

SAUNIER DUVAL PIECES DE RECHANGE

ACCORD RELATIF A LA DUREE ET A L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL 2026

Entre

La Direction de SDPR, située 17 rue de la Petite Baratte, BP 41535, 44315 Nantes cedex 3,
représentée par

Monsieur Yannis Rapin, Directeur de Site

Monsieur Romain Gatard, Responsable Ressources Humaines,

D'une part

Et

L'organisation syndicale C.F.D.T. représentée par Monsieur Olivier Blaise - Délégué Syndicale

D'autre part

Table des matières

Préambule	1
Article 1 - Champ d'application.....	6
Article 2 - Définition du temps de travail effectif.....	6
Article 3 - Durées maximales	6
Article 4 - Aménagement de la durée du travail : dispositions communes à tout le personnel à temps complet.....	6
4.1 - Période de référence	6
4.2 - Durée du travail	6
4.3 - Modalités de référence	7
4.4 - Jours de repos « société ».....	7
4.5 - Absences pour événements familiaux	7
4.6 - Prise de congés / Absence	7
Article 5 - Aménagement de la durée du travail : dispositions communes à l'ensemble du personnel à temps partiel.....	8
5.1 – Contrat temps libre	6
Contrat temps libre : 5 jours	10
Contrat temps libre sénior : 5 ou 10 jours	10
Article 6 - Aménagement de la durée du travail : dispositions pour le personnel lié à la production	10
6.1 - Durée du travail	10
Horaire de référence	10
Modalités spécifiques des horaires de travail de l'atelier	11
Modalités spécifiques de l'organisation et des horaires de travail pour les inventaires et le réapprovisionnement des Kardex :	12
Modalité de modification des périodes d'activités pour l'année 2024	12
Recours à une période de faible ou forte demande non prévue Erreur ! Signet non défini.	
Recours au travail exceptionnel le samedi et en semaine	13
Recours au travail exceptionnel les jours de fermeture du Groupe et SDPR	13
6.2 Crédit d'heures disponibles.....	13
6.3 Pauses et repas.....	14
6.4 Récupération des heures perdues	14
Article 7 - Aménagement de la durée du travail : dispositions pour le personnel hors production	15
7.1 Durée du travail	15

Programme indicatif des horaires de travail pour les non-cadres hors production	15
7.2 - Débit/Crédit	15
Régulation du débit/crédit.....	16
7.3 – Déplacements.....	16
Article 8 – Dérogations à la demande de salariés	16
Article 9 - Suivi, durée, révision et dépôt de l'accord	17
9.1 Suivi et bilan de l'accord	17
9.2 Durée et validée de l'accord.....	17
9.3 Révision de l'accord.....	17
9.4 Dépôt et publicité.....	17

Préambule

En application de l'accord Cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail en date du 23/12/1999 pour le personnel de production, et de l'accord cadre du 20/07/2000 pour le personnel ETDAM « hors production » et Cadres de la société SDPR, la Direction et les Organisations Syndicales se sont réunies afin de rechercher les modalités concrètes permettant d'appliquer cet accord pour l'année 2026. Le présent accord constitue un tout indivisible avec les accords cadre et leurs avenants dont il n'est qu'une modalité d'application. En conséquence, le présent protocole deviendrait caduque dans l'hypothèse où les accords cadre se trouveraient dénoncés.

En application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, la Direction et les Organisations syndicales se sont réunies (le 13/11/25 et le 20/11/25) afin de rechercher les modalités concrètes de mise en œuvre d'un aménagement du temps de travail pour l'année 2026, à l'intention des différentes catégories de personnel de l'entreprise.

Au cours de ces rencontres, les parties signataires ont été amenées à constater et à tenir compte des éléments suivants, propres à la situation de l'entreprise :

- La variabilité des ventes, associée au basculement des marchés vers les solutions les plus économes en énergie et au contexte de croissance internationale, implique d'adapter les rythmes de travail.
- La nécessité de maintenir et d'améliorer notre service clients en nous adaptant à leurs demandes dans un contexte de concurrence forte et de croissance internationale.
- La mise en place définitive pour tous les clients de l'heure limite de prise en compte (Cut off) des commandes à 16h30 pour assurer l'envoi le jour.
- La mise en place de 3 périodes d'activités afin de suivre au plus près la saisonnalité et répondre aux demandes des clients
- L'accompagnement des salariés dans le changement en termes de compétences liés à leur emploi et aux nouveaux outils.
- L'aspiration des salariés à une organisation du travail qui permette de respecter les conditions de leur vie privée, tout en ayant un impact positif pour l'emploi.

