

**Accord sur la négociation annuelle obligatoire
2022**

Entre la Direction Générale de Safran Nacelles, représentée par Cédric HALE, Directeur des Responsabilités Humaines et Sociétales, dûment mandaté,

d'une part,

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

Pour la CFDT :

Martial AUGER

Pour la CFE-CGC :

RODUALD TONUS

Pour la CGT :

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 13 décembre 2021, 6 janvier 2022 et 19 janvier 2022.

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 2022.

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. A ce titre, les parties sont convenues d'engager une négociation séparée sur des thèmes spécifiques comme cela est prévu au chapitre 6 du présent accord.

Il est rappelé qu'un accord de groupe en date du 21 octobre 2021 a, compte tenu des circonstances exceptionnelles, encadré et prévu certaines modalités relatives à la rémunération au titre des négociations obligatoires d'entreprise 2022. La négociation du présent accord est donc intervenue dans le respect du cadre fixé par l'accord de sortie crise conclu au niveau du groupe Safran.

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 2 janvier 2022 et n'ayant pas une date de fin de contrat antérieure au 30 avril 2022.

Chapitre 2 : Evolution globale de la masse salariale

L'évolution de la masse salariale brute toutes catégories confondues s'élève à **3%**.

Chapitre 3 : Salaires des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise

Pour ces catégories de personnels, sont appliquées des mesures d'augmentation de salaire d'un montant global de **3%** réparties de la façon suivante :

Article 1 : Augmentation générale

Il est attribué **1,20%** d'augmentation générale au **1^{er} janvier 2022** avec un montant plancher brut fixé à **30 €**.

Cette augmentation interviendra avec la paie du mois de mars 2022 avec un effet rétroactif au **1^{er} janvier 2022**.

Article 2 : Augmentations individuelles

Une enveloppe de **1,40%** de la masse salariale brute de référence sera allouée aux augmentations individuelles avec effet au **1^{er} janvier 2022**. En cas d'attribution d'une augmentation individuelle, celle-ci **ne pourra être inférieure à 35 €**.

En cas de promotion, la date d'ancienneté dans le nouveau coefficient sera, au plus tard, le **1^{er} mai 2022**.

Les augmentations individuelles interviendront avec la paie du mois de mai 2022 avec un effet rétroactif au **1^{er} janvier 2022**.

Article 3 : Mesures spécifiques

Une enveloppe globale de **0,20%** de la masse salariale brute de référence sera consacrée :

- Pour les jeunes de moins de 32 ans (hors stagiaires, alternants, thésard et volontariat international en entreprise) ;
- Pour les promotions ;
- Pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Pour les premiers niveaux de salaire (inférieur à 29 000 € brut par an).

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 ingénieurs et cadres

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

Article 1 : Budget affecté aux mesures individuelles

Une enveloppe globale de **2,80%** de la masse salariale brute de référence sera allouée aux augmentations individuelles, incluant les promotions, avec effet au **1^{er} janvier 2022**.

En cas de promotion, la date d'ancienneté dans la nouvelle position sera, au plus tard, le **1^{er} mai 2022**.

Les augmentations individuelles interviendront avec la paie du mois de mai 2022 avec un effet rétroactif au **1^{er} janvier 2022**.

Article 2 : Mesures spécifiques

Une enveloppe globale de **0,20%** de la masse salariale brute de référence sera consacrée :

- Pour les jeunes de moins de 32 ans (hors stagiaires, alternants, thésard et volontariat international en entreprise) ;
- Pour les promotions ;
- Pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Pour les premiers niveaux de salaire (inférieur à 42 000 € brut par an).

Chapitre 5 : Mobilité

Au-delà de ces dispositions, prenant en compte des revendications formulées par les organisations syndicales, le présent accord prévoit :

- La prise en charge à hauteur de 70% par l'entreprise contre 30% pour le salarié, de location de vélo personnel auprès d'une société prestataire.
- La poursuite de la mise en service de bornes électriques sur l'ensemble des établissements de Safran Nacelles.
- La poursuite de la prise en charge de l'abonnement de transports publics en commun à hauteur de 65%, étant rappelé que les dispositions légales prévoient une prise en charge limitée à 50%.
- La mise en place de places de parking réservées aux collaborateurs pratiquant le covoiturage.

