



# Evolutions salariales 2024

## Comment démêler le vrai du faux ?

« Le talon progressif est une avancée pour tout le monde ». Il permet de « donner un coup de pouce aux bas salaires et a pour effet de pousser toute la grille salariale vers le haut ».

**C'est faux !**

Le talon n'a aucun effet sur la grille de salaire.

Elle continue à se smicardiser car elle n'a pas été réévalué en janvier 2024  
alors que le SMIC a augmenté de 3.37% sur un an !

Si le talon augmente bien les bas salaires, les prochaines embauches seront faites sur une grille smicardisée. Et il faudra recommencer chaque année avec de nouveaux talons.

**Merci qui ?**

« Combien vaut la signature de la CFDT sur les 15 dernières années ?

La réponse : plus de 20% de salaire en plus ! ».

**Est-ce suffisant ?**

20% de salaire en plus sur 15 ans permettrait donc de couvrir l'inflation et d'y associer une **augmentation individuelle de 1.33% en moyenne par an**. Mais un tel niveau d'augmentation individuelle ne permet pas de doubler son salaire sur toute une carrière. Loin de là. Doit-on s'en réjouir ?

Ce n'est donc pas une question de « **verre à moitié vide ou à moitié plein** », mais de verre aux  $\frac{3}{4}$  vide !

De plus, ce chiffre ne correspond pas aux données fournies dans le tableau « inflation, AG, AI » présenté.

En effet, la moyenne calculée de l'augmentation individuelle restante n'est que de **1.16%** et non pas 1.33%. Peut-on parler d'évolution de carrière avec une telle augmentation individuelle ?

Et la couverture de l'inflation n'est pas assurée par les augmentations générales. Il manque **0.29%** par an.

Il y a donc bien un **appauvrissement des salariés sur 15 ans !**

Est-ce bien « **une lutte efficace contre la baisse du pouvoir d'achat** » ?

De plus, les chiffres donnés pour l'inflation ne sont pas corrects.

Il y a un mélange entre **l'inflation annuelle** et la **moyenne glissante de l'inflation**.

De plus les chiffres donnés pour l'inflation ne sont pas pertinents.

La comparaison est faite entre l'inflation en fin d'année et les augmentations appliquées au début d'année. Il n'y a donc **pas de cohérence temporelle**. La preuve pour 2024, le pourcentage d'augmentation est bien indiqué, mais pas la valeur de l'inflation puisqu'elle ne sera disponible qu'en décembre.

**Appauvrissement des salariés et faible évolution de carrière, est-ce raisonnable ?**

« Exemples de 2 dispositifs « exclusivement » revendiqués et obtenus par la CFDT qui ont un impact direct sur votre fiche de paie »

**Quel est exactement cet impact ?**

**« La revalorisation de la prime d'ancienneté concerne 70% du personnel non cadre »**

Le chiffre exact est de **66.08%** pour une moyenne de **+31.48€**

Mais, cela concerne uniquement les primes d'ancienneté les plus basses.

Les primes d'ancienneté des cotations les plus élevées (E10 à 495.96€) sont désormais plus basses que les primes d'ancienneté des anciens coefficients les plus élevés (coefficient 425 à 551.96€).

C'est une perte de **-56€**.

**Les primes d'ancienneté de fin de carrière seront donc moins élevées.**

Ce qui a pu être gagné en début de carrière sera largement perdu par la suite.

**Doit-on s'en réjouir ?**

**Et merci qui ?**

Quel est l'impact du « **talon progressif** » ?

**Le talon progressif a pour conséquence d'inverser la hiérarchie des salaires avec l'augmentation générale.**

**Est-ce judicieux ?**

**« Revalorisation des 13<sup>ème</sup> mois plancher »**

Les 3 13<sup>ème</sup> mois plancher maintiennent le **principe de discrimination**.

Pour un même salaire, le 13<sup>ème</sup> mois pourra être différent avec des écarts pour aller jusqu'à

**600€** pour les non cadres et

**450€** entre les cadres et les non cadres.

**Pourquoi ?**

**Alors finalement Merci qui ?**

**« Le budget AG/AI a évolué de 2.7% à 4.2% pour un total de 5.2% de la masse salariale selon les calculs de la CFE-CGC »**

Au cours des négociations, les évolutions font partie du jeu qu'impose la direction suivant sa conception du **dialogue social**. Mais pour toujours terminer par un **chantage à la signature**.

La 1<sup>ère</sup> proposition du 19 janvier était bien de 2.7% (AG+AI) + 0.5% de budget complémentaire.

La dernière proposition du 07 mars est de 4% + 0.5%, loin des 5.2% calculés par la CFE-CGC, et loin des 5.5% revendiqués par l'intersyndicale.

Est-ce la prise en compte de l'aide pour l'achat d'un vélo qui permet d'arriver à 5.2% ?

Dans cas, pourquoi ne pas l'avoir compté l'année dernière dans le budget total ?

Sérieusement, toutes les mesures relatives à la mise en application de la Nouvelle Convention Collective ont clairement été annoncées hors des mesures salariales.

Et l'enveloppe de l'égalité professionnelle n'a pas à être prise en compte, car elle est négociée dans un accord spécifique.