Les parties signataires conviennent que les modalités de l'organisation nécessitent une flexibilité.

Ces modalités sont :

- Un temps de travail à 35h/semaine en moyenne pour le personnel non-cadre pour 2026.
- Une variation des horaires de travail suivant des périodes de fortes et de faibles demandes, avec une durée journalière de travail effectif associée à chaque période commune à chaque service.
- En cas de nécessité commerciale, la possibilité de recours à du travail exceptionnel, en faisant appel en priorité au volontariat, avec un délai de prévenance minimal.
- La fermeture de l'entreprise pendant 3 jours (15 mai, 25 mai & 13 juillet 2026), avec cependant la possibilité de maintenir un service minimum dans les secteurs Production, Expédition, Gestion des Flux et Service Clients en cas de nécessité commerciale.
- Il est précisé que la journée de solidarité est positionnée le jour du lundi de Pentecôte soit le 25 mai 2026, lequel n'est cependant pas travaillée du fait de la pose d'un jour commun à tous les salariés de l'entreprise.

Compte tenu de la variation significative de la charge de travail liée aux aléas climatiques, l'organisation du temps de travail sur l'année sous forme de modulation a été considérée comme la plus appropriée aux caractéristiques de l'entreprise pour une partie des effectifs.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique au sein de la société prise dans l'ensemble de ses services et à l'ensemble du personnel, y compris sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de mission de travail temporaire.

Article 2 - Définition du temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Constituent du temps de travail effectif, et, le cas échéant, des heures supplémentaires ou des heures complémentaires, les seules heures de travail qui ont été préalablement demandées ou ordonnées ou expressément autorisées par la Direction.

Article 3 - Durées maximales

Les durées maximales de travail effectif sont de :

- 10 heures par journée
- 48 heures par semaine
- 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives et 42h sur 24 semaines consécutives

Article 4 - Aménagement de la durée du travail : dispositions communes à tout le personnel à temps complet

4.1 - Période de référence

La période de référence pour l'aménagement du temps de travail est l'année civile. L'aménagement est donc mis en place à compter du 1^{er} janvier et prendra fin au 31 décembre 2026.

4.2 - Durée du travail

La durée de travail théorique, dans le cadre de la période de référence, est de 1582 heures de travail effectif et est défini comme suit :

- Nombre de jours sur 2024 : 365
- Nombre de jour de solidarité : +1
- Nombre de jours de week-end : - 104

- Nombre de jours fériés tombant sur un jour ouvrable : - 11
- Nombre de jours de congés payés : - 25

Soit un total de 226 jours à 7 heures par jour.

En raison de l'activité, la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de la période de référence retenue.

Ainsi, dans le cadre de la programmation de l'horaire collectif de l'entreprise par unité de travail, des calendriers différents seront mis en œuvre par la direction, pouvant aboutir à une répartition différente de l'horaire collectif et aboutissant à ce que tous les salariés de l'unité de travail ne prennent pas et ne finissent pas le travail simultanément.

4.3 - Modalités de référence

Pour le personnel non-cadre en production, le nombre d'heures maximum légal annuel étant de 1607 heures, les heures réalisées au-delà des 1607 heures de référence seront rémunérées en heures supplémentaires.

Pour le personnel non-cadre hors production : compte tenu de la même limite annuelle et d'une journée à 7,22 heures le calcul est le suivant : $226 - (1582/7,22) = 7$ jours de ARTT

Pour le personnel cadre sous convention de forfait annuel en jours : en vertu de l'accord cadre correspondant, le nombre de jours d'ARTT sera de 11 jours.

