

**ACCORD SUR LA STRUCTURE DE LA REMUNERATION  
DES SALARIES APPARTENANT AUX GROUPES D'EMPLOI « A » à « E »**

**ENTRE**

La **Société SAFRAN NACELLES**, Société par actions simplifiée, dont le siège social est situé Route du Pont VIII, 76700 GONFREVILLE L'ORCHER, immatriculée au RCS du Havre sous le numéro B 352 050 512, représentée par Vincent CARO, en qualité de Président, ayant reçu tous pouvoirs à l'effet des présentes,

**d'une part**

**ET**

Les Organisations Syndicales Représentatives suivantes, dûment mandatées et représentées par :

Pour la CFDT :

*Martial AUGER*  
*Franck ZAGANELLI*

Pour la CFE-CGC :

*Gérard CLERE*

Pour la CGT :

*Alain Gratigny*

**d'autre part,**

Ci-après ensemble désignées « les Parties »

Il a été convenu ce qui suit :

Accord sur la structure de la rémunération des salariés appartenant aux groupes d'emploi A à E

**SOMMAIRE**

SOMMAIRE .....	2
PREAMBULE.....	3
ARTICLE 1 : Champ d'application, objet et effets .....	4
ARTICLE 2 : Application du nouveau système de classification instauré par la nouvelle convention collective de la Métallurgie.....	4
ARTICLE 3 : Prime d'ancienneté .....	4
Article 3.1. Condition d'octroi et modalités de calcul.....	5
Article 3.2. Mécanisme transitoire d'indemnités différentielles.....	6
Article 3.3. Période transitoire .....	6
Article 3.4. Sort de la prime d'ancienneté en cas de mobilité interne Safran Nacelles .....	6
ARTICLE 4 : Salaires minima hiérarchiques .....	7
ARTICLE 5 : Salariés au forfait.....	8
ARTICLE 6 : Campagnes annuelles d'augmentations individuelles .....	9
ARTICLE 7 : Durée de l'accord.....	9
ARTICLE 8 : Suivi de l'accord.....	10
ARTICLE 9 : Clause de rendez-vous .....	10
ARTICLE 10 : Révision et dénonciation de l'accord.....	10
ARTICLE 11 : Communication de l'accord.....	10
ARTICLE 12 : Dépôt de l'accord.....	10
ARTICLE 13 : Publication de l'accord.....	11
ANNEXES.....	12

**PREAMBULE**

Par un accord du 19 janvier 2018 relatif à la rémunération et l'évolution des carrières des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, la Direction et les partenaires sociaux de l'Entreprise ont défini la structure de rémunération de ces catégories professionnelles ainsi que les dispositifs d'évolution de carrière existants. Cet accord était conclu pour une durée déterminée et a été plusieurs fois prorogé jusqu'au 31 décembre 2023.

Dans l'intervalle, la branche de la Métallurgie ayant signé le 7 février 2022 la nouvelle convention collective de la métallurgie visant notamment à moderniser le dispositif conventionnel de la branche, en substituant, à l'ensemble des conventions collectives territoriales et à l'ensemble des accords nationaux, une seule convention collective nationale, incluant notamment une grille de classification unique totalement inédite, applicable à tous les salariés. Cette nouvelle convention collective, entrera en vigueur, pour l'essentiel, le 1er janvier 2024.

Faisant le constat qu'en matière de rémunération, et plus particulièrement de salaires minima hiérarchiques et de prime d'ancienneté, la nouvelle convention collective de la Métallurgie s'avère moins favorable que les stipulations conventionnelles jusqu'alors appliquées au sein de la société SAFRAN NACELLES (qu'il convient toutefois d'adapter afin de prendre en considération le nouveau système de classification instauré par la nouvelle convention collective de la branche), les Parties sont entrées en négociation et se sont rencontrées les 13 juillet 2023, 20 juillet 2023, 7 septembre 2023, 14 septembre 2023, 21 septembre 2023 et 28 septembre 2023, afin d'adopter des règles propres à la Société et adaptées à son personnel, inspirées des mécanismes issus de la nouvelle convention collective de la branche, qu'elles viennent toutefois améliorer dans leur globalité.

Tel est l'objet du présent accord, qui marque la volonté des Parties d'établir clairement la structure de rémunération des salariés appartenant aux nouveaux groupes d'emploi A à E (salariés « non-cadres »), tels qu'instaurés par la nouvelle convention collective de la Métallurgie.

Les Parties entendent faire application de l'article L. 2253-6 du Code du travail, afin que les stipulations du présent accord se substituent en totalité à celles ayant le même objet des précédents accords ou conventions conclus antérieurement au sein de l'entreprise ou des établissements qu'elle comporte.

Les parties conviennent en outre de faire application de l'article L. 2253-3 du Code du travail et ainsi faire prévaloir les stipulations du présent accord sur celles ayant le même objet prévues par la convention collective de branche. Par ailleurs, pour ce qui concerne les salaires minima hiérarchiques, les parties constatent que le présent accord assure des garanties au moins équivalentes à celles de la convention collective de la Métallurgie, qu'il améliore dans leur globalité, conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail.

