

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2025

Entre,

La Direction Générale de Safran Aircraft Engines, représentée par Delphine BERILLOUX, Directrice des Ressources Humaines et Sylvie PILLUT, Directrice des Relations Sociales,

d'une part,

Et les organisations syndicales :

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

- Pour la CFE-CGC : - Samuel GERLACH
 - Patrick POTACSEK
 - Caroline TIREL

- Pour la CGT : -
 -
 -

- Pour l'UNSA : - Frédéric DELAGE
 - Julien MARTIN
 - Olivier MUSZYNSKI

d'autre part,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

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 janvier 2025 notamment consacrée au bilan de la politique salariale 2024.

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 24 et 30 janvier 2025, 11 et 20 février 2025 et 5 mars 2025.

Les dispositions du présent accord salarial sont applicables à l'ensemble des salariés de Safran Aircraft Engines présents à la date de sa signature, sous réserve d'avoir rejoint la société avant le 1^{er} septembre 2024 pour l'éligibilité aux mesures individuelles. Par conséquent, le budget associé aux salariés non-éligibles sera redistribué de manière proportionnée entre les différentes directions de la société. Cela permettra à chaque manager de disposer d'un budget complémentaire pour reconnaître et valoriser l'engagement et la performance des salariés éligibles.

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 :

- 1,05 % au 1^{er} janvier 2025.

L'augmentation générale de chaque personnel visé au présent article ne pourra être inférieure à 42 euros bruts par mois.

1.2 Mesures individuelles

Budget affecté aux mesures individuelles :

- 1,05 % au 1^{er} janvier 2025.

1.3 Budget spécifique

Un budget spécifique de 0,20 % est alloué en complément des dispositifs ci-dessus. Ce budget sert à financer le talon des mesures générales prévu à l'article 1.1 ci-dessus, et à accompagner toute évolution vers une classe emploi supérieure durant l'année 2025.

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

Pour le personnel affecté aux groupes d'emploi B et C, le montant du 13^{ème} mois pour l'année 2025 a une valeur plancher fixée à 3 180 € bruts.

Pour le personnel affecté aux groupes d'emploi D et E, le montant du 13^{ème} mois pour l'année 2025 a une valeur plancher fixée à 3 640 € bruts.

Les salariés niveau 5 ou 6 au 31 décembre 2023 se verront appliquer le 13^{ème} mois plancher le plus favorable entre 2023 et 2025 (régularisation faite lors du solde du 13^{ème} mois versé en décembre 2025).

Il est précisé que les valeurs de 13^{ème} mois plancher définies dans le présent article ne pourront pas conduire un salarié embauché postérieurement à la date de signature du présent accord à percevoir un 13^{ème} mois (base temps plein pour une année de présence complète) représentant plus de 1,7 mois de salaire de référence.

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 1,05 %.

ARTICLE 4 : Appointements minimaux

Conformément à la Convention d'Entreprise Safran Aircraft Engines, au 1^{er} janvier 2025, les minimas hiérarchiques du personnel non-cadres seront réévalués à hauteur de l'augmentation générale de 1,05 %.

ARTICLE 5 : Ancienneté

Conformément à la Convention d'Entreprise Safran Aircraft Engines, au 1^{er} janvier 2025, la valeur du point sera revalorisée à hauteur de l'augmentation générale de 1,05 %, soit une valeur de point pour 2025 fixée à 8,6782 €.

CHAPITRE 2 : SALAIRES DES CADRES

Pour ces catégories de personnels, sont appliquées les mesures suivantes :

ARTICLE 6 : Mesures et calendrier

Le budget affecté aux mesures individuelles est de :

- 2,30 % au 1^{er} janvier 2025

En cas d'augmentation individuelle, celle-ci ne pourra être inférieure à 50 € bruts mensuels pour un salarié à temps plein.

Un budget spécifique de 0,20 % est alloué en complément des dispositifs ci-dessus. Ce budget sert à accompagner toute évolution vers une classe emploi supérieure durant l'année 2025.

En outre, les parties signataires conviennent que le pourcentage de cadres bénéficiant d'une augmentation individuelle sera a minima de 90% de la population éligible.

ARTICLE 7 : Montant plancher du 13^{ème} mois

Pour le personnel cadre, le montant du 13^{ème} mois a une valeur plancher fixée à 4 100 € bruts pour l'année 2025. Ce montant sera, si nécessaire, proratisé en fonction des règles habituelles sur la période de référence.

Il est précisé que la valeur de 13^{ème} mois plancher définie dans le présent article ne pourra pas conduire un salarié embauché postérieurement à la date de signature du présent accord à percevoir un 13^{ème} mois (base temps plein pour une année de présence complète) représentant plus de 1,7 mois de salaire de référence.

CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES

ARTICLE 8 : Régularisation des salaires minima conventionnels et/ou supra-conventionnels

A titre exceptionnel, la Direction s'engage, au titre de l'année 2025, à réajuster à effet du 1^{er} janvier 2025, les salaires minima conventionnels et/ou supra-conventionnels des salariés concernés à la date de signature du présent accord.

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 annuel, du 13^{ème} mois (ou 13^{ème} mois plancher si applicable) et de la prime énergie versée sur 12 mois.

Le déploiement des mesures salariales prévues au présent accord s'appliquera aux salaires ainsi réajustés.

ARTICLE 9 : 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 6 du présent accord étaient dépassés.

Si ces mêmes budgets n'étaient pas intégralement utilisés à fin 2025, ils seraient alors redistribués aux salariés.

ARTICLE 10 : Prime énergie

La prime énergie est revalorisée à 44 € bruts mensuels à compter du 1^{er} janvier 2025.

