

**ACCORD RELATIF AU SYSTEME DE REMUNERATION DES SALAIRES NON
CADRES
AU SEIN DE SAFRAN LANDING SYSTEMS**

Entre les Organisations Syndicales ci-après désignées :

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

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

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

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

d'une part,

Et la Direction Générale de la Société Safran Landing Systems, représentée par

Monsieur Olivier DELBECQ, Directeur des Relations Sociales,

Ci-après dénommée « la Société » ou « la Société Safran Landing Systems »

d'autre part.


DU
UP
FLO

PREAMBULE

Dans le contexte de l'entrée en vigueur, à compter du 1^{er} janvier 2024, de la Nouvelle Convention Collective (« NCC ») de la métallurgie du 7 février 2022, signée, au niveau national par la CFE-CGC, FO et la CFDT, la Direction de Safran Landing Systems a dénoncé en date du 1^{er} octobre 2022 les accords suivants :

- L'accord relatif à l'évolution du système de rémunération du personnel collaborateur du 30 janvier 2013 signé par la CFDT et la CFE-CGC et ses avenants ;
- L'accord sur la création d'un niveau VI du 7 juillet 1993 signé par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT et ses avenants.

A la suite de cette dénonciation, la Direction et les organisations syndicales représentatives de Safran Landing Systems ont engagé une négociation visant à conclure un accord unique qui se substituera aux deux accords précités.

Depuis le 5 avril 2023, les parties ont mené 13 réunions de négociation.

Le présent accord a la nature d'un accord de substitution au sens de l'article L. 2261-10 du Code du travail pour les accords dénoncés à savoir, l'accord relatif à l'évolution du système de rémunération du personnel collaborateur du 30 janvier 2013 et ses avenants et l'accord sur la création d'un niveau VI du 7 juillet 1993 et ses avenants.

Le présent accord engage la révision, par avenant, des dispositions issues :

- De l'accord d'entreprise de Safran Landing Systems du 16 septembre 2021 signé par la CFDT, la CFE-CGC, la CGT et FO, notamment de l'article 24 relatif au 13^{ème} mois ;
- De l'accord relatif à l'Organisation et à l'Aménagement du Temps de Travail au sein de Safran Landing Systems du 16 septembre 2021 signé par la CFDT et la CFE-CGC, notamment de l'article 1.3.7 relatif aux conventions de forfait hebdomadaire en heures et de l'article 1.3.5.2 relatif à la prime de panier.

TITRE I - DISPOSITIONS RELATIVES A LA REMUNERATION DES SALAIRES DES GROUPES D'EMPLOI COMPRIS ENTRE A et E de la NCC

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du TITRE 1 s'appliquent aux salariés (hors contrat spéciaux : alternance, CIFRE...) dont l'emploi est compris dans les groupes d'emploi A, B, C, D, E de la NCC de la métallurgie du 7 février 2022 et ses avenants applicables au 1^{er} janvier 2024.

ARTICLE 2 – SEUIL D'ACCUEIL / SALAIRE MINIMUM

Les salariés dont l'emploi est compris dans les groupes d'emploi A, B, C, D, E, bénéficient d'une rémunération annuelle minimum en deçà de laquelle ils ne peuvent être rémunérés.

Cette rémunération annuelle minimum est calculée sur une durée moyenne de travail effectif payée de 36H base temps plein, incluant le minimum 13^{ème} mois (c.f article 10).

Grille applicable pour 2024 base 36H

Groupes d'emplois	Classes d'emplois	Salaire annuel minimum base 36H
A*	A1	24 821€
	A2	24 993€
B	B3	25 088€
	B4	26 850€
C	C5	30 370€

	C6	32 250€
D	D7	35 595€
	D8	37 050€
E	E9	39 080€
	E10	43 000€

*En toute hypothèse, la Société est tenue de respecter les dispositions relevant de l'application du SMIC. Il est rappelé que Safran Landing Systems n'a pas d'emploi relevant des classes A1 et A2.

Grille applicable pour 2024 base 38H

Groupes d'emplois	Classes d'emplois	Salaire annuel minimum base 38H
E	E9	40 057€
	E10	44 075€

Ces minima sont proratisés pour les salariés occupés à temps partiel.