Alors, selon les calculs de la CGT :  $4\% + 0.5\% = 4.5\% < 5.2\% \neq 5.5\%$

**Les mesures salariales de 2024 ne sont donc pas acceptables.**

**Tous les salariés déçus par des mesures salariales validées par les syndicats réformistes, sont invités à se syndiquer à la CGT, le seul syndicat progressiste qui refuse de baisser le niveau de vie des salariés.**

**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2024**

Entre,

La Direction Générale de Safran Aircraft Engines, représentée par Delphine BERILLOUX, Directrice des Ressources Humaines et Emmanuel CROZIER, Directeur des Relations Sociales,

d'une part,

Et les organisations syndicales :

- Pour la CFDT : *Aline Claude VITALI*  
*VaPery Renard*  
*Stéphane Fobe*

- Pour la CFE-CGC : *Petrack Potacsek*

- Pour la CGT :

- Pour l'UNSA : *MUSZYNSKI Olivier*

d'autre part,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

*1*  
*ms* *of* *ms* *df*

## PREAMBULE

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, la Direction a engagé la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, en convoquant les Organisations Syndicales à une première réunion le 14 décembre 2023 notamment consacrée au bilan de la politique salariale 2023.

Compte tenu des dispositifs Groupe et Société, les discussions se sont principalement centrées sur le thème des salaires. Dans ce cadre, 5 réunions de négociations se sont déroulées les 19, 25 et 29 janvier 2024 et 06 et 7 mars 2024.

Les dispositions du présent accord salarial sont applicables à l'ensemble des salariés de Safran Aircraft Engines inscrits à la date de sa signature.

## CHAPITRE 1 : SALAIRES DES NON-CADRES

Pour ces catégories de personnels sont appliquées les mesures suivantes :

### ARTICLE 1 : Mesures et calendrier

#### 1.1 Mesures générales

Budget affecté aux mesures générales :

- Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, le personnel dont la rémunération de base annuelle brute est inférieure à 35 000 € (hors primes et base temps plein) percevra une augmentation générale de 2,30 % avec un talon de 100 € bruts mensuels pour un salarié à temps plein. Le personnel dont la rémunération de base annuelle brute est égale ou supérieure à 35 000 € (hors primes et base temps plein) percevra une augmentation générale de 2,30 % avec un talon de 75 € bruts mensuels pour un salarié à temps plein.

#### 1.2 Mesures individuelles

Budget affecté aux mesures individuelles :

- 1,50 % au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

#### 1.3 Budget complémentaire

Un budget complémentaire de 0,50 % est alloué aux dispositifs ci-dessus. Ce budget se répartit en :

- 0,30 % pour financer le talon des mesures générales prévu à l'article 1.1 ci-dessus et accompagner toute évolution vers une classe emploi supérieure durant l'année 2024,
- 0,20 % au titre d'un complément d'augmentation individuelle pour reconnaître la valorisation de l'expérience des salariés. Ce budget sera à attribuer par la ligne hiérarchique aux salariés.

teu

10  
SF<sup>2</sup>  
OM  
R  
DS

**ARTICLE 2 : Montant plancher du 13<sup>ème</sup> mois**

Pour le personnel affecté aux groupes d'emploi B et C, le montant du 13<sup>ème</sup> mois pour l'année 2024 a une valeur plancher fixée à 3 000 € bruts.

Pour le personnel affecté aux groupes d'emploi D et E, le montant du 13<sup>ème</sup> mois pour l'année 2024 a une valeur plancher fixée à 3 600 € bruts.

Les salariés niveau 5 ou 6 au 31 décembre 2023 se verront appliquer le 13<sup>ème</sup> mois plancher le plus favorable entre 2023 et 2024 (régularisation faite lors du solde du 13<sup>ème</sup> mois versé en décembre 2024).

Ces montants seront, si nécessaire, proratisés en fonction des règles habituelles sur la période de référence.

**ARTICLE 3 : Primes d'équipes**

Conformément à la Convention d'Entreprise Safran Aircraft Engines signée le 22/12/2023, les primes d'équipes seront revalorisées du montant de l'augmentation générale, soit 2,30 %.

**CHAPITRE 2 : SALAIRES DES CADRES**

Pour ces catégories de personnels sont appliquées les mesures suivantes :

**ARTICLE 4 : Mesures et calendrier**

Le budget affecté aux mesures individuelles est de :

- 4,00 % au 1<sup>er</sup> janvier 2024

En cas d'augmentation individuelle, celle-ci ne pourra être inférieure à 100 € bruts mensuels pour un salarié à temps plein.

Un budget complémentaire de 0,50 % est alloué au budget de 4,00 % ci-dessus et se répartit de la manière suivante :

- 0,30 % pour accompagner toute évolution vers une classe emploi supérieure durant toute l'année 2024,
- 0,20 % au titre d'un complément d'augmentation individuelle pour reconnaître la valorisation de l'expérience des salariés. Ce budget sera à attribuer par la ligne hiérarchique aux salariés.

En outre, les parties signataires conviennent que le pourcentage d'ingénieurs et cadres bénéficiant d'une augmentation individuelle sera à minima de 95% de la population éligible à la politique salariale.

**ARTICLE 5 : Montant plancher du 13<sup>ème</sup> mois**

Pour le personnel cadres, le montant du 13<sup>ème</sup> mois a une valeur plancher fixée à 4 050 € brut pour l'année 2024. Ce montant sera, si nécessaire, proratisé en fonction des règles habituelles sur la période de référence.

tel

nr  
SF  
01  
3  
rd  
B

### CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES

#### ARTICLE 6 : Régularisation des salaires minima conventionnels et/ou supra-conventionnels

La Direction s'engage, au titre de l'année 2024, à réajuster à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2024 les salaires minima conventionnels et/ou supra-conventionnels des salariés concernés à la date de signature du présent accord dans le cadre des affectations liées à la Nouvelle Convention Collective.