4.4 - Jours de repos « société »

Les jours de repos société seront au nombre de trois pour 2026, positionnés ainsi :

- Vendredi 15 mai (Pont de l'Ascension)
- Lundi 25 mai (lundi de Pentecôte)
- Lundi 13 juillet

Compte-tenu de la charge et des nécessités commerciales, un service minimum pourra être maintenu les jours de fermeture de la Société dans les secteurs : Production, Expédition, Gestion des Flux et Service Clients.

4.5 - Absences pour événements familiaux

Pour l'année 2026, les absences pour événements familiaux sont définies par l'accord Groupe Saunier Duval France signé par les organisations syndicales le 1^{er} juillet 2025 et s'appliqueront pour les catégories non-cadre et cadre.

4.6 - Prise de congés / Absence

Congé Principal

Tout le personnel devra prendre 15 jours ouvrés de congés entre le 1 juin et le 30 octobre 2026, dont un minimum de 10 jours ouvrés consécutifs entre le 1 juin et le 30 septembre 2026.

L'établissement ne fermant pas pendant les congés et afin d'assurer une bonne organisation du planning de travail sur cette période, il a été convenu que la prise de ces congés devra être communiquée aux hiérarchiques avant le 9 février 2026. Les responsables hiérarchiques donneront une réponse au plus tard le 6 mars 2026.

Congé Payé Supplémentaire

Les jours dits de congés payés supplémentaires ne pourront être pris que par journée entière entre le 1 juin 2026 et le 31 mai 2027. Ils ne pourront en aucun cas ni être accolés au congé principal, ni à la 5ème semaine de congés payés. Toutefois, ils pourront l'être à un week-end de quatre jours comprenant un jour férié et un pont.

Absence pour rentée scolaire

Les membres du personnel qui en feront la demande à leur responsable hiérarchique seront autorisés à s'absenter le temps nécessaire pour conduire leurs enfants à l'école de la maternelle à la 6ème comprise. Le temps de cette absence sera indemnisé à 100% dans la limite de 2 heures.

Les situations particulières (école éloignée, jour de rentrée décalé, ...) seront prises en compte sur présentation d'un justificatif.

Article 5 - Aménagement de la durée du travail : dispositions communes à l'ensemble du personnel à temps partiel

Les salariés à temps complet qui souhaiteraient occuper un emploi à temps partiel de même que les salariés à temps partiel voulant reprendre une activité à temps complet bénéficieront des mesures suivantes :

- Une demande écrite devra être transmise à la Direction des Ressources Humaines par lettre recommandée avec accusé de réception et précisant la durée de travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en place du nouvel horaire au moins 3 mois avant la date probable d'application.
- La Direction des Ressources Humaines s'engage à étudier avec attention toute demande afin d'y répondre favorablement dans la mesure du possible sous réserve de l'existence d'un emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou d'un emploi équivalent et sous réserve que le changement d'emploi n'ait pas de conséquence préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise. La réponse sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception personnellement à l'intéressé sous un délai d'1 mois suivant la réception de la demande.
- La réduction du temps de travail pour un temps partiel est calculée par rapport au temps de travail de référence pour un plein temps, soit 35 heures de travail effectif, en moyenne hebdomadaire sur l'année.
- De même, la rémunération correspondante au temps partiel est calculée par rapport à la rémunération de référence pour un plein temps.

5.1 – Le contrat « temps libre »

Pour l'année 2026, les contrats temps libre et seniors sont proposés.

Il s'agit d'un temps partiel annualisé sur la base du volontariat proposé par la Direction et soumis à son approbation. La mise en œuvre de cet aménagement fera l'objet d'un avenant au contrat de travail. Le contrat Temps Libre est proposé pour une durée déterminée d'un an.

Le contrat temps libre : 5 jours

Le dispositif offre pour 2026 la possibilité d'opter pour un contrat temps libre de 5 jours.

