SAFRAN LANDING SYSTEMS

Accord relatif à la Négociation Obligatoire en Entreprise: Politique salariale 2024 et mesures associées

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

la 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 Madame Pia HERNANDEZ, Directrice des Ressources Humaines,

d'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, la Direction a engagé la négociation obligatoire en entreprise sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, en convoquant les Organisations Syndicales Représentatives à une première réunion fixée le 18 janvier 2024 consacrée au bilan de la politique salariale.

Compte tenu des dispositifs Groupe, Société et établissements existants et actifs sur ces sujets, les discussions se sont principalement centrées sur le thème des salaires. Dans ce cadre, 4 réunions de négociation se sont déroulées les :

- 18 janvier 2024
- 25 janvier 2024
- 29 février 2024
- 7 mars 2024

Elles ont permis de revoir avec les organisations syndicales les éléments de la politique salariale et ses mesures d'accompagnement pour l'année 2024.

CHAPITRE 1

ENVELOPPE D'EVOLUTION SALARIALE POUR LES SALARIES OUVRIERS, EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

Pour cette catégorie de personnels classée dans les groupes d'emploi B à E, l'enveloppe d'évolution globale des salaires pour 2024 représente **4,00 %** de la masse salariale brute de cette population, répartie de la manière suivante :

1.1 Augmentation Générale et Plancher associé

Ces salariés se verront appliquer une augmentation générale de **2,30%** de leur salaire de base brut.

Les parties conviennent en outre d'appliquer à cette augmentation générale un plancher d'augmentation minimum de :

- 100€ bruts mensuels pour un temps plein, applicable aux salariés dont le salaire annuel de base brut temps plein est inférieur ou égale à 32.000€, soit 1300€ bruts pour une année complète à temps plein.
- 70€ bruts mensuels pour un temps plein, applicable aux salariés dont le salaire annuel de base brut temps plein est supérieur à 32.000€, soit 910€ bruts pour une année complète à temps plein.

Compte tenu du niveau de ces planchers, ceux-ci seront pour partie financés dans le cadre des dispositions prévues au chapitre 3 du présent accord « Budget salarial spécifique complémentaire ».

L'ensemble de ces mesures s'appliqueront sur la paie d'avril 2024 avec effet rétroactif au 1er janvier 2024.

1.2 Augmentations Individuelles

Au-delà de l'augmentation générale prévue au 1.1 ci-dessus, ces salariés bénéficieront, au titre des augmentations individuelles, d'un budget représentant **1,50%** des salaires de base bruts de cette population.

Cette mesure s'appliquera sur la paie de juin 2024 avec effet rétroactif au 1er janvier 2024.

Soucieux du respect du principe d'égalité de traitement, la Direction apportera une vigilance toute particulière sur les mesures salariales femmes/hommes et celles accordées aux salariés expérimentés.

Pour les salariés non-cadres qui percevront une augmentation individuelle, celle-ci ne pourra être inférieure à **40€** bruts mensuels, soit au minimum **520€** bruts pour une année complète à temps plein**.**

1.3 Effet de l'évolution de la prime d'ancienneté

A l'ensemble de ces mesures, il convient d'ajouter l'effet de l'évolution de la prime d'ancienneté.

Compte tenu du nouveau mode de calcul de cette prime d'ancienneté défini dans l'accord du 14 novembre 2023 sur le système de rémunération des salariés non cadres, cet effet d'ancienneté représente mécaniquement **0,30 %** de la masse salariale brute de la population visée au présent chapitre.

Toutefois, à titre exceptionnel pour l'année 2024 au regard du déploiement de la Nouvelle Convention Collective (NCC), les parties conviennent que l'effet d'ancienneté sera pris en compte limitativement à hauteur de **0,20%** de la masse salariale brute.

