

**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 : *Petruck Potacsek*

- Pour la CGT :

- Pour l'UNSA : *MUSZYNSKI Olivier*

d'autre part,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

*1*  
*ms* *at* *ms* *dr*

## 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.

**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

4  
R  
103  
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**

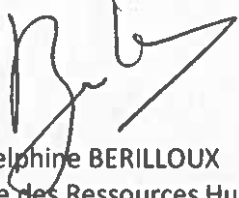
Le présent accord est applicable pour l'exercice 2024 et fera l'objet des formalités habituelles de dépôt à l'initiative de Safran Aircraft Engines.

aej

N° SF 5  
OT IRH  
103

Fait à Corbeil, le 12 mars 2024

Pour Safran Aircraft Engines,



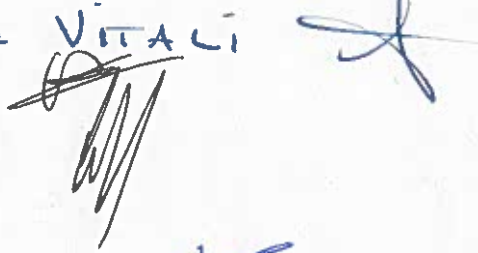
Delphine BERILLOUX  
Directrice des Ressources Humaines



Emmanuel CROZIER  
Directeur des Relations Sociales

- Pour la CFDT :

- Anne-Claude VITALI  
- Valéry Penigud  
- Stéphane Fabe



- Pour la CFE-CGC :

- Patrick POTACEK



- Pour la CGT :

-  
-  
-

- Pour l'UNSA :

- MUSZYNSKI Olivier

