

ACCORD RELATIF AUX MESURES SOCIALES POUR L'ANNEE 2024

Entre la Société SAFRAN POWER UNITS, immatriculée sous le SIRET 63080008400018 au RCS Toulouse dont le siège social se situe au 8 Chemin du pont de Rupé – 31200 TOULOUSE, représentée par M. Patrick TURBILLIER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives :

- C.F.E.-C.G.C. représentée par

Mme. Cécile SAINTE-MARIE

M. Rodolphe HEINTZMANN

- C.G.T. représentée par

M. Marc MONTAL

M. Jean-Baptiste BERROTE-BORDENAVE

D'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

PREAMBULE .....	3
TITRE 1 : MESURES SALARIALES .....	3
Article 1.1. Mesures salariales relatives au personnel non cadres .....	3
1. Augmentations générales .....	3
2. Augmentations individuelles .....	3
3. Ancienneté .....	3
4. Budget complémentaire .....	3
Article 1.2. Mesures salariales relatives au personnel cadres .....	4
1. Augmentations individuelles .....	4
2. Budget complémentaire .....	4
Article 1.3 Assiette de calcul du budget d'augmentations salariales .....	4
TITRE 2 : AUTRES MESURES 2024 .....	4
Article 2.1. Prime tuteur .....	4
Article 2.2. Prime de commandement .....	4
Article 2.3. Prime naissance/adoption .....	5
Article 2.4. Médaille du travail .....	5
Article 2.5. Télétravail .....	5
Article 2.6. Subvention Plan De Mobilité (PDM) .....	5
Article 2.7. Chèque Emploi Service Universel (CESU) .....	5
Article 2.8. Offre de « prêt bonifié » .....	6
Article 2.9 Subvention Activités Sociales et Culturelles du CSE .....	7
TITRE 3 : MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI POUR L'ANNEE 2024 .....	7
Article 3.1 Recrutement en CDI .....	7
Article 3.2 Recrutement en alternance .....	7
TITRE 4 : DISPOSITIONS DIVERSES .....	7
Article 4.1. Prise d'effet et durée de l'accord .....	7
Article 4.2. Commission de suivi .....	7
Article 4.3. Révision et dénonciation .....	8
Article 4.4. Dépôt et publicité .....	8

## PREAMBULE

Dans le cadre de la négociation obligatoire en entreprise la Direction de Safran Power Units et les Organisations syndicales représentatives CFE-CGC et CGT se sont réunies au cours de 3 réunions, les 18/01, 25/01, et 27/02 2024 durant lesquelles les différents thèmes consacrés par les dispositions légales et conventionnelles ont été abordés.

S'agissant de la politique salariale 2024, la Direction de Safran Power Units et les organisations syndicales ont partagé le contexte économique dans lequel celle-ci s'inscrivait et ont souhaité prioritairement s'attacher à :

- faire progresser les salaires avec un effort particulier en faveur des premiers niveaux de salaire dont l'instauration d'un talon d'AG pour les non cadres et un montant minimum d'AI pour les cadres,
- accompagner les événements de la vie de nos salariés en proposant des dispositions à caractère sociales et sociétales,
- poursuivre le recrutement de nos collaborateurs et préparer l'avenir,
- maintenir notre engagement en terme de valorisation de la polyvalence et des formation interne,
- continuer à encourager les mobilités durables.

A l'issue des différentes réunions de négociation, les parties sont convenues des dispositions suivantes.

## TITRE 1 : MESURES SALARIALES

### Article 1.1. Mesures salariales relatives au personnel non cadres

#### 1. Augmentations générales

Une augmentation générale de **2,2%** en niveau est appliquée au **1er janvier 2024** aux salariés présents à la date de signature du présent accord.

Il est entendu que l'augmentation générale appliquée ne pourra être inférieure à **75 euros bruts** par mois.

Pour rappel, les éléments suivants évolueront sur la base 2023 avec l'augmentation générale et seront donc revalorisés de 2,2% au 1er janvier 2024 :

- Indemnité panier : 6,28€
- Indemnité panier nuit : 12,74€
- Prime de travail spécial : 456,64€
- Prime équipe 2\*7 : 289,82€
- Prime équipe 3\*7 : 119,21€
- Allocation énergie : 45€ (applicable à l'ensemble des salariés)

#### 2. Augmentations individuelles

Un budget de **1,5%** en niveau est consacré aux mesures individuelles, avec application au **1er janvier 2024**.

#### 3. Ancienneté

L'impact de l'évolution de la prime d'ancienneté représente **0,3%** de la masse salariale brute.

#### 4. Budget complémentaire

Un budget complémentaire de **0,50%** est consacré aux situations particulière suivantes :

- L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- La valorisation des jeunes collaborateurs ;
- L'ajustement salarial de certains collaborateurs ;
- La valorisation des métiers en tension dans un contexte du marché de l'emploi concurrentiel ;
- Les évolutions professionnelles pour accompagner les mobilités dès la prise de poste ou évolution de périmètre.