Chapitre 5 : Chèque Emploi service Universel (CESU)

- La Direction s'engage à renouveler pour 2022 le dispositif CESU « parent isolé » pour 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, dès leur naissance et jusqu'à leur rentrée au collège, classe de 6^e incluse. La prise en charge sous forme de CESU par la Société s'élèvera jusqu'à 430 € par bénéficiaire, contre une participation du salarié jusqu'à 70 €, soit une valeur faciale du CESU de 500 €. Le CESU pourra être utilisé pour des prestations de services à la personne notamment la garde d'enfant, ménage, soutien scolaire...
- Le dispositif de CESU « handicap » se poursuivra selon les modalités applicables 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 d'handicap à charge. La prise en charge sous forme de CESU par la Société s'élèvera jusqu'à 1 200 € par salarié, contre une participation du salarié jusqu'à 200 €, soit une valeur faciale du CESU de 1 400 €.
- La Direction s'engage à élargir le dispositif CESU « salarié aidant » pour les salariés accompagnant un parent ou un parent du conjoint âgé dépendant (seuil de déclenchement de l'aide selon la grille Aggir retenu : GIR5). La prise en charge sous forme de CESU par la Société s'élèvera jusqu'à 430 € par salarié, contre une participation du salarié jusqu'à 70 €, soit une valeur faciale du CESU de 500 €.

La direction s'engage à élargir ce dispositif en cas d'hospitalisation d'au moins 5 jours du salarié, de son conjoint ou d'un ascendant ou descendant du salarié ou de son conjoint, sur présentation d'un certificat d'hospitalisation.

- Un plafond de prise en charge est fixé à 1 830€ annuel par salarié en cas de cumul de dispositifs CESU « parents isolé », « handicap » et/ou « salarié aidants ». Il conviendra de prendre en compte les dispositifs CESU le cas échéant mis en place par le CSE pour l'appréciation de ce plafond.

Chapitre 6 : Engagements de négociations

Les parties sont convenues à ouvrir des négociations courant de l'année 2022 sur les thèmes suivants :

- L'astreinte ;
- La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) ;
- La Qualité de Vie au Travail (QVT) et l'égalité entre les femmes et les hommes
- L'évolution de carrière des ouvriers et ETAM
- L'évolution de carrière des Ingénieurs et Cadres

Chapitre 7 : Engagement complémentaire :

Les parties sont convenues de procéder, au cours de second semestre 2022, à un état des lieux des primes applicables chez Safran Nacelles.

Chapitre 8 : Clause de rendez-vous

Dans la situation dans laquelle l'accord de Groupe de sortie de Crise en date du 21 octobre 2021 serait modifié dans ses dispositions portant sur les salaires effectifs au sein des entreprises du Groupe, les parties se rencontreront dans un délai de 1 mois afin de discuter de l'opportunité d'adapter les mesures du présent accord.

Chapitre 9 : Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois et cessera donc de produire effet de plein droit le 31 décembre 2022 sans autres formalités. Il n'est pas tacitement reconductible.

Cet accord entrera en vigueur au lendemain du dépôt auprès des services compétents de la DREETS (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) et pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions énoncées aux articles L.2261-7 et suivants du code du travail.

Chapitre 10 : Publicité de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives et déposé par la Direction des Responsabilités Humaines et Sociétales auprès de la DREETS (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) de l'Île de France, unité des Yvelines, conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail.

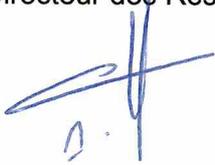
Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Rambouillet.

Conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale.

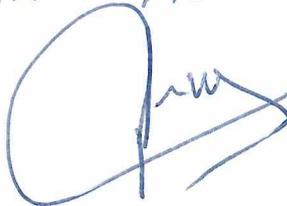
Fait à Magny les Hameaux en 7 exemplaires, le 19 janvier 2022

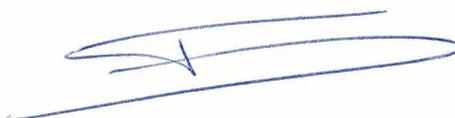
Pour Safran Nacelles,

Cédric HALE
Directeur des Responsabilités Humaines et Sociétales



Pour les Organisations Syndicales,

- Pour la CFDT : *Martial AUGER*


- Pour la CFE-CGC : *RODUALD TONUS*


- Pour la CGT :



NAO 2022



6 janvier 2022

OETAM, INGENIEURS ET CADRES

- Augmentations Générales : 75€/mois au 1^{er} janvier 2022.
- Augmentation du prix du point en pourcentage de la moyenne des 3 indices référencés (SMIC, INSEE, PASS) au 1^{er} janvier 2022.
- Augmentations Individuelles : 2% au 1^{er} janvier 2022.

