SAFRAN

LANDING SYSTEMS

Accord relatif à la Négociation Obligatoire en Entreprise: Politique salariale 2022 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 Lydie JALLIER, Directrice des Ressources Humaines,

d'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

C2 - Restricted

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 13 décembre 2021 notamment consacrée au bilan de la politique salariale.

Il est rappelé que deux accords à durée indéterminée, un accord d'entreprise et un accord relatif à l'Organisation et à l'Aménagement du Temps de Travail ont été signés au niveau de Safran LS en septembre 2021 et que des négociations sont en cours sur le Compte Epargne Temps et l'égalité professionnelle.
En outre, au regard des mesures de sortie de crise Safran issues de l'accord groupe du 21 octobre 2021, les discussions relatives aux NOE se sont principalement centrées sur le thème des salaires. Dans ce cadre, 3 réunions de négociation se sont déroulées les :

- 13 décembre 2021
- 12 janvier 2022
- 25 janvier 2022.

Elles ont permis de revoir avec les organisations syndicales les éléments de la politique salariale et ses mesures d'accompagnement pour l'année 2022.

CHAPITRE 1

POLITIQUE SALARIALE POUR LES COLLABORATEURS OUVRIERS, EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

Pour cette catégorie de personnels, l'enveloppe d'évolution globale des salaires pour 2022 représente **3,00 %** de la masse salariale brute de cette population, répartie de la manière suivante :

1.1 Augmentation Générale et Plancher associé

Les salariés collaborateurs se verront appliquer une augmentation générale de **1,40%** de leur salaire de base brut.

Les parties conviennent en outre d'appliquer aux mesures d'augmentations générales un plancher d'augmentation de **38 €** bruts mensuels, soit au minimum **494 €** bruts pour une année complète.

Ces mesures s'appliqueront sur la paie d'avril 2022 avec effet rétroactif au 1er janvier 2022.

1.2 Augmentations Individuelles

Au-delà de l'augmentation générale prévue au 1.1 ci-dessus, les salariés collaborateurs bénéficieront, au titre des augmentations individuelles, d'un budget représentant **1,20%** des salaires de base bruts de cette population.

Cette mesure s'appliquera sur la paie de juin 2022 avec effet rétroactif au 1er janvier 2022.

En application des dispositions règlementaires en matière d'égalité professionnelle, une vigilance particulière sera apportée dans l'attribution des évolutions de rémunération entre les femmes et les hommes.

C2 - Restricted

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, représentant **0,20 %** de la masse salariale brute de la population visée au présent chapitre.

1.4 Budget spécifique

Au-delà des dispositions prévues ci-dessus, un budget spécifique représentant **0,20%** de la masse salariale des salaires de base bruts des collaborateurs viendra s'ajouter aux augmentations individuelles.
Il sera consacré pour des mesures de promotion, des mesures au titre de l'égalité Femmes / Hommes ou relatives aux premiers niveaux de salaire. Une priorité sera cependant donnée aux évolutions de rémunération et de carrière des jeunes de moins de 32 ans.

CHAPITRE 2

POLITIQUE SALARIALE POUR LES INGENIEURS ET CADRES

Pour les ingénieurs et cadres positionnés, l'enveloppe d'évolution globale des salaires pour 2022 représente **3,00%** 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 **2,80 %** des salaires de base bruts de cette population.

Cette mesure s'appliquera sur la paie de juin 2022 avec effet rétroactif au 1er janvier 2022.

En application des dispositions règlementaires en matière d'égalité professionnelle, une vigilance particulière sera apportée dans l'attribution des évolutions de rémunération entre les femmes et les hommes.

2.2 Budget spécifique

Un budget spécifique représentant **0,20%** des salaires de base bruts des ingénieurs et cadres viendra s'ajouter aux dispositions ci-dessus.
Il sera consacré pour des mesures de promotion, des mesures au titre de l'égalité Femmes / Hommes et plus spécifiquement pour la population des femmes cadres de 40 ans et plus, ou relatives aux premiers niveaux de salaire. Une priorité sera cependant donnée aux évolutions de rémunération et de carrière des jeunes de moins de 32 ans.

2.3 Mesures complémentaires

Pour les ingénieurs et cadres qui percevront une augmentation individuelle, celle-ci ne pourra être inférieure à **80 €**, soit au minimum **960 €** pour une année complète à temps plein.
A ce titre, les parties conviennent que parmi les ingénieurs et cadres qui percevront une mesure salariale, le pourcentage de bénéficiaire du seul plancher mentionné ci-dessus, ne sera pas supérieur à 5%.

