

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
Politique salariale 2023 et mesures associées**

Entre la Société Safran Electronics & Defense, représentée par Madame Raphaëlle GIOVANNETTI,
Directrice des Ressources Humaines,

D'une part

Et les organisations syndicales représentées par :

- pour la CFDT : M.
- pour la CFE-CGC : Mme. Demange
- pour la CFTC : M. KOLLEN
- pour FO : Mme.

D'autre part

Il est convenu ce qui suit :



PREAMBULE

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, la Direction a engagé la Négociation Obligatoire d'Entreprise pour 2023, en conviant les Organisations syndicales à une première réunion le 18 janvier 2023.

Ainsi les thèmes faisant l'objet des négociations obligatoires d'entreprise 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 2023.

Il est rappelé que la déclinaison du présent accord au sein de Safran Electronics & Defense s'inscrit dans le cadre des dispositions des accords du Groupe Safran et de la société en matière de diversité et 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, après prise en considération du contexte général d'inflation sur les prix et de ses conséquences tant pour les salariés que pour l'activité de l'entreprise, d'aboutir aux dispositions formalisées dans le présent accord.

Chapitre 1 – Politique salariale

Au titre de la politique salariale qui sera mise en œuvre en 2023, 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 **3,00%** de la rémunération de base brute.

Cette mesure s'appliquera avec effet rétroactif au **1^{er} janvier 2023**.

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 global représentant **1,80%** des rémunérations de base. Les mesures prises dans ce cadre s'appliqueront également avec effet rétroactif au **1^{er} janvier 2023**.

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 **0,20 %** des rémunérations de base des collaborateurs.

1.4 Garanties supplémentaires

- Une garantie d'évolution minimale de la rémunération annuelle 2023 par rapport à 2022 est mise en place. Elle prend en compte l'évolution de la rémunération de base (AG, AI). Ce minimum d'évolution est fixé à **1000 €** bruts annuels.

2023 ✓

Le collaborateur concerné par ce minimum d'évolution pourra solliciter un entretien spécifique avec le RH de proximité de son secteur, afin d'échanger sur la situation ayant conduit à ce niveau d'augmentation.

- Par ailleurs au titre de l'année 2023, une disposition est mise en œuvre pour majorer le montant du total des deux primes semestrielles (représentant un 13^{ème} mois) au bénéfice des collaborateurs remplissant au moins une des conditions suivantes :
 - Ayant une rémunération mensuelle de base pour un équivalent temps plein inférieure ou égale à **2400 euros mensuels bruts**.
 - Ayant une rémunération comprise entre le minimum conventionnel de la catégorie et ce minimum majoré de 10 %.

Les salariés concernés par l'une ou les deux conditions susvisées bénéficieront d'une majoration de **140 € brut** de la prime semestrielle pour un temps plein, versée en décembre 2023.

1.5 Budget de mesures spécifiques

Un budget de mesures spécifiques de **0,50 %** de la masse salariale des rémunérations de base des collaborateurs viendra s'ajouter aux dispositions ci-dessus.

Il sera consacré :

- aux mesures de promotions
- à accompagner la dynamique d'évolution de carrière des femmes
- à des rééquilibrages dans le souci de maintenir une progressivité des rémunérations en fonction de l'expérience, des postes occupés et du contexte marché métiers
- à la valorisation de missions spécifiques de transmission des compétences

Ces mesures seront applicables avec effet rétroactif au **1^{er} janvier 2023**.

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 global représentant **5,00 %** des rémunérations de base. En outre lorsqu'une augmentation sera décidée, elle ne pourra être inférieure à **3,00 %**.

Les augmentations individuelles décidées dans le cadre de ce budget s'appliqueront avec effet rétroactif au **1^{er} janvier 2023**.

2.2. Budget de mesures spécifiques

Un budget de mesures spécifiques de **0,50 %** de la masse salariale des rémunérations de base des ingénieurs et cadres viendra s'ajouter aux dispositions ci-dessus.