CHAPITRE 2

ENVELOPPE D'EVOLUTION SALARIALE POUR LES INGENIEURS ET CADRES

Pour cette catégorie de personnels classée dans les groupes d'emploi F à H, l'enveloppe d'évolution globale des salaires pour 2024 représente **4,00 %** des salaires de base bruts de cette population, répartie de la manière suivante :

2.1 Augmentations Individuelles

Les salariés ingénieurs et cadres bénéficieront au titre des augmentations individuelles d'un budget représentant **4,00 %** des salaires de base bruts de cette population.

Cette mesure s'appliquera sur la paie de juin 2024 avec effet rétroactif au 1er janvier 2024.

Soucieux du respect du principe d'égalité de traitement, la Direction apportera une vigilance toute particulière sur les mesures salariales accordées aux salariés expérimentés.

L'absence d'augmentation individuelle pour cette catégorie de salariés devra avoir un caractère exceptionnel et être justifiée.

2.2 Disposition complémentaire

Pour les ingénieurs et cadres qui percevront une augmentation individuelle, celle-ci ne pourra être inférieure à **105€** bruts mensuels, soit au minimum **1260€** bruts (sur 12 mois) pour une année complète à temps plein**.**

CHAPITRE 3

BUDGET SALARIAL SPECIFIQUE COMPLEMENTAIRE

3.1 Budget spécifique complémentaire

Au-delà des dispositions prévues aux chapitres 1 et 2 ci-dessus, un budget spécifique représentant **0,50%** de la masse totale des salaires de base bruts viendra s'ajouter aux augmentations individuelles.

- 1/5 de ce budget spécifique permettra de dégager une enveloppe dédiée :
- Pour le personnel non-cadre des groupe d'emploi B, C, D et E :
  - A l'accompagnement des plus bas niveaux de salaire par le financement du talon de l'AG (prévu à l'article 1.1 du présent accord)
  - A l'accompagnement des fonctions d'encadrement de premier niveau non-cadre par une majoration de 50% de l' augmentation individuelle qui leur sera attribuée. Il s'agit des personnels affectés aux emplois « manager de proximité » E9 et E10.
- Pour le personnel cadre des groupes d'emploi F, G et H :
  - A la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes notamment pour les plus de 40 ans. Cette enveloppe permettra une augmentation complémentaire qui viendra en supplément de l'augmentation individuelle.

- Le reste de ce budget spécifique sera consacré à l'accompagnement, tout au long de l'année, des mobilités internes et des évolutions professionnelles associées.

CHAPITRE 4

AUTRES DISPOSITIONS

4.1 Evolution des primes d'équipes

Les primes d'équipes associées à l'exercice d'une activité en équipes successives (y compris les équipes ABC) seront revalorisées à hauteur de l'Augmentation Générale telle que stipulée à l'article 1.1 du présent accord soit de **2,30%.**

Cette mesure s'appliquera sur la paie du mois d'avril 2024 avec effet rétroactif au 1er janvier 2024.

4.2 Evolution des primes d'astreinte

Les dispositifs d'astreinte propres à chaque établissement qui n'ont pas été revalorisés pour 2024 seront réévalués à hauteur de l'Augmentation Générale telle que stipulée à l'article 1.1 du présent accord soit de **2,30%.**

Cette revalorisation pourra être plus importante si le dispositif d'astreinte n'a pas été revalorisé depluis les 5 dernières années.

Les dispositifs d'astreinte étant propres à chaque établissement, ces derniers auront en charge de mettre en œuvre de cette mesure à compter du mois avril 2024.

4.3 Evolution de la prime de panier

Les primes de panier associées à l'exercice d'une activité en équipe sous certaines conditions seront revalorisées à hauteur de l'Augmentation Générale telle que stipulée à l'article 1.1 du présent accord soit de **2,30%.**

Cette mesure s'appliquera sur la paie du mois d'avril 2024 avec effet rétroactif au 1er janvier 2024.

4.4 13ème mois plancher

Le minimum 13ème mois sera revalorisé à hauteur de **2,30%,** correspondant à l'Augmentation Générale.

4.5 Evolution du complément transport (Prime énergie)

Au regard de l'échéance des dispositions de l'accord salarial de 2023, les parties se sont entendues pour maintenir, jusqu'au 31 décembre 2024, le montant de la Prime énergie définie lors des NAO 2023.

