SAFRAN

LANDING SYSTEMS

Accord relatif à la Négociation Obligatoire en Entreprise: Politique salariale 2023 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 Delphine BERILLOUX, 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 13 décembre 2022 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, 5 réunions de négociation se sont déroulées les :

- 13 décembre 2022
- 24 janvier 2023
- 2 février 2023
- 14 février 2023
- 21 février 2023

Elles ont permis de revoir avec les organisations syndicales les éléments de la politique salariale et ses mesures d'accompagnement pour l'année 2023.

CHAPITRE 1

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

Pour cette catégorie de personnels, l'enveloppe d'évolution globale des salaires pour 2023 représente **5,00 %** 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 **3,00%** de leur salaire de base brut.

Les parties conviennent en outre d'appliquer aux mesures d'augmentations générales un plancher d'augmentation de **100 €** bruts mensuels, soit au minimum **1 300 €** bruts pour une année complète à temps plein.

Ces mesures s'appliqueront sur la paie d'avril 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

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 **1,80%** des salaires de base bruts de cette population.

Cette mesure s'appliquera sur la paie de juin 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

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.

Par ailleurs, une attention particulière sera apportée aux collaborateurs n'ayant pas bénéficié d'une AI en 2021 et/ou en 2022, ainsi qu'aux moins impactés par les mesures 2022.

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.

CHAPITRE 2

ENVELOPPE D'EVOLUTION SALARIALE POUR LES INGENIEURS ET CADRES

Pour les ingénieurs et cadres positionnés, l'enveloppe d'évolution globale des salaires pour 2023 représente **5,00 %** 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 **5,00 %** des salaires de base bruts de cette population.

Cette mesure s'appliquera sur la paie de juin 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

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 notamment pour les femmes de plus de 40 ans.

2.2 Disposition complémentaire

Pour les ingénieurs et cadres qui percevront une augmentation individuelle, celle-ci ne pourra être inférieure à **130 €** bruts mensuels, soit au minimum **1560 €** bruts pour une année complète à temps plein.

Les parties conviennent que parmi les ingénieurs et cadres qui percevront une mesure salariale, le nombre de bénéficiaires du seul plancher mentionné ci-dessus, devra être très limité.

L'absence de versement d'augmentation individuelle à un ingénieur & cadre devra avoir un caractère exceptionnel et être justifiée. Par ailleurs, une attention particulière sera apportée aux cadres n'ayant pas bénéficié d'une AI en 2021 et/ou en 2022, ainsi qu'aux moins impactés par les mesures 2022.

CHAPITRE 3

BUDGET SALARIAL COMPLEMENTAIRE

3.1 Budget complémentaire

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

Dans le cadre de la campagne salariale et tout au long de l'année, ce budget sera consacré aux repositionnements salariaux et aux accompagnements suivants :

- Accompagnement des plus bas niveaux de salaire par le financement du talon
- Valorisation des évolutions professionnelles et des repositionnements des mobilités internes réalisées depuis la précédente campagne salariale mais également celles à venir tout au long de l'année
- Accompagnement de nos métiers critiques et de nos salariés intégrés depuis 3 à 4 ans, dans un contexte de fort Ramp up
- Reconnaissance des parcours de compétences spécifiques : Filière technicien/spécialiste, trajectoires expert ...

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 seront revalorisées à hauteur de l'Augmentation Générale telle que stipulée à l'article 1.1 du présent accord soit de 3,00%.

Cette mesure s'appliquera sur la paie du mois d'avril 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

4.2 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 3,00%.

Cette mesure s'appliquera sur la paie du mois d'avril 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

Par ailleurs une négociation s'engagera dès le deuxième trimestre 2023, en vue de redéfinir les modalités d'attribution de la prime de panier pour prendre en compte les évolutions de la Nouvelle Convention Collective.

4.3 13ème mois plancher

Le minimum 13ème mois prévu à l'article 24 de l'accord d'entreprise du 16 septembre 2021 sera revalorisé à hauteur de 3,00%, correspondant à l'Augmentation Générale.

Par ailleurs une négociation s'engagera dès le deuxième trimestre 2023, en vue de redéfinir cette disposition et pour en maintenir l'existence dans le cadre de la mise en œuvre de la Nouvelle Convention Collective.

4.4 Evolution du complément transport

Pour les 12 prochains mois, le complément transport dit « Prime énergie » sera majoré de 10% et se verra porté à 34,70 € pour les établissements de Bidos, Vélizy, Molsheim et Villeurbanne.
Cette majoration, applicable 12 mois, sera mise en œuvre à compter du mois d'avril 2023.