A compter de 2025, les minima évolueront selon le taux des augmentations générales négociées par la Société dans le cadre des négociations obligatoires d'entreprise relatives à l'évolution des salaires ayant abouti à la signature d'un accord majoritaire ou selon le taux d'augmentation générale qui pourrait être défini par décision unilatérale de l'employeur en cas de non signature d'un accord majoritaire.

Pour l'application des salaires minima hiérarchiques, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de rémunération, y compris des avantages en nature, versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie, à l'exception des éléments listés à l'article 140 de la Nouvelle Convention Collective de la métallurgie du 7 février 2022.

ARTICLE 3 – CLASSIFICATION ET DIPLOME

Lorsque l'emploi exige un diplôme ou une certification professionnelle de niveau 4 du cadre national des certifications professionnelles (baccalauréat professionnel ou technologique), l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins de la classe d'emploi B4.

Lorsque l'emploi exige un diplôme ou une certification professionnelle de niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles (BTS, DUT) ou un diplôme ou une certification professionnelle de niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (Master, diplôme d'ingénieur), les dispositions de l'article 62.5 alinéas 3 et 4 de la Nouvelle Convention Collective de la métallurgie du 7 février 2022 s'appliquent.

ARTICLE 4 – PRIME D'ANCIENNETE

ARTICLE 4.1 - CONDITIONS D'OCTROI ET MODALITES DE CALCUL

Les salariés dont l'emploi est compris dans les groupes d'emploi A, B, C, D, E bénéficient d'une prime d'ancienneté, s'ajoutant à leur rémunération mensuelle, après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

La prime d'ancienneté est déterminée selon les principes de calcul édictés par la Nouvelle Convention Collective de la métallurgie en appliquant une valeur de point Safran Landing Systems.

La base de calcul est déterminée en multipliant la valeur du point Safran Landing Systems par le taux prévu par la Nouvelle Convention Collective de la métallurgie (annexe 7 de la Nouvelle Convention Collective du 7 février 2022) variant selon la classe d'emploi, multiplié par 100 et multiplié par le nombre d'années d'ancienneté compris entre 2 et 18 ans d'ancienneté.

La formule de calcul est la suivante :

Prime d'ancienneté = [(valeur du point Safran LS x taux en pourcentage) x 100] x nombre d'années d'ancienneté entre deux et dix-huit ans

Valeur du point Safran LS :

La valeur forfaitaire du point pour l'horaire de référence de 36h est de 9,631 euros.

La valeur forfaitaire du point pour l'horaire de référence pour les salariés au forfait 38h est de 10,166 euros.

Ces valeurs de point sont déterminées, de manière forfaitaire, pour la durée du travail collective de référence. De fait, le montant de la prime d'ancienneté ne supporte pas les majorations des éventuelles heures supplémentaires.

Les parties conviennent également que la valeur du point sera proratisée pour les salariés à temps partiels, en proportion de leur durée de travail à temps partiel, par rapport à la valeur du point correspondant à la durée collective du travail de référence de l'établissement concerné.

A compter de 2025, la valeur du point évoluera selon le taux des augmentations générales négociées par la société Safran Landing Systems dans le cadre des négociations obligatoires en entreprise relatives à l'évolution des salaires ayant abouti à la signature d'un accord majoritaire ou selon le taux d'augmentation générale qui pourrait être défini par décision unilatérale de l'employeur en cas de non signature d'un accord majoritaire.

Cette disposition dérogatoire aux accords territoriaux de la métallurgie s'applique aux établissements de Bidos Molsheim, Villeurbanne, et Vélizy (y compris l'antenne de Colomiers).

En application des engagements du groupe SAFRAN, à l'occasion d'une mobilité ou d'un changement d'emploi impliquant un changement de classification, le montant correspondant à la prime d'ancienneté (ou son équivalent salarial) est maintenu ou revalorisé en fonction de la classification du nouvel emploi NCC.

ARTICLE 4.2 – PERIODE TRANSITOIRE ET MECANISME D'INDEMNITES DIFFERENTIELLES

Les parties conviennent d'attribuer un complément de prime d'ancienneté aux salariés titulaires d'un contrat de travail au 31 décembre 2023, si, en janvier 2024, en raison de la seule entrée en vigueur du présent accord et de la nouvelle formule de calcul de la prime d'ancienneté, cette nouvelle formule conduit à un montant de la prime d'ancienneté inférieur à celui perçu en décembre 2023 (sans que cela ne s'explique par une autre raison tel un passage à temps partiel).