Il sera consacré :

- aux mesures de promotions
- à accompagner la dynamique d'évolution de carrière des femmes
- à des rééquilibrages dans le souci de maintenir une progressivité des rémunérations en fonction de l'expérience, des postes occupés et du contexte marché métiers
- à la valorisation de missions spécifiques de transmission des compétences

Ces mesures seront applicables avec effet rétroactif au **1^{er} janvier 2023**.

2.3 Garantie supplémentaire

Au titre de l'année 2023, une disposition est mise en œuvre pour majorer le montant du total des deux primes semestrielles (représentant un 13^{ème} mois) au bénéfice des ingénieurs et cadres aux positions I et II, dont la rémunération est comprise entre le minimum conventionnel de la catégorie et ce minimum majoré de 10 %.

Les salariés concernés bénéficieront d'une majoration de **140 € brut** de la prime semestrielle pour un temps plein, versée en décembre 2023.

2.4 Dispositions particulières :

- **en cas d'augmentation minimale pour les I&C telle que prévue au 2.1 :**

L'ingénieur ou cadre concerné pourra solliciter un entretien spécifique avec le RH de proximité de son secteur, afin d'échanger sur la situation ayant conduit à ce niveau d'augmentation.

- **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'expliciter 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 sera proposé 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.
- 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 et qu'une attention particulière sera apportée par la Direction à l'homogénéité des règles de distribution des mesures d'augmentations individuelles entre les catégories de personnel.

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

Chapitre 2 – Accompagnement des modalités du travail en équipe

Article 1 – Primes liées au travail en équipe 2023

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.

Pour l'année 2023, la revalorisation se fera donc à hauteur de **5,00 %**.

Ces dispositions seront mises 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 aux primes d'équipe payées à compter du mois d'avril 2023.

Chapitre 3 – Dispositions à caractère social

Article 1 – Revalorisation des primes à caractère social

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)
- la gratification 30 ans
- les primes à la naissance
- la prime de mariage / PACS.

Cette revalorisation se fera à hauteur de **5,00 %**.

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

Primes pour médaille du travail (montant par année d'ancienneté groupe)

Médaille d'argent (20 ans)	12,33 €
Médaille de vermeil (30 ans)	12,56 €
Médaille d'or (35 ans)	12,74 €
Médaille grand or (40 ans)	14,59 €

Gratification 30 ans 1 363,42 €

Primes à la naissance

1 ^{er} enfant	106,15 €
2 ^{ème} enfant	158,80 €
3 ^{ème} enfant	226,68 €
4 ^{ème} enfant	291,82 €
5 ^{ème} enfant et plus	357,72 €

Prime de mariage / PACS 380,06 €

Ces nouveaux montants seront appliqués aux primes versées à compter du **1^{er} avril 2023**.

Chapitre 4 – Indemnisation des déplacements professionnels

Article 1 – Revalorisation du barème des indemnités kilométriques

Les parties conviennent de revaloriser le barème des indemnités kilométriques des automobiles à compter du **1^{er} avril 2023**.

En outre, il a été décidé d'étendre le bénéfice du barème des indemnités kilométriques aux **véhicules électriques** ayant une puissance fiscale de 1 et 2 CV.

Le barème applicable sera ainsi le suivant :

Puissance fiscale (CV)	Proposition de revalorisation du barème au 1 ^{er} juin 2023
1CV	0,34 €
2CV	0,34 €
3CV	0,34 €
4CV	0,37 €
5CV	0,40 €
6CV	0,42 €
7CV et plus	0,43 €

Barème des indemnités kilométriques pour les véhicules électriques

Article 2 – Revalorisation du barème des indemnités d'hébergement et de repas

Les parties conviennent de revaloriser le barème des indemnités d'hébergement et repas dans les conditions suivantes :

- chambre + petit déjeuner zone A⁽¹⁾ : **130 €**
- chambre + petit déjeuner zone B⁽²⁾ : **110 €**.
- dîner : **30 €**

Pour rappel :

- déjeuner : **25 €**

Ce nouveau barème s'appliquera à compter du mois du **1^{er} avril 2023**.

