

ACCORD RELATIF AUX MESURES SOCIALES POUR L'ANNEE 2025

Entre la Société SAFRAN POWER UNITS, immatriculée sous le SIRET 63080008400018 au RCS Toulouse dont le siège social se situe au 8 Chemin du pont de Rupé – 31200 TOULOUSE, représentée par M. Patrick TURBILLIER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives :

- C.F.E.-C.G.C. représentée par

Mme. Cécile SAINTE-MARIE

M. Rodolphe HEINTZMANN

- C.G.T. représentée par

M. Philippe RAVAZZOLI

M. Alexandre MEDOUS

D'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Accord relatif aux mesures sociales 2025

PR

PT Csn¹

PREAMBULE	4
TITRE 1 : MESURES SALARIALES	4
Article 1.1. Mesures salariales relatives au personnel Non cadres.....	4
1. Augmentations générales.....	4
2. Augmentations individuelles.....	4
3. Ancienneté	4
4. Budget complémentaire.....	4
5. Autres dispositions	5
Article 1.2. Mesures salariales relatives au personnel Cadres	5
1. Augmentations individuelles.....	5
2. Budget complémentaire.....	5
3. Autres dispositions	5
TITRE 2 : AUTRES MESURES 2025.....	5
Article 2.1. Forfait Mobilités Durables.....	5
Article 2.2. Prime naissance/adoption.....	6
Article 2.3. Prime tuteur	6
Article 2.4. Prime de commandement.....	6
Article 2.5. Subvention Plan De Mobilité (PDM)	6
Article 2.6. Chèque Emploi Service Universel (CESU)	7
Article 2.7. Polyvalence, Excellence et formation interne	7
Article 2.8. Offre de « prêt bonifié »	8
TITRE 3 : MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI POUR L'ANNEE 2025	8
Article 3.1 Recrutement en CDI	8
TITRE 4 : DISPOSITIONS DIVERSES	9
Article 4.1. Prise d'effet et durée de l'accord	9
Article 4.2. Commission de suivi	9
Article 4.3. Révision et dénonciation.....	9
Article 4.4. Dépôt et publicité	9

PREAMBULE

Dans le cadre de la négociation obligatoire en entreprise, et plus particulièrement sur son volet rémunération, la Direction de Safran Power Units et les Organisations syndicales représentatives CFE-CGC et CGT se sont réunies au cours de 6 réunions, les 28/01, 30/01, 04/02, 12/02, 18/02 et 25/02 2025.

Au travers de cet accord, la politique salariale 2025 de Safran Power Units vise à :

- faire progresser les salaires avec un effort en faveur des premiers niveaux de salaire dont l'instauration d'un talon d'AG pour les non cadres et un montant minimum d'AI pour les cadres,
- continuer à accompagner les événements de la vie de nos salariés en maintenant les dispositions à caractère sociales et sociétales,
- poursuivre le recrutement de nos collaborateurs et préparer l'avenir,
- maintenir notre engagement en terme de valorisation de la polyvalence, de l'excellence et des formations internes,
- continuer à encourager les mobilités durables.

A l'issue des différentes réunions de négociation, les parties ont convenu des dispositions suivantes :

TITRE 1 : MESURES SALARIALES

Article 1.1. Mesures salariales relatives au personnel Non cadres

1. Augmentations générales

Une augmentation générale de **0,90%** en niveau est appliquée au **1er janvier 2025** pour les présents au 28 février 2025.

Il est entendu que l'augmentation générale appliquée ne pourra être inférieure à **40 euros bruts** par mois.

Pour rappel, les éléments suivants évoluent avec l'augmentation générale et seront donc revalorisés de 0,90% au 1er janvier 2025 :

- Indemnité panier : 6,42€
- Indemnité panier nuit : 13,02€
- Prime de travail spécial : 466,69€
- Prime équipe 2*7 : 296,20€
- Prime équipe 3*7 : 121,83€
- Allocation énergie : 45,99€

2. Augmentations individuelles

Un budget de **1%** en niveau est consacré aux mesures individuelles, avec application au **1er janvier 2025**.

3. Ancienneté

L'impact de l'évolution de la prime d'ancienneté représente **0,3%** de la masse salariale brute.

4. Budget complémentaire

Un budget complémentaire de **0,30%** est consacré aux évolutions professionnelles pour accompagner les mobilités dès la prise de poste et tout au long de la carrière.

5. Autres dispositions

Dans le cadre de la renégociation de l'accord Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les parties signataires s'accordent dès à présent à allouer un budget de **0.06%** pour traiter les situations différenciées.

A titre exceptionnel pour l'année 2025, la régularisation des salaires inférieurs au Salaire Minimum Hiérarchique (SMH) sur la période du 1^{er} janvier 2025 au 31 mars 2025 sera réalisée pour les personnes concernées avant la mise en œuvre de la politique salariale 2025.

Article 1.2. Mesures salariales relatives au personnel Cadres

1. Augmentations individuelles

Un budget de **2,2%** est consacré aux augmentations individuelles avec une date d'application fixée au **1^{er} janvier 2025**.