Compte tenu des adaptations de la règlementation Urssaf relatives à la nature de cette disposition, la Direction réunira, au 1er semestre 2024, les organisations syndicales afin d'examiner les mises en conformité nécessaires.

4.6 Evolution des indemnités/primes transport

Au regard de l'échéance des dispositions de l'accord salarial de 2023, les parties se sont entendues pour maintenir, jusqu'au 31 décembre 2024, la revalorisation des primes transport définie lors des NAO 2023.

Compte tenu des adaptations de la règlementation Urssaf relatives à la nature de cette disposition, la Direction réunira, au 1er semestre 2024, les organisations syndicales afin d'examiner les mises en conformité nécessaires.

4.7 Barèmes de remboursement des frais professionnels

La note relative aux modalités de remboursement des frais professionnels fera l'objet d'une mise à jour à compter d'avril 2024 pour prendre en compte notamment l'évolution des barèmes de référence de l'Administration sociale et fiscale.

Cela concerne les indemnités kilométriques ainsi que les frais d'hébergement et de repas engagés par le salarié en mission professionnelle.

4.8 Chèques emploi service universel (CESU)

Les parties rappellent que l'entreprise a mis en place depuis plusieurs années des actions volontaristes de soutien à destination de ses salariés en s'appuyant sur le dispositif du CESU.

Ce dispositif consiste notamment, selon les modalités prévues par l'article 28.2 de l'accord d'entreprise du 14 novembre 2021, en la prise en charge par l'employeur d'une aide allouée aux salariés ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), conjoints et enfants à charge handicapé (article 28.2) d'un montant de 500€ par an.

Les parties se sont entendues pour étendre le bénéfice du CESU handicap au profit des salariés :

- Aidants et tuteurs d'un parent (père ou mère), d'un frère/ d'une sœur en situation de handicap, d'invalidité ou qui bénéficie de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ;
- Ayant à charge un enfant atteint d'une maladie grave/ orpheline sur présentation de justificatifs.

Par ailleurs, ce dispositif de CESU s'appliquera également aux salariés pour le soutien scolaire des enfants à charge au collège sur présentation de justificatifs et sous réserve d'obtenir une attestation sur l'honneur par le partenaire/conjoint.

Ce dispositif s'appliquera à compter du mois d'avril 2024.

Par ailleurs, un avenant à l'accord d'entreprise du 14 novembre 2021 sera proposé pour procéder à la mise à jour de ces dispositions. Les modalités pratiques seront définies par la Direction.

4.9 Déplacements professionnels

L'entrée en vigueur de la Nouvelle Convention Collective a fait évoluer les mesures d'accompagnement relatives aux déplacements professionnels, notamment pour les salariés sous convention de forfait jours.
Dans ce cadre, les dispositions Safran LS relatives aux indemnités vol longue durée ont pris fin au 31 décembre 2023 et des réunions d'échanges et de partages sur la mise en place d'un nouveau dispositif, se sont tenues entre la Direction et les organisations syndicales.
Il apparait que de nombreux questionnements subsistes sur l'application des mesures inscrites dans la Nouvelle Convention Collective.
Ainsi, la perspective d'une mise en œuvre, dans les prochaines semaines, de nouvelles mesures applicables pour les personnels en forfait jours ne semble pas envisageable.

Les parties ont donc convenues de prolonger jusqu'à la fin de l'année 2024 les dispositions Safran LS relatives aux indemnités vol longue durée (y compris les dispositions prévues dans l'accord relatif à la politique salariale de 2023), le temps de continuer les échanges et le partage nécessaires pour étudier d'ici octobre 2024, les mesures qui seront applicables au sein de l'entreprise.

CHAPITRE 5

EMPLOI, COMPETENCE ET TRANSMISSION DES SAVOIRS

5.1 Insertion professionnelle

Dans le cadre de l'aide à l'insertion professionnelle des apprentis, Safran LS s'engage à procéder au recrutement en contrat à durée indéterminée (CDI) au moins 20% des apprentis en dernière année de cursus une fois leur diplôme obtenu. Les apprentis ayant effectué au moins 2 années d'apprentissage au sein de l'entreprise feront l'objet d'un examen prioritaire.