REVENDEICATIONS COMPLEMENTAIRES

REMUNERATION

- Création d'un groupe de travail paritaire pour l'harmonisation et la revalorisation des primes au sein de SNA (paniers équipes, interventions sous aile, port équipements spéciaux, etc...)
- Astreinte : Ouverture d'une négociation d'un avenant d'accord pour la revalorisation de l'UBA.
- Ouverture d'une négociation d'un avenant d'accord pour la mise en place d'une prime d'ancienneté (an zéro) pour les Ingénieurs et Cadres.
- Revalorisation du plancher de la prime du 13^{ème} mois à hauteur de 1 x PMSS pour toutes les CSP.
- Attribution d'un budget spécifique, **hors politique salariale**, pour tous les salariés étant positionnés sous le salaire d'embauche ouvrier.
- Ecrêtage du solde des RTT inférieur à une unité sous une forme à définir.
- INDICES DE REFERENCE DES PRIX A LA CONSOMMATION : Engagement de SAFRAN NACELLES d'utiliser la moyenne des 3 indices, INSEE, SMIC et PASS, comme référent à l'évolution des prix à la consommation lors des négociations de la politique salariale.

INNOVATIONS SOCIALES

- Passage aux 32 heures/semaine et 200 jours de travail/an pour les forfaits jours.
- Ouverture d'une négociation d'un avenant d'accord pour la création d'une filière expertise pour les catégories ouvriers et employés.

- Ouverture d'une négociation d'un avenant d'accord pour l'attribution d'un jour de congé supplémentaire annuel pour les salariés ayant 25 ans d'ancienneté.
- Ouverture d'une négociation d'un avenant d'accord pour l'évolution de la prime d'ancienneté de 15% à 20%.
- Reconduction des CESU.
- Intégration de l'ensemble des CSP dans le processus de mise en place d'une retraite supplémentaire (Article 83).

RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE PAR ETABLISSEMENT

- Ouverture d'une négociation d'un avenant d'accord facilitant le retour en horaire journée des salariés âgés de plus de 50 ans et ayant pratiqué des horaires décalés à minima pendant 20 ans, en intégrant un pourcentage des primes perçues dans le bulletin de salaire.

QVT et DÉVELOPPEMENT DURABLE

- Ouverture d'une négociation sur les modalités d'organisation de l'astreinte au sein de Safran Nacelles.
- Réflexion et création de groupe de travail pour la mise en place, sur tous les établissements, de crèches d'entreprise.
- Prise en charge à 75% des abonnements de frais de transport collectifs, résidence/travail sur les établissements, le permettant.

LOYAUTÉ

- Face à l'incertitude de l'évolution de l'indice des prix à la consommation, mise en place d'une clause de révision en septembre 2022

MORATOIRE

La CGT demande l'arrêt de toutes démarches d'externalisations de la charge de travail.

Les mesures spécifiques destinées à compenser petit à petit les inégalités salariales entre les femmes et les hommes doivent laisser place à une mesure effective et immédiate d'égalité de rémunération.



DÉCLARATION DES DSC CGT



19/01/2022

Nous profitons de ce moment pour revenir sur la réunion de DSC du 6 janvier 2022 concernant le thème de la politique salariale.

Nous comprenons qu'il faille gérer les affaires, que des efforts restent à entreprendre dans ce monde de compétition agressive, afin d'atteindre les objectifs ambitieux que se sont fixés le groupe Safran et Safran Nacelles.

Cependant, les propositions faites lors de la réunion de présentation, qui émanent de l'accord sortie de crise, ne répondent pas à l'attente du personnel et de notre organisation syndicale.