(1) Zone A : Paris, Région Parisienne (Départements 75 – 78 – 91 – 92 – 93 – 94 – 95) et villes de +50 000 habitants

(2) Zone B : reste du territoire

Chapitre 5 – Mesures en faveur de la mobilité domicile-travail des salariés

Article 1 – Revalorisation du montant de la prime allocation énergie

Les parties conviennent d'augmenter de 6€ le montant de la prime allocation énergie versée à tous les collaborateurs (mensuels).

Le montant de cette prime est ainsi fixé à **35 € bruts** par mois à compter du 1^{er} janvier 2023.

Article 2 – Revalorisation de la prise en charge des abonnements de transports publics

La loi du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités réforme le cadre général des politiques de mobilités en intégrant des enjeux environnementaux. Les parties signataires du présent accord, ont souhaité poursuivre en 2023 leurs actions en faveur de cette démarche.

Pour encourager l'utilisation des transports publics par les salariés de l'entreprise dans le cadre des trajets Domicile-Travail et promouvoir une démarche écoresponsable, la Direction portera sa prise en charge à hauteur de **70% du coût des abonnements des salariés aux transports publics pour l'année 2023 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023**. Cette mesure sera applicable en l'absence du bénéfice du forfait mobilités durables visé au « Chapitre 6 ».

Article 3 – Revalorisation de la prise en charge des frais liés à l'alimentation de véhicules automobiles électriques, hybrides rechargeables et hydrogènes

Dans un contexte de développement de l'utilisation de véhicules électriques, les parties conviennent de la prorogation pour l'année 2023 de la prise en charge par l'entreprise d'une partie des frais exposés par le salarié qui se déplace entre sa résidence habituelle et son lieu de travail avec un véhicule automobile électrique ou hybride rechargeable ou à hydrogène. Cette prise en charge des frais liés à l'alimentation du véhicule, est fixée à la somme forfaitaire de **40 € par mois avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023**.

Chapitre 6 – Mise en place d'un « Forfait Mobilités Durables »

La loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 a pour objectif d'engager la transition vers une mobilité écoresponsable en apportant de nouvelles solutions pour se déplacer grâce à des transports plus propres.

Afin de répondre à cet enjeu majeur, Safran Electronics & Defense a marqué très rapidement sa volonté de s'engager dans une démarche responsable en développant depuis plusieurs années une approche visant à la fois à diminuer l'empreinte carbone et à encourager les modes de « mobilité douce » pour les déplacements domicile-travail des salariés.

Pour progresser dans cette démarche, les parties conviennent de mettre en place le forfait mobilités durables au sein de Safran Electronics & Defense SAS afin d'inciter le recours et la transition vers des modes de transport plus écoresponsables et améliorer la mobilité des salariés entre leur domicile et leur lieu de travail.

Le présent chapitre s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'alinéa 8 de l'article L. 2242-17 du code du travail, de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités et du décret n° 2020-541 du 9 mai 2020. Dans ce cadre, il détermine notamment le montant, les modalités et les critères d'attribution du forfait mobilités durables.

Article 1 – Bénéficiaires du forfait mobilités durables

Sont éligibles au forfait mobilités durables les salariés qui ne disposent pas d'un véhicule de fonction.

Article 2 – Modes de transports éligibles au forfait mobilités durables

Pour bénéficier du forfait mobilités durables, les salariés doivent utiliser principalement l'un ou plusieurs des moyens de transport suivants pour se déplacer entre leur domicile et leur lieu de travail :

- le vélo mécanique
- le vélo à assistance électrique,
- le covoiturage via des plateformes dédiées,

Article 3 – Montant et plafond du forfait mobilités durables

Le forfait mobilités durables couvrira :

- **pour le vélo mécanique :**
 - la participation aux dépenses réelles de la location de vélo à hauteur de 60% dans la limite de **40 euros par mois** ;
 - la participation jusqu'à **100 euros** à l'achat d'accessoires de sécurité en 2023 (antivol, casques, sonnettes, ...)
 - la prise en charge des frais de réparation jusqu'à **40 euros en 2023**.