5.2 Transmission des savoirs

Dispositif de reconnaissance des formateurs occasionnels : le dispositif visant à reconnaitre la contribution au bon déploiement des actions de formation internes menées par les salariés de la société qui assurent occasionnellement le rôle/la mission de formateur interne, sera reconduit pour 2024.

CHAPITRE 6
SALAIRES MINIMAUX HIERARCHIQUES

Compte tenu de la mise en œuvre de la nouvelle classification issue de la Nouvelle Convention Collective (NCC) et des dispositions Safran LS plus favorables, l'impact de l'application des Salaires Minimaux Hiérarchiques (SMH) est exceptionnellement significatif en 2024.

Par principe, l'application des SMH s'effectue en fin d'année afin de pouvoir tenir compte de l'ensemble des rémunérations versées au cours de l'année.

Toutefois, en raison de la multiplicité des situations individuelles, Safran LS anticipera partiellement cette application à titre exceptionnel, sur la paie du mois du mois mars 2024.

Cette mise à niveau anticipée est établie à partir d'une simulation de l'écart : entre d'une part, les SMH Safran LS issus de l'accord sur le système de rémunération des salariés non cadres du 11 novembre 2023 et, d'autre part, le salaire annuel de base brut de janvier 2024 ainsi que certains autres éléments de rémunération annuels à prendre en compte et évalués à partir des données de 2023.

L'anticipation de l'application des SMH s'effectuera sous la forme d'une évolution du salaire de base sur la paie de mars 2024 avec effet rétroactif au 1er janvier 2024. Si nécessaire, un ajustement sera opéré en fin d'année.

CHAPITRE 7

DISPOSITIONS GENERALES

6.1 - Champ d'application de l'accord

Les dispositions ci-dessus s'appliquent aux salariés de Safran Landing Systems inscrits à l'effectif au 1er janvier 2024 hors contrats spéciaux (Alternance, stagiaire, VIE, CIFRE …) et n'ayant pas une date de fin de contrat antérieure à la date de signature du présent accord.

6.2 Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, soit du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024 sans préjudice des dispositions du présent accord prévoyant des durées d'application particulières. Il cessera de produire ses effets à l'échéance de son terme.

6.3 Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

6.4 - Commission de suivi

Une commission est instituée entre les parties signataires, elle se réunira au plus tard le 30 septembre 2024, afin de suivre la bonne mise en oeuvre du présent accord et traiter les éventuelles difficultés liées à son interprétation.
Cette commission de suivi sera composée de membres de la Direction et de 3 représentants désignés par chaque Organisation Syndicale signataire du présent accord.

6.5 - Cadre réglementaire, dépôt et publicité

Le présent accord salarial est établi conformément aux dispositions des articles L2242-1 et suivants du Code du Travail.

Le texte du présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent accord est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail à l'adresse : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr. Un exemplaire est également déposé au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles.

Fait à Vélizy, le
En six exemplaires

Pour les Organisations Syndicales

Monsieur Ludovic PFIRSCH
Délégué Syndical Central CFDT

Signé par **Ludovic PFIRSCH** le
11/03/2024 09:04

Tech & Trust by DOCAPOSTE

Pour la Société

La Directrice des Ressources Humaines
Pia HERNANDEZ

Signé par **Pia HERNANDEZ** le
11/03/2024 09:17

Tech & Trust by DOCAPOSTE

Monsieur Daniel VERDY
Délégué Syndical Central CFE-CGC

Signé par **Daniel VERDY** le
10/03/2024 18:37

Tech & Trust by DOCAPOSTE

Monsieur Jean-Luc STOUVENIN
Délégué Syndical Central FO

Signé par **Jean-Luc STOUVENIN** le
11/03/2024 07:26

Tech & Trust by DOCAPOSTE