L'absence de versement d'augmentation individuelle à un ingénieur & cadre devra avoir un caractère exceptionnel et être justifiée.

C2 - Restricted

CHAPITRE 3

DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES & EMPLOI

3.1 Accompagnement de la transmission des savoirs

Safran Landing Systems s'inscrit pleinement dans le cadre des orientations Groupe qui réaffirment l'importance de la formation comme levier majeur de développement des salariés et de la politique sociale de Safran.
A ce titre est reconduit le dispositif mis en place depuis plusieurs années visant à reconnaitre la contribution des salariés de la société qui assurent occasionnellement le rôle/la mission de formateur interne.

En vue d'accompagner la montée en compétences dans les métiers en mutation, pour lesquels une transmission des savoirs est essentielle, le dispositif applicable aux salariés de la société dispensant occasionnellement des formations internes sera également ouvert en 2022 :

- aux experts qui suivront le programme pilote « Expertise Partagée ». Ils bénéficieront de la prime formateur interne occasionnel à l'occasion de leur première session de formation de transmission des savoirs dans leur première année de certification.
- aux salariés volontaires accompagnant le déploiement des projets de transformation dans les domaines métiers Supply Chain, Production, Ventes, Programmes, Qualité et Digital. Ces salariés seront éligibles au présent dispositif dans le cadre de la montée en compétences des unités concernées et pour lesquelles l'intervention des « formateurs internes occasionnels » est indispensable pour la réussite dudit projet. Ils bénéficieront du dispositif de « formateur interne occasionnel » tout au long de leur engagement dans le projet de transformation qu'ils accompagnent.

En outre, ce dispositif sera également élargi aux salariés concevant et développant des modules de formation à distance dits « MOOC », de l'ingénierie au pilotage et au suivi interactif de ces formations. Ne seront pas concernés les MOOC conçus avec l'aide d'une prestation dédiée. Les salariés concernés bénéficieront, à ce titre, de l'indemnité prévue pour les travaux de préparation pédagogique et de conception de support.

Les autres modalités et critères de mise en œuvre de ce dispositif restent inchangés.

Le bilan de cette disposition pour l'exercice 2022 sera présenté aux organisations syndicales représentatives au plus tard en février 2023.

3.2 Accompagnement des évolutions de carrière / passage cadre

La promotion en position cadre fait l'objet d'un accompagnement destiné à développer et valider l'existence, chez les candidats, des compétences techniques et /ou des aptitudes et qualités de leadership requises pour exercer les fonctions et responsabilités des cadres. Il prépare également l'orientation future du candidat vers de nouvelles fonctions.
Le dispositif vise trois types de parcours d'évolution : management d'équipe / management de projet / expertise.

Les candidat(e)s sont présentés par leur manager N+2 et leur responsable RH. Une Commission Passage Cadre se réunit, en amont de la démarche, pour s'assurer du bien-fondé de la candidature, de l'évolution professionnelle envisagée et des bonnes conditions requises pour mener à bien ce passage cadre reposant sur l'obtention d'un diplôme ou la reconnaissance de l'expérience acquise par le candidat au cours de sa carrière.

C2 - Restricted

Pour dynamiser l'accompagnement des évolutions de carrière et les encourager, Safran Landing Systems se fixe une cible au titre de 2022 de voir aboutir au moins 15 dossiers de passage cadre. Il est entendu que l'ensemble des activités, y compris celles de production, est concerné par cette disposition.

3.3 Emploi dans un contexte de reprise asymétrique et déséquilibrée

Safran Landing Systems s'inscrit dans la dynamique du Groupe visant à renforcer l'emploi sur ses métiers en mutation et ses compétences critiques, notamment en production pour pérenniser son savoir-faire.
Ainsi, la société avec ses établissements en France s'engage :

- A accompagner la montée en cadence et anticiper les besoins en recrutements et mobilités où et quand cela est nécessaire,
- A porter ses efforts de recrutement dans les domaines émergeants, les métiers en mutation et ceux nécessitant un niveau d'expertise maîtrisé,
- A favoriser les montées en compétence par la formation des collaborateurs,
- A donner des perspectives d'opportunité de carrière, de diversité d'expérience en développant des parcours dans l'entreprise en France comme à l'international.