A titre exceptionnel et au titre de cette régularisation, l'assiette de calcul qui servira de référence pour ce réajustement sera composée du salaire de base, du 13<sup>ème</sup> mois (ou 13<sup>ème</sup> mois plancher si applicable) et de la prime énergie.

Le déploiement des mesures salariales prévues au présent accord s'appliquera aux salaires ainsi réajustés.

#### ARTICLE 7 : Evolution vers une classe d'emploi supérieure

A titre exceptionnel, la Direction s'engage à financer hors budget toute évolution vers une classe d'emploi supérieure si les budgets dédiés aux articles 1.3 et 4 du présent accord étaient dépassés en cette 1<sup>ère</sup> année d'application de la Nouvelle Convention Collective.

Si ces mêmes budgets n'étaient pas intégralement utilisés à fin 2024, ils seraient alors redistribués aux salariés.

#### ARTICLE 8 : Prime énergie

A titre exceptionnel et sans remettre en cause son principe, la Direction s'engage à revaloriser de 10% la prime énergie portant ainsi son montant de 40 à 44 € / mois, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2024 et jusqu'au 31 décembre 2024.

#### ARTICLE 9 : Mesure d'aide spécifique au personnel en situation de handicap

Afin d'aider les salariés handicapés ou leur conjoint et enfants handicapés à charge et sans condition d'âge, la direction renouvelle la prise en charge annuelle d'un montant de CESU (chèque emploi service universel) à hauteur de 1 500 € par an, sans possibilité de report, pour les aider à subvenir à des besoins en relation avec leur situation.

#### ARTICLE 10 : Mesure d'aide spécifique au personnel ayant des enfants de moins de 3 ans

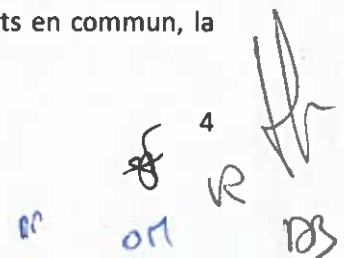
Afin d'aider les salariés de l'entreprise ayant des enfants en bas âge, la direction s'engage à prendre en charge un montant de CESU (chèque emploi service universel) à hauteur de 800 € durant les 3 premières années de vie de l'enfant. Les modalités détaillées en seront précisées par note d'application.

#### ARTICLE 11 : Abonnement Transport

Dans le cadre d'une politique volontariste visant à promouvoir l'utilisation des transports en commun, la prise en charge de l'abonnement Transport est reconduite à hauteur de 70 %.

ACJ

RP  
011  
4  
R  
103



**ARTICLE 12 : Mobilité douce**

La Direction s'engage à prendre en charge 100 € pour l'achat d'un vélo ou d'un vélo électrique permettant d'accompagner les trajets domicile - travail, dans la limite d'un budget global de 50 000 € pour l'année 2024. Les modalités détaillées en seront précisées par note d'application.

**ARTICLE 13 : Commission de suivi**

Il est décidé la création d'une commission de suivi du présent accord qui se réunira à minima à la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2024.

Cette commission a en charge de veiller au déploiement du budget complémentaire finançant les évolutions des salariés vers une classe d'emploi supérieure durant toute l'année 2024. De même, elle portera une attention particulière aux mesures salariales versées aux salariés qui auraient été, dans le cadre du déploiement de la Nouvelle Convention Collective, affectés à une classe et groupe d'emplois dont la structure de rémunération est moins favorable par rapport à la précédente Convention Collective. Dans ce cadre, la commission travaillera à la construction d'un indicateur permettant un suivi approprié des populations concernées.

Sont membres de cette commission de suivi les parties signataires au présent accord. Chaque organisation syndicale pourra être représentée par 3 membres.

**ARTICLE 14 : Information des organisations syndicales**

Les organisations syndicales représentatives recevront une analyse statistique détaillée des augmentations individuelles de l'ensemble des catégories du personnel lors de la réunion consacrée au bilan de l'application de la politique salariale.

**CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS GENERALES****ARTICLE 15 : Durée et formalités de dépôt**

Le présent accord est applicable pour l'exercice 2024 et fera l'objet des formalités habituelles de dépôt à l'initiative de Safran Aircraft Engines.

aej

N° SF 5  
011 12/23 103



Fait à Corbeil, le 12 mars 2024

Pour Safran Aircraft Engines,

  
Delphine BERILLOUX  
Directrice des Ressources Humaines

  
Emmanuel CROZIER  
Directeur des Relations Sociales

- Pour la CFDT :

- Anne-Claude VITALI  
- Valéry Penigod  
- Stéphane Fabe



- Pour la CFE-CGC :

- Patrick POTACEK



- Pour la CGT :

-  
-  
-

- Pour l'UNSA :

- MUSZYNSKI Olivier





**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2023**

Entre la Direction Générale de Safran Aircraft Engines, représentée par Janet DEKKER, Directrice des Ressources Humaines et Emmanuel CROZIER, Directeur des Relations Sociales,

D'une part,

Et les organisations syndicales :

- Pour la CFDT : - Stéphane Fabre  
- Anne - Claude VITALI

- Pour la CFE-CGC : - Gilda QUERRIEN

- Pour la CGT : -

- Pour l'UNSA : - Frédéric DELAGE  
- Aurélien PASQUIER

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

 1

## PREAMBULE

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, la Direction a engagé la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, en convoquant les Organisations Syndicales à une première réunion le 02 février 2023 notamment consacrée au bilan de la politique salariale 2022.

