

**Accord sur les négociations annuelles
obligatoires
Politique salariale 2022**

Entre, la Société Safran Engineering Services dont le Siège est basé Parc d'activité d'Andromède, 1 rue Louis Blériot à Blagnac représentée par Madame Florence GOURMANEL, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives :

La CFE-CGC,

La CGT,

FO,

D'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, la Direction a engagé les discussions relatives à la négociation annuelle obligatoire 2022. Au vu des dispositifs en place au sein de Safran et de l'entreprise, ces discussions ont principalement porté sur les salaires et ont lieu au cours de trois réunions de négociations.

Les mesures négociées s'inscrivent ainsi dans le cadre de l'Accord Sortie de Crise Safran signé le 21 octobre 2021 et tiennent compte des contextes économique et opérationnel propres à Safran Engineering Services.

Au terme de ces négociations, les parties signataires se sont accordées sur les dispositions suivantes.

CHAPITRE I – POPULATION NON-CADRES

Article 1 – Contenu du programme salarial des salariés Non-Cadres

1.1. PROGRAMME SALARIAL NON-CADRES

Le programme salarial global des salariés Non-Cadres est de **3%** de la masse salariale réparti de la manière suivante :

- Augmentations Générales : **1,30%** au 01/01/2022
- Augmentations Individuelles : **1,23%** au 01/01/2022
- Impact de l'ancienneté : **0,27%**
- Budget spécifique : **0,20%** au 01/01/2022

Il est convenu que les salariés en préavis de départ ainsi que les salariés entrés dans la société après le 1^{er} juillet 2021 ne sont pas éligibles à la campagne d'augmentation individuelle.

Le budget spécifique est géré en lien direct avec les ressources humaines et vise à mettre en œuvre des mesures en faveur des métiers en tension, des bas salaires (avec une attention particulière pour les salariés avec une forte ancienneté) et de l'égalité professionnelle.

L'utilisation de ce budget spécifique n'interviendra qu'en complément d'une augmentation individuelle.

1.2. ENGAGEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Augmentation générale

Il est entendu que l'augmentation générale appliquée ne pourra être inférieure à **32 euros** bruts par mois.

Absence d'augmentation individuelle

L'absence d'augmentation individuelle fera l'objet d'une proposition d'entretien à l'initiative du Responsable des Ressources Humaines. Lors de cet entretien, les raisons de l'absence d'augmentation individuelle seront exposées et des mesures d'accompagnement pourront être proposées.

Il est entendu que l'ensemble des entretiens acceptés par les salariés concernés devront être réalisés et qu'un suivi sera présenté aux organisations syndicales signataires du présent accord.

1.3. DÉPLOIEMENT DU PROGRAMME

La mise en œuvre des augmentations s'établira selon le calendrier suivant :

- Augmentations générales : mise en œuvre sur la paye du mois de mars 2022 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022,
- Augmentations individuelles : mise en œuvre sur la paye du mois de mai 2022 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022.

CHAPITRE II - POPULATION CADRES

Article 2 – Contenu du programme salarial Ingénieurs et Cadres

2.1. PROGRAMME INGÉNIEURS ET CADRES

Le programme salarial global des cadres est de **3%** de la masse salariale réparti de la manière suivante :

- Augmentations Individuelles : **2,80%** au 01/01/2022
- Budget spécifique : **0,20 %** au 01/01/2022

Il est convenu que les salariés en préavis de départ ainsi que les salariés entrés dans la société après le 1^{er} juillet 2021 ne sont pas éligibles à la campagne d'augmentation individuelle.

Le budget spécifique est géré en lien direct avec les ressources humaines et vise à mettre en œuvre des mesures en faveur des métiers en tension, des bas salaires (avec une attention particulière pour les salariés avec une forte ancienneté) et de l'égalité professionnelle.

L'utilisation de ce budget spécifique n'interviendra qu'en complément d'une augmentation individuelle.

2.2. ENGAGEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Augmentation individuelle

En cas d'augmentation individuelle, il est convenu qu'aucune mesure ne serait inférieure à 1%.

Absence d'augmentation individuelle

L'absence d'augmentation individuelle fera l'objet d'une proposition d'entretien à l'initiative du Responsable des Ressources Humaines. Lors de cet entretien, les raisons de l'absence d'augmentation individuelle seront exposées et des mesures d'accompagnement pourront être proposées.

Il est entendu que l'ensemble des entretiens acceptés par les salariés concernés devront être réalisés et qu'un suivi sera présenté aux organisations syndicales signataires du présent accord.

2.3. DÉPLOIEMENT DU PROGRAMME

La mise en œuvre des augmentations s'établira selon le calendrier suivant :

- Augmentations Individuelles : mise en œuvre sur la paye du mois de mai 2022 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022.

CHAPITRE III - MESURES COMPLÉMENTAIRES

Article 3 – Chèque Emploi Service Universel (CESU)

Safran Engineering Services poursuivra le financement du Chèque Emploi Service Universel (CESU). Ainsi, le dispositif est maintenu, dans un budget équivalent à celui des années précédentes, dans les dispositions suivantes :

- 1 000€ par an, cofinancé à hauteur de 500€ par l'entreprise ouvert aux parents d'enfants âgés de 12 ans au plus dans l'année de référence,
- 1 600€ par an, financé à 100% par l'entreprise pour les salariés handicapés et les parents d'enfants handicapés sans conditions d'âge.

Article 4 – Engagements complémentaires

Étant donné le contexte de l'entreprise, notamment l'application de l'accord de performance et de compétitivité en 2017 suivi de l'impact de la crise Covid, puis de l'accord de transformation d'activité au sein de Safran de 2020, une attention particulière sera portée aux populations Non-Cadres et Cadres n'ayant pas eu d'augmentation individuelle depuis 2016.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent de se réunir d'ici la fin du premier semestre 2022 afin d'engager des discussions relatives à la mobilité durable, qui s'inscriront dans le cadre de la négociation à venir relative à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

CHAPITRE IV – DISPOSITIONS FINALES

Article 5 – Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour la durée de l'exercice 2022, et expirera le 31 décembre 2022. En conséquence, au-delà de cette échéance, ses dispositions ne continueront pas de plein droit à produire leurs effets.

Il entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Article 6 – Clause de rendez-vous

Dans l'hypothèse où les dispositions encadrant l'évolution des rémunérations pour 2022 seraient amenées à évoluer, dans le cadre du suivi de l'accord de groupe de sortie de crise du 21 octobre 2021 (chapitre 9), les parties signataires du présent accord se rencontreront dans un délai raisonnable afin d'examiner l'opportunité d'adapter les dispositions du présent accord.

Article 7 - Bilan d'application

Les parties signataires se réuniront en fin d'année 2022 afin d'établir un bilan d'application du présent accord.

Article 8 - Dispositions générales

Le présent accord salarial est établi conformément aux dispositions des articles L.2241-1 et suivants du Code du travail.

Il s'applique à la société Safran Engineering Services en France.

Article 9 -Dépôt

Le présent accord sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires et fera l'objet des modalités de dépôt obligatoires à l'initiative de la société Safran Engineering Services.

Fait à Blagnac, le 3 février 2022.

Pour la Direction,
Florence GOURMANEL
Directeur des Ressources Humaines

Pour la CFE-CGC,
Monsieur Georges FONTANGES
Délégué syndical

Pour la CGT,
Monsieur Jean-Philippe PY
Délégué syndical

Pour FO,
Monsieur David DIJOUX
Délégué syndical