

Accord sur la négociation annuelle obligatoire 2025

Entre la Direction Générale de Safran Nacelles, représentée par Madame Aude NIZAN, Directrice des Responsabilités Humaines et Sociétales, dûment mandatée,

d'une part,

Et les Organisations Syndicales Représentatives suivantes, dûment mandatées et représentées par :

Pour la CFDT : **FRANCK ZAGANEL**

Pour la CFE-CGC : **Gérard CCENÉ**

Pour la CGT : **Alain Gratigny**

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule :

Conformément aux dispositions de l'article L.2242-1 du Code du travail, la Direction a engagé la négociation périodique obligatoire portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

La Direction et les Organisations Syndicales se sont rencontrées au cours de réunions tenues les 22 janvier 2025, 29 janvier 2025, 6 février 2025, 12 février 2025, 24 février 2025 et 27 février 2025.

A l'issue de ces réunions, les parties ont conclu le présent accord, qui a notamment pour objectifs de prévoir l'évolution des salaires sur l'année 2025.

L'ensemble des thèmes visé par les articles L.2242-1, 1° et L.2242-15 du Code du travail ont été abordés lors de la négociation.

Il est rappelé que les thèmes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la qualité de vie et des conditions de travail visés aux articles L.2242-1, 2° et L.2242-17 et suivants du Code du travail ont fait l'objet de négociations distinctes ayant abouti à deux accords signés les 22 décembre 2022 et 11 janvier 2023.

CECI ETANT RAPPELE IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

Chapitre 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés inscrits à l'effectif de Safran Nacelles au 1^{er} janvier 2025 et n'ayant pas une date de fin de contrat antérieure au 30 avril 2025.

Chapitre 2 : Evolution globale de la masse salariale

L'évolution de la masse salariale brute toutes catégories confondues s'élève à **2,5 %**.

Chapitre 3 : Salaires des personnels appartenant aux groupes d'emploi A à E

Pour ces catégories de personnels, sont appliquées des mesures d'augmentation de salaire d'un montant global de **2,20 %**, ainsi que des mesures spécifiques d'un budget de **0,30 %**, réparties de la façon suivante :

Article 1 : Augmentation générale

Il est attribué **1,00 %** d'augmentation générale au **1^{er} janvier 2025** avec un montant plancher fixé à 30 € bruts.

Cette augmentation interviendra, au plus tôt en mars sous réserve des plannings techniques du service de paye, et dans tous les cas au plus tard avec la paie du mois de mai 2025 avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025.

Article 2 : Augmentations individuelles

Une enveloppe de **1,00 %** de la masse salariale brute de référence sera allouée aux augmentations individuelles avec effet au **1^{er} janvier 2025**. Il est convenu qu'au moins 65 % des salariés appartenant aux groupes d'emploi A à E bénéficieront d'une augmentation individuelle.

Les augmentations individuelles interviendront au plus tard avec la paie du mois de juillet 2025 avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025.

Article 3 : Mesures spécifiques

Une enveloppe globale de **0,30 %** de la masse salariale brute de référence sera consacrée :

- A l'égalité professionnelle ;
- Aux planchers mesures salariales générales ;
- Aux mobilités professionnelles.

Article 4 : Effet mécanique

Incidence des effets mécaniques dus à l'évolution de l'ancienneté et divers accessoires de rémunération : **0,20 %**.

Chapitre 4 : Salaires des personnels appartenant aux groupes d'emploi F à H

Pour cette catégorie de personnels, sont appliquées les mesures suivantes :

Article 1 : Budget affecté aux mesures individuelles

Une enveloppe globale de **2,20 %** de la masse salariale brute de référence sera allouée aux augmentations individuelles avec effet au **1^{er} janvier 2025**.

Les augmentations individuelles interviendront au plus tard avec la paie du mois de juillet 2025 avec un effet rétroactif au **1^{er} janvier 2025**.

Article 2 : Mesures spécifiques

Une enveloppe globale de **0,30 %** de la masse salariale brute de référence sera consacrée :

- A l'égalité professionnelle ;
- Aux mobilités professionnelles.

Chapitre 5 : Mesure spécifique relative aux salaires minima hiérarchiques

La Convention collective nationale de la Métallurgie du 7 février 2022 et l'accord de Safran Nacelles sur la structure de la rémunération du personnel appartenant aux groupes d'emploi A à E du 3 octobre 2023 fixent des salaires minima hiérarchiques pour une année civile complète de travail effectif. Ces salaires minima hiérarchiques correspondent à une garantie minimale annuelle conventionnelle de salaire au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être rémunéré pour une année complète d'activité.