Les Parties tiennent à souligner que toutes les fonctions ou groupes d'emploi prévues au présent accord s'entendent au masculin comme au féminin.

Il est rappelé que les Parties sont convenues de négocier distinctement le sujet de l'évolution des carrières du personnel, qui fera l'objet de discussions ultérieures au cours de l'année 2024.

**CECI ETANT RAPPELE IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

Accord sur la structure de la rémunération des salariés appartenant aux groupes d'emploi A à E

MA  
cc  
Vc AG PL

**ARTICLE 1 : Champ d'application, objet et effets**

Le présent accord s'applique au sein de l'entreprise Safran Nacelles et concerne les salariés appartenant aux groupes d'emploi A à E tels qu'instaurés par la nouvelle convention collective de la Métallurgie, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Le présent accord a pour objet d'adopter des règles propres à la Société et adaptées à son personnel, en matière de rémunération, et plus particulièrement de salaires minima hiérarchiques et de prime d'ancienneté. Les Parties rappellent à ce titre que les règles prévues par le présent accord sont inspirées des mécanismes issus de la nouvelle convention collective de la Métallurgie, qu'elles viennent toutefois améliorer dans leur globalité. Par le présent accord, les Parties ont entendu établir clairement la structure de rémunération des salariés appartenant aux nouveaux groupes d'emploi A à E (salariés « non-cadres »), tels qu'instaurés par la nouvelle convention collective de la Métallurgie.

En application de l'article L. 2253-6 du Code du travail, les stipulations du présent accord se substituent en totalité à celles ayant le même objet des précédents accords ou conventions conclus antérieurement au sein de l'entreprise ou de ses établissements, et notamment de l'accord portant sur l'harmonisation de la politique sociale du 12 décembre 2014. En outre, en application de l'article L. 2253-3 du Code du travail, les stipulations du présent accord sur celles ayant le même objet prévues par la convention collective de branche.

Par ailleurs, pour ce qui concerne les salaires minima hiérarchiques, les parties constatent que le présent accord assure des garanties au moins équivalentes à celles de la convention collective de la Métallurgie, qu'il améliore dans leur globalité, conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail.

**ARTICLE 2 : Application du nouveau système de classification instauré par la nouvelle convention collective de la Métallurgie**

Les Parties confirment qu'il sera fait application dans l'entreprise du nouveau système de classification instauré par la nouvelle convention collective de la branche Métallurgie à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

A titre information, les Fiches Emploi seront remises à chacun des salariés concernés au cours du mois d'Octobre 2023 en vue du passage et rattachement au groupe d'emploi correspondant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Dans ce contexte et afin d'améliorer et adapter au fonctionnement de l'entreprise les mécanismes issus de la nouvelle convention collective de la Métallurgie, les Parties sont convenues de règles propres concernant la prime d'ancienneté et les salaires minima hiérarchiques applicables aux salariés appartenant aux groupes d'emploi A à E de la nouvelle classification de la Métallurgie.

**ARTICLE 3 : Prime d'ancienneté**

Il est rappelé par les Parties que, auparavant, la prime d'ancienneté mise en œuvre dans l'entreprise était calculée en fonction des minimums hiérarchiques des coefficients des salariés. Le calcul de la prime d'ancienneté consistait en un pourcentage appliqué sur le minimum hiérarchique du coefficient du salarié. Par le présent accord, les Parties ont entendu adopter des modalités de calcul similaires à celles de la nouvelle convention collective de la branche, mais en les adaptant à l'entreprise afin de conserver des montants de prime globalement plus favorables que ceux de la branche.

Accord sur la structure de la rémunération des salariés appartenant aux groupes d'emploi A à E

ac  
AG FL VL

### Article 3.1. Condition d'octroi et modalités de calcul

Le salarié dont l'emploi est compris dans les groupes d'emplois A à E bénéficie d'une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération mensuelle après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise.

La prime d'ancienneté est calculée en appliquant, à la base de calcul spécifique du salarié multipliée par cent, le nombre d'années d'ancienneté de celui-ci dans l'entreprise, dans la limite de quinze ans.

Le montant de la prime répond à la formule suivante :

$$[\text{Base de calcul spécifique} = \text{valeur du point} \times \text{taux}] \times 100 \times \text{nombre d'années d'ancienneté (dans la limite de 15)}$$

La base de calcul spécifique est déterminée en multipliant la valeur du point par un taux, fixé par les parties au présent accord pour chaque classe d'emplois, comme suit :

Classes d'emploi	A1	A2	B3	B4	C5	C6	D7	D8	E9	E10
Taux	1,80%	1,95%	2,10%	2,30%	2,50%	2,70%	2,80%	3,00%	3,30%	3,80%

Les Parties conviennent que la valeur du point appliquée dans l'ensemble des établissements de l'entreprise à compter du 1er janvier 2024, pour une base 35H00, est de 8,300 euros. Les Parties conviennent par ailleurs que la valeur du point est déterminée, par établissement, en fonction de la durée du travail collective de référence en vigueur au sein de chaque établissement (« temps plein de référence »). Celle-ci est appliquée forfaitairement et indistinctement aux salariés à temps plein, nonobstant le régime d'aménagement du temps de travail qui leur est le cas échéant appliqué, et nonobstant leur durée du travail individuelle. Le montant de la prime d'ancienneté ne supporte donc notamment pas les majorations pour heures supplémentaires.