Compte tenu des dispositifs Groupe et Société en vigueur sur ces sujets, les discussions se sont principalement centrées sur le thème des salaires. Dans ce cadre, 5 réunions de négociations se sont déroulées les :

- 02 février 2023
- 09 février 2023
- 14 février 2023
- 06 mars 2023
- 10 mars 2023

Les dispositions du présent accord salarial sont applicables à l'ensemble des salariés de Safran Aircraft Engines présents à la date de sa signature.

### CHAPITRE 1 : SALAIRES DES OUVRIERS, EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE (niveaux I à V)

Pour ces catégories de personnels sont appliquées les mesures suivantes :

#### ARTICLE 1 : Mesures et calendrier

##### 1.1 Mesures générales en niveau

Budget affecté aux mesures générales :

- Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'ensemble du personnel visé à ce chapitre percevra une augmentation générale de 3 % avec un talon de 108 € bruts mensuels pour un salarié à temps plein.

Ce talon sera financé grâce notamment à un budget complémentaire alloué de 0,50 %. Ce dernier favorisera par ailleurs les premiers niveaux de salaire et/ou les salariés de 32 ans et moins (hors apprentis, stagiaires et VIE).

##### 1.2 Mesures individuelles en niveau

Budget affecté aux mesures individuelles :

- 1,7 % au 1<sup>er</sup> janvier 2023

#### ARTICLE 2 : Montant plancher du 13<sup>ème</sup> mois

Le montant du 13<sup>ème</sup> mois pour l'année 2023 ne peut être inférieur à 1,65 fois le mini Société.



Pour le personnel Niveau V, le montant du 13<sup>ème</sup> mois pour l'année 2023 a une valeur plancher fixée à 3 497 euros bruts.

Ces montants seront, si nécessaire, proratisés en fonction des règles habituelles sur la période de référence.

### **ARTICLE 3 : Prime d'équipe 2x8**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, la prime d'équipe versée dans le cadre d'un travail en équipe 2x8 sera revalorisée à hauteur de 3 %.

### **ARTICLE 4 : Appointements minimaux**

Les salaires minimums des grilles de rémunération du personnel Ouvriers et ETAM sont déterminés selon la formule suivante :

$$(Valeur\ du\ point\ x\ coefficient) + Part\ fixe$$

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, la valeur du point et la part fixe seront réévaluées à hauteur de 3 %.

## **CHAPITRE 2 : SALAIRE DES INGENIEURS, CADRES ET NIVEAUX VI**

Pour ces catégories de personnels sont appliquées les mesures suivantes :

### **ARTICLE 5 : Mesures et calendrier**

Le budget affecté aux mesures individuelles est de :

- 5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2023

Les budgets sont identiques pour les ingénieurs, cadres et niveaux VI.

Le minimum hiérarchique du niveau VI sera réévalué conformément à l'article 4 du présent accord.

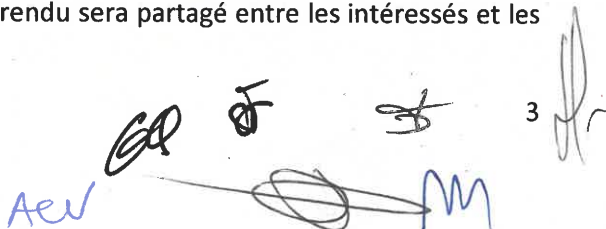

Pour les ingénieurs, cadres et niveaux VI qui percevront une augmentation individuelle, celle-ci ne pourra être inférieure à 2,4 % de leur rémunération de base brute mensuelle ou 108 € bruts mensuels pour un salarié à temps plein, selon le calcul le plus favorable au salarié.

En cas de promotion, le complément au-delà de la mesure individuelle sera financé en dehors de ce budget.

Au budget de 5 % s'ajoute un budget spécifique de 0,50 % consacré aux premiers niveaux de salaires et/ou aux salariés de 32 ans et moins (hors doctorants, apprentis, stagiaires et VIE).

En outre, les parties signataires conviennent que le pourcentage d'ingénieurs, cadres et niveaux VI bénéficiant d'une augmentation individuelle sera à minima de 95 % de la population éligible à la politique salariale.

Si la hiérarchie est amenée à ne pas accorder d'augmentation, le salarié sera reçu par son responsable hiérarchique qui lui présentera les motifs de cette décision, ainsi que les axes de progression proposés pour améliorer ses résultats. A l'issue de cet entretien, un compte-rendu sera partagé entre les intéressés et les responsables ressources humaines.

Aev  3 

**ARTICLE 6 : Montant plancher du 13<sup>ème</sup> mois**

Pour le personnel ingénieurs, cadres et niveaux VI, le montant du 13<sup>ème</sup> mois a une valeur plancher fixée à 3957 euros brut pour l'année 2023. Ce montant sera, si nécessaire, proratisé en fonction des règles habituelles sur la période de référence.

**CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES****ARTICLE 7 : Prime énergie**

La prime énergie est revalorisée à 40 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

**ARTICLE 8 : Mesure d'aide spécifique au personnel en situation de handicap**

Afin d'aider les salariés handicapés ou leur conjoint et enfants handicapés à charge et sans condition d'âge, la direction renouvelle la prise en charge annuelle d'un montant de CESU (chèque emploi service universel) à hauteur de 1 500 € par an pour les aider à subvenir à des besoins en relation avec leur situation.

**ARTICLE 9 : Mesure d'aide spécifique au personnel ayant des enfants de moins de 3 ans**

Afin d'aider les salariés de l'entreprise ayant des enfants en bas âge, la direction s'engage à prendre en charge un montant de CESU (chèque emploi service universel) à hauteur de 800 € durant les 3 premières années de vie de l'enfant. Les modalités détaillées en seront précisées par note d'application.

**ARTICLE 10 : Abonnement Transport**

Dans le cadre d'une politique volontariste visant à promouvoir l'utilisation des transports en commun, la prise en charge de l'abonnement Transport est reconduite à hauteur de 70 %.

**ARTICLE 11 : Mobilité douce**

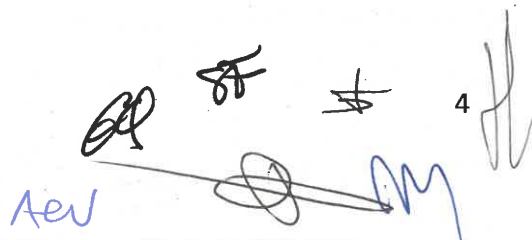
La Direction s'engage à prendre en charge 100 € pour l'achat d'un vélo électrique permettant d'accompagner les trajets domicile - travail. Les modalités détaillées en seront précisées par note d'application.

**ARTICLE 12 : Information des organisations syndicales**

Les organisations syndicales représentatives recevront une analyse statistique détaillée des augmentations individuelles de l'ensemble des catégories du personnel lors de la réunion consacrée au bilan de l'application de la politique salariale.

**CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS GENERALES****ARTICLE 13 : Durée**

Le présent accord est applicable pour l'exercice 2023.

 Several handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page. One signature is clearly legible as 'AeV'. There are also several other scribbles and initials, including a large 'M' and a '4'.

**ARTICLE 14 : Formalités de dépôt**

Le présent accord fera l'objet des formalités habituelles de dépôt à l'initiative de Safran Aircraft Engines.

Fait à Corbeil, le 14 mars 2023

Janet DEKKER  
Directrice des Ressources Humaines

Pour Safran Aircraft Engines,

Emmanuel CROZIER  
Directeur des Relations Sociales

- Pour la CFDT :

- Stéphane Fabre  
- Anne-Claude VITAIN

- Pour la CFE-CGC :

- Gilles QUERRIEN

- Pour la CGT :

- Pour l'UNSA :

- Frédéric DELAGE  
- Aurélien PASQUIEN

**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2022**

Entre la Direction Générale de Safran Aircraft Engines, représentée par Janet DEKKER, Directrice des Ressources Humaines et Emmanuel CROZIER, Directeur des Relations Sociales,

D'une part,

Et les organisations syndicales :

- Pour la CFDT : - Anne - Claude VITALI  
- Stéphane FABE

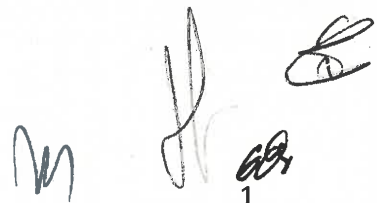
- Pour la CFE-CGC : - Aïda QUERRIEN  
- Caroline TIREL

- Pour la CGT : -  
-  
-

- Pour l'UNSA : -  
-  
-

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

  
1

## PREAMBULE

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, la Direction a engagé la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, en convoquant les Organisations Syndicales à une première réunion le 15 décembre 2021 notamment consacrée au bilan de la politique salariale 2021.

Compte tenu des dispositifs Groupe et Société en vigueur sur ces sujets, les discussions se sont principalement centrées sur le thème des salaires. Dans ce cadre, 4 réunions de négociations se sont déroulées les :

- 15 décembre 2021
- 05 janvier 2022
- 19 janvier 2022
- 24 janvier 2022

Les dispositions du présent accord salarial sont applicables à l'ensemble des salariés de Safran Aircraft Engines présents à la date de sa signature.

## CHAPITRE 1 : SALAIRES DES OUVRIERS, EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE (niveaux I à V)

Pour ces catégories de personnels sont appliquées les mesures suivantes :

### ARTICLE 1 : Mesures et calendrier

#### 1.1 Mesure générale en niveau

Budget affecté aux mesures générales :

- 1,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2022

L'augmentation générale de chaque personnel visé au présent article ne pourra être inférieur à 37 euros brut par mois.

#### 1.2 Mesures individuelles en niveau

Budget affecté aux mesures individuelles :

- 1,05 % au 1<sup>er</sup> janvier 2022

#### 1.3 Mesures salariales spécifiques

Au budget visé à l'article 1.2 du présent accord s'ajoute un budget spécifique de 0,20 %, consacré aux promotions, à l'égalité entre les femmes et les hommes, aux premiers niveaux de salaires et/ou aux jeunes de moins de 32 ans (hors thésards, apprentis, stagiaires et VIE).

SF  
ACW

M

2  
al.  
F



**ARTICLE 2 : Montant plancher du 13<sup>ème</sup> mois**

Le montant du 13<sup>ème</sup> mois pour l'année 2022 ne peut être inférieur à 1,65 fois le mini Société.