Cette formule permet de financer un temps partiel annualisé à hauteur de :

- pour les non-cadres : 98,08 % d'un temps plein
- pour les cadres : 97,71 % d'un temps plein

Le nombre d'absences simultanées dans le secteur ou le service ne devra jamais être tel que le secteur ou le service ne puisse fonctionner. Le nombre maximum d'absences simultanées possibles sera apprécié en fonction de son process ou de ses spécificités. Le responsable hiérarchique donnera un avis sur la répartition des absences et sera amené à arbitrer en cas d'absences simultanées trop nombreuses.

Pour le personnel de production, les journées d'absence Temps Libre seront à positionner préalablement à la signature de l'avenant au contrat de travail, sur un calendrier proposé par le salarié et validé par le hiérarchique. Ce calendrier sera annexé à l'avenant.

Pour les autres collaborateurs, les journées temps libre feront l'objet d'une demande d'absence dans les conditions habituelles en vigueur au sein de l'entreprise. Elles devront être réparties au cours de l'année (hors période de forte demande) afin qu'aucun solde ne puisse être constaté en fin d'année.

Un calcul précis des modalités (calendrier et pourcentage des rémunérations) sera communiqué aux personnes intéressées, ainsi que toutes précisions, lors de réunions d'information.

Pour les personnes ayant choisi ce type d'aménagement, les modalités de prise des congés payés légaux et conventionnels sont identiques à celles instituées pour les salariés à temps complet.

Le passage à temps partiel est conditionné à la signature de l'avenant lequel devra être retourné pour le 02/02/2026. A défaut, la demande de contrat temps libre sera automatiquement annulée, le temps de travail sera inchangé avec régularisation en paye.

Le contrat temps libre « sénior »: 5 jours ou 10 jours

Pour répondre aux mêmes motivations que le contrat temps libre dit « classique » mais pour offrir des modalités différentes d'aménagement de leur temps de travail, le temps partiel annualisé dit « sénior » est également proposé à hauteur de 5 ou 10 jours.

Pour une formule à 5 jours, le temps partiel annualisé sera financé à hauteur de :

- pour les non-cadres : 98,08 % d'un temps plein
- pour les cadres : 97,71 % d'un temps plein

Pour une formule à 10 jours, le temps partiel annualisé sera financé à hauteur de :

- pour les non-cadres : 96,17 % d'un temps plein
- pour les cadres : 95,61 % d'un temps plein

Ces jours d'absence supplémentaires de 5 ou 10 jours pourront être posés par 5 jours consécutifs ou à la journée (hors période de forte demande).

Elle est ouverte à l'ensemble du personnel qui a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite dans un délai inférieur à 5 ans, sur présentation d'un justificatif.

Afin de ne pas pénaliser la retraite des personnes concernées, l'entreprise prend à sa charge le différentiel des cotisations retraite de base et complémentaire à hauteur d'un salaire à plein temps. Cette prise en charge ne pourra être valable que 5 ans maximum et seulement dans les années précédant la retraite.

Article 6 - Aménagement de la durée du travail : dispositions pour le personnel lié à la production

6.1 - Durée du travail

Horaire de référence

L'horaire hebdomadaire de référence est de 35 heures en moyenne.

Compte-tenu de la saisonnalité de l'activité, l'aménagement de l'horaire hebdomadaire du travail se fait dans un cadre annuel. La durée hebdomadaire de travail est susceptible de varier pour atteindre en moyenne 35 heures par semaine.

Des durées journalières différentes sont définies selon les périodes et l'organisation du travail dans l'entreprise comme suit :

Périodes d'activité - tous secteurs (hors RSG PF)		Durée journalière
Forte demande	du 01.01.26 au 10.04.26 inclus et du 19.10.26 au 31.12.26	7,75 h
Inter saison	du 13.04.26 au 15.05.26 inclus et du 31.08.26 au 16.10.26	7,00 h
Faible demande	du 18.05.26 au 28.08.26 inclus	7,00 h

En période de forte demande, l'horaire collectif hebdomadaire de référence est de 38,75 heures de travail effectif pour les salariés concernés.