Ainsi, pour un établissement dont la durée du travail collective de référence en vigueur est de 36H00 (comme cela est le cas de l'établissement du Havre, à la date de signature du présent accord), la valeur du point est de 8,537 euros.

De même, pour un établissement dont la durée du travail collective de référence en vigueur est de 35H50 (comme cela est le cas de l'établissement de Florange, à la date de signature du présent accord), la valeur du point est de 8,497 euros.

Enfin, pour les établissements dont la durée du travail collective de référence en vigueur est de 35H00 (comme cela est le cas des établissements de Saclay, Pont Audemer et Toulouse, à la date de signature du présent accord), la valeur du point est de 8,300 euros.

Il est annexé au présent accord, à titre indicatif, les grilles des montants des primes d'ancienneté, par classe d'emploi, par établissement, pour 2024.

Il est convenu que, à compter de 2025, la valeur du point sera réévaluée proportionnellement du taux d'augmentation générale négocié à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires, ayant fait l'objet d'un accord majoritaire.

Accord sur la structure de la rémunération des salariés appartenant aux groupes d'emploi A à E

MA  
AC VC  
AG

Les Parties conviennent en outre que la valeur du point sera proratisée pour les salariés à temps partiel ou pour les éventuels salariés en « forfait-jours réduit », en proportion de leur durée de travail à temps partiel, par rapport à la valeur du point correspondant à la durée du travail collective de référence de l'établissement concerné.

Les Parties rappellent que lorsque la date anniversaire du début de l'ancienneté intervient en cours de mois, la prime d'ancienneté réévaluée prend effet au premier jour du mois considéré.

La prime d'ancienneté doit figurer sur une ligne distincte du bulletin de paie.

### **Article 3.2. Mécanisme transitoire d'indemnités différentielles**

Les parties conviennent d'attribuer un complément de prime d'ancienneté au salarié concerné titulaire d'un contrat de travail au 31 décembre 2023, si, en janvier 2024, en raison de la seule entrée en vigueur du présent accord et de la nouvelle formule de calcul de la prime d'ancienneté, cette nouvelle formule conduit à un montant de la prime d'ancienneté inférieur à celui perçu en décembre 2023 (sans que cela ne s'explique par une autre raison tel un passage à temps partiel).

Le montant de ce complément est apprécié au regard de l'évolution d'un des paramètres de calcul de la prime d'ancienneté. Le complément est versé mensuellement au salarié, et doit figurer à part sur le bulletin de paie. Il est alloué au salarié dans la limite du montant du complément perçu au titre de l'année 2024 et aussi longtemps qu'il n'a pas été rattrapé par le montant de la prime d'ancienneté nouvelle, dans la limite d'un an.

Au terme de cette année, les parties conviennent que le montant du complément restant dû à fin Décembre 2024 soit intégré au salaire de base du salarié concerné. Cette intégration au salaire de base aura alors lieu de manière immédiate et définitive avec effet à Janvier 2025.

### **Article 3.3. Période transitoire**

Les mesures du présent article relatives à la prime d'ancienneté entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Cependant, pour des raisons techniques liées notamment à la mise à jour du système de paie, la date de mise en œuvre de ces mesures sera différée au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet 2024.

Pendant cette période transitoire et jusqu'à la régularisation visée ci-dessous, les salariés percevront un montant correspondant à celui perçu en décembre 2023 au titre de la prime d'ancienneté.

A la date de mise en œuvre effective, une régularisation rétroactive des primes dues depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024 sera opérée.

### **Article 3.4. Sort de la prime d'ancienneté en cas de mobilité interne Safran Nacelles**

En cas de mobilité impliquant un changement de classe d'emplois au sein de Safran Nacelles, il est expressément convenu que le taux de la prime d'ancienneté sera maintenu, en cas de mobilité sur une classe d'emplois inférieure, ou, le cas échéant, revalorisé, en cas de mobilité sur une classe d'emplois supérieure par rapport à celui de l'emploi précédemment occupé.

cc  
AG  
FL  
VC

**ARTICLE 4 : Salaires minima hiérarchiques**

Par le présent accord, les Parties ont entendu adopter des modalités de calcul similaires à celles de la nouvelle convention collective de la branche, mais en les adaptant à l'entreprise, conduisant à des montants globalement plus favorables par rapport à la grille de rémunération annuelle minimale brute de la nouvelle convention collective de branche.

Il est instauré dans l'entreprise, au profit des salariés dont l'emploi est compris dans les groupes d'emplois A à E de la branche de la métallurgie, un barème unique de salaires minima hiérarchiques.