Pour le personnel Niveau V, le montant du 13<sup>ème</sup> mois pour l'année 2022 a une valeur plancher fixée à 3497 euros bruts.

Ces montants seront, si nécessaire, proratisés en fonction des règles habituelles sur la période de référence.

**ARTICLE 3 : Garantie d'Evolution Pluriannuelle**

A titre exceptionnel, une garantie d'augmentation de salaire pluriannuelle sera appliquée en 2022. Celle-ci est calculée sur les évolutions salariales, toutes causes confondues, perçues en 2019, 2020 et 2021 et est fixée à 2,8 % pour toute la période.

Les salariés, présents au sein de l'entreprise et en activité pendant toute cette période, qui n'auraient pas bénéficié d'une évolution salariale en niveau de 2,8 % se verront attribuer une augmentation de salaire garantissant cette évolution pluriannuelle sur la période définie ci-dessus.

Cette augmentation sera applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et versée le mois suivant la signature du présent accord.

**ARTICLE 4 : Prime d'équipe 2x8**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, la prime d'équipe versée dans le cadre d'un travail en équipe 2x8 sera revalorisée à hauteur de 1,50 %.

**ARTICLE 5 : Appointements minimaux**

Les salaires minimums des grilles de rémunération du personnel Ouvriers et ETAM sont déterminés selon la formule suivante :

$$(Valeur\ du\ point\ x\ coefficient) + Part\ fixe$$

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, la valeur du point et la part fixe seront réévaluées à hauteur de 1,50 %.

**CHAPITRE 2 : SALAIRE DES INGENIEURS, CADRES ET NIVEAUX VI**

Pour ces catégories de personnels sont appliquées les mesures suivantes :

**ARTICLE 6 : Calendrier des mesures**

Le budget affecté aux mesures individuelles est de :

- 2,80 % au 1<sup>er</sup> janvier 2022

Les budgets sont identiques pour les ingénieurs, cadres et niveaux VI, mais seront gérés, pour l'année 2022, de façon distincte (hors budgets spécifiques).

Le minimum hiérarchique du niveau VI sera réévalué conformément à l'article 5 du présent accord.

SF  
AW

M

3  
[Signature]

Pour les ingénieurs, cadres et niveaux VI qui percevront une augmentation individuelle, celle-ci ne pourra être inférieure à 1% de leur rémunération de base brute mensuelle.

En outre, les parties signataires conviennent que le pourcentage d'ingénieurs, cadres et niveaux VI bénéficiant d'une augmentation individuelle sera à minima de 90% de la population éligible à la politique salariale.

Si la hiérarchie est amenée à ne pas accorder d'augmentation, le salarié sera reçu par son responsable hiérarchique qui lui présentera les motifs de cette décision, ainsi que les axes de progression proposés pour améliorer ses résultats. A l'issue de cet entretien, un compte-rendu sera partagé entre les intéressés et les responsables ressources humaines.

#### **ARTICLE 7 : Mesures salariales spécifiques**

Au budget visé à l'article 6 du présent accord s'ajoute un budget spécifique de 0,20 %, consacré aux promotions, à l'égalité entre les femmes et les hommes, aux premiers niveaux de salaires et/ou aux jeunes de moins de 32 ans (hors thésards, apprentis, stagiaires et VIE).

#### **ARTICLE 8 : Montant plancher du 13<sup>ème</sup> mois**

Pour le personnel ingénieurs, cadres et niveaux VI, le montant du 13<sup>ème</sup> mois a une valeur plancher fixée à 3957 euros brut pour l'année 2022. Ce montant sera, si nécessaire, proratisé en fonction des règles habituelles sur la période de référence.

#### **ARTICLE 9 : Garantie d'Evolution Pluriannuelle**

A titre exceptionnel, une garantie d'augmentation de salaire pluriannuelle sera appliquée en 2022. Celle-ci est calculée sur les évolutions salariales, toutes causes confondues, perçues en 2019, 2020 et 2021 et est fixée à 2,8 % pour toute la période.

Les salariés, présents au sein de l'entreprise et en activité pendant toute cette période, qui n'auraient pas bénéficié d'une évolution salariale en niveau de 2,8 % se verront attribuer une augmentation de salaire garantissant cette évolution pluriannuelle sur la période définie ci-dessus.

Cette augmentation sera applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et versée le mois suivant la signature du présent accord.

### **CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES**

#### **ARTICLE 10 : Information des organisations syndicales**

Les organisations syndicales représentatives recevront une analyse statistique détaillée des augmentations individuelles de l'ensemble des catégories du personnel lors de la réunion consacrée au bilan de l'application de la politique salariale.

#### **ARTICLE 11 : Abonnement Transport**

Dans le cadre d'une politique volontariste visant à promouvoir l'utilisation des transports en commun, la prise en charge de l'abonnement Transport est reconduite à hauteur de 70%.

SF  
AW

M  
4  
Gh  
E

**ARTICLE 12 : Bornes électrique**

Afin de poursuivre ses efforts en matière de Responsabilité Sociétale et Environnementale, Safran Aircraft Engines s'engage à installer a minima 150 bornes électriques sur ses différents sites.

**CHAPITRE 4 : PERSONNEL EN SITUATION DE HANDICAP****ARTICLE 13 : Mesure d'aide spécifique**

Afin d'aider les salariés handicapés ou leur conjoint et enfants handicapés à charge et sans condition d'âge, la direction renouvelle la prise en charge annuelle d'un montant de CESU (chèque emploi service universel) à hauteur de 1450 € par an pour les aider à subvenir à des besoins en relation avec leur situation.

**CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS GENERALES****ARTICLE 14 : Clause de rendez-vous**

Dans la situation où l'accord Groupe de sortie de Crise signé le 21 octobre 2021 serait modifié dans ses dispositions visant à encadrer les négociations obligatoires d'entreprise sur le thème de la rémunération pour 2022, les parties se rencontreront dans un délai de 1 mois afin de discuter de l'opportunité d'adapter les mesures du présent accord.

**ARTICLE 15 : Durée**

Le présent accord est applicable pour l'exercice 2022.

**ARTICLE 16 : Formalités de dépôt**

Le présent accord fera l'objet des formalités habituelles de dépôt à l'initiative de Safran Aircraft Engines.

Fait à Corbeil, le 25 janvier 2022



Janet DEKKER  
Directrice des Ressources Humaines

Pour Safran Aircraft Engines,




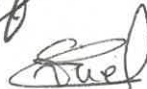
Emmanuel CROZIER  
Directeur des Relations Sociales

- Pour la CFDT :

- Anne-Claude VITALI  
- Stéphanie FABE



- Pour la CFE-CGC :

- Gilles QUARRIER   
- Caroline TIREL 

- Pour la CGT :

-  
-  
-

- Pour l'UNSA :

-  
-  
-

**NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2020**

Entre la Direction Générale de Safran Aircraft Engines, représentée par Sabine HAMAN, Directrice des Ressources Humaines,

D'une part,

Et les organisations syndicales représentées par :

- Pour la CFDT :

Mme Anne-Claude VITALI

M. Armand RAMACHE

M.

- Pour la CFE-CGC :

M. Patrick POTACEK

M.

M.

- Pour la CGT :

M.

M.

M.

- Pour l'UNSA :

M. Marie-Christelle BOUCHY

M. Armel PATTI

M.

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :



## PREAMBULE

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, la Direction a engagé la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, en convoquant les Organisations Syndicales à une première réunion le 22 janvier 2020 notamment consacrée au bilan de la politique salariale 2019.

Compte tenu des dispositifs Groupe et Société en vigueur sur ces sujets, les discussions se sont principalement centrées sur le thème des salaires. Dans ce cadre, 3 réunions de négociations se sont déroulées les :

- 22 janvier 2020
- 29 janvier 2020
- 12 février 2020

Les dispositions du présent accord salarial sont applicables à l'ensemble des salariés de Safran Aircraft Engines présents à la date de sa signature.

## CHAPITRE 1 : SALAIRES DES OUVRIERS, EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE (niveau I à V)

Pour ces catégories de personnels sont appliquées les mesures suivantes :

### ARTICLE 1 : Mesures et calendrier

#### 1.1 Mesure générale en niveau :

Budget affecté aux mesures générales :

- Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'ensemble du personnel visé à ce chapitre percevra une mesure uniforme de 416 euros bruts annuels pour un salarié à temps plein, soit 32 € sur 13 mois.

#### 1.2 Mesures individuelles en niveau :

Budget affecté aux mesures individuelles :

- 1,30 % au 1<sup>er</sup> janvier 2020

### ARTICLE 2 : Montant plancher du 13<sup>ème</sup> mois

Le montant du 13<sup>ème</sup> mois pour l'année 2020 ne peut être inférieur à 1,65 fois le mini Société.

Pour le personnel Niveau V, le montant du 13<sup>ème</sup> mois pour l'année 2020 a une valeur plancher fixée à 3497 euros bruts.

Ces montants seront, si nécessaire, proratisés en fonction des règles habituelles sur la période de référence.

### ARTICLE 3 : Garantie d'Evolution Pluriannuelle

A titre exceptionnel, une garantie d'augmentation de salaire pluriannuelle sera appliquée en 2020. Celle-ci est calculée sur les évolutions salariales, toutes causes confondues, perçues en 2017, 2018 et 2019 et est fixée à 3,5 % pour toute la période.

AR

SP

ACV  
2

WOP

AP

OV

Les salariés, présents au sein de l'entreprise et en activité pendant toute cette période, qui n'auraient pas bénéficié d'une évolution salariale en niveau de 3,5 % se verront attribuer une augmentation de salaire garantissant cette évolution pluriannuelle sur la période définie ci-dessus.

Cette augmentation sera applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2020 et versée le mois suivant la signature du présent accord.

#### **ARTICLE 4 : Prime d'équipe 2x8**

La prime d'équipe 2x8 est revalorisée annuellement à hauteur des augmentations générales.

Toutefois, au 1<sup>er</sup> janvier 2020 et à titre exceptionnel, la prime d'équipe versée dans le cadre d'un travail en équipe 2x8 est revalorisée à hauteur de 1,70 %.

#### **ARTICLE 5 : Appointements minimaux**

Les salaires minimums des grilles de rémunération du personnel Ouvriers et ETAM sont déterminés selon la formule suivante :

(Valeur du point x coefficient) + Part fixe

Etant entendu que la valeur du point et la part fixe sont revalorisées annuellement à hauteur des augmentations générales.

Toutefois, au 1<sup>er</sup> janvier 2020 et à titre exceptionnel, la valeur du point et la part fixe seront réévaluées à hauteur de 1,2 %.