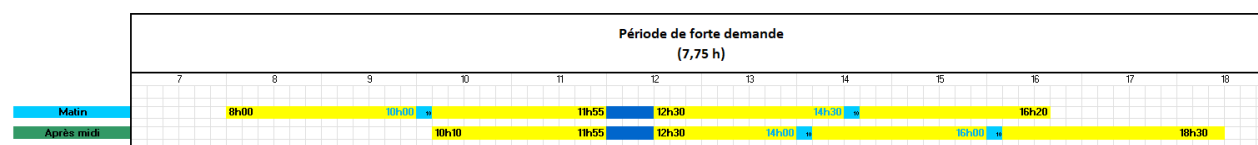
Les heures accomplies entre 35 et 38,75 heures ne constituent pas des heures supplémentaires et sont compensées par l'octroi d'heures de repos à prendre par journées entières ou demi-journées dites de « modulation ».

Les demandes d'absence relatives à ces jours de repos devront être faites auprès des responsables au moins quatre semaines à l'avance. Il appartient en conséquence à chaque salarié de communiquer son planning individuel de prise desdits jours de repos à sa hiérarchie.

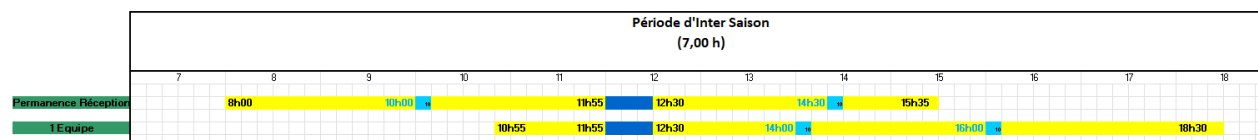
Les absences relatives à ces jours de repos devront être organisées de telle manière qu'elles n'excèdent pas l'équivalent d'un jour par semaine et par personne.

Modalités spécifiques des horaires de travail de l'atelier

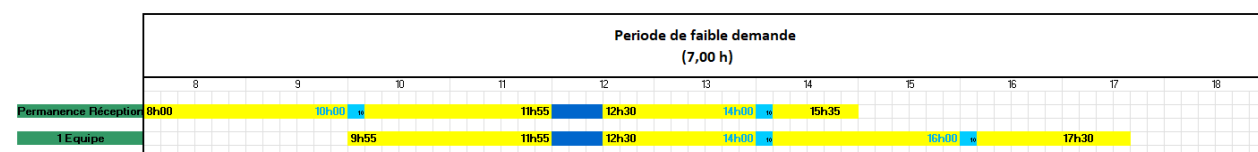
Les horaires de travail en régulière pour tous les secteurs en période de forte demande sont définis comme suit :



Les horaires de travail en régulière pour tous les secteurs en période d'inter saison sont définis comme suit :

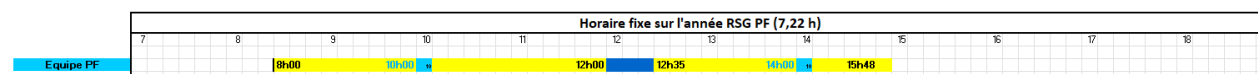


Enfin, les horaires de travail en régulière pour tous les secteurs en période de faible demande sont définis comme suit :



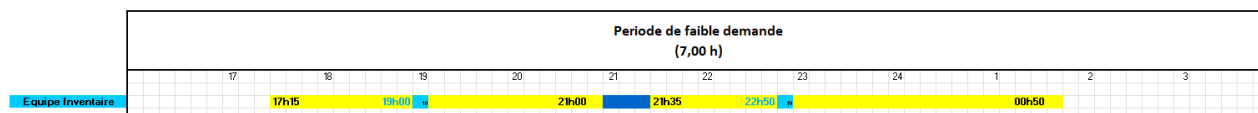
Dans une optique d'égalité et d'équité entre les salariés ainsi que de polyvalence, et quelle que soit la période, il est convenu une alternance des équipes du matin et des équipes de l'après-midi : les salariés étant de l'équipe du matin une semaine, seront de l'équipe de l'après-midi la semaine suivante.

Modalités spécifiques des horaires de travail pour l'équipe RSF Produits Finis



Pour l'année 2026, les horaires de l'équipe RSG Produits finis seront fixes.