Le principe est d'évaluer les salaires en fin d'année afin de pouvoir tenir compte de l'ensemble des rémunérations versées. Cependant, à compter de 2025, la Direction s'engage à évaluer dès le premier semestre 2025 les salaires et de les mettre, le cas échéant, au niveau des salaires minima conventionnels hiérarchiques au 1^{er} janvier 2025, connus à date, sans attendre la fin de l'année.

Pour les personnels appartenant aux groupes d'emplois A à E, les salaires de base seront portés au niveau du salaire minimum hiérarchique, en tenant compte de l'ensemble des salaires de base mensuels et de la prime de treizième mois, conformément à l'accord du 3 octobre 2023. Cet accord prévoit, en outre, que les salaires minima hiérarchiques seront réévalués proportionnellement du taux d'augmentation générale négocié à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires. Dans ces conditions, les parties conviennent que les augmentations prévues aux articles 1, 2 et 3 du Chapitre 3 du présent Accord s'appliqueront sur les salaires ainsi revalorisés au 1^{er} janvier 2025.

Par exception, les mesures accompagnant une mobilité s'appliqueront sur les salaires connus au moment de la signature de l'avenant de mobilité, sans rétroactivité.

Pour le personnel appartenant aux groupes d'emploi F à H, les salaires de base seront portés, le cas échéant, au niveau des salaires minima hiérarchiques conventionnels 2024, en tenant compte de l'ensemble des salaires de base mensuels, de la prime de treizième mois, et d'une part variable (« bonus ») estimée à 100% au titre de l'exercice considéré pour le personnel éligible.

Les augmentations prévues aux articles 1 et 2 du Chapitre 4 du présent Accord s'appliqueront sur les salaires ainsi revalorisés au 1^{er} janvier 2025. Par exception, les mesures accompagnant une mobilité s'appliqueront sur les salaires connus au moment de la signature de l'avenant de mobilité, sans rétroactivité.

A compter de 2025, pour le personnel appartenant aux groupes d'emploi A à E et ceux appartenant aux groupes d'emploi F à H, la Direction effectuera le 1^{er} juillet de chaque année, une mise à niveau, si nécessaire, des salaires de base au regard des salaires minima conventionnels applicables et connus à cette date. Les salaires de base sont définis en tenant compte de l'ensemble des salaires de base mensuels, de la prime de treizième mois, et d'une part variable (« bonus ») estimée à 100% au titre de l'exercice considéré pour les personnels éligibles.

Dans l'hypothèse où un salarié verrait sa rémunération annuelle ainsi calculée inférieure au salaire minimum hiérarchique sur l'ensemble de l'année considérée, un complément de salaire correspondant au différentiel constaté serait versé au plus tard au 1^{er} trimestre de l'année suivante. Son salaire de base serait ainsi corrigé au 1^{er} janvier de l'année suivante si nécessaire.

Chapitre 6 : Dispositif de rachat de jours de repos

Article 1 – Objet et cadre juridique

Les Parties conviennent de reconduire, pour 2025, le dispositif de rachat de jours de repos mis en place à titre expérimental dans le cadre de l'accord salarial 2023 et poursuivi unilatéralement en 2024. Ce dispositif a pour objectif permettre aux salariés concernés de faire le choix de bénéficier de davantage de pouvoir d'achat.

Le présent Chapitre est pris en application du dispositif légal de rachat de jours liés au forfait annuel en jours, tel que prévu aux articles L. 3121-59 et suivants du Code du travail, s'agissant des salariés en forfait-jours, ainsi que du dispositif de rachat de jours de réduction du temps de travail, tel que prévu par la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificatives pour 2022, s'agissant des salariés disposant de jours de réduction du temps de travail sur l'année.

Il est rappelé que, en application des textes précités, le salarié peut, avec l'accord de l'entreprise, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire pour lesdits jours.

Il est dès lors convenu, afin de permettre aux salariés concernés d'opter pour la renonciation et le rachat d'une partie de leurs jours de repos conventionnels, de préciser les conditions dans lesquelles la Société accepte ce « rachat ».

Article 2 – Conditions et modalités de renonciation à des jours de repos

Les présentes stipulations formalisent l'accord de la Société pour convenir du rachat de jours de repos conventionnels aux conditions exposées par le présent Chapitre.

L'accord écrit entre le salarié et l'employeur sera formalisé à travers un formulaire de rachat aux conditions formalisées par le présent Chapitre. Les salariés concernés pourront ainsi matérialiser leur accord par le biais dudit formulaire.

Le formulaire ainsi rempli et régularisé vaudra accord individuel entre le salarié et l'employeur. Ce formulaire rappelle notamment le taux de majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire déterminé par le présent accord, à savoir 25 %.

Cet accord individuel est valable pour l'année 2025 en cours.

L'accord de la Direction porte sur le rachat d'un nombre de jours compris entre 1 et 5 sur l'année 2025. Dans cette limite, le salarié décide, dans le cadre du formulaire susmentionné, du nombre de

jours auquel il souhaite renoncer. Au-delà de cette limite, la conclusion d'un accord individuel spécifique entre le salarié et la Société pourra être envisagée.

L'accord individuel entre le salarié et l'employeur conclu dans les conditions susmentionnées vaut avenant à la convention de forfait en application de l'article L. 3121-59 du Code du travail.

Chapitre 7 : Plancher annuel du 13^{ème} mois

La Direction s'engage à porter le plancher annuel du 13^e mois, tel que prévu par l'article 4 de l'avenant à l'accord portant sur l'harmonisation de la politique sociale du 12 décembre 2014 à :

- 2.850 € bruts pour le personnel appartenant aux groupes d'emploi A à E ;
- 3.400 € bruts pour le personnel appartenant aux groupes d'emploi F à H.

Chapitre 8 : Mobilité durable

Au-delà de ces dispositions purement salariales, le présent accord prévoit des mesures propres à la mobilité durable avec la poursuite, à titre exceptionnel, de la gratuité de la recharge de véhicules électriques aux bornes présentes sur les parkings des établissements de Safran Nacelles jusqu'au 31 décembre 2025.

Chapitre 9 : Chèque Emploi service Universel (CESU)

- La Direction met en place pour 2025 un dispositif CESU « Enfance » pour les salariés ayant au moins un enfant à charge au sens de la sécurité sociale, dès leur naissance et jusqu'à l'âge de 3 ans révolus au jour de la demande. Les salariés célibataires, veuf(ve)s, divorcé(e)s, ou séparé(e)s ayant au moins un enfant à charge au sens de la sécurité sociale pourront bénéficier des CESU « Enfance » de la naissance jusqu'à la classe de 3^e incluse. La prise en charge sous forme de CESU par la Société s'élèvera jusqu'à 150 € par bénéficiaire, contre une participation du salarié jusqu'à 150 €, soit une valeur faciale du CESU de 300 €. Ce CESU pourra être utilisé pour financer la garde d'enfants ou le soutien scolaire. Pour en bénéficier, le salarié devra présenter une copie de son avis d'imposition sur lequel figurent les enfants à charge et le nombre de parts, ainsi qu'un justificatif de l'âge de l'enfant et un certificat de scolarité pour les enfants scolarisés au collège (de la 6^e à la 3^e). Une seule dotation par année et par famille sera accordée.
- Pour 2025, le dispositif de CESU « Handicap » pour les personnes déclarées sur la DOETH de Safran Nacelles et/ou celles qui ont un conjoint en situation de handicap et/ou un enfant en situation de handicap à charge sera pris en charge par la société jusqu'à 1.440 € par salarié, contre une participation du salarié jusqu'à 160 €, soit une valeur faciale du CESU de 1.600 €.
Les salariés accompagnant un parent ou un parent du conjoint âgé dépendant (seuil de déclenchement de l'aide selon la grille AGGIR retenu : GIR5) pourront également bénéficier de ces CESU « Handicap ».

Un plafond de prise en charge est fixé pour 2025 à 2.540 € annuel par salarié en cas de cumul de dispositifs CESU « Enfance » et « Handicap ». Il conviendra de prendre en compte les dispositifs CESU mis en place le cas échéant par le CSE pour l'appréciation de ce plafond.

Sans présager des résultats de la négociation annuelle obligatoire 2026, les salariés pourront bénéficier d'une avance sur les CESTU Handicap 2026, dans la limite de 25% des montants ci-dessus mentionnés, jusqu'à la fin du premier trimestre 2026. Cette modalité, spécifique à 2026, s'applique sur les valeurs faciales des CESTU Handicap 2025 et seront déduites des éventuels CESTU Handicap 2026.

Chapitre 10 : Médaille du travail

La Direction s'engage à revaloriser, au 1^{er} janvier 2025, de 10 % le montant brut de la prime de médaille du travail versée aux salariés bénéficiaires selon les dispositions en vigueur au sein de la Société. Les différents montants de la prime de médaille ainsi revalorisée sont annexés au présent Accord.

Chapitre 11 : Aménagement horaire spécifique pour la rentrée scolaire

Les salariés parents d'enfants âgés de 2 à 10 ans et soumis à un décompte de leur durée du travail en heures peuvent utiliser 2 heures de leur crédit parental le jour de la rentrée scolaire faisant suite aux vacances estivales.

Cette mesure ne s'applique pas aux salariés de l'établissement de Florange qui bénéficient d'un dispositif spécifique à la rentrée scolaire en vertu de l'article 2.2.6 de l'Accord de substitution dans le cadre de la transmission universelle du patrimoine de la société Safran System Aérostructures à la société Safran Nacelles du 30 mars 2021.

Chapitre 12 : Accès au Salon du Bourget

Au titre de l'année 2025, la Direction s'engage à prendre en charge, pour environ 200 familles de salariés (à raison de 4 personnes par famille), des billets d'entrée « week-end » et une place de parking, pour les salariés désirant se rendre au Salon International de l'Air et de l'Espace (dit Salon du Bourget) pendant les journées « publiques » des week-ends.

Chapitre 13 : Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et cessera de produire effet de plein droit le 31 décembre 2025 sans autres formalités. Cet accord n'est pas tacitement reconductible.

Cet accord entrera en vigueur au lendemain du dépôt auprès des services compétents de la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) et pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales prévues par le Code du travail.

Chapitre 14 : Communication, dépôt et publication de l'accord

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales disposant d'une section syndicale dans l'entreprise.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail. Il sera déposé :

- sur la plateforme de téléprocédure dénommée « TéléAccords » accompagné des pièces prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail ;
- et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Rambouillet.

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Magny les Hameaux en 5 exemplaires, le 27 février 2025

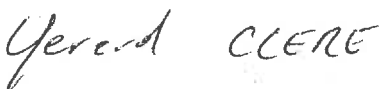
Pour Safran Nacelles,

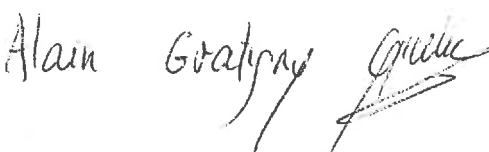


Aude NIZAN
Directrice des Responsabilités Humaines et Sociétales

Pour les Organisations Syndicales,

- Pour la CFDT :  FRANK ZABANELLO

- Pour la CFE-CGC :  Gerard CLERE

- Pour la CGT :  Alain Gratigny

ANNEXE 2

Grille de la Prime Médaille du Travail 2025

Pour 2025, le montant de la Prime Médaille du travail est fixé à 137,27 € jusqu'à 5 ans d'ancienneté, 273,16 € de 6 à 10 ans d'ancienneté. Ce dernier montant est majoré de 15 % par année d'ancienneté au-delà de 10 ans (soit une augmentation de 40,97 € par année d'ancienneté).

Année(s) d'ancienneté	Montant de la prime en euros	
0	137,17	
1	137,17	
2	137,17	
3	137,17	
4	137,17	
5	137,17	
6	273,16	
7	273,16	
8	273,16	
9	273,16	
10	273,16	
11	314,14	40,97
12	355,11	
13	396,08	
14	437,05	
15	478,03	
16	519,00	
17	559,97	
18	600,94	
19	641,92	
20	682,89	
21	723,86	
22	764,83	
23	805,81	
24	846,78	
25	887,75	
26	928,72	
27	969,70	
28	1 010,67	
29	1 051,64	
30	1 092,61	
31	1 133,59	
32	1 174,56	
33	1 215,53	
34	1 256,50	
35	1 297,48	
36	1 338,45	
37	1 379,42	
38	1 420,40	
39	1 461,37	
40	1 502,34	
41	1 543,31	
42	1 584,29	

ANNEXE 1

FORMULAIRE DE DEMANDE DE RACHAT DE JOURS DE REPOS

Demande rattachée à l'accord sur la négociation annuelle obligatoire 2025 de Safran Nacelles du 27 février 2025

SALARIE(E)

Nom : _____ Prénom : _____
 Matricule : _____
 Régime horaire : ☐ Forfait annuel en jours ☐ Autre régime horaire

RACHAT DE JOURS DE REPOS

Demande de rachat de jours de repos conventionnels (RTT en cas de régime en heures, jours de repos en cas de forfait annuel en jours) acquis au titre de l'année 2025 :

Nombre de jours dont le rachat est demandé :

- ☐ 1 jour
- ☐ 2 jours
- ☐ 3 jours
- ☐ 4 jours
- ☐ 5 jours

Les jours ainsi rachetés par l'entreprise sont majorés de 25%

Cet accord individuel est valable pour l'année 2025 en cours et ne peut concerner que **des jours acquis au titre de l'année 2025.**

Pour les salariés en forfait jours, le présent accord individuel vaut avenant à la convention de forfait en application des dispositions de l'article L. 3121-59 du Code du travail.

Fait à :

Lé :

Le salarié	Pour Safran Nacelles La Direction des Responsabilités Humaines et Sociétales
Signature précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé » :	Nom : Prénom : Signature :

Ce document est à transmettre à votre Gestionnaire Administration et Paye (GAP) de votre établissement avant le 5 du mois.