Les 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. Les Parties conviennent à ce titre que, s'il est constaté que cette garantie minimale de salaire n'est pas respectée pour le salarié au terme de la période de référence considérée, un complément annuel de rémunération correspondant au delta manquant sera versé au salarié au plus tard au premier trimestre de l'année N+1.

Pour l'application des salaires minima hiérarchiques, il sera tenu compte de l'ensemble des salaires de base mensuels et de la prime de 13<sup>e</sup> mois du salarié concerné.

Par ailleurs, il est précisé que, pour les éventuelles embauches intervenant au cours de l'année 2024, les nouveaux embauchés bénéficieront d'un salaire de base mensuel minimum correspondant à un treizième du salaire minima hiérarchique annuel correspondant à la classe d'emploi concernée.

Les salaires minima hiérarchiques sont fixés en valeur nominale, pour chacune des dix classes d'emplois des groupes d'emplois A à E définies par la nouvelle convention collective de la branche.

Les Parties conviennent expressément que les salaires minima hiérarchiques sont fixés pour l'ensemble des établissements de l'entreprise pour une année civile complète de travail effectif. Les Parties conviennent par ailleurs que les salaires minima hiérarchiques sont fixés, de manière générale, sur la base de la durée légale du travail (35 heures), et ensuite appliqués, par établissement, en fonction de la durée du travail collective de référence en vigueur au sein de chaque établissement (« temps plein de référence »). Ils sont dès lors appliqués forfaitairement et indistinctement aux salariés à temps plein, nonobstant le régime d'aménagement du temps de travail qui leur est le cas échéant appliqué, et nonobstant leur durée du travail individuelle. Le montant des salaires minima hiérarchiques n'est donc pas augmenté en fonction des heures effectuées par le salarié au-delà de la durée du travail collective de référence en vigueur au sein de l'établissement du salarié.

Les Parties rappellent à ce titre que, à la date de signature du présent accord, la durée du travail collective de référence en vigueur au sein de l'établissement du Havre est de 36H00 ; celle en vigueur au sein de l'établissement de Florange est de 35H50 ; celle en vigueur au sein des établissements de Saclay, Pont Audemer et Toulouse est de 35H00.

Il est annexé au présent accord, à titre indicatif, les grilles des montants des salaires minima hiérarchiques annuels, par classe d'emploi, par établissement, pour 2024.

Les partenaires sociaux se réuniront chaque année, à compter de 2025, pour réévaluer les montants mentionnés dans la grille ci-dessous proportionnellement au taux d'augmentation générale négocié à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires, ayant fait l'objet d'un accord majoritaire. Il est expressément convenu que ces réévaluations des montants auront lieu au plus tôt à compter de l'exercice 2025.

Les Parties conviennent que les salaires minima hiérarchiques seront proratisés pour les salariés à temps partiel, en proportion de leur durée de travail à temps partiel. Ils seront en outre réduits, au prorata, en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année, et en cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, non assimilée à un temps de travail effectif. Enfin, ils seront adaptés, au prorata, en cas de modification, en cours d'année, de la fonction du salarié entraînant un changement du classement applicable à la nouvelle fonction.

#### **ARTICLE 5 : Salariés au forfait**

Les Parties rappellent qu'à la date de signature du présent accord, certains salariés visés au champ d'application du présent accord sont soumis à une convention annuelle de forfait en jours ; qu'en revanche, la Société ne compte aucun salarié soumis à une convention annuelle de forfait en heures.

S'agissant des salariés soumis à un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, les parties conviennent de reprendre la même logique que celle retenue au sein de l'accord sur la rémunération des OETAM du 19 janvier 2018. A ce titre, il est rappelé que, pour tenir compte du différentiel entre l'horaire collectif de l'Etablissement considéré et le forfait en heures, il est appliqué une revalorisation du salaire de base du salarié concerné compte tenu des différences du régime horaire sur les différents établissements de Safran Nacelles, cette revalorisation est adaptée pour chacun d'entre eux. La revalorisation tient compte de la volonté d'harmoniser le nombre de jours de RTT attachés à ce forfait, soit 10,5 jours quel que soit le site.

Dans la situation actuelle, voici les différents cas :

- Toulouse : passage de 35 h à 39 h soit un écart de 11,43% dont 8% de revalorisation salariale et attribution de 10,5 jours de RTT.
- Le Havre : passage de 37 h à 39 h soit un écart de 5,4% dont 5,21% de valorisation salariale et attribution de 3 jours de RTT.
- Saclay : passage de 37 h à 39 h et revalorisation salariale de 9,04% et attribution de 10,5 jours de RTT.
- Pont-Audemer : passage 35 h à 39 h et revalorisation salariale de 7,77% et attribution de 10,5 jours de RTT.
- Florange : passage de 35 h à 37h30 mn avec revalorisation salariale de 8% (comprenant la majoration pour heures supplémentaires) et de 37h30 mn à 39 h avec attribution de 10,5 jours de RTT.

S'agissant des salariés soumis à un forfait annuel en jours, conformément à l'article L. 3121- 58 du Code du travail, la formule du forfait défini en jours sur l'année peut être convenue avec les salariés qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, de telle sorte que leur temps de travail ne soit pas prédéterminé.

