C2 - Confidential

SAFRAN

LANDING SYSTEMS

Accord relatif à la Négociation Obligatoire en Entreprise : Politique salariale 2025 et mesures associées

Entre les Organisations Syndicales ci-après désignées :

la CFDT, représentée par Monsieur Luc GAULLIER, 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 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 14 janvier 2025 consacrée au bilan de la politique salariale.

Dans ce cadre, 4 réunions de négociation se sont déroulées les :

- 23 janvier 2025
- 5 février 2025
- 20 février 2025
- 27 février 2025

Elles ont permis de revoir, avec les organisations syndicales, les éléments de la politique salariale et ses mesures d'accompagnement pour l'année 2025.

CHAPITRE 1

ENVELOPPE D'EVOLUTION SALARIALE POUR LES COLLABORATEURS OUVRIERS, EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE (GROUPES D'EMPLOI B A E)

Pour cette catégorie de personnels des groupes d'emploi B à E, l'enveloppe d'évolution globale des salaires pour 2025 représente **2,50%** 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 **1%** de leur salaire de base brut.

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

- **50€** brut mensuel pour un temps plein, applicable aux salariés dont le salaire annuel de base brut temps plein est inférieur ou égale à 32.500€, soit **650€** brut pour une année complète à temps plein ;

- **36€** brut mensuel pour un temps plein, applicable aux salariés dont le salaire annuel de base brut temps plein est supérieur à 32.500€, soit **468€** brut pour une année complète à temps plein.

Ces planchers seront pour partie financés dans le cadre des dispositions prévues au paragraphe 1.3 du présent accord « Budget spécifique complémentaire ».

L'ensemble de ces mesures s'appliqueront sur la paie d'avril 2025 avec effet rétroactif au 1er janvier 2025.

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 **1,15%** des salaires de base bruts de cette population.

PHM

Pour les salariés des groupes d'emploi B à E qui percevront une augmentation individuelle, celle-ci ne pourra être inférieure à **35€** brut par mois.

Cette mesure s'appliquera sur la paie de juin 2025 avec effet rétroactif au 1er janvier 2025.

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

Par ailleurs, il convient d'ajouter l'effet de l'évolution de la prime d'ancienneté représentant **0,20%** de la masse salariale brute de la population visée au présent chapitre.

1.4 Budget spécifique complémentaire

A l'ensemble de ces mesures, il convient d'ajouter un budget spécifique représentant **0,15%** de la masse totale des salaires de base bruts des collaborateurs non-cadres consacré à l'accompagnement des plus bas niveaux de salaire par le financement du talon, à la mobilité et aux évolutions professionnelles.

CHAPITRE 2

ENVELOPPE D'EVOLUTION SALARIALE POUR LES SALARIES INGERNIEURS ET CADRES (GROUPES D'EMPLOI F à H)

Pour cette catégorie de personnels des groupes d'emploi F à H, l'enveloppe d'évolution globale des salaires pour 2025 représente **2,50%** des salaires de base bruts de cette population, répartie de la manière suivante :

2.1 Augmentations Individuelles

Les salariés des groupes d'emploi F à H bénéficieront au titre des augmentations individuelles d'un budget représentant **2,10%** des salaires de base brut de cette population.

Cette mesure s'appliquera sur la paie de juin 2025 avec effet rétroactif au 1er janvier 2025.

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

Pour les salariés ingénieurs et cadres dont le salaire annuel brut est inférieur ou égal à 52 500€ et qui percevront une augmentation individuelle, celle-ci ne pourra être inférieure à **65€** brut par mois soit **845€** brut annuel.

2.2 Budget spécifique complémentaire

Par ailleurs, il convient d'ajouter un budget spécifique représentant **0,40%** de la masse totale des salaires de base bruts des ingénieurs et cadres consacré à :

- L'accompagnement, tout au long de l'année, des mobilités internes et des évolutions professionnelles associées ;
- L'accompagnement salarial de salariés embauchés entre 2017 et 2020, après examen de leur situation individuelle, prenant en compte leur positionnement salarial, leur évolution professionnelle et leur performance.

DV

PHM

C2 - Confidential

CHAPITRE 3

AUTRES DISPOSITIONS

3.1 Accompagnement de situations spécifiques

3.1.1 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, détaillé à l'article 28 de l'accord d'entreprise (modifié par un avenant n°2) permet d'apporter, aux salariés concernés, certaines aides financières, notamment :

- Une aide de 500€ par an, allouée 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 partenaires/conjoint ;

- Une aide de 500€ par an, allouée aux salariés ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), conjoint et enfants à charge handicapés.

- Une aide de 500€ par an, allouée aux 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).

Par le présent accord, les parties se sont entendues pour :

- Elargir le bénéfice du CESU pour le soutien scolaire des enfants à charge au **lycée**, sur présentation de justificatifs et sous réserve d'obtenir une attestation sur l'honneur par le partenaires/conjoint ;

- Revaloriser le montant du CESU handicap à hauteur de **700€ par an** pour les salariés ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (**RQTH**) ainsi que pour les salariés ayant à charge conjoint et enfants à charge handicapés ;

- Allouer l'aide de 500€ par an aux salariés aidants **et/ou** 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). La condition cumulative n'est désormais plus obligatoire.

  Le salarié aidant est celui qui vient en aide à titre principal, pour partie ou totalement, à une personne de son entourage qui a des besoins d'aide. Ce soutien peut être assuré de façon permanente ou temporaire et peut prendre diverses formes, notamment soins, accompagnement à l'éducation et à la vie sociale, formalités administratives, déplacements, coordination, soutien psychologique et vigilance permanente (en cas de handicap psychique) ou activités domestiques.

  Le salarié aidant devra fournir une attestation sur l'honneur précisant l'aide apportée à la personne concernée ainsi qu'une attestation médicale attestant de la nécessité d'une aide régulière du proche.

Ces dispositifs s'appliqueront à compter du mois d'avril 2025.

Un avenant à l'accord d'entreprise du 16 septembre 2021 sera proposé pour procéder à la mise à jour de ces dispositions.

PHM

3.1.2 Don de jours

En application du Code du travail, tout salarié peut renoncer à des jours de repos non pris au profit d'un autre salarié de l'entreprise parent d'enfant gravement malade ou proche aidant, sous réserve de respecter les conditions légales.

Pour rappel, le don de jours ne peut pas porter sur les 4 premières semaines de congés payés légaux.

Après chaque appel au don de jours, Safran Landing Systems s'engage à abonder de 10% le nombre cumulé de jours donnés.

Ce dispositif s'appliquera à compter du mois d'avril 2025.

Les modalités d'application feront l'objet d'une note interne DRH.

3.1.3 Frais de garde d'enfants pour les familles monoparentales

Pour les familles monoparentales, lorsqu'une session de formation d'un salarié se déroule en dehors du bassin régional local avec hébergement hors du domicile, impliquant d'organiser de manière spécifique la garde de son ou ses enfant(s) de moins de 14 ans, pour pouvoir suivre la formation, Safran Landing Systems participera à la prise en charge des frais de garde supplémentaires, sur justificatif, à hauteur de **90€** brut par jour et dans la limite d'un budget de **500€** bruts par an et par salarié.

Une note unilatérale de l'employeur en précisera les modalités.

Ce dispositif s'appliquera à compter du mois d'avril 2025.

3.1.4 Revalorisation des bourses d'études

Pour rappel, Safran Landing Systems apporte une aide financière, sous certaines conditions, aux salariés dont les enfants poursuivent des études supérieures.

Chaque année, un budget global est alloué, basé sur une valeur en euros.

Depuis 2012, cette valeur est fixée à 9€.

Les parties conviennent d'augmenter le budget des bourses d'études en revalorisant ce montant à **12€.**

3.2 Dispositions relatives à l'accompagnement des frais de transport et déplacements professionnels

3.2.1 Evolution du complément transport (Prime énergie) & primes transport

Le complément transport (Prime énergie) et les primes transport seront revalorisées à hauteur de **7%.**

Cette mesure s'appliquera sur la paie du mois d'avril 2025 avec effet rétroactif au 1er janvier 2025. Le montant ainsi établi en 2025 entrera en vigueur pour une durée indéterminée.

PHM

C2 - Confidential

3.2.2 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 2025 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.

3.3 Accompagnement avant départ à la retraite : Compte épargne temps (CET)

Conformément aux accords relatifs au compte épargne temps en vigueur au sein de SLS, les salariés ayant notifié leur intention de liquider leur retraite dans les 36 mois (3 ans) précédant la date effective de départ, peuvent alimenter leur CET des sommes acquises et attribuées au titre du 13ème mois dans la limite de 11 jours par an, soit au maximum 33 jours.