Modalités spécifiques de l'organisation et des horaires de travail pour les inventaires:



Les heures travaillées de nuit – soit sur le créneau 22h/0h50 – seront majorées au taux de 25%. Il est rappelé que les heures effectuées de nuit sur un dimanche ou un jour férié sont majorées de 50%, soit une majoration totale de 75%.

Il est convenu que cette équipe partiellement de nuit sera constituée sur la base exclusive du volontariat et fonctionnera sur la période de faible demande et d'inter-saison.

Modalité de modification des périodes d'activités pour l'année 2026

Compte-tenu de la variabilité des ventes, associée aux aléas climatiques et au basculement des marchés vers les solutions les plus économes en énergie, les horaires mentionnés dans le cadre de chaque modalité spécifique visée ci-dessus pourront varier ponctuellement et de manière limitée afin de répondre à une période de forte demande non prévue dans le programme indicatif.

Sauf cas d'urgence avérée, les délais de prévenance seront de 7 jours ouvrés pour une variation à la hausse du temps de travail par rapport au planning défini.

Cette période additionnelle de faible ou forte demande aurait une période minimum de 2 semaines pouvant aller jusqu'à une période maximum de 8 semaines.

Recours à une organisation en équipe à la suite d'une forte demande

En cas de nécessité commerciale majeure, le personnel des secteurs production, expédition et réception pourra être amené à travailler en équipe, avec un délai de prévenance de 1 mois, pour une durée minimum de 1 mois selon le schéma suivant :



Recours au travail exceptionnel le samedi et en semaine

Pour des raisons de nécessité de service tout ou partie du personnel de chaque secteur pourra être conduit à travailler le samedi, avec un délai de prévenance de 72 heures.

Pour des raisons de nécessité d'inventaires, tout ou partie du personnel de chaque secteur pourra être conduit à travailler le samedi, avec un délai de prévenance d'un mois.

Ces samedis seront travaillés de 7h00 à 12h00 au maximum, avec 15mn de pause en une ou deux fois.

Pour cela il sera fait appel en priorité au volontariat et au cas où celui-ci ne serait pas suffisant, du personnel serait désigné d'office. Compte tenu du nombre important d'heures générées par la modulation, les heures réalisées dans un cadre exceptionnel seront rémunérées avec les majorations légales.

Recours au travail exceptionnel les jours de fermeture du Groupe et SDPR

Comme précisé au point 4.4, compte-tenu des nécessités commerciales propres à SDPR, un service minimum pourra être maintenu lors des jours de fermeture de la société.

Il concernera une partie du personnel des secteurs :

- Production
- Expédition
- Gestion des Flux
- Service clients

Pour cela et avec un délai de prévenance d'un mois, il sera fait appel en priorité au volontariat et au cas où celui-ci ne serait pas suffisant, du personnel serait désigné d'office.

6.2 Crédit d'heures disponibles

En fonction de l'organisation des secteurs, des heures dites de modulation sont dégagées par le calendrier en début d'année et sont définis comme suit :

Modulation Opérations :

Crédit d'heures disponibles	93 heures	Jour de fermeture Société	Heures de modulation
Opérations		21,00 heures (3 jours)	72,00 heures

Modulation RSG Produits Finis :

Crédit d'heures disponibles	55,44 heures	Jour de fermeture Société	Heures de modulation
RSG PF		21,66 heures (3 jours)	33,78 heures

Le temps éventuellement acquis pendant le travail effectué en période de demande exceptionnelle ou moyenne ou forte sera intégralement utilisable par les salariés à concurrence du solde positif de leur compteur et pourra être positionné prioritairement pendant les périodes de faible demande.

Les demandes devront être transmises au plus tard 7 jours ouvrés avant l'absence et une réponse sera apportée dans les 2 jours ouvrés. L'éventuel surplus sera rémunéré en fin d'année selon la réglementation sur les heures supplémentaires.

Elles seront prises au maximum en jours complets ou demi-journées. Les demandes d'absence doivent être faites auprès des Responsables hiérarchiques, dans les conditions définies ci-dessus.

Pour les équipes opérations, 6 journées devront avoir été posées avant le 30 juin 2026.

Il est précisé que ces heures ne pourront en aucun cas compenser des retards sauf s'il s'agit d'un événement de la vie courante non prévisible et à la condition de prévenir la veille le responsable hiérarchique.

Le résultat de la comptabilisation de ces heures apparaîtra sur les bulletins de paie. Ces heures devront être utilisées dans la période allant du 02 janvier au 31 décembre 2026 étant précisé qu'il ne devra pas rester un crédit de plus de 21h au 30 novembre 2026.

Les heures de modulation acquises au titre de l'année 2026 et non prises avant la fin de la période annuelle ne pourront pas être reportées, et à défaut seront payées. Les compteurs seront appréciés au 31 décembre 2026.

6.3 Pauses et repas

Pour 2026 et pour l'ensemble du personnel production, vingt minutes de pause quotidienne sont accordées, à prendre en deux fois sur les heures de travail selon les périodes d'activité. Toutefois, s'il était constaté que les temps de pause n'étaient pas respectés, la Direction se réserve le droit d'en modifier les horaires.

Les horaires des pauses et repas sont organisés par secteur et détaillés dans les tableaux des horaires de travail.

6.4 Récupération des heures perdues

En cas d'interruption collective de travail liée un aléa, l'entreprise mettra tout en œuvre pour réduire la période d'inactivité des salariés.

La récupération des heures perdues sera organisée dans le respect des dispositifs légaux et conventionnels.

Article 7 - Aménagement de la durée du travail : dispositions pour le personnel hors production

7.1 Durée du travail

Programme indicatif des horaires de travail pour les non-cadres hors production

SECTEURS ADMINISTRATIFS	Horaires		Pause déjeuner	Durée Journalière
Gestion des Flux				
Du Lundi au Vendredi	8h00 - 8h30	15h48 - 17h30	12h00 (35 min à 2h)	7h13
Technique, Qualité, Chargé de projets				
Du Lundi au Vendredi	Plages variables : 7h30 à 9h, 12h à 14h, 16h30 à 18h00 (16h le vendredi) Plages fixes: de 9h à 12h et de 14h à 16h30 (16h le vendredi)		12h00 (35 min à 2h)	7h13

SERVICE CLIENTS	Horaires		Pause déjeuner	Durée Journalière	Type d'Horaire
Litiges et Réclamatons					
Du Lundi au Vendredi	8h50	16h28 - 17h08	12h00 (35 min - 1h15)	7h13	Semi Variables
RSG PR					
Du Lundi au Vendredi	8h00	15h48 - 16h28	12h00 (35 min - 1h15)	7h13	Semi Variables
ADV					
Equipe Matin	7h50	15h38 - 16h18	12h00 (35 min - 1h15)	7h13	Semi Variables
Equipe Soir	9h02 - 9h42	17h30	12h00 (35 min - 1h15)	7h13	Semi Variables
Gestionnaires Base de données & Communication - Responsable SAV					
Du Lundi au Vendredi	8h00 - 9h42	15H48 - 17h30	12h00 (35 min - 1h15)	7h13	Variables

Du fait du décompte annuel précisé ci-dessus à l'article 4.3, les jours de repos seront les suivants pour 2026:

- Personnel non-cadres hors Production : 7 jours dont 3 fixés (jours groupe) et 4 libres.
- Personnel cadres : 11 jours dont 3 fixés (jours groupe) et 8 libres.

Compte-tenu de la saisonnalité des marchés et des ventes de SDPR, les jours ARTT devront être pris de préférence en période de faible demande. De ce fait, il ne devra rester sur les compteurs au 30 novembre 2026 que 3 jours ARTT.

7.2 - Débit/Crédit

Pour le personnel hors production en horaires variables, le nombre d'heures cumulées qu'il est possible de porter au débit ou au crédit mensuel est de 10 heures.

Régulation du débit/crédit

La régulation du débit/crédit devant être effectuée sur le mois, le dépassement ponctuel de la valeur du crédit total est écrêté en fin de mois.

Cependant, cet écrêtement, s'il est trop fréquent, est révélateur d'un éventuel dysfonctionnement. Il est alors de la responsabilité du salarié de signaler à son hiérarchique ses dépassements afin de prendre les mesures qu'il convient (aide à l'organisation du travail, réduction de la charge, heures supplémentaires).

7.3 – Déplacements

Pour prendre en compte les conditions particulières d'exercice de leur fonction quand des non-cadres sont amenés à se déplacer et étant précisé que le temps de déplacement n'est pas un temps de travail effectif, les dispositions suivantes seront appliquées :

- En cas de déplacement sur une journée complète, selon l'amplitude de la journée de travail et sur décision du manager, un forfait de 2 heures pourra être crédité au compteur « déplacement » créé à cet effet.
- En cas de déplacement (départ ou retour) sur une demi-journée, un forfait d'une heure sera créé et utilisable selon les mêmes modalités.
- Ce mode de fonctionnement est applicable à tous les déplacements (France et étranger).
- Si l'amplitude de la journée de travail n'est pas impactée par le déplacement, aucun crédit ne sera porté au compteur du salarié concerné.
- Afin de pallier une situation de déplacement en dehors du temps de travail effectif, situation qui se doit de rester exceptionnelle, un motif supplémentaire de déplacement sera mis à disposition permettant de valider jusqu'à 2 heures de dédommagement au titre du temps de déplacement.

L'application de ces forfaits vient en complément de la comptabilisation d'une journée ou d'une demi-journée et de l'incrémentation du compteur RTT. Ces heures de déplacement sont indemnisées au taux horaire de base et payées le mois suivant. Il est rappelé que les forfaits déplacement n'ont pas vocation à remplacer des heures de travail effectif qui doivent être déclarées et gérées en tant que tel.

En cas de situation particulière, les intéressés pourront voir leur situation examinée par leur responsable hiérarchique et le service RH.

Article 8 – Dérogations à la demande de salariés

Si pour l'un des quelconques points définis dans le présent accord, il se présentait la nécessité, pour un salarié, de solliciter une dérogation pour un cas grave, urgent ou impérieux, celle-ci serait examinée par les responsables hiérarchiques en accord avec la Direction.

D'une manière générale, les cas particuliers tels que les congés sans solde, quel qu'en soit le motif, devront être présentés aux responsables hiérarchiques, au moins deux mois à l'avance, une réponse positive ou négative étant donnée par la direction dans les dix jours suivant la demande.

Article 9 - Suivi, durée, révision et dépôt de l'accord

9.1 Suivi et bilan de l'accord

Une commission de suivi de l'accord constituée des membres du Comité Social et Economique et des organisations syndicales signataires ainsi que des représentants de la direction sera mise en place et se réunira semestriellement afin de veiller à son application. En tout état de cause, un bilan annuel de l'application de la modulation sera communiqué au moins une fois par an aux représentants du personnel.

9.2 Durée et validée de l'accord

Le présent protocole sur l'aménagement annuel du temps de travail est conclu pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2026. Son application est toutefois subordonnée au maintien de l'accord cadre en considération du fait qu'il constitue un tout indivisible avec ce dernier. La renégociation du présent accord se fera dans le mois avant expiration de celui-ci.

9.3 Révision de l'accord

Une modification législative et/ou conventionnelle susceptible d'avoir une incidence sur un ou plusieurs points de l'accord pourra donner lieu à une révision ou adaptation de celui-ci. Il en sera de même en cas de situation exceptionnelle.

9.4 Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en version intégrale sur la plateforme TéléAccords (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr). En application de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public (dans une version Word et anonymisée) et versé dans la base de données nationale.

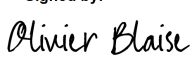
Un exemplaire original sera, en outre, déposé au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

Un exemplaire original est remis aux parties signataires.

A Nantes, le 04/12/2025

Pour le syndicat C.F.D.T. Métallurgie de Loire Atlantique

Olivier Blaise
Délégué Syndicale

Signed by:

C8D1D8B27B56473...

Pour Saunier Duval Pièces de Rechange

Yannis Rapin
Directeur de Site

DocuSigned by:

3136F3C7BF214BB...

Romain Gatard
Responsable Ressources Humaines

DocuSigned by:

A5177D857721472...

