

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2022

Entre la Direction Générale de Safran Aircraft Engines, représentée par Janet DEKKER, Directrice des Ressources Humaines et Emmanuel CROZIER, Directeur des Relations Sociales,

D'une part,

Et les organisations syndicales :

- Pour la CFDT : - Anne - Claude VITALI
- Stéphane FABE

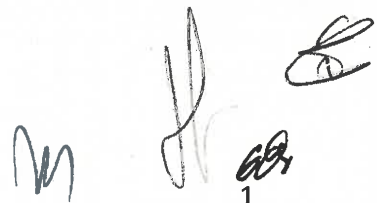
- Pour la CFE-CGC : - Aïda QUERRIEN
- Caroline TIREL

- Pour la CGT : -
-
-

- Pour l'UNSA : -
-
-

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :


1

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 15 décembre 2021 notamment consacrée au bilan de la politique salariale 2021.

Compte tenu des dispositifs Groupe et Société en vigueur sur ces sujets, les discussions se sont principalement centrées sur le thème des salaires. Dans ce cadre, 4 réunions de négociations se sont déroulées les :

- 15 décembre 2021
- 05 janvier 2022
- 19 janvier 2022
- 24 janvier 2022

Les dispositions du présent accord salarial sont applicables à l'ensemble des salariés de Safran Aircraft Engines présents à la date de sa signature.

CHAPITRE 1 : SALAIRES DES OUVRIERS, EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE (niveaux I à V)

Pour ces catégories de personnels sont appliquées les mesures suivantes :

ARTICLE 1 : Mesures et calendrier

1.1 Mesure générale en niveau

Budget affecté aux mesures générales :

- 1,5 % au 1^{er} janvier 2022

L'augmentation générale de chaque personnel visé au présent article ne pourra être inférieur à 37 euros brut par mois.

1.2 Mesures individuelles en niveau

Budget affecté aux mesures individuelles :

- 1,05 % au 1^{er} janvier 2022

1.3 Mesures salariales spécifiques

Au budget visé à l'article 1.2 du présent accord s'ajoute un budget spécifique de 0,20 %, consacré aux promotions, à l'égalité entre les femmes et les hommes, aux premiers niveaux de salaires et/ou aux jeunes de moins de 32 ans (hors thésards, apprentis, stagiaires et VIE).

SF
ACW

M

2
al.
F

ARTICLE 2 : Montant plancher du 13^{ème} mois

Le montant du 13^{ème} mois pour l'année 2022 ne peut être inférieur à 1,65 fois le mini Société.

Pour le personnel Niveau V, le montant du 13^{ème} mois pour l'année 2022 a une valeur plancher fixée à 3497 euros bruts.

Ces montants seront, si nécessaire, proratisés en fonction des règles habituelles sur la période de référence.

ARTICLE 3 : Garantie d'Evolution Pluriannuelle

A titre exceptionnel, une garantie d'augmentation de salaire pluriannuelle sera appliquée en 2022. Celle-ci est calculée sur les évolutions salariales, toutes causes confondues, perçues en 2019, 2020 et 2021 et est fixée à 2,8 % pour toute la période.

Les salariés, présents au sein de l'entreprise et en activité pendant toute cette période, qui n'auraient pas bénéficié d'une évolution salariale en niveau de 2,8 % se verront attribuer une augmentation de salaire garantissant cette évolution pluriannuelle sur la période définie ci-dessus.

Cette augmentation sera applicable au 1^{er} janvier 2022 et versée le mois suivant la signature du présent accord.

ARTICLE 4 : Prime d'équipe 2x8

Au 1^{er} janvier 2022, la prime d'équipe versée dans le cadre d'un travail en équipe 2x8 sera revalorisée à hauteur de 1,50 %.

ARTICLE 5 : Appointements minimaux

Les salaires minimums des grilles de rémunération du personnel Ouvriers et ETAM sont déterminés selon la formule suivante :

$$(Valeur\ du\ point\ x\ coefficient) + Part\ fixe$$

Au 1^{er} janvier 2022, la valeur du point et la part fixe seront réévaluées à hauteur de 1,50 %.