En cas d'augmentation individuelle, il est convenu qu'aucune mesure ne serait inférieure à **1,15%** ou inférieure à un montant de **544 euros bruts** annuels.

Les cadres qui ne bénéficieraient pas d'une augmentation individuelle seront reçus par leur hiérarchie et par le service RH afin de procéder à l'examen de leur situation, au plus tard fin septembre 2025.

2. Budget complémentaire

Un budget complémentaire de **0,30%** est consacré aux évolutions professionnelles pour accompagner les mobilités dès la prise de poste et tout au long de la carrière.

3. Autres dispositions

Dans le cadre de la renégociation de l'accord Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les parties signataires s'accordent dès à présent à allouer un budget de **0.06%** pour traiter les situations différenciées.

A titre exceptionnel pour l'année 2025, la régularisation des salaires inférieurs au Salaire Minimum Hiérarchique (SMH) sur la période du 1^{er} janvier 2025 au 31 mars 2025 sera réalisée pour les personnes concernées avant la mise en œuvre de la politique salariale 2025.

TITRE 2 : AUTRES MESURES 2025

Article 2.1. Forfait Mobilités Durables

Suite aux évolutions réglementaires, le Forfait Mobilités Durables mis en place dans le cadre de l'accord sur la Qualité de Vie, les Conditions de Travail et l'Egalité professionnelle du 14 septembre 2023, est renégocié.

Dans sa nouvelle configuration, le Forfait Mobilités Durables pourra être cumulé avec la prime énergie pour l'année 2025. Les montants sont portés à :

- Pour 30 jours minimum par année civile ou 600km : **200 euros nets** annuels de FMD
- Pour 50 jours minimum par année civile ou 1000km : **250 euros nets** annuels de FMD
- Pour 100 jours minimum par année civile ou 2000km : **300 euros nets** annuels de FMD

Ces nouveaux montants seront mis en application rétroactivement au **1^{er} janvier 2025**.

Cumul de la prime énergie avec le FMD		
FMD	Prime énergie	Total
200€ nets / an	550€ bruts / an soit environ 425€ nets / an	625€ nets / an
250€ nets / an	550€ bruts / an soit environ 425€ nets / an	675€ nets / an
300€ nets / an	550€ bruts / an soit environ 425€ nets / an	725€ nets / an

Article 2.2. Prime naissance/adoption

Dans la continuité de l'accord Parentalité du Groupe signé le 26 juillet 2023 et de l'accord sur les Mesures Sociales 2024, afin d'accompagner les salariés dans les événements de la vie la prime naissance/adoption de **1000 euros bruts** est reconduite pour chaque naissance ou adoption déclarée auprès du service RH. Cette disposition est applicable à compter du **1^{er} janvier 2025**.

Article 2.3. Prime tuteur

Compte-tenu de l'investissement en temps des tuteurs de stagiaires, les partenaires sociaux et la Direction souhaitent élargir la prime existante pour les tuteurs d'alternants aux tuteurs de stagiaires rémunérés de fin d'étude et de contrats CIFRE afin reconnaître leur responsabilité également. Le montant de cette prime s'élèvera à **290€ euros bruts pour un semestre**.

Le versement de la prime sera également soumis à l'accomplissement de certaines actions, définies avec le service RH et partagées avec le tuteur.

Article 2.4. Prime de commandement

La prime de commandement est une prime de management en production, compte-tenu des évolutions d'organisation et la responsabilité de ces managers de proximité en production, son montant est revalorisé de 180 euros bruts à **190 euros bruts mensuel** (incluant l'augmentation générale de 2025) à compter du **1^{er} janvier 2025**.

Article 2.5. Subvention Plan De Mobilité (PDM)

Conformément à l'accord sur la Qualité de Vie et aux Conditions de Travail du 14 septembre 2023, un budget annuel est alloué au Plan de Mobilité afin de faire la promotion et l'organisation d'événements sur le sujet.

Pour l'année 2025, le montant de ce budget est fixé à **3000 euros**.

Article 2.6. Chèque Emploi Service Universel (CESU)

Afin d'agir sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et de contribuer au développement de l'emploi dans le domaine des services à la personne, le dispositif Chèque Emploi Service Universel continue à être mis en œuvre, et ce sous réserve du maintien de l'exonération en vigueur appliquée à la participation de l'employeur.