Accord sur la structure de la rémunération des salariés appartenant aux groupes d'emploi A à E

cc AG R VC



Les salariés doivent disposer d'une réelle autonomie dans l'organisation quotidienne de leur emploi du temps et à ce titre ne sont pas soumis à un contrôle de leur horaire de travail.

La possibilité de conclure un forfait en jours sur l'année nécessite l'accord exprès du salarié et un avenant précisant les changements au contrat de travail est proposé aux salariés. Cette possibilité est généralement associée à une évolution des compétences du champ de responsabilités et notamment du degré d'autonomie et intervient plutôt à l'occasion d'une promotion.

Les Parties conviennent, pour le salarié soumis à une convention de forfait en jours sur l'année incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du Code du travail, que les montants des salaires minima hiérarchiques annuels susmentionnés, sont majorés de 30 % pour un forfait annuel en jours prévoyant le nombre maximum de jours pouvant être convenu dans l'entreprise (équivalent à un forfait-jours « temps complet »). Les salaires minima hiérarchiques ainsi majorés sont adaptés en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif prévu par le contrat de travail lorsque ce nombre est inférieur au volume du forfait équivalent au temps complet. En d'autres termes, les salaires minima hiérarchiques sont proratisés pour les salariés en « forfait-jours réduit »,

#### **ARTICLE 6 : Campagnes annuelles d'augmentations individuelles**

Les Parties conviennent que la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) relative à la politique salariale est l'instance la plus appropriée pour négocier des dispositions relatives :

- au taux minimum des salariés appartenant aux groupes d'emploi A à E percevant une augmentation individuelle ;
- et/ou au montant minimum de l'augmentation individuelle pouvant être attribuée à un salarié appartenant aux groupes d'emploi A à E.

Cette disposition est applicable dès l'entrée en vigueur de cet accord.

Lorsque la hiérarchie est amenée à ne pas accorder d'augmentation individuelle au cours de trois années consécutives, un entretien spécifique est organisé par le responsable hiérarchique en vue de faire un point sur l'évolution de carrière envisageable et les actions possibles à engager. L'objectif étant de permettre aux salariés de renouer avec la performance et de pouvoir ainsi prétendre à une augmentation individuelle lors des exercices suivants. En cas de difficulté particulière et sur demande du salarié ou du manager, le RH de proximité peut participer à cet entretien afin d'apporter son concours et ses conseils à la définition des actions, voire du parcours, nécessaires pour permettre aux salariés de renouer avec la performance.

#### **ARTICLE 7 : Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois années. Il prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

L'accord expirera en conséquence le 31 décembre 2026 sans autres formalités et ne sera pas tacitement renouvelé.

Dans les trois mois qui précèdent cette date, l'entreprise et les organisations syndicales représentatives se rencontreront afin de négocier un éventuel renouvellement du présent accord et les adaptations

Accord sur la structure de la rémunération des salariés appartenant aux groupes d'emploi A à E

MA  
AL  
JC  
FR  
AG

nécessaires.

#### **ARTICLE 8 : Suivi de l'accord**

Un suivi de l'accord est réalisé par l'entreprise et les organisations syndicales signataires de l'accord à travers une commission de suivi qui se réunira trois fois par an au cours de la première année d'application, deux au cours de la deuxième année d'application et une au cours de la dernière année d'application.

Sa composition sera de deux membres par organisation syndicale signataire, désignés parmi le personnel de l'entreprise, et de trois membres pour la Direction.

#### **ARTICLE 9 : Clause de rendez-vous**

En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent accord, et notamment en cas de modification substantielle des modalités de calcul de la prime d'ancienneté ou des salaires minima hiérarchiques prévues par la branche de la Métallurgie dans les matières susvisées, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai de trois mois suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

#### **ARTICLE 10 : Révision et dénonciation de l'accord**

L'accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur. La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l'une des parties habilitées en application des dispositions du Code du travail. Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier recommandé avec accusé de réception.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'ensemble des parties signataires moyennant un préavis de trois mois. Néanmoins, les parties signataires pourront, à l'occasion de la dénonciation et à l'unanimité, prévoir un délai de préavis différent.

La direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

#### **ARTICLE 11 : Communication de l'accord**

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

#### **ARTICLE 12 : Dépôt de l'accord**

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 :

Accord sur la structure de la rémunération des salariés appartenant aux groupes d'emploi A à E

PK  
AG  
ac  
MK

- 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.