### **CHAPITRE 2 : SALAIRE DES INGENIEURS, CADRES ET NIVEAUX VI**

Pour ces catégories de personnels sont appliquées les mesures suivantes :

#### **ARTICLE 6 : Calendrier des mesures**

Le budget affecté aux mesures individuelles est de :

- 2,40 % au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Les budgets sont identiques pour les ingénieurs, cadres et niveau VI, mais seront gérés, pour l'année 2020, de façon distincte (hors budgets spécifiques).

Le minimum hiérarchique du niveau VI sera réévalué conformément à l'article 5 du présent accord.

Pour les ingénieurs, cadres et niveaux VI qui percevront une augmentation individuelle, celle-ci ne pourra être inférieure à 1% de leur rémunération de base brute mensuelle.

En outre, les parties signataires conviennent que le pourcentage d'ingénieurs, cadres et niveau VI bénéficiant d'une augmentation individuelle sera à minima de 90% de la population éligible à la politique salariale.

Si la hiérarchie est amenée à ne pas accorder d'augmentation, le salarié sera reçu par son responsable hiérarchique qui lui présentera les motifs de cette décision, ainsi que les axes de progression proposés pour améliorer ses résultats. A l'issue de cet entretien, un compte-rendu sera partagé entre les intéressés et les responsables ressources humaines.

AR

AR

AP

SH

3

REP M



### **ARTICLE 7 : Mesures salariales spécifiques**

Le budget visé à l'article 6 du présent accord comprend un budget spécifique de 0,15 %, consacré aux promotions.

Au-delà de ce budget spécifique, la Direction s'engage à examiner tout particulièrement les évolutions significatives de carrière, engendrant l'acquisition d'un niveau de responsabilité supérieur soit dans une filière technique soit sur un poste de management.

Ce budget sera géré par la Direction des Ressources Humaines.

### **ARTICLE 8 : Montant plancher du 13<sup>ème</sup> mois**

Pour le personnel ingénieurs, cadres et niveaux VI, le montant du 13<sup>ème</sup> mois a une valeur plancher fixée à 3957 euros brut pour l'année 2020. Ce montant sera, si nécessaire, proratisé en fonction des règles habituelles sur la période de référence.

### **ARTICLE 9 : Garantie d'Evolution Pluriannuelle**

A titre exceptionnel, une garantie d'augmentation de salaire pluriannuelle sera appliquée en 2020. Celle-ci est calculée sur les évolutions salariales, toutes causes confondues, perçues en 2017, 2018 et 2019 et est fixée à 3,5 % pour toute la période.

Les salariés, présents au sein de l'entreprise et en activité pendant toute cette période, qui n'auraient pas bénéficié d'une évolution salariale en niveau de 3,5 % se verront attribuer une augmentation de salaire garantissant cette évolution pluriannuelle sur la période définie ci-dessus.

Cette augmentation sera applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2020 et versée le mois suivant la signature du présent accord.

## **CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES**

### **ARTICLE 10 : Information des organisations syndicales**

Les organisations syndicales représentatives recevront une analyse statistique détaillée des augmentations individuelles de l'ensemble des catégories du personnel lors de la réunion consacrée au bilan de l'application de la politique salariale.

### **ARTICLE 11 : Abonnement Transport**

Dans le cadre d'une politique volontariste visant à promouvoir l'utilisation des transports en commun, la prise en charge de l'abonnement Transport est reconduite à hauteur de 70%.

## **CHAPITRE 4 : PERSONNEL EN SITUATION DE HANDICAP**

### **ARTICLE 12 : Personnel en situation de handicap**

Les textes législatifs sur l'égalité des chances et en particulier la loi du 11 février 2005 sont applicables chez Safran Aircraft Engines. Par ailleurs, Safran a signé le 18 décembre 2017 un nouvel

AR

Ael

AP

sel

4

YEP

AP

accord comportant des engagements en faveur de salariés porteurs d'un handicap et notamment la priorité à l'embauche à compétences égales.

En 2020, Safran Aircraft Engines s'emploiera à appliquer une politique volontaire en matière d'insertion et d'emploi des personnes handicapées ; en conséquence l'entreprise privilégiera à nouveau cette année, dans le cadre des programmes du Groupe, la participation à des actions d'alternance au bénéfice des salariés handicapés.

### **ARTICLE 13 : Mesure d'aide spécifique**

Afin d'aider les salariés handicapés ou leur conjoint et enfants handicapés à charge et sans condition d'âge, la direction renouvelle la prise en charge annuelle d'un montant de CESU (chèque emploi service universel) à hauteur de 1450 € par an pour les aider à subvenir à des besoins en relation avec leur situation.

## **CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS GENERALES**

### **ARTICLE 14 : Durée**

Le présent accord est applicable pour l'exercice 2020.

### **ARTICLE 15 : Formalités de dépôt**

Le présent accord fera l'objet des formalités habituelles de dépôt à l'initiative de Safran Aircraft Engines.

AR

ACW

SP

MCP

OC

AD



Fait à Courcouronnes, le 18/02/2020

Pour Safran Aircraft Engines,  
La Directrice des Ressources Humaines



Sabine HAMAN


- Pour la CFDT :

M. *me Anne-Claude VITALI*  

M. *Arnaud RAMALHO*

M.

- Pour la CFE-CGC :

M. *Patrick POITATCOÏX* 

M.

M.

- Pour la CGT :

M.

M.

M.

- Pour l'UNSA :

M. *me Marie-Christelle BOUCHY* 

M. *Armel PATTI* 

M.