Dans ce cas, les salariés percevront une prime d'ancienneté et/ou un montant différentiel dont le montant global correspondra à celui perçu au titre de la prime d'ancienneté en décembre 2023

Les parties s'entendent pour, qu'à compter du 1^{er} janvier 2025 le montant différentiel de prime d'ancienneté figurant sur la paie de décembre 2024 soit intégré dans le salaire de base avec pour effet de supprimer ce complément à compter du 1^{er} janvier 2025.

La mise en œuvre effective de la nouvelle prime d'ancienneté, en application des dispositions ci-dessus, sera opérée en paie à compter du 1^{er} juillet 2024 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024.

ARTICLE 5 – AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

ARTICLE 5.1 – PERIODE TRANSITOIRE

A l'occasion de l'application des mesures salariales de 2024, la direction portera une attention toute particulière aux évolutions de rémunération des salariés non-cadres qui auraient bénéficié en 2024 des dispositions :

- De l'article 7.2 de l'accord relatif au système de rémunération du personnel collaborateur relatives à la promotion « automatique » des salariés non-cadres restés plus de dix années dans un même coefficient ou entrant dans leur 9^{ème} année.
- De l'annexe 1 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, à savoir un classement au coefficient 270 après six mois et 285 après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise d'un salarié titulaire d'un BAC+2.

ARTICLE 5.2 – GARANTIES COMPLEMENTAIRES

Le volume global des augmentations individuelles est notamment déterminé dans le cadre des négociations obligatoires en entreprise relatives à l'évolution des salaires.

Dans ce cadre, à compter du 1^{er} janvier 2024, les dispositions suivantes sont applicables:

- Lorsqu'un salarié n'a pas bénéficié d'augmentation individuelle lors de deux campagnes salariales successives, il peut demander que sa situation soit examinée par sa hiérarchie et le Service des Ressources Humaines. Les avis, appréciations et résultats de cet examen lui sont communiqués par écrit dans le mois suivant sa demande. Si un oubli ou une erreur est reconnu, sa situation est rétablie au plus vite. Il est précisé qu'il ne sera pas tenu compte des campagnes salariales réduites liées à des événements exceptionnels issues du groupe SAFRAN.
- En outre, aucun salarié ne peut rester plus de quatre années sans augmentation individuelle. Ainsi, si ce cas exceptionnel devait se produire, l'intéressé bénéficierait automatiquement d'une augmentation individuelle la quatrième année. Il est précisé qu'il ne sera pas tenu compte des campagnes salariales réduites liées à des événements exceptionnels issues du groupe SAFRAN.

ARTICLE 5.3 - RECONNAISSANCE DE L'ACQUISITION ET DE LA MAITRISE DES COMPETENCES DANS L'EMPLOI

Safran Landing Systems porte une attention toute particulière à faire progresser chacune et chacun dans sa carrière à travers un accompagnement favorisant la mobilité ou l'évolution dans l'emploi.

Dans l'esprit des perspectives d'évolution développées par SAFRAN à travers la déclinaison de parcours professionnels métier, Safran LS entend développer les leviers d'évolution, de promotion et de reconnaissance des salariés. L'objectif poursuivi étant de valoriser les compétences et de dynamiser la mobilité inter-métier et inter-société.

Par ailleurs :

- Afin de reconnaître l'acquisition et la maîtrise des compétences, la Direction s'engage, lors des négociations annuelles relatives à l'évolution des salaires, à consacrer une enveloppe budgétaire à ce sujet. Cette enveloppe sera notamment dédiée aux personnes ayant 10 ans d'ancienneté dans le même emploi NCC au sein de la Société.

Lors de la campagne salariale de l'année correspondant à cette 10^{ème} année, il sera appliqué pour l'année considérée, le principe d'une augmentation minimum correspondant à la moyenne du budget d'AI majorée 30% sur la base d'une évolution constatée dans la progression des paliers de compétences.