## Article 1.2. Mesures salariales relatives au personnel cadres

### 1. Augmentations individuelles

Un budget de **4%** est consacré aux augmentations individuelles avec une date d'application fixée au **1<sup>er</sup> janvier 2024**.

En cas d'augmentation individuelle, il est convenu qu'aucune mesure ne serait inférieure à **2,2%**.

Les cadres qui ne bénéficieraient pas d'une augmentation individuelle seront reçus par leur hiérarchie et par le service RH afin de procéder à l'examen de leur situation, au plus tard fin septembre 2024.

### 2. Budget complémentaire

Un budget complémentaire de **0,50%** est consacré aux situations particulière suivantes :

- L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- La valorisation des jeunes collaborateurs ;
- L'ajustement salarial de certains collaborateurs ;
- La valorisation des métiers en tension dans un contexte du marché de l'emploi concurrentiel ;
- Les évolutions professionnelles pour accompagner les mobilités dès la prise de poste.

## Article 1.3 Assiette de calcul du budget d'augmentations salariales

Pour le calcul du budget d'augmentations, il sera pris en compte la masse salariale des effectifs au 31/12/23, avec intégration des nouvelles rémunérations plus favorable compte tenu des mesures de la Nouvelle Convention Collective (passage cadre, revalorisation liée aux SMH).

## TITRE 2 : AUTRES MESURES 2024

### Article 2.1. Prime tuteur

Compte-tenu de la responsabilité des tuteurs d'alternants (maîtres d'apprentissage pour les apprentis et tuteurs pour les contrats de professionnalisation), la prime tuteur est revalorisée de 180 euros bruts par an, portant donc son montant à **580 euros bruts par an maximum**, même si le tutorat concerne simultanément plusieurs alternants. Cette prime fera l'objet de deux versements de 290 euros bruts par semestre et interviendront en fin de semestre.

Pour mémoire, le versement de la prime est soumis à l'accomplissement de certaines actions, définies avec le service RH et partagées avec le tuteur.

### Article 2.2. Prime de commandement

La prime de commandement est une prime de management en production. Compte-tenu des évolutions d'organisation et de la responsabilité de ces managers de proximité en production, son montant est revalorisée de 161 euros bruts à **180 euros bruts mensuel** (incluant l'augmentation générale de 2024) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

MML

### Article 2.3. Prime naissance/adoption

Dans la continuité de l'accord Parentalité du Groupe signé le 26 juillet 2023 et afin d'accompagner les salariés dans les événements de la vie une prime naissance/adoption est mise en place par l'entreprise.

La prime de **1000 euros bruts** sera versée pour chaque naissance ou adoption déclarée auprès du service RH. Cette disposition est applicable à compter de la signature du présent accord.

### Article 2.4. Médaille du travail

Afin de reconnaître les années passées en activité professionnelle et celles effectuées dans le Groupe, les montants associés à la remise des médailles du travail sont revalorisés comme suit :

Médaille	Durée d'activité professionnelle	Prime par année d'ancienneté Groupe	Anciens plafonds	Nouveaux plafonds
Argent	20 ans	55 €	1 100 €	1 100 €
Vermeil	30 ans	90 €	900 €	<b>1 100 €</b>
Or	35 ans	187 €	935 €	<b>1 100 €</b>
Grand Or	40 ans	220 €	1 100 €	1 100 €

Une revalorisation des plafonds pour les médailles Vermeil et Or à 1 100€ afin d'appliquer une harmonisation de tous les plafonds. Ces nouvelles dispositions s'appliqueront aux médaillés à partir des promotions 2024.

### Article 2.5. Télétravail

Afin de prendre en charge les frais occasionnés par le télétravail, l'indemnité forfaitaire mensuelle versée aux télétravailleurs réguliers sera revalorisée à hauteur de **20 euros nets par mois** pour les télétravailleurs réguliers à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, sous fourniture d'un justificatif de dépense une fois par an.

### Article 2.6. Subvention Plan De Mobilité (PDM)

Conformément à l'accord sur la Qualité de Vie et aux Conditions de Travail du 14 septembre 2023, un budget annuel est alloué au Plan de Mobilité afin de faire la promotion et l'organisation d'événements sur le sujet.

Pour 2024, le montant de ce budget est fixé à **2500 euros**.

### Article 2.7. Chèque Emploi Service Universel (CESU)

Afin d'agir sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et de contribuer au développement de l'emploi dans le domaine des services à la personne, le dispositif Chèque Emploi Service Universel est reconduit ou amélioré dans certains cas, et ce sous réserve du maintien de l'exonération en vigueur appliquée à la participation de l'employeur.