Nous trouvons cette **négociation inégale** puisque les marges de manœuvre sont très pauvres. Les Augmentations Générales (AG) conditionnent notre prix du point. Depuis plusieurs années, notre grille de salaire au sein de Safran Nacelles (SNA) a été dévaluée. Concrètement, depuis 5 ans, **-4.55%** par rapport à l'évolution du SMIC. A l'heure actuelle, le salaire d'embauche d'un salarié au **coefficient 190** à 35h/semaine est de **1540,53€** alors que le **SMIC** est à **1589,47€**...

A ce rythme, nous pouvons nous inquiéter sur les coefficients supérieurs.

En moyenne, depuis 2017, notre prix du point augmente de 0,94% alors que le SMIC est à 1,49%. Nous trouverons cohérent d'indexer à minima le prix du point aux augmentations annuelles du SMIC.

Avec une augmentation des prix à la consommation de 2,8% en 2021 et une prévision comprise entre 2,7% et 2,9% pour 2022, les salariés de SNA seront déficitaires.

Les efforts effectués durant les périodes difficiles et les efforts que vous demandez pour l'année à venir ne sont pas en adéquation avec vos propositions salariales.

Nous trouvons ces situations intolérables alors que dans le même temps, le président du GIFAS annonce vouloir convertir les jeunes à une industrie aéronautique qui est capable d'offrir des jobs sur le long terme, **bien payés** et dans de bonnes conditions

Nous avons, par ailleurs, été interpellés par votre réaction, lors de la présentation de nos propositions.

Vous nous avez caricaturé comme une organisation syndicale avec qui on ne pouvait pas discuter du fait que nous ne nous inscrivions pas dans le cadrage qui était fixé.

L'attention que vous avez portée à nos revendications s'en est trouvée ignorée. Vous vous êtes focalisé sur les propositions des autres organisations syndicales.

Même si nos propositions vous paraissent disproportionnées, nous sommes présents et prêts à en discuter !

Nous sommes dans une belle entreprise, un beau groupe, un fleuron de la technologie française, nous avons été élus par les salariés et vous devez entendre notre voix.

La morosité, les risques psychosociaux (RPS), les Risques Organisationnels et Relationnels (ROR) sont présents chez SNA... Jamais nous n'avons été autant sollicités par les salariés pour les assister dans des démarches qui étaient solutionnées en direct auparavant.

L'organisation du travail, le relationnel se dégradent au sein de SNA... Notre belle entreprise se déshumanise.

Les attentes sont fortes et vos propositions risquent de contribuer à la démotivation des équipes.

LA LÉGITIMITÉ DE LA CGT

Nous ne sommes pas à demander des éléments complètement inatteignables.

Nos réflexions sont structurées et nous sommes ouverts au débat et au dialogue sur la base de nos positions que nous sommes prêt à réviser, à condition que vous le soyez également.

Vous utilisez le terme « partenaire social », mais comment pouvez-vous nous considérer comme « PARTENAIRE » alors que nos positions ne sont pas prises en compte, ni analysées et parfois PAS MÊME DISCUTÉES.

De ce fait nous avons appelé à la mobilisation du personnel, c'est le seul moyen que nous ayons de nous faire entendre.

C'est d'ailleurs ce qui se passe actuellement dans la plupart des établissements SNA.

Cependant, la société change... vous contribuez à ce changement et sachez qu'à force de minimiser nos actions et de ne pas répondre à nos attentes et par conséquent à celles des salariés, ils finissent par s'interroger et s'organisent pour créer des rapports de force spontanés et incontrôlables.

Le risque est que vous allez vous retrouver face à des mouvements non encadrés par la CGT.

Notre vision du DIALOGUE SOCIAL est qu'il doit permettre d'apaiser les tensions sociales, d'aborder toutes les « négociations » dans un cadre de discussions apaisées, le DIALOGUE SOCIAL doit également permettre d'aboutir à des consensus ou toutes les parties s'y retrouvent.

Cependant le DIALOGUE SOCIAL ne doit pas être un « MONOLOGUE SOCIAL » qui vous permette de contenir l'action syndicale... voire de domestiquer les organisations syndicales et les salariés.

Notre organisation syndicale signe des accords Groupe et société... Lorsque nous ne signons pas, ce n'est pas sur la totalité de l'accord, mais uniquement sur certaines thématiques... Nous vous demandons de sortir du cadrage (3% maximum) des mesures salariales imposées par l'accord de sortie de crise et de mettre en place un plancher conséquent sur les AG.

Les DSC CGT