Pour l'année 2025 :

- Le montant plafonné est de **1 400 euros par an** et par salarié(e).
- Ce plafond est porté à **1 600 euros par an** et par salarié(e) pour :
 - Les salariés ayant la garde d'au moins un enfant de 10 ans (applicable jusqu'à la veille du 11^{ème} anniversaire de l'enfant) ou moins ;
 - Les salariés ayant la garde d'un enfant handicapé quel que soit l'âge de ce dernier ;
 - Les salariés qui remplissent les conditions pour bénéficier de congés de présence parentale, de congés de solidarité familiale ou de congés de soutien familial.
 - Les salariés de l'entreprise ayant une reconnaissance de travailleur handicapé.
- **La participation de l'entreprise au financement des CESU est de 60%** pour les commandes effectuées à partir de la signature du présent accord.
- **La participation de l'entreprise au financement des CESU est de 100%** pour les salariés ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).
- **La participation de l'entreprise au financement des CESU est de 100%** pour les salariés ayant le statut de proche aidant (ascendants, descendants et conjoint du salarié) dans la limite de **quinze attributions** au total pour l'année 2025 validées dans le cadre de la commission prévue à cet effet.
- Cinq commandes seront possibles sur l'année ; la part salariée sera prélevée le mois suivant la commande.
- Le montant qu'il sera possible de transformer en CESU 2026 sera plafonné à 400€ (valeur faciale).

Article 2.7. Polyvalence, Excellence et formation interne

Consciente de la polyvalence des salariés, de leur capacité à partager leur savoir faire, ainsi que de la culture d'Excellence et l'Expertise nécessaire à la performance de Safran Power Units, la Direction a engagé des négociations en 2024 qui vont être poursuivies au cours de l'année 2025 sur ces thèmes.

Ainsi les parties actent dès à présent la volonté de valoriser l'obtention des certifications FrANDTB - COSAC Niveau 1, 2 et 3 ainsi que les nominations et les trajectoires experts Groupe.

Article 2.8. Offre de « prêt bonifié »

La Direction s'engage à maintenir la mise en place du dispositif de prêt dit « bonifié » consistant pour l'entreprise à prendre en charge une partie du taux d'intérêt du prêt immobilier contracté par le salarié pour tout nouveau financement contracté auprès d'un organisme financier appelé SOFIAP.

Ce dispositif n'est pas soumis à une condition de revenu du salarié. En revanche, il n'est accessible que pendant la durée de présence du salarié dans l'entreprise, et concerne l'achat d'une résidence principale uniquement.

Ce dispositif peut être décliné selon deux modalités différentes, chacune étant soumise à certaines conditions :

Modalités Dispositif N°1

- Bonification de l'entreprise de 1% sur une tranche de 100 000€ en capital
- Bénéficie aux salariés dont le revenu annuel est inférieur à 39 000 €
- Ou sans conditions de revenus pour les primo accédant et/ou lors de l'acquisition d'un immeuble label RBR 2020

Modalités Dispositif N°2

- Bonification de l'entreprise de 0,75% sur une tranche de 100 000€ en capital
- Sans conditions de revenus

TITRE 3 : MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI POUR L'ANNEE 2025**Article 3.1 Recrutement en CDI**

Conscient de l'augmentation de la charge de travail dû au contexte de ramp-up actuel et soucieux de la qualité tant sur les conditions de travail de ses salariés que sur les produits et services fournis à ses clients, Safran Power Units s'engage à soutenir la dynamique d'embauche en CDI réalisée en 2024. Ainsi, pour l'année 2025 le niveau de recrutement pourrait représenter un volume de **75 embauches en CDI**.

TITRE 4 : DISPOSITIONS DIVERSES**Article 4.1. Prise d'effet et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu dans le cadre de la Négociation Obligatoire en Entreprise, pour l'exercice 2025.

Article 4.2. Commission de suivi

Une commission de suivi du présent accord est instituée entre les parties signataires. Elle est composée de deux membres désignés par chaque Organisation Syndicale signataire et deux représentants de la Direction. Elle est présidée par la Direction.

Elle se réunira une fois au cours de l'exercice afin que soit présenté le bilan des différentes mesures décrites dans le présent accord.

Article 4.3. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 4.4. Dépôt et publicité

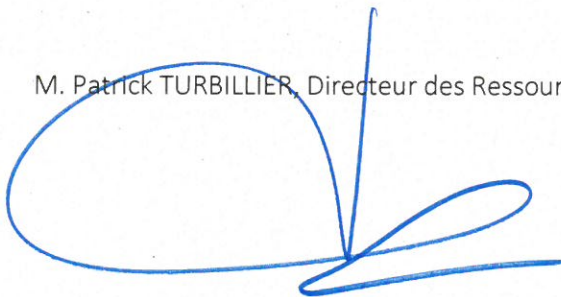
Le présent avenant sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé, à l'initiative de la Direction, auprès de la DDETS en version électronique, ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Toulouse par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Fait à Toulouse, le 7 mars 2025

Pour la Société,

M. Patrick TURBILLIER, Directeur des Ressources Humaines



Pour la C.F.E.-C.G.C.

Mme Cécile SAINTE-MARIE

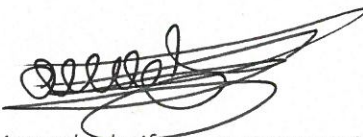
M. Rodolphe HEINTZMANN



Pour la C.G.T.

M. Philippe RAVAZZOLI

M. Alexandre MEDOUS



Accord relatif aux mesures sociales 2025