- **pour le vélo à assistance électrique :**

- la participation aux dépenses réelles :

ou

- o pour l'achat d'un vélo à hauteur de **150 euros** pour l'année 2023
- o la location de vélo à hauteur de 60% dans la limite de **40 euros par mois**
- la participation jusqu'à **100 euros** à l'achat d'accessoires de sécurité en 2023 (antivol, casques, sonnettes, ...);
- la prise en charge des frais de réparation jusqu'à **40 euros en 2023**.

Dans le cadre de la prise en compte des différents modes de déplacement des salariés pour se rendre sur leur lieu de travail, la Direction a mis en place depuis 2019 sur la majorité des établissements des services de sécurisation et d'entretien des vélos au bénéfice des salariés utilisant ce mode de transport. Ces services seront poursuivis voire développés sur d'autres sites dans la mesure des possibilités.

Pour les établissements encore dépourvus de ce type de service, une prise en charge d'un forfait entretien et sécurisation jusqu'à **40 euros** pour l'année 2023 sera mise en place pour les salariés concernés sous réserve de justificatifs.

- **pour le covoiturage :**

Afin de faciliter et d'encourager le covoiturage dans le cadre de la politique bas-carbone de l'entreprise, la Direction s'engage à étudier l'opportunité de déployer sur les sites de Safran Electronics & Defense SAS des solutions de covoiturage, par la mise en place ou l'adhésion des établissements à des plateformes de covoiturage.

- Un abondement à hauteur de **50 euros par an** sera versé aux personnes ayant perçu la totalité de la prime gouvernementale d'un montant de 100 euros en 2023, sous réserve de la présentation d'un justificatif.

Article 4 – Conditions d'attribution du forfait mobilités durables

Pour prétendre au bénéfice du forfait « mobilités durables », le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- avoir la qualité de bénéficiaire au sens de l'article 1,
- avoir un contrat de travail en cours, et dont la période d'essai est révolue, au moment de l'adhésion au forfait mobilités durables,
- s'engager à utiliser effectivement et principalement l'un des modes de déplacement éligibles au forfait mobilités durables visés à l'article 2 pour les trajets entre leur domicile et leur lieu de travail et fournir une attestation sur l'honneur en ce sens auprès de l'administration du personnel au titre de la période concernée.

Des contrôles pourront être effectués quant à l'utilisation effective et régulière des modes de transports prévus à l'article 2 renseignés dans l'attestation sur l'honneur par le salarié.

Le forfait mobilités durables sera **cumulable** avec la prise en charge par la société de **50% du coût des abonnements** des salariés aux transports publics.

Article 5 – Modalités de mise en œuvre du forfait mobilités durables

Le salarié qui souhaite bénéficier du forfait mobilités durables devra faire sa demande auprès du service de l'administration du personnel de son établissement.

Cette décision est définitive et irrévocable pour l'année civile.

Le forfait mobilités durables est versé aux salariés sous réserve de son utilisation effective conformément à son objet. Aussi, le salarié conservera ses justificatifs de paiement relatif à l'utilisation effective d'un ou plusieurs des modes de transport cités à l'article 2 du présent chapitre pour les fournir.

Le forfait mobilités durables fera l'objet d'un versement mensuel.

En cas de départ du salarié bénéficiaire en cours d'année, le forfait mobilités durables cessera d'être dû et son versement sera donc interrompu dès le mois suivant le départ du salarié.

Chapitre 7 – Dispositions finales

Article 1 – Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux salariés de Safran Electronics & Defense (hors contrats particuliers) inscrits à l'effectif au 1^{er} janvier 2023 et n'ayant pas une date de fin de contrat antérieure au 31 mai 2023.

Article 2 – Prise d'effet

Le présent accord prendra effet à compter de la date de signature.

Article 3 – Commission de suