

**NEGOCIATION ANNUELLE SUR LA RÉMUNÉRATION,
LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE**

Entre la Direction Générale de Safran Transmission Systems, représentée par Philippe PAULIAC, ^{PP}
Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

et les organisations syndicales représentées par :

- Pour la CFTD : M. BOUCHAMMA Mustapha

Mme CHAPE Dominique

DC Chape DC

M. DACOSTA François

Fausta

- Pour la CFE-CGC : M. DUCLOS François

FD

M. HOURRIEZ Olivier

OH

- Pour la CGT : M. ALIANE Mehdi

M. FRANCOIS Philippe

M. STANISLAS Frédéric

- Pour l'UNSA : Mme DROUET Agnès

AD

M. LELOUP Paul-Emile

PEL

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Le présent accord est établi conformément aux dispositions des articles L. 2232-12 et suivants du Code du travail.

Il s'inscrit plus particulièrement dans le cadre des articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, relatifs à la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée. Ainsi, les thèmes faisant l'objet de cette négociation ont été abordés conformément au calendrier qui a été fixé d'un commun accord par les parties.

Les réunions se sont tenues aux dates suivantes :

- 10 janvier 2023 : bilans NAO 2023 et bilan organisation du travail 2023
- 25 janvier 2024
- 07 février 2024
- 15 février 2024
- 21 février 2024
- 28 février 2024
- 06 mars 2024
- 07 mars 2024

En 2024, la négociation de cet accord s'est inscrite dans le contexte particulier de la mise en place de la Nouvelle Convention Collective. Les parties réaffirment par la présente que le budget consacré aux impacts de la mise en place de la Nouvelle Convention Collective ne fait pas partie des mesures du présent accord. Par ailleurs, la Direction s'engage à ce que la mise au niveau des salaires minimum hiérarchiques se fasse dès le mois de mars 2024 avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024.

CHAPITRE 1 : SALAIRES DES NON-CADRES

ARTICLE 1 : Mesures et calendrier

1.1 Mesures générales en niveau :

Augmentation générale de 2,3% au 1^{er} janvier 2024 avec un talon de 100€ brut pour les salaires inférieurs à 2.700€ brut et 75€ brut pour les salaires strictement supérieurs à 2.700€ brut.

De plus, l'ensemble des primes liées au poste et notamment les primes d'équipes et le prix du point sont réévaluées de la valeur de l'augmentation générale.

1.2 Mesures individuelles en niveau :

Budget affecté aux mesures individuelles : 1,5 % au 1^{er} janvier 2024.

Budget de 0,2 % au titre de l'ancienneté.

1.3 Budget complémentaire :

Un budget d'augmentation complémentaire de 0,5% est affecté pour des mesures relatives aux mobilités, au financement des talons, à l'évolution de la rémunération des jeunes de moins de 32 ans, aux premiers niveaux de salaire, à l'égalité Femmes / Hommes, à la reconnaissance de compétences particulières (expertise, transmission du savoir ...) ou à d'autres cas spécifiques éventuels.

ARTICLE 2 : Modalités d'application

En cas d'absence de mesure depuis 3 ans : Lorsqu'un salarié n'a pas bénéficié d'une mesure individuelle depuis 3 ans, sa situation est examinée par sa hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines. Les avis, appréciations et résultats de cet examen sont communiqués à l'intéressé lors d'un entretien au cours duquel des axes de progression lui seront proposés pour améliorer ses résultats. L'entretien de performance et de développement personnel reste le moment privilégié pour cet échange.

Afin de s'assurer de la cohérence du budget d'augmentation distribué par secteur, entre le nombre de salariés concernés et la masse salariale correspondante, une consolidation sera faite avant la validation finale de la campagne d'augmentation entre les Directions et les Ressources Humaines, visant à éviter les écarts importants de budget octroyé en valeur.

CHAPITRE 2 : SALAIRES DES INGENIEURS ET CADRES**ARTICLE 1 : Mesures et Calendrier**

Le budget des mesures individuelles est de :

- ✓ 4,0 % au 1^{er} janvier 2024,
- ✓ 0,5 % au titre d'un budget complémentaire affecté pour des mesures relatives aux mobilités, à l'évolution de rémunération des jeunes de moins de 32 ans, aux premiers niveaux de salaire, à l'égalité Femmes / Hommes, à la reconnaissance de compétences particulières (expertise, transmission du savoir ...) ou à d'autres cas spécifiques éventuels.

Il est convenu entre les parties que l'augmentation minimum sera de 2,3% en cas d'augmentation individuelle.

ARTICLE 2 : Modalités d'application

En cas d'absence de mesure : Lorsque la hiérarchie est amenée à ne pas accorder d'augmentation, les motifs de cette décision qui doit demeurer exceptionnelle seront explicités au salarié au cours d'un entretien. Les axes de progression qui auront été définis dans le cadre de l'entretien de performance et de développement personnel, lui seront rappelés à cette occasion.

Le salarié pourra demander un entretien spécifique avec le service des Ressources Humaines et la hiérarchie.

Afin de s'assurer de la cohérence du budget d'augmentation distribué par secteur, entre le nombre de salariés concernés et la masse salariale correspondante, une consolidation sera faite avant la validation finale de la campagne d'augmentation entre les Directions et les Ressources Humaines, visant à éviter les écarts importants de budget octroyé en valeur.

CHAPITRE 3 : MESURES SALARIALES COMPLEMENTAIRES

En complément de ces mesures propres aux Négociation Obligatoire d'Entreprise, il a été convenu de mesures salariales complémentaires. Afin d'en garantir l'application, ces mesures seront reportées dans un accord collectif sur la rémunération au sein de Safran Transmission Systems. Les parties conviennent que le thème de négociation susvisé sera le thème prioritaire pour les prochaines réunions de négociation.

ARTICLE 1 : Salariés non-cadres – Réévaluation du dispositif lié à l’ancienneté

Concernant le calcul de la prime d’ancienneté, afin d’apporter une garantie supplémentaire aux salariés non-cadres, les parties conviennent de faire évoluer les taux UIMM appliqués dans la formule de calcul de la prime d’ancienneté selon le barème suivant :

Classes d’emplois	A1	A2	B3	B4	C5	C6	D7	D8	E9	E10
Taux	1,95%	2,1%	2,25%	2,45%	2,74%	2,89%	3,08%	3,38%	3,68%	3,85%

Conformément à la NCC, si un différentiel apparaît entre le montant de la prime d’ancienneté au 31 décembre 2023 et celui perçu à compter de la date d’application des nouveaux taux ci-dessus, une prime différentielle sera versée afin d’en compenser la différence. Cette prime différentielle sera versée tant que la nouvelle prime ne sera pas redevenue au moins équivalente à l’ancienne.

Les parties conviennent que le montant du complément restant dû à fin novembre 2024 sera intégré au salaire de base du salarié concerné. Cette intégration aura lieu de manière immédiate et définitive avec effet à novembre 2024 sous réserve de la validation du calendrier par le CSP.

ARTICLE 2 : Salariés cadres

Il est fixé un salaire annuel à l’embauche pour les salariés cadres ayant une classification F11 ou F12 qui ne pourra être inférieur à :

- 38 500€ brut pour un cadre temps plein forfait heure
- 40 500€ brut pour un cadre temps plein forfait jour

CHAPITRE 3 : INFORMATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les organisations syndicales recevront une analyse statistique détaillée des augmentations individuelles de l’ensemble du personnel issues de cet accord.

CHAPITRE 4 : MESURES NON SALARIALES**ARTICLE 1 : CESU (chèque emploi service universel)**

En vue de mettre en place des actions de soutien pour les salariés parents de jeunes enfants et de favoriser les solutions de garde les plus appropriées, la société conserve, pour cette année, le bénéfice du CESU aux parents ayant au moins un enfant de moins de 12 ans à charge.

Le montant maximum pouvant être demandé est de 1000 € avec un abondement de l’employeur porté à 75 % (le montant maximal pris en charge par la société étant de 750 €).

ARTICLE 2 : Dispositif de crèche

La Direction renouvelle son engagement de financer, en 2024, 20 berceaux pour les enfants des salariés de la société.

ARTICLE 3 : Prise en charge du remboursement du titre de transport

La Direction maintient le remboursement du titre d’abonnement de transport en commun pour le déplacement domicile – lieu de travail (tarif 2^{ème} classe). La prise en charge est de 65% pour l’année 2024, applicable au 1^{er} janvier 2024.

Pour rappel, cette prise en charge est subordonnée à la remise, ou à défaut, à la présentation du ou des titres de transport. Les salariés ne pouvant justifier de ce titre de transport devront rembourser la prise en charge sur la période sans justificatif.

ARTICLE 4 : Neutralisation de l'augmentation du prix de l'électricité pour le rechargement des véhicules hybrides/électriques

La Direction s'engage à ce qu'il n'y ait pas de répercussion de l'augmentation du prix de l'électricité en 2024 pour le rechargement des véhicules hybrides/électriques.

ARTICLE 5 : Plancher 13^{ème} mois

Le plancher du 13^{ème} mois est maintenu de la façon suivante :

- Pour les collaborateurs non-cadres : le plancher est de 140% de la rémunération brute dans la limite d'un versement de 2 775€, pour les rémunérations brutes inférieures à 2 775€
- Pour les cadres : le plancher est de 3 300€ bruts pour un salaire base temps plein.

ARTICLE 6 : Dispositif d'aide au financement de l'acquisition de la résidence principale

La Direction s'engage à mettre en place un partenariat avec la SOFIAP (Société Financière pour l'Accession à la Propriété) permettant d'obtenir (sous certaines conditions et jusqu'au 31/07/2024) un crédit de 40 000€ à taux 0% sur une durée maximale de 10 ans pour acquérir sa résidence principale.

CHAPITRE 5 : EGALITE PROFESSIONNELLE

Au travers de précédents accords sur la Négociation Annuelle Obligatoire et d'accords propres au thème de l'égalité professionnelle, une politique volontariste a permis de réduire significativement les écarts entre les femmes et les hommes, notamment en matière de rémunération.

Le dernier accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé le 9 décembre 2021 et son avenant du 22 mai 2023, a reconduit certaines mesures et indicateurs visant à garantir une égalité de traitement notamment sur le plan salarial.

Il est convenu entre les parties que le suivi de la mise en œuvre de ces mesures est réalisé chaque année, lors de la réunion de la Commission Egalité professionnelle du Comité Social et Économique via le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes.

Ainsi, la Direction sera vigilante à pérenniser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes de l'entreprise, et s'engage, le cas échéant, à examiner et résorber les éventuels écarts de salaires injustifiés pour un parcours professionnel comparable lors de l'application de la politique salariale.

CHAPITRE 6 : PERSONNEL EN SITUATION DE HANDICAP

La Direction s'inscrit pleinement pour les années à venir dans la politique relative à l'embauche et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap mise en œuvre par le Groupe au travers de l'accord signé le 28 mars 2023. La volonté partagée des parties signataires est de faire progresser le taux d'emploi de personnes en situation de handicap afin de se rapprocher du taux légal de 6 %.

A ce titre, Safran Transmission Systems a renouvelé son engagement pour l'année 2024 d'embauche :

- D'une personne en CDI ou CDD de plus de 6 mois
- D'une personne en alternance via un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation,
- D'une personne en stage.

Par ailleurs, il est rappelé que la Société dispose du label Handi Accueillant et poursuit ses actions pour maintenir notamment l'accessibilité des lieux de travail et l'intégration des aspects handicap dans les différents processus de la société.

De plus, la société s'engage à déployer des actions de communication auprès des collaborateurs afin notamment de mettre en avant les différentes actions d'accompagnement et d'aide permettant une meilleure intégration des personnes en situation de handicap.

En outre, et afin de poursuivre l'action volontariste engagée depuis 2008 à destination de ses salariés ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes en situation de handicap, et plus largement au sens des articles L. 5212-1 et suivants du Code du travail, la Direction renouvelle le dispositif du Chèque Emploi Service Universel (CESU) dont les modalités de prise en charge sont les suivantes :

- Financement exclusif de l'employeur jusqu'à 250 €,
- Cofinancement égal de l'employeur et du salarié demandeur dans la limite de 1 000 €, soit 500 € chacun.

Les deux systèmes de financement sont cumulables et permettent donc une acquisition de CESU à hauteur de 1250 €.

Les parties se sont entendues pour, également, proposer ce dispositif aux salariés dont l'enfant, le conjoint ou concubin serait en situation de handicap telle que définie au chapitre 6 du présent accord, et ceci sans condition d'âge. Ces dispositions sont cumulatives.

Enfin, la Direction s'engage à rester vigilante lors de l'application de la politique salariale pour cette population.

CHAPITRE 7 : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 : Durée

Le présent accord est conclu pour l'exercice 2024 et entrera en vigueur à l'issue des délais prévus à l'article L. 2261-1 du Code du travail.

ARTICLE 2 : Révision et Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du Code du travail. Dans ce cas, une nouvelle négociation devra s'engager, à la demande d'une des parties signataires, dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

ARTICLE 3 : Formalités de dépôt

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

Le présent accord est fait à Colombes, le 7 mars 2024.

Pour la société :



Philippe PAULIAC
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales :

- Pour la CFTD : M. BOUCHAMMA Mustapha

Mme CHAPE Dominique

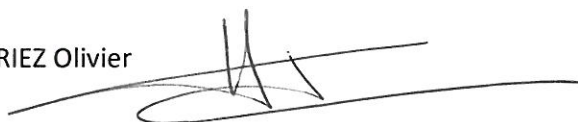


M. DACOSTA François



- Pour la CFE-CGC : M. DUCLOS François

M. HOURRIEZ Olivier



- Pour la CGT : M. ALIANE Mehdi

M. FRANCOIS Philippe

M. STANISLAS Frédéric

- Pour l'UNSA : Mme DROUET Agnès

M. LELOUP Paul-Emile