CHAPITRE 4

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT

4.1 – Télétravail

Afin de contribuer à une meilleure conciliation vie professionnelle – vie familiale et de réduire les impacts environnementaux, Safran Landing Systems a signé un accord relatif au télétravail en 2021, visant à institutionnaliser jusque 2 jours de télétravail par semaine. Cet accord prévoit notamment une allocation forfaitaire pour participer au financement des abonnements de type énergie, Internet... et une aide globale fixe à l'installation pour prendre en compte ce nouveau mode d'organisation du travail.

En vue de renforcer la qualité de vie au travail, Safran Landing Systems entend augmenter l'aide fixe à l'installation de 10 euros visant spécifiquement l'optimisation ergonomique du poste de travail à domicile et qui s'ajoutent aux 50 euros d'aide globale prévus par l'accord.
Les parties conviennent d'un principe d'application rétroactif aux avenants télétravail aux contrats de travail signés depuis mars 2021.
A cet effet, conformément à la réglementation en vigueur, la Direction réunira au premier trimestre 2022, les organisations syndicales dans l'objectif de négocier un avenant à l'accord Télétravail pour pouvoir mettre en application cette évolution.

4.2 Bornes véhicules électriques

La situation économique et sociale dégradée, subie depuis près de deux ans de par l'impact majeur de la crise sanitaire sur les marchés économiques, a mis au ralenti l'ensemble des activités industrielles dans le monde. Dans ce contexte, les dispositions prévues en matière d'installation de bornes de charge pour les véhicules électriques, n'ont pu être déployées au niveau et dans les temps prévus.
Safran Landing Systems réaffirme cependant son ambition et la poursuite de la dynamique engagée en matière d'environnement.

C2 - Restricted

Ainsi l'ensemble des établissements non encore équipés de bornes de charge pour les véhicules électriques, se doteront d'ici fin 2022 de ce type d'installation pour être mises à la disposition du personnel.
La contribution du personnel à l'utilisation de ce service sera définie selon le cahier des charges établi avec le fournisseur et selon les règles URSSAF prévues à l'horizon 2023.

4.3 Barème de remboursement des frais professionnels

La note relative aux modalités de remboursement des frais professionnels fera l'objet d'une mise à jour à l'issue de la publication du barème ACOSS 2022 pour prendre en compte l'évolution des barèmes de référence de l'Administration fiscale.

CHAPITRE 5

DISPOSITIONS GENERALES

5.1 - Champs d'application de l'accord

Les dispositions ci-dessus s'appliquent aux salariés de Safran Landing Systems inscrits à l'effectif au 1er janvier 2022 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.

5.2 - Commission de suivi

Pour suivre la mise en œuvre et l'application des dispositions du présent accord, une Commission de Suivi de l'accord est instituée. Elle est composée de deux représentants de la Direction et de 2 représentants par organisation syndicale représentative signataire du présent accord.

Cette commission se réunira avant le 31 juillet 2022. Il est, par ailleurs, convenu qu'en cas d'évolution des dispositions de l'accord Groupe de sortie crise du 21 octobre 2021 relatives au thème de la rémunération pour 2022, une réunion de la commission se tiendra dans les plus brefs délais. Elle examinera les éventuelles adaptations complémentaires à mener. Si besoin, une négociation s'engagera avec les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'entreprise afin de discuter d'un avenant au présent accord.

Les difficultés que pourrait soulever l'application du présent accord seront soumises, dans les meilleurs délais, à l'appréciation des parties signataires.

5.3 - Cadre réglementaire, dépôt et publicité

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

Il fera l'objet des modalités de dépôt obligatoires à l'initiative de Safran Landing Systems.

Fait à Vélizy, Le 02/02/2022
En six exemplaires

C2 - Restricted

Pour les Organisations Syndicales

Monsieur Ludovic PFIRSCH
Délégué Syndical Central CFDT

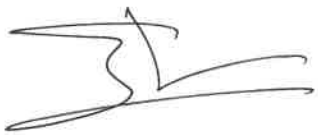


Monsieur Daniel VERDY
Délégué Syndical Central CFE-CGC



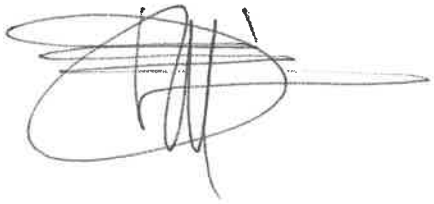
Monsieur Frédéric GOEYTES-BEDAT
Délégué Syndical Central CGT

Monsieur Jean-Luc STOUVENIN
Délégué Syndical Central FO



Pour la Société

La Directrice des Ressources Humaines
Lydie JALLIER



C2 - Restricted