4.5 Evolution des indemnités/primes transport

Pour les 12 prochains mois, les primes de transport en vigueur au sein des établissements et calculées sur une base kilométrique entre le domicile et l'établissement, seront majorées de 10% .
Cette majoration, applicable 12 mois, sera mise en œuvre à compter du mois d'avril 2023.

Par ailleurs, il est acté le principe d'une évolution progressive des indemnités attribuées selon le nombre de kilomètres pris en référence. Pour les établissements ne prévoyant pas ce principe dans leur barème, une harmonisation en ce sens sera étudiée.

4.6 Forfait mobilité / Bas carbone

Le forfait mobilité permettant de financer, soit le recours à une plateforme de covoiturage, soit des dépenses permettant un usage sécurisé du vélo sera revalorisé de plus de 25% portant le financement annuel du forfait mobilité de 400€ à 500€. Cette disposition sera mise en œuvre à compter du mois d'avril 2023.

4.7 Forfait 38h

Une négociation s'engagera au deuxième trimestre 2023 en vue de redéfinir les modalités d'application des passages au forfait 38h dans le cadre de la mise en œuvre de la Nouvelle Convention Collective.

4.8 Déplacement professionnel : Indemnités de vols longues durées et frais de repas et d'hébergement

- Les modalités d'attribution des indemnités forfaitaires de vols longues durées pour les cadres seront assouplies pour le calcul des heures de vols pris en référence en cas de transit en le comptabilisant jusqu'à hauteur de 3h00 maximum. Il est précisé que cette disposition sera applicable à compter du 1er avril 2023 jusqu'au 31 décembre 2023. En effet, à compter du 1er janvier 2024 s'appliqueront, notamment pour les cadres, les nouvelles dispositions conventionnelles relatives aux déplacements professionnels

- Les dispositions concernant les remboursements de frais relatifs aux repas (midi /soir) et à l'hébergement feront l'objet d'une revalorisation entre 6 et 8% à compter du 1er avril 2023 au plus tard

CHAPITRE 5

EMPLOI, COMPETENCE ET TRANSMISSION DES SAVOIRS

5.1 Insertion professionnelle

Safran LS entend poursuivre ses engagements en faveur de l'apprentissage avec un souci d'équilibre global en faveur de l'ensemble des métiers de l'entreprise :

- Avec un objectif de taux d'apprentis pour 2023/2024 en France de 6,5%, représentant environ 250 appentis.

- En valorisant l'apprentissage à l'occasion des processus de recrutement au sein de Safran Landing Systems par un examen prioritaire des candidatures des apprentis au regard de leur souhait professionnel et des opportunités d'embauches.

Par ailleurs, avec un objectif d'environ 245 stagiaires écoles, Safran LS renforcera d'environ 28% l'accueil des stagiaires écoles en France pour 2022/2023.

La société sera également attentive à l'accueil des stagiaires école à la découverte de l'entreprise.

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 2023

- Tutorat : convaincus de l'importance des missions tutorales comme levier de développement des compétences, de sécurisation des savoirs des parcours professionnels des salariés et d'accompagnement des nouveaux arrivants, la Direction engagera une série de réunions avec les organisations syndicales afin d'évoquer les axes de valorisation envisageables. La diversité des situations, des pratiques au regard des activités & des produits ainsi que la prise en compte de l'environnement collectif de travail nécessite des échanges dédiés qui s'engageront au second trimestre 2023

Sur ces deux thématiques, il sera étudié l'intérêt de négocier un éventuel accord.

5.3 Maintien de la dynamique d'engagement pour l'avenir

- Près de 280 personnes ont été embauchées en France en 2022. Dans le contexte actuel les hypothèses d'embauches prévoient environ 350 nouvelles embauches en 2023.

- Par ailleurs, dans le cadre des orientations division au sein de chaque établissement, l'emploi fera l'objet d'échanges avec les directions d'établissement locales suivant les formes les plus adaptées pour donner la visibilité et les perspectives à fin 2023

CHAPITRE 6

DISPOSITIONS GENERALES

6.1 - 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 2023 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 2023 au 31 décembre 2023 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 31 juillet 2023, 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 6 mars 2023
En six exemplaires

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
P.O. Eric Berthold

Monsieur Jean-Luc STOUVENIN
Délégué Syndical Central FO

Pour la Société

La Directrice des Ressources Humaines
Delphine BERILLOUX