Ainsi pour l'année 2024 :

- o Le montant plafonné est de **1 400 euros par an** et par salarié(e).
- o Ce plafond est porté à **1 600 euros par an** et par salarié(e) pour :
  - o Les salariés ayant la garde d'au moins un enfant de 10 ans (applicable jusqu'à la veille du 11<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant) ou moins ;
  - o Les salariés ayant la garde d'un enfant handicapé quel que soit l'âge de ce dernier ;
  - o Les salariés qui remplissent les conditions pour bénéficier de congés de présence parentale, de congés de solidarité familiale ou de congés de soutien familial.
  - o Les salariés de l'entreprise ayant une reconnaissance de travailleur handicapé.
- o **La participation de l'entreprise au financement des CESU est de 60%** pour les commandes effectuées à partir de la signature du présent accord.
- o **La participation de l'entreprise au financement des CESU est de 100%** pour les salariés ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).
- o **La participation de l'entreprise au financement des CESU est de 100%** pour les salariés ayant le statut de proche aidant (ascendants, descendants et conjoint du salarié) dans la limite de dix attributions au total pour l'année 2024 validées en concertation avec l'assistante sociale.
- o Cinq commandes seront possibles sur l'année ; la part salariée sera prélevée le mois suivant la commande.
- o Le montant qu'il sera possible de transformer en CESU 2025 sera plafonné à 400€ (valeur faciale).

#### Article 2.8. Offre de « prêt bonifié »

La Direction s'engage à maintenir la mise en place du dispositif de prêt dit « bonifié » consistant pour l'entreprise à prendre en charge une partie du taux d'intérêt du prêt immobilier contracté par le salarié pour tout nouveau financement contracté auprès d'un organisme financier appelé SOFIAP.

Ce dispositif n'est pas soumis à une condition de revenu du salarié. En revanche, il n'est accessible que pendant la durée de présence du salarié dans l'entreprise, et concerne l'achat d'une résidence principale uniquement.

Ce dispositif peut être décliné selon deux modalités différentes, chacune étant soumise à certaines conditions :

#### **Modalités Dispositif N°1**

- Bonification de l'entreprise de 1% sur une tranche de 100 000€ en capital
- Bénéficie aux salariés dont le revenu annuel est inférieur à 39 000 €
- Ou sans conditions de revenus pour les primo accédant et/ou lors de l'acquisition d'un immeuble label RBR 2020

#### **Modalités Dispositif N°2**

- Bonification de l'entreprise de 0,75% sur une tranche de 100 000€ en capital
- Sans conditions de revenus

### Article 2.9 Subvention Activités Sociales et Culturelles du CSE

La dotation au titre des activités sociales et culturelles est actuellement constituée de parts fixes forfaitaires versées de manière récurrente, ainsi que de parts exprimées en pourcentage de la masse salariale décomposés comme suit :

- ASC : 1%
- Entraide : 0,25%
- Dotation complémentaire : 1%
- Parentalité : 0,10%
- Salaire CSE : 0,10%
- Restauration : 1,10%
- Dotation exceptionnelle versée depuis dix ans environs : 0,20%

L'augmentation de la population salariée et l'évolution sociologique de celle-ci, conjuguée aux impératifs d'attractivité et de qualité de vie au travail, a conduit à reconsidérer la subvention sous forme d'un pourcentage unique de la masse salariale (hors restauration) à hauteur de **2,7%** qui se substitue de fait à l'ensemble des dotations susvisées, exception faite de la restauration.

## TITRE 3 : MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI POUR L'ANNEE 2024

### Article 3.1 Recrutement en CDI

Conscient de l'augmentation de la charge de travail dû au contexte de ramp-up actuel et soucieux de la qualité tant sur les conditions de travail de ses salariés que sur les produits et services fournis à ses clients, Safran Power Units s'engage à soutenir la dynamique d'embauche en CDI réalisée en 2023. Ainsi, pour l'année 2024 le niveau de recrutement pourrait représenter un volume de 100 embauches en CDI.

### Article 3.2 Recrutement en alternance

Safran Power Units, soutenant l'apprentissage professionnel des étudiants, s'engage à intégrer 50 contrats en alternance pour l'année 2024.

La Direction intégrera ces jeunes collaborateurs dans les meilleures conditions en portant un regard particulier à leur tutorat.

## TITRE 4 : DISPOSITIONS DIVERSES

### Article 4.1. Prise d'effet et durée de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre de la Négociation Obligatoire en Entreprise, pour l'exercice 2024.

### Article 4.2. Commission de suivi

Une commission de suivi du présent accord est instituée entre les parties signataires. Elle est composée de deux membres désignés par chaque Organisation Syndicale signataire et deux représentants de la Direction. Elle est présidée par la Direction.

Elle se réunira une fois au cours de l'exercice afin que soit présenté le bilan des différentes mesures décrites dans le présent accord.

**Article 4.3. Révision et dénonciation**

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

**Article 4.4. Dépôt et publicité**

Le présent avenant sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé, à l'initiative de la Direction, auprès de la DDETS en version électronique, ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Toulouse par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Fait à Toulouse, le 8 mars 2024

**Pour la Société,**

M. Patrick TURBILLIER, Directeur des Ressources Humaines



**Pour la C.F.E.-C.G.C.**

Mme Cécile SAINTE-MARIE

M. Rodolphe HEINTZMANN



**Pour la C.G.T.**

M. Marc MONTAL

M. Jean-Baptiste  
BERROTE-BORDENAVE