ARTICLE 11 : Mesure d'aide spécifique au personnel en situation de handicap

Afin d'aider les salariés en situation de handicap ou leur conjoint et enfants en situation de handicap 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 12 : 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 renouvelle son engagement 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 13 : 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 %.

ARTICLE 14 : Forfait mobilités durables

Face aux enjeux environnementaux, il apparait comme essentiel de repenser nos modes de transport et de renforcer nos actions en matière de mobilité douce afin de répondre à notre Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE). Depuis plusieurs années maintenant, Safran Aircraft Engines encourage les salariés à adopter des habitudes de déplacement plus respectueuses de l'environnement ; cet engagement a d'ailleurs été intégré dans l'accord Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) signé à l'unanimité en décembre 2024, en proposant une participation financière pour l'achat d'un vélo ou d'un vélo électrique ou de tout accessoire assurant la sécurité des salariés (casque, antivol...) permettant d'accompagner les trajets entre la résidence habituelle du salarié et son lieu de travail.

Pour aller plus loin dans cet engagement durable, les parties se sont notamment entendues sur la mise en œuvre d'un forfait mobilités durables au sein de l'entreprise pour l'année 2025, afin d'encourager les salariés à utiliser des solutions de déplacement plus respectueuses de l'environnement entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail.

- Pourront bénéficier du forfait mobilités durables l'ensemble des salariés de la société Safran Aircraft Engines en France. En revanche, en sont exclus les salariés bénéficiant d'un véhicule de fonction mis à disposition par l'entreprise, avec prise en charge des frais de carburant ou de l'alimentation électrique du véhicule ou dont le transport est assuré gratuitement par l'entreprise.
- Seront éligibles à la mise en œuvre du forfait mobilités durables les déplacements effectués à l'aide des modes de transports suivants :
 - déplacements à vélo, à assistance électrique ou non, et que le vélo soit la propriété du salarié ou en location ;
 - déplacements en covoiturage (en tant que conducteur ou passager).

Pour bénéficier du forfait mobilités durables, les salariés répondant aux conditions d'éligibilité définies ci-dessus s'engagent à s'inscrire dans une démarche de mobilité durable en ayant recours de façon habituelle aux modes de transport éligibles à raison de 100 jours minimum par année civile, hors cas des salariés bénéficiant du télétravail régulier pour lesquels le seuil minimal d'utilisation est fixé à 60 jours.

Les parties conviennent que le forfait mobilités durables est mis en œuvre pour l'année 2025 pour un montant annuel maximum de 200 euros nets par salarié, dans la limite d'un budget global de 300 000 € pour

l'année 2025, étant entendu que le cumul de plusieurs modes de transport éligibles au dispositif ne donne pas droit à un montant plus élevé du forfait.

Le montant maximal du forfait est défini sur une base annuelle et versé mensuellement sous réserve que le salarié ait formulé sa demande conformément aux dispositions légales, auprès du service Ressources Humaines de son établissement.

Pour bénéficier du forfait Mobilités Durables, le salarié devra adresser au service Ressources Humaines de son établissement une attestation sur l'honneur s'il se déplace régulièrement en vélo / vélo électrique, ou déclarer son trajet sur l'application BlaBlaCar Daily (ex-Klaxit) en cas de covoiturage. Les parties se sont mis d'accord pour que cette prime soit rétroactive au 1^{er} mars 2025 pour tout salarié ayant présenté son attestation sur l'honneur avant le 30 juin 2025. Les salariés se déclarant à compter du 1^{er} juillet 2025 se verront appliquer une rétroactivité de 2 mois.

Un contrôle aléatoire pourra être effectué, au cours duquel il sera demandé au salarié de fournir les justificatifs nécessaires.

ARTICLE 15 : Dispositif de tutorat

Afin de promouvoir la transmission du savoir dans une société marquée par des ramp-up et des recrutements associés importants, la direction s'engage à ouvrir une négociation relative au dispositif du tutorat au 2nd trimestre 2025. Cette négociation aura vocation à valoriser de manière équitable la durée du tutorat ainsi que les différents types de tutorat (tutorés au poste de travail, alternants, doctorants, etc.).

Dans l'attente, la Direction s'engage à réviser le montant perçu par les tuteurs au poste de travail, en cas de tutorat long (supérieur ou égal à 6 mois), en proposant une prime pouvant aller jusqu'à 480€ annuels bruts. Les modalités d'éligibilité seront définies lors de la négociation qui aura lieu dans le courant du 2nd trimestre 2025.

ARTICLE 16 : Commission de suivi

Une commission de suivi du présent accord se réunira a minima à la fin du 1^{er} semestre 2025 afin de veiller au déploiement du budget complémentaire finançant les évolutions des salariés vers une classe d'emploi supérieure durant l'année 2025. 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.

Sont membres de cette commission de suivi les parties signataires au présent accord. Chaque organisation syndicale pourra être représentée par 3 membres.

ARTICLE 17 : 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 18 : Durée et formalités de dépôt**

Le présent accord est applicable pour l'exercice 2025 et fera l'objet des formalités habituelles de dépôt à l'initiative de Safran Aircraft Engines.

Fait à Corbeil, le 5 mars 2025

Pour Safran Aircraft Engines,

Delphine BERILLOUX
Directrice des Ressources Humaines

Sylvie PILLUT
Directrice des Relations Sociales

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

- Pour la CFE-CGC :
- Samuel GERLACH
- Patrick POTACSEK
- Caroline TIREL

- Pour la CGT :
-
-
-

- Pour l'UNSA :
- Frédéric DELAGE
- Julien MARTIN
- Olivier MUSZYNSKI