Les parties conviennent d'augmenter cette limite à 12 jours par an pour les salariés ayant notifié leur intention de liquider leur retraite dans les 48 mois (4 ans) précédent la date effective de départ.

Par ailleurs, les collaborateurs cadres et rémunérés sur 12 mensualités et ayant notifié leur intention de liquider leur retraite dans les 48 mois (4 ans) précédent la date effective de départ, auront la possibilité d'alimenter leur CET en argent. A cette fin, chaque collaborateur pourra renoncer à un maximum de 5 jours de salaire par an.

Un avenant aux accords CET des cadres et des non-cadres du 24 février 2022 sera proposé pour procéder à la mise à jour de ces dispositions.

3.4 Evolution des primes de nuit & primes panier

4.4.1 Evolution des primes de nuit

Les primes de nuit seront revalorisées à hauteur de **2%.**

Cette mesure s'appliquera sur la paie du mois d'avril 2025 avec effet rétroactif au 1er janvier 2025.

A titre exceptionnel, pour 2025, en cas d'accord local qui prévoit une revalorisation à hauteur de l'Augmentation Générale, la Direction locale pourra par décision unilatérale revaloriser les primes de nuit à hauteur maximum de 5%, en fonction du contexte local.

3.4.2 Evolution des primes panier

Les primes panier associées à l'exercice d'une activité en équipe sous certaines conditions, seront revalorisées à hauteur de **2%.**

Cette mesure s'appliquera sur la paie du mois d'avril 2025 avec effet rétroactif au 1er janvier 2025.

3.5 CND

Les salariés dont le poste nécessite une certification (ou re-certification) FrANDTB (ex COSAC) se voient attribuer lors de l'obtention de cette certification :

- Pour les certifications de niveau 1 : crédit de 2 jours
- Pour les certifications de niveau 2 : crédit de 4 jours
- Pour les certifications de niveau 3 : crédit de 5 jours

La limitation actuelle relative à un nombre de crédits par période de 5 ans est supprimée.

Ces jours attribués doivent être consommés avant le 31 décembre de l'année d'acquisition. A défaut, ils sont rémunérés.

Cette nouvelle modalité entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2025.

3.6 Espaces de convivialité

La Direction de Safran Landing Systems s'engage à ce qu'une réflexion soit menée au sein de chaque établissement sur les espaces de convivialité (aménagement d'espaces collectifs, salles de pause, ...) par les Directions locales avec les organisations syndicales locales.

CHAPITRE 4
INSERTION PROFESSIONNELLE

Dans le cadre de l'aide à l'insertion professionnelle, Safran Landing Systems s'engage à maintenir une politique active de recrutements en contrat à durée indéterminée (CDI) des apprentis en dernière année de cursus (une fois leur diplôme obtenu) ainsi que des stagiaires, thésards et VIE.

CHAPITRE 5
SALAIRES MINIMAUX HIERARCHIQUES

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.

Pour l'application des SMH, 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.

Il est rappelé, en application de l'avenant n°1 de l'accord système de rémunération des salariés non-cadres que les primes d'équipe et panier sont exclues de l'assiette de calcul.

En outre, les parties conviennent d'exclure le bonus des Ingénieurs et Cadres éligibles au bonus de l'assiette de calcul. Cette modalité s'appliquera à compter de la vérification effectuée en décembre 2025.

Pour rappel, les primes versées en net, en application de la règlementation Urssaf, sont exclues de l'assiette de calcul.

CHAPITRE 6
EMPLOI

La vision actuelle de la charge à la date de signature et la politique de répartition de la charge sur nos différents sites nous conduiront à augmenter nos effectifs en CDI sur tous nos sites SLS en France en 2025. Les prévisions chiffrées seront communiquées en CSEC lors de la présentation charge/emploi qui aura lieu au 2ème trimestre 2025.

CHAPITRE 7
DISPOSITIONS GENERALES

7.1 - 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 2025 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.

7.2 Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, soit du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025 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.

7.3 Révision

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

7.4 - Commission de suivi

Une commission est instituée entre les parties signataires, elle se réunira au plus tard le 15 octobre 2025, afin de suivre la bonne mise en œuvre 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.

7.5 - 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.

PHM

C2 - Confidential

Fait à Vélizy, le 06 mars 2025

Pour les Organisations Syndicales

Monsieur Luc GAULLIER
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

La Directrice des Ressources Humaines
Pia HERNANDEZ