**ARTICLE 13 : Publication de l'accord**

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, le 3 octobre 2023

En 5 exemplaires originaux,

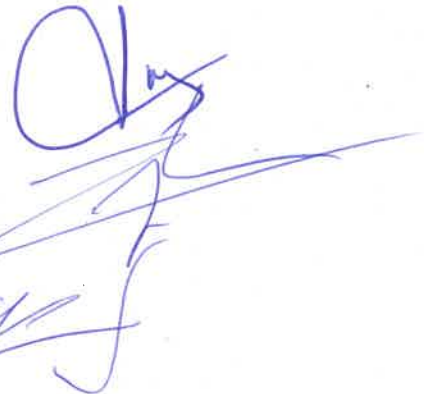
**Pour Safran Nacelles.**

Vincent CARO  
Président


**Pour les Organisations Syndicales.**

- Pour la CFDT

Martial AUGER  
Franck ZAGANAWI



- Pour la CFE-CGC

Gérard CLÉNE



- Pour la CGT

Gratien Alain



**ANNEXES**
**Annexe 1 : Montants des primes d'ancienneté (selon la durée du travail collective de référence – 35H) – Etablissement Paris-Saclay**

Classe d'emplois	A1	A2	B3	B4	C5	C6	D7	D8	E9	E10
Anc. \Taux	1,80%	1,95%	2,10%	2,30%	2,50%	2,70%	2,80%	3,00%	3,30%	3,80%
3	44,82 €	48,55 €	52,29 €	57,27 €	62,25 €	67,23 €	69,72 €	74,70 €	82,17 €	94,62 €
4	59,76 €	64,74 €	69,72 €	76,36 €	83,00 €	89,64 €	92,96 €	99,60 €	109,56 €	126,16 €
5	74,70 €	80,92 €	87,15 €	95,45 €	103,75 €	112,05 €	116,20 €	124,50 €	136,95 €	157,70 €
6	89,64 €	97,11 €	104,58 €	114,54 €	124,50 €	134,46 €	139,44 €	149,40 €	164,34 €	189,24 €
7	104,58 €	113,29 €	122,01 €	133,63 €	145,25 €	156,87 €	162,68 €	174,30 €	191,73 €	220,78 €
8	119,52 €	129,48 €	139,44 €	152,72 €	166,00 €	179,28 €	185,92 €	199,20 €	219,12 €	252,32 €
9	134,46 €	145,66 €	156,87 €	171,81 €	186,75 €	201,69 €	209,16 €	224,10 €	246,51 €	283,86 €
10	149,40 €	161,85 €	174,30 €	190,90 €	207,50 €	224,10 €	232,40 €	249,00 €	273,90 €	315,40 €
11	164,34 €	178,03 €	191,73 €	209,99 €	228,25 €	246,51 €	255,64 €	273,90 €	301,29 €	346,94 €
12	179,28 €	194,22 €	209,16 €	229,08 €	249,00 €	268,92 €	278,88 €	298,80 €	328,68 €	378,48 €
13	194,22 €	210,40 €	226,59 €	248,17 €	269,75 €	291,33 €	302,12 €	323,70 €	356,07 €	410,02 €
14	209,16 €	226,59 €	244,02 €	267,26 €	290,50 €	313,74 €	325,36 €	348,60 €	383,46 €	441,56 €
15	224,10 €	242,77 €	261,45 €	286,35 €	311,25 €	336,15 €	348,60 €	373,50 €	410,85 €	473,10 €

VU  
ca  
AG  
PL

**Annexe 2 : Montants des primes d'ancienneté (selon la durée du travail collective de référence – 35H) – Etablissement Pont Audemer**

Classe d'emplois	A1	A2	B3	B4	C5	C6	D7	D8	E9	E10
Anc. \Taux	1,80%	1,95%	2,10%	2,30%	2,50%	2,70%	2,80%	3,00%	3,30%	3,80%
3	44,82 €	48,55 €	52,29 €	57,27 €	62,25 €	67,23 €	69,72 €	74,70 €	82,17 €	94,62 €
4	59,76 €	64,74 €	69,72 €	76,36 €	83,00 €	89,64 €	92,96 €	99,60 €	109,56 €	126,16 €
5	74,70 €	80,92 €	87,15 €	95,45 €	103,75 €	112,05 €	116,20 €	124,50 €	136,95 €	157,70 €
6	89,64 €	97,11 €	104,58 €	114,54 €	124,50 €	134,46 €	139,44 €	149,40 €	164,34 €	189,24 €
7	104,58 €	113,29 €	122,01 €	133,63 €	145,25 €	156,87 €	162,68 €	174,30 €	191,73 €	220,78 €
8	119,52 €	129,48 €	139,44 €	152,72 €	166,00 €	179,28 €	185,92 €	199,20 €	219,12 €	252,32 €
9	134,46 €	145,66 €	156,87 €	171,81 €	186,75 €	201,69 €	209,16 €	224,10 €	246,51 €	283,86 €
10	149,40 €	161,85 €	174,30 €	190,90 €	207,50 €	224,10 €	232,40 €	249,00 €	273,90 €	315,40 €
11	164,34 €	178,03 €	191,73 €	209,99 €	228,25 €	246,51 €	255,64 €	273,90 €	301,29 €	346,94 €
12	179,28 €	194,22 €	209,16 €	229,08 €	249,00 €	268,92 €	278,88 €	298,80 €	328,68 €	378,48 €
13	194,22 €	210,40 €	226,59 €	248,17 €	269,75 €	291,33 €	302,12 €	323,70 €	356,07 €	410,02 €
14	209,16 €	226,59 €	244,02 €	267,26 €	290,50 €	313,74 €	325,36 €	348,60 €	383,46 €	441,56 €
15	224,10 €	242,77 €	261,45 €	286,35 €	311,25 €	336,15 €	348,60 €	373,50 €	410,85 €	473,10 €

**Annexe 3 : Montants des primes d'ancienneté (selon la durée du travail collective de référence – 36H) – Etablissement Le Havre**

Classe d'emplois	A1	A2	B3	B4	C5	C6	D7	D8	E9	E10
Anc. \ Taux	1,80%	1,95%	2,10%	2,30%	2,50%	2,70%	2,80%	3,00%	3,30%	3,80%
3	46,09 €	49,94 €	53,78 €	58,90 €	64,02 €	69,14 €	71,71 €	76,83 €	84,51 €	97,32 €
4	61,46 €	66,58 €	71,71 €	78,54 €	85,37 €	92,19 €	95,61 €	102,44 €	112,68 €	129,76 €
5	76,83 €	83,23 €	89,63 €	98,17 €	106,71 €	115,24 €	119,51 €	128,05 €	140,86 €	162,20 €
6	92,19 €	99,88 €	107,56 €	117,81 €	128,05 €	138,29 €	143,42 €	153,66 €	169,03 €	194,64 €
7	107,56 €	116,53 €	125,49 €	137,44 €	149,39 €	161,34 €	167,32 €	179,27 €	197,20 €	227,08 €
8	122,93 €	133,17 €	143,42 €	157,08 €	170,74 €	184,39 €	191,22 €	204,88 €	225,37 €	259,52 €
9	138,29 €	149,82 €	161,34 €	176,71 €	192,08 €	207,44 €	215,13 €	230,49 €	253,54 €	291,96 €
10	153,66 €	166,47 €	179,27 €	196,35 €	213,42 €	230,49 €	239,03 €	256,11 €	281,72 €	324,40 €
11	169,03 €	183,11 €	197,20 €	215,98 €	234,76 €	253,54 €	262,93 €	281,72 €	309,89 €	356,84 €
12	184,39 €	199,76 €	215,13 €	235,62 €	256,11 €	276,59 €	286,84 €	307,33 €	338,06 €	389,28 €
13	199,76 €	216,41 €	233,06 €	255,25 €	277,45 €	299,64 €	310,74 €	332,94 €	366,23 €	421,72 €
14	215,13 €	233,06 €	250,98 €	274,89 €	298,79 €	322,69 €	334,65 €	358,55 €	394,40 €	454,16 €
15	230,49 €	249,70 €	268,91 €	294,52 €	320,13 €	345,74 €	358,55 €	384,16 €	422,58 €	486,60 €

Accord sur la structure de la rémunération des salariés appartenant aux groupes d'emploi A à E

AG de VL  
E2 AG

**Annexe 4 : Montants des primes d'ancienneté (selon la durée du travail collective de référence – 35H) – Etablissement Toulouse**

Classe d'emplois	A1	A2	B3	B4	C5	C6	D7	D8	E9	E10
Anc. \Taux	1,80%	1,95%	2,10%	2,30%	2,50%	2,70%	2,80%	3,00%	3,30%	3,80%
3	44,82 €	48,55 €	52,29 €	57,27 €	62,25 €	67,23 €	69,72 €	74,70 €	82,17 €	94,62 €
4	59,76 €	64,74 €	69,72 €	76,36 €	83,00 €	89,64 €	92,96 €	99,60 €	109,56 €	126,16 €
5	74,70 €	80,92 €	87,15 €	95,45 €	103,75 €	112,05 €	116,20 €	124,50 €	136,95 €	157,70 €
6	89,64 €	97,11 €	104,58 €	114,54 €	124,50 €	134,46 €	139,44 €	149,40 €	164,34 €	189,24 €
7	104,58 €	113,29 €	122,01 €	133,63 €	145,25 €	156,87 €	162,68 €	174,30 €	191,73 €	220,78 €
8	119,52 €	129,48 €	139,44 €	152,72 €	166,00 €	179,28 €	185,92 €	199,20 €	219,12 €	252,32 €
9	134,46 €	145,66 €	156,87 €	171,81 €	186,75 €	201,69 €	209,16 €	224,10 €	246,51 €	283,86 €
10	149,40 €	161,85 €	174,30 €	190,90 €	207,50 €	224,10 €	232,40 €	249,00 €	273,90 €	315,40 €
11	164,34 €	178,03 €	191,73 €	209,99 €	228,25 €	246,51 €	255,64 €	273,90 €	301,29 €	346,94 €
12	179,28 €	194,22 €	209,16 €	229,08 €	249,00 €	268,92 €	278,88 €	298,80 €	328,68 €	378,48 €
13	194,22 €	210,40 €	226,59 €	248,17 €	269,75 €	291,33 €	302,12 €	323,70 €	356,07 €	410,02 €
14	209,16 €	226,59 €	244,02 €	267,26 €	290,50 €	313,74 €	325,36 €	348,60 €	383,46 €	441,56 €
15	224,10 €	242,77 €	261,45 €	286,35 €	311,25 €	336,15 €	348,60 €	373,50 €	410,85 €	473,10 €

Accord sur la structure de la rémunération des salariés appartenant aux groupes d'emploi A à E

MA VC  
CC  
FR AG

**Annexe 5 : Montants des primes d'ancienneté (selon la durée du travail collective de référence – 35H50mn) – Etablissement Florange**

Classe d'emplois	A1	A2	B3	B4	C5	C6	D7	D8	E9	E10
Anc. \Taux	1,80%	1,95%	2,10%	2,30%	2,50%	2,70%	2,80%	3,00%	3,30%	3,80%
3	45,88 €	49,70 €	53,53 €	58,62 €	63,72 €	68,82 €	71,37 €	76,47 €	84,11 €	96,86 €
4	61,17 €	66,27 €	71,37 €	78,17 €	84,96 €	91,76 €	95,16 €	101,96 €	112,15 €	129,15 €
5	76,47 €	82,84 €	89,21 €	97,71 €	106,21 €	114,70 €	118,95 €	127,45 €	140,19 €	161,43 €
6	91,76 €	99,41 €	107,06 €	117,25 €	127,45 €	137,64 €	142,74 €	152,94 €	168,23 €	193,72 €
7	107,06 €	115,98 €	124,90 €	136,79 €	148,69 €	160,59 €	166,53 €	178,43 €	196,27 €	226,01 €
8	122,35 €	132,55 €	142,74 €	156,34 €	169,93 €	183,53 €	190,32 €	203,92 €	224,31 €	258,30 €
9	137,64 €	149,11 €	160,59 €	175,88 €	191,17 €	206,47 €	214,12 €	229,41 €	252,35 €	290,59 €
10	152,94 €	165,68 €	178,43 €	195,42 €	212,42 €	229,41 €	237,91 €	254,90 €	280,39 €	322,87 €
11	168,23 €	182,25 €	196,27 €	214,96 €	233,66 €	252,35 €	261,70 €	280,39 €	308,43 €	355,16 €
12	183,53 €	198,82 €	214,12 €	234,51 €	254,90 €	275,29 €	285,49 €	305,88 €	336,47 €	387,45 €
13	198,82 €	215,39 €	231,96 €	254,05 €	276,14 €	298,23 €	309,28 €	331,37 €	364,51 €	419,74 €
14	214,12 €	231,96 €	249,80 €	273,59 €	297,38 €	321,18 €	333,07 €	356,86 €	392,55 €	452,03 €
15	229,41 €	248,53 €	267,65 €	293,14 €	318,63 €	344,12 €	356,86 €	382,35 €	420,59 €	484,31 €



**Annexe 6 : Montants des salaires minima hiérarchiques annuels (selon la durée du travail collective de référence – 35H) – Etablissement Paris-Saclay**

Etablissement de Paris-Saclay	
Classe d'emploi	Salaires minima hiérarchiques annuels
A1	22 750 €
A2	23 400 €
B3	24 050 €
B4	24 700 €
C5	25 350 €
C6	26 650 €
D7	27 950 €
D8	29 900 €
E9	31 850 €
E10	35 100 €

VC AA 16  
R cu

**Annexe 7 : Montants des salaires minima hiérarchiques annuels (selon la durée du travail collective de référence – 35H) – Etablissement Pont Audemer**

Etablissement de Pont Audemer	
Classe d'emploi	Salaires minima hiérarchiques annuels
A1	22 750 €
A2	23 400 €
B3	24 050 €
B4	24 700 €
C5	25 350 €
C6	26 650 €
D7	27 950 €
D8	29 900 €
E9	31 850 €
E10	35 100 €

MA  
AG  
ce  
VU  
FL

**Annexe 8 : Montants des salaires minima hiérarchiques annuels (selon la durée du travail collective de référence – 36H) – Etablissement Le Havre**

Etablissement du Havre	
Classe d'emploi	Salaires minima hiérarchiques annuels
A1	23 400 €
A2	24 069 €
B3	24 737 €
B4	25 406 €
C5	26 074 €
C6	27 411 €
D7	28 749 €
D8	30 754 €
E9	32 760 €
E10	36 103 €

**Annexe 9 : Montants des salaires minima hiérarchiques annuels (selon la durée du travail collective de référence – 35H) – Etablissement Toulouse**

Etablissement de Toulouse	
Classe d'emploi	Salaires minima hiérarchiques annuels
A1	22 750 €
A2	23 400 €
B3	24 050 €
B4	24 700 €
C5	25 350 €
C6	26 650 €
D7	27 950 €
D8	29 900 €
E9	31 850 €
E10	35 100 €

MA  
AG  
cu  
V6

**Annexe 10 : Montants des salaires minima hiérarchiques annuels (selon la durée du travail collective de référence – 35H50mn) – Etablissement Florange**

Etablissement de Florange	
Classe d'emploi	Salaires minima hiérarchiques annuels
A1	23 290 €
A2	23 955 €
B3	24 620 €
B4	25 286 €
C5	25 951 €
C6	27 282 €
D7	28 613 €
D8	30 609 €
E9	32 605 €
E10	35 932 €