Cette mesure s'appuiera notamment sur l'appréciation de l'évolution des compétences en articulation avec les outils de gestion des compétences et de carrière existants (EPDP / Selia Skills etc.). La non-attribution de cette mesure fera l'objet d'une explication argumentée et écrite du manager et des Ressources Humaines.

- Par ailleurs, il est rappelé que la mobilité sur un emploi, impliquant un changement de classification, ouvre droit, sur le principe, à une revalorisation de la rémunération et, en tout état de cause, un maintien de la rémunération. Cette revalorisation devant être mise en cohérence avec les pratiques salariales de la classe d'emploi concernée.

ARTICLE 6 – PASSAGE AU FORFAIT 38 HEURES

Il est rappelé que le passage au forfait 38 heures est régi par les dispositions de l'Accord Safran LS relatif à l'Organisation et à l'Aménagement du Temps de Travail en date du 16 septembre 2021.

A compter du 1^{er} janvier 2024, le passage de l'horaire de référence de 36H au forfait 38H entraîne, au-delà de l'octroi de Jours de Réduction du Temps de Travail (JRTT) supplémentaires prévus dans l'accord précité, une augmentation salariale forfaitaire de 3,8%.

Il est ouvert aux salariés dont l'emploi relève des classes d'emploi E9 et E10.

Dispositions particulières :

Les salariés bénéficiant du forfait horaire de 38 heures au 31 décembre 2023, en application de l'article 1.3.7 de l'Accord relatif à l'Organisation et à l'Aménagement du Temps de Travail au sein de Safran Landing Systems, n'étant pas affectés au groupe d'emploi E9 ou E10 au 1^{er} janvier 2024, se verront proposer une rémunération sur la base de 36 heures. Ils pourront néanmoins conserver leur horaire de référence au forfait 38 heures dans le cadre d'un groupe fermé.

ARTICLE 7 – GROUPE FERME NIVEAU VI

Compte-tenu de la mise en œuvre des nouvelles dispositions conventionnelles de la métallurgie et notamment du nouveau dispositif de classification, les parties conviennent de maintenir, en référence à l'accord sur la création du niveau VI du 7 juillet 1993 et ses avenants, dans un groupe fermé, les dispositions suivantes applicables au personnel non cadre de niveau VI au 31 décembre 2023 hors passage cadre :

- Le seuil minimum d'augmentation de 2% de l'appointement de base lorsqu'une augmentation individuelle est décidée ;
- La majoration de l'indemnité de licenciement de 1% par année d'ancienneté pour les salariés faisant l'objet d'un licenciement non disciplinaire avant l'âge de 62 ans et ayant une ancienneté d'au moins 15 ans au sein de Safran LS.

Cette mesure, applicable à compter du 1^{er} janvier 2024 cessera dès lors que le salarié du groupe fermé sera affecté à un emploi des groupes d'emploi F et suivants.

ARTICLE 8 – PRIME DE PANIER

Les parties conviennent que la Direction proposera un avenant à l'accord relatif à l'Organisation et à l'Aménagement du Temps de Travail au sein de Safran Landing Systems visant à modifier les modalités d'application stipulées dans l'article 1.3.5.2 relatif à la prime de panier.

ARTICLE 9 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES CONCERNANT LE PERSONNEL NON CADRE AFFECTE AU 1^{ER} JANVIER 2024 A UN EMPLOI DE GROUPE F OU G

Dans le cadre de la mise en place de la NCC, les dispositions suivantes s'appliquent pour le personnel non cadre au 31 décembre 2023 affecté, au 1^{er} janvier 2024, à un emploi de groupe F ou G :

- L'affectation à un emploi de groupe F ou G constitue un passage au statut cadre au sens de la NCC et donne lieu à la signature, au sein de Safran LS, d'un avenant au contrat de travail en application de l'article 2.1 de l'Accord relatif à l'Organisation et à l'Aménagement du Temps de Travail au sein de Safran Landing Systems.
- Cette nouvelle affectation implique la redéfinition de la rémunération. Celle-ci ne pourra être inférieure au salaire de base et à la prime d'ancienneté que percevait le salarié en décembre 2023.
- La nouvelle rémunération pourra également tenir compte des éléments périphériques significatifs, perçus, tels que : heures supplémentaires, temps de déplacements professionnels...
- A l'issue de la remise de la fiche emploi correspondant à la nouvelle affectation, le personnel n'étant pas favorable à un passage cadre sera prioritaire sur les mobilités exprimées sur un autre emploi avant fin 2023.

Ces principes seront par ailleurs appliqués sur les « passages cadre » à compter du 1^{er} janvier 2024 et seront mis en œuvre à l'occasion du changement d'emploi associé.

ARTICLE 10 – MINIMUM 13EME MOIS

Les parties conviennent que la Direction proposera un avenant à l'accord d'entreprise de Safran Landing Systems du 16 septembre 2021 en vue d'adapter les modalités relatives au minimum 13^{ème} mois de l'article 24.

TITRE II – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 11 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de la Société SAFRAN LANDING SYSTEMS existants en France au jour de la signature du présent accord, à savoir :

- L'établissement de Vélizy (y compris l'antenne de Colomiers) ;
- L'établissement de Bidos ;
- L'établissement de Molsheim ;
- L'établissement de Villeurbanne.

ARTICLE 12 – DATE EFFET ET DUREE ACCORD

A l'exception des dispositions prévoyant expressément une entrée en vigueur différente, le présent accord prend effet le 1^{er} janvier 2024 et est conclu pour une durée indéterminée.

Il est précisé que la mise en œuvre des présentes dispositions sur le système d'information et l'outil de paie sera effective au 1^{er} juillet 2024 avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024.

ARTICLE 13 – COMMISSION DE SUIVI

Une Commission de suivi de cet accord, composée de trois représentants par organisation syndicale signataire, sera constituée et chargée de suivre l'application du présent accord.

Les parties entendent se réunir une fois par an et, au besoin, à la demande expresse formulée par au moins deux organisations syndicales signataires.

Une première commission se tiendra au second semestre 2024 (année d'application des présentes dispositions à l'accord). A cette occasion, sera établi, notamment :

- Un bilan des dépenses engagées par la Direction concernant les modifications apportées à l'article 3 du présent accord relatif à la prime d'ancienneté ;
- Un bilan de l'application des dispositions de l'article 9.

Par ailleurs, à l'issue de cinq années d'application des dispositions stipulées à l'article 2, les parties s'entendent pour effectuer un bilan de l'évolution des minima applicables au sein de la société au regard de l'évolution des Salaires Minima Hiérarchiques de la métallurgie.

A cet effet, la Direction présentera un comparatif entre l'évolution des salaires minimum hiérarchiques conventionnels et les minima société.

ARTICLE 14 – REVISION / DENONCIATION

Le présent accord peut être révisé par un avenant conclu dans les conditions de droit commun – notamment de majorité – de signature d'un accord collectif. Une partie sollicitant une révision doit en informer par écrit les autres parties.

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

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions de l'article L.2261-9 du Code du travail.

Le préavis applicable est de 3 mois.

ARTICLE 15 – PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé de manière dématérialisée sur le site : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/#>

Cet accord sera également déposé en un exemplaire au greffe du Conseil de prud'hommes de Versailles 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 de l'accord sera notifié à chaque organisation syndicale signataire.

Il sera en outre porté à la connaissance des salariés de l'entreprise.

Fait à Vélizy, le 14/11/2023

Pour les Organisations Syndicales

Monsieur Ludovic PFIRSCH
Délégué Syndical Central CFDT



Monsieur Daniel VERDY
Délégué Syndical Central CFE-CGC



Monsieur Frédéric GOEYTES-BEDAT
Délégué Syndical Central CGT



Monsieur Jean-Luc STOUVENIN
Délégué Syndical Central FO

Pour la Société

Directeur des Relations Sociales
Olivier DELBECQ



Annexe 1

Tableau des taux applicables selon la classe d'emplois pour le calcul de la prime d'ancienneté issu de l'annexe 7 de la Nouvelle Convention Collective de la Métallurgie

De la classe d'emplois 1 à 10 comprise, le taux permettant la détermination de la base spécifique de calcul de la prime d'ancienneté, est fixé de la façon suivante :

Classe d'emplois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1,45 %	1,6 %	1,75 %	1,95 %	2,2 %	2,45 %	2,6 %	2,9 %	3,3 %	3,8 %