le personnel inscrit en Contrat à Durée Indéterminée.

** Par dérogation au régime général des cadres en forfait jour, le personnel cadre maintenu en référence horaire sera également régi par les dispositions du présent accord*

Article 2 – Durée et entrée en vigueur

Le présent accord, qui s'inscrit dans le cadre de l'accord-générique applicable au dispositif « CARE », est conclu pour une durée indéterminée, à l'exclusion de certaines dispositions spécifiques par nature limitées dans le temps.

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} avril 2016.

Il se substitue aux dispositions de l'accord d'adaptation de l'organisation du temps de travail du personnel non cadre dispositif dénommé « SAFE » en date du 26 mai 2009 modifié par avenants.

Article 3 - Modalités de révision et de dénonciation

Par exception au caractère global du dispositif «C.A.R.E.», le présent accord d'entreprise pourra être révisé si nécessaire sans que l'ensemble du dispositif soit remis en cause.

Une telle révision pourra intervenir à tout moment, pendant la période d'application du présent accord, par accord entre les parties signataires en respectant un délai de préavis de trois mois. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

La dénonciation du présent accord, par exception au caractère global du dispositif «C.A.R.E.», pourra intervenir si nécessaire sans que l'ensemble du dispositif soit remis en cause.

Une telle dénonciation pourra être engagée par les parties signataires en respectant un délai de préavis de trois mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues à l'article L 2261-9 du Code du Travail.

Article 4 - Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives et fait l'objet des formalités de publicité et de dépôt associées.

Fait à Marignane, le *17 février 2016*

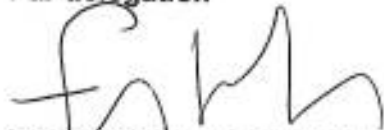
En 8 exemplaires originaux

Pour la Société Airbus Helicopters S.A.S.

Le Président

Guillaume FAURY

Par déléation



Le Directeur des Ressources Humaines France
Jean-Baptiste ERTLE

Pour la CFDT

Eric Patard

D. Hacquard

Pour la CFE-CGC

Serg Tellese

Pour FO

Patrick Berenguer

Gennatempo

Gennatempo