CHAPITRE 2 : SALAIRE DES INGENIEURS, CADRES ET NIVEAUX VI

Pour ces catégories de personnels sont appliquées les mesures suivantes :

ARTICLE 6 : Calendrier des mesures

Le budget affecté aux mesures individuelles est de :

- 2,80 % au 1^{er} janvier 2022

Les budgets sont identiques pour les ingénieurs, cadres et niveaux VI, mais seront gérés, pour l'année 2022, de façon distincte (hors budgets spécifiques).

Le minimum hiérarchique du niveau VI sera réévalué conformément à l'article 5 du présent accord.

SF
AW

M

3
[Signature]

Pour les ingénieurs, cadres et niveaux VI qui percevront une augmentation individuelle, celle-ci ne pourra être inférieure à 1% de leur rémunération de base brute mensuelle.

En outre, les parties signataires conviennent que le pourcentage d'ingénieurs, cadres et niveaux VI bénéficiant d'une augmentation individuelle sera à minima de 90% de la population éligible à la politique salariale.

Si la hiérarchie est amenée à ne pas accorder d'augmentation, le salarié sera reçu par son responsable hiérarchique qui lui présentera les motifs de cette décision, ainsi que les axes de progression proposés pour améliorer ses résultats. A l'issue de cet entretien, un compte-rendu sera partagé entre les intéressés et les responsables ressources humaines.

ARTICLE 7 : Mesures salariales spécifiques

Au budget visé à l'article 6 du présent accord s'ajoute un budget spécifique de 0,20 %, consacré aux promotions, à l'égalité entre les femmes et les hommes, aux premiers niveaux de salaires et/ou aux jeunes de moins de 32 ans (hors thésards, apprentis, stagiaires et VIE).

ARTICLE 8 : Montant plancher du 13^{ème} mois

Pour le personnel ingénieurs, cadres et niveaux VI, le montant du 13^{ème} mois a une valeur plancher fixée à 3957 euros brut pour l'année 2022. Ce montant sera, si nécessaire, proratisé en fonction des règles habituelles sur la période de référence.

ARTICLE 9 : Garantie d'Evolution Pluriannuelle

A titre exceptionnel, une garantie d'augmentation de salaire pluriannuelle sera appliquée en 2022. Celle-ci est calculée sur les évolutions salariales, toutes causes confondues, perçues en 2019, 2020 et 2021 et est fixée à 2,8 % pour toute la période.

Les salariés, présents au sein de l'entreprise et en activité pendant toute cette période, qui n'auraient pas bénéficié d'une évolution salariale en niveau de 2,8 % se verront attribuer une augmentation de salaire garantissant cette évolution pluriannuelle sur la période définie ci-dessus.

Cette augmentation sera applicable au 1^{er} janvier 2022 et versée le mois suivant la signature du présent accord.

CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES

ARTICLE 10 : 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.

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%.

SF
AW

M
4
Gh
E

ARTICLE 12 : Bornes électrique

Afin de poursuivre ses efforts en matière de Responsabilité Sociétale et Environnementale, Safran Aircraft Engines s'engage à installer a minima 150 bornes électriques sur ses différents sites.

CHAPITRE 4 : PERSONNEL EN SITUATION DE HANDICAP**ARTICLE 13 : Mesure d'aide spécifique**

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 1450 € par an pour les aider à subvenir à des besoins en relation avec leur situation.

CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS GENERALES**ARTICLE 14 : Clause de rendez-vous**

Dans la situation où l'accord Groupe de sortie de Crise signé le 21 octobre 2021 serait modifié dans ses dispositions visant à encadrer les négociations obligatoires d'entreprise sur le thème de la rémunération pour 2022, les parties se rencontreront dans un délai de 1 mois afin de discuter de l'opportunité d'adapter les mesures du présent accord.

ARTICLE 15 : Durée

Le présent accord est applicable pour l'exercice 2022.

ARTICLE 16 : Formalités de dépôt

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

Fait à Corbeil, le 25 janvier 2022



Janet DEKKER
Directrice des Ressources Humaines

Pour Safran Aircraft Engines,




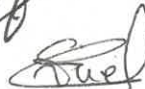
Emmanuel CROZIER
Directeur des Relations Sociales

- Pour la CFDT :

- Anne-Claude VITALI
- Stéphane FABE



- Pour la CFE-CGC :

- Gilles QUARRIER 
- Caroline TIREL 

- Pour la CGT :

-
-
-

- Pour l'UNSA :

-
-
-