

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES**  
**Politique salariale 2014 et mesures associées**

Entre la Société Sagem Défense Sécurité, représentée par Monsieur Edouard PETIT de MEURVILLE, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part

Et les organisations syndicales représentées par :

- pour la CFDT : M. *Philippe TURBINE*
- pour la CFE-CGC : M. *D. LOUIS-JOSEPH*
- pour la CGT : M.
- pour la CGT-FO : M.

D'autre part

**Il est convenu ce qui suit :**

## PREAMBULE

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, la Direction a engagé la négociation annuelle obligatoire en réunissant les Organisations syndicales à une première réunion fixée au 10 décembre 2013.

Ainsi les thèmes faisant l'objet de la NAO ont été abordés dans le cadre de ces négociations et ont permis notamment de revoir avec les organisations syndicales les éléments de la politique salariale et ses mesures d'accompagnement pour l'année 2014.

Il est rappelé que la déclinaison de cet accord au sein de Sagem s'inscrit dans le cadre des dispositions des accords du Groupe Safran et de la société en matière de diversité / d'égalité professionnelle (Hommes / Femmes – Seniors – Handicaps...).

La négociation relative aux discussions sur la politique salariale et les mesures associées s'est déroulée au cours de 5 réunions qui ont permis d'aboutir aux dispositions suivantes, formalisées dans le présent accord.

### Chapitre 1 – Politique salariale

Au titre de la politique salariale qui sera mise en œuvre en 2014, l'entreprise s'engage à procéder à l'évolution globale des salaires selon les modalités suivantes :

#### Article 1 – Collaborateurs (Mensuels)

##### **1.1 Augmentation générale**

Les salariés collaborateurs bénéficieront d'une augmentation générale de **1,1 %** de la rémunération de base brute.

Cette mesure s'appliquera avec effet rétroactif au **1<sup>er</sup> janvier 2014**.

##### **1.2 Augmentations individuelles**

Au delà de l'augmentation générale prévue au 1.1 ci - dessus, les salariés collaborateurs bénéficieront, au titre des augmentations individuelles, d'un budget représentant **1,2 %** des rémunérations de base. Cette mesure s'appliquera également avec effet rétroactif au **1<sup>er</sup> janvier 2014**.

##### **1.3 Prime d'ancienneté**

A noter que l'évolution moyenne de la prime d'ancienneté vient s'ajouter aux mesures ci-dessus. Cette évolution représente un budget de **0,2 %** des rémunérations de base des collaborateurs.

##### **1.4 Garantie supplémentaire**

Une disposition est mise en œuvre pour garantir un minimum d'évolution de rémunération 2014 par rapport à 2013. Il prend en compte l'évolution de la rémunération de base (AG, AI) et de la prime d'ancienneté. Ce minimum d'évolution est fixé à **400 € bruts annuels**.



## 1.5 Budget spécifique

Un budget spécifique de **0,15 %** de la masse salariale des rémunérations de base des collaborateurs viendra s'ajouter aux dispositions ci-dessus. Il sera consacré notamment à financer un budget dédié au traitement de l'égalité professionnelle, de la diversité et de situations particulières de seniors, **applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2014**.

**0,05%** de ce budget spécifique sera mutualisé au niveau société afin de traiter certaines situations particulières des établissements.

## Article 2 – Ingénieurs et Cadres

### 2.1. Augmentations individuelles

Les salariés de cette catégorie de personnel bénéficieront au titre des augmentations individuelles d'un budget représentant **2,5 %** des rémunérations de base.

En outre lorsqu'une augmentation sera décidée, elle ne pourra être inférieure à **1,1 %**.

Les augmentations individuelles décidées dans le cadre de ce budget s'appliqueront avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### 2.2. Budget spécifique

Un budget spécifique de **0,15 %** de la masse salariale des rémunérations de base des ingénieurs et cadres viendra s'ajouter aux pourcentages ci-dessus. Il sera consacré notamment à financer un budget dédié au traitement de l'égalité professionnelle et de la diversité et de situations particulières de seniors, **applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2014**.

### 2.3. Substitution de la prime cadre

L'attribution de cette prime aux personnels cadres atteignant 5 ans d'ancienneté, constitue un usage d'entreprise instauré il y a plus de vingt ans par SAGEM SA en vue de favoriser l'association de cette catégorie de personnel au capital de l'entreprise. Cet usage constituait ainsi une des modalités de la rémunération et du statut des personnels relevant de cette catégorie.

L'évolution du contexte économique et social de l'entreprise conduit aujourd'hui à constater que cet usage n'est plus en rapport avec les objectifs visés. En conséquence les parties conviennent d'y mettre fin à compter de l'année 2014 dans les conditions suivantes.

Au titre de la politique salariale 2014, le budget consacré au paiement de la prime cadre 2014, qui représente sur les années précédentes en moyenne 0,3 % de la masse salariale de cette catégorie de personnel, est ajouté au budget consacré aux augmentations individuelles des cadres tel que déterminé au 2.1 de l'article 2 du présent accord.

Compte tenu de la suppression de cet usage à compter de l'année 2014, une attention particulière sera portée aux niveaux d'augmentation individuelle des cadres ayant 5 ans d'ancienneté ou moins en 2014, l'augmentation attribuée devant tenir compte de la substitution de cette prime cadres.

Pour les cadres ayant eu 5 ans d'ancienneté en 2013, la Direction veillera à ce que cette population bénéficie en 2014 d'une augmentation moyenne individuelle de 2,9%.

Edm



## 2.4. Dispositions particulières en cas d'absence d'augmentation pour les I&C :

Les parties conviennent que la non évolution des rémunérations doit avoir un caractère exceptionnel et doit être accompagnée d'un dispositif spécifique :

### a/ Dans le cas d'une première absence d'augmentation :

Afin de ne pas laisser perdurer une telle situation, il sera organisé un suivi particulier avec un entretien spécifique entre le salarié, le(s) responsable(s) hiérarchique(s) et/ou le cas échéant le RH de proximité de son secteur, afin d'explicitier la mesure prise et d'établir un plan d'amélioration des compétences et des performances pouvant inclure des actions de formation spécifiques permettant au salarié de se repositionner. Un bilan pourra être effectué au bout de 6 mois entre le salarié, le responsable hiérarchique et/ou le cas échéant le RH de proximité de son secteur.

A la demande du salarié une réunion de synthèse sur les actions définies pourra se tenir avec un représentant du personnel.

### b/ Dans le cas de deux absences d'augmentation consécutives :

- Un entretien spécifique sera organisé automatiquement dans le mois qui suit avec le(s) responsable(s) hiérarchique(s) et le Responsable des Ressources Humaines,
- Les actions d'adaptation seront revues et le cas échéant précisées avec pour objectif de remédier à la situation et d'établir les conditions permettant une évolution de rémunération.
- A la demande du salarié une réunion de synthèse sur les actions définies pourra se tenir avec un représentant du personnel.

### c/ Dans le cas tout à fait exceptionnel où une troisième absence d'augmentation consécutive interviendrait :

- La situation de l'ingénieur ou cadre concerné, qui dispose alors d'un droit systématique de recours, fera l'objet d'un examen automatique. A cet effet le service RH organisera un rendez-vous avec l'intéressé et sa hiérarchie afin de procéder à l'étude détaillée de sa situation.
- Si une anomalie était constatée, elle ferait l'objet d'une régularisation salariale au titre de l'année en cours. Pour 2014, la régularisation salariale décidée ne pourra alors être inférieure à **une évolution de 3%**.
- A la demande du salarié une réunion de synthèse sur les actions définies pourra se tenir avec un représentant du personnel.

L'objectif de ce dispositif est de permettre aux salariés concernés de disposer de moyens afin de se repositionner professionnellement. L'efficacité de ce processus sera vérifiée avec la commission de suivi de cet accord.

## Article 3 – Répartition

La Direction s'engage à appliquer de manière rigoureuse les budgets notifiés ci-dessus. Dans ce cadre, il est entendu que les budgets d'augmentation pour les collaborateurs tels que définis aux articles 1.1 et 1.2 ci-dessus seront identiques pour chaque établissement.

La Direction veillera également à la cohérence dans l'application des budgets d'augmentation des cadres entre les différents établissements.

## Chapitre 2 – Egalité professionnelle

### Article 1 – Evolution de carrière

Au titre du suivi de l'évolution de carrière, il est convenu qu'un examen particulier de la situation des femmes dans l'entreprise sera effectué dans le cadre des contrats de progrès management, notamment pour les femmes en deuxième partie de carrière ou des mesures exceptionnelles d'accompagnement pourront être mise en œuvre afin de redynamiser la carrière.

Cette démarche aura pour objectif de garantir le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'occasion de la seconde partie de carrière.

## Chapitre 3 – Accompagnement des modalités du travail en équipe

### Article 1 – Primes liées au travail en équipe 2014

Pour mieux reconnaître l'assujettissement particulier au titre du travail en équipe, associé au renforcement de notre efficacité industrielle, les parties s'accordent, pour les dispositifs existants, à revaloriser les primes compensant les contraintes liées au travail en équipe.

Il est convenu que cette revalorisation se fera à hauteur de l'augmentation générale prévue pour les collaborateurs.

Pour l'année 2014, la revalorisation se fera donc à hauteur de **1,1 %**.

Cette disposition sera mise en application au niveau de chaque établissement pour les primes liées au travail en équipes ne s'inscrivant pas dans un système de revalorisation déjà existant plus favorable.

Cette mesure s'appliquera **avec effet rétroactif** aux primes d'équipe à compter du mois de **janvier 2014**.

### Article 2 – Prime liée au travail en équipe pour l'établissement Sagem de Fougères

Les parties conviennent du principe de mise en place d'une prime d'équipe afin de reconnaître l'assujettissement particulier au titre de ce mode d'organisation du travail.

Les modalités de mise en œuvre seront définies au niveau de l'établissement de Fougères dans le cadre d'une négociation qui prendra notamment en compte le contexte local, l'horaire de travail et les contraintes industrielles et économiques de l'établissement.

Cette négociation se déroulera au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2014.

Le financement de cette prime s'imputera en tout ou partie sur le budget spécifique prévu au chapitre 1, article 1, paragraphe 1.5 du présent accord.



## Chapitre 4 – Primes à caractère social

### Article 1 – Revalorisation des primes

Il est convenu de procéder à la revalorisation des primes à caractère social.

Ces primes sont :

- les primes pour médailles du travail (argent, vermeil, or et grand or)
- les primes à la naissance
- la prime de mariage.

Cette revalorisation se fera à hauteur de l'augmentation générale prévue pour les collaborateurs soit 1,1 %.

En conséquence, le montant des primes est fixé comme suit :

#### Primes pour médaille du travail

Médaille d'argent (20 ans)	11,14 €
Médaille de vermeil (30 ans)	11,35 €
Médaille d'or (35 ans)	11,51 €
Médaille grand or (40 ans)	13,18 €

Gratification 30 ans 1 233 €

#### Primes à la naissance

1 <sup>er</sup> enfant	96 €
2 <sup>ème</sup> enfant	143,60 €
3 <sup>ème</sup> enfant	205 €
4 <sup>ème</sup> enfant	263,90 €
5 <sup>ème</sup> enfant et plus	323,50 €

Prime de mariage 343,70 €

### Article 2 : Date d'application

Ces nouveaux montants seront appliqués aux primes versées à compter du 1<sup>er</sup> avril 2014.



## Chapitre 5 – Evolution du budget des activités sociales et culturelles des comités d'établissement

### Article 1 – Evolution du pourcentage alloué aux Comités d'établissement

En application des dispositions de l'accord d'entreprise relatif à l'exercice du droit syndical et au fonctionnement des IRP, la Direction s'engage à faire évoluer de + 0,1 % le pourcentage du budget alloué aux comités d'établissement pour le financement des activités sociales et culturelles.

Cette évolution sera appliquée aux établissements suivants :

- Boulogne
- Dijon
- Eragny
- Mantes la Ville
- Montluçon
- Poitiers
- Fougères

Concernant Fougères, le budget de 0,1% supplémentaire pourra être consacré au financement de la prime d'équipe dans le cadre de la négociation locale à venir prévue au chapitre 3 article 2.

Cette mesure s'appliquera à compter du mois de juillet 2014.

## Chapitre 6 – Dispositions finales

### Article 1 – Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux salariés de Sagem Défense Sécurité inscrits à l'effectif au 31 décembre 2013 et n'ayant pas une date de fin de contrat antérieure au 30 avril 2014

### Article 2 - Modalités d'application de l'accord

Les mesures salariales et financières, à l'exception de celles prévues au 1.3, 1.5 et 2.2 du chapitre 1, aux chapitres 4 et 5, s'appliqueront dès le mois de mai 2014 avec effet rétroactif au 1er janvier 2014.

Les passages cadre et les changements de classification prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> mai 2014

### Article 3 – Durée et prise d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de la date de signature.

### Article 4 – Commission de suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir avant le 30 septembre 2014 afin de faire un point sur l'application du présent accord.

A cette occasion, une analyse statistique détaillée des augmentations individuelles de l'ensemble des catégories de personnel sera présentée.

### Article 5 – Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L 2261-5, L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail, la demande de révision devant être portée à la connaissance des autres parties signataires.

Cet accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L 2261-9 à L 2261-14 du Code du travail. Dans ce cas, une nouvelle négociation devra s'engager, à la demande d'une des parties signataires, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

### Article 6 – Clause de sauvegarde

Si, sur l'initiative de la Direction, ou du fait de dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou jurisprudentielles nouvelles, les dispositions générales du présent accord devraient se trouver affectées, les parties se rencontreraient dans un délai de 2 mois suivant cette modification pour en examiner les conséquences.

### Article 7 – Publicité et dépôt de l'accord

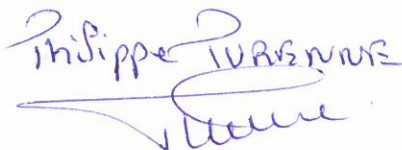
Un exemplaire du présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative.

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent, conformément aux dispositions légales et cela a à l'initiative de Sagem Défense Sécurité dans un délai de 15 jours.

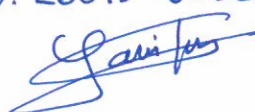
Fait à Paris, le *26 mars 2014*

#### **Pour les Organisations Syndicales**

CFDT



CFE-CGC

*D. LOUIS-JOSEPH*  


CGT

CGT-FO

#### **Pour Sagem Défense Sécurité**



Edouard PETIT de MEURVILLE  
Directeur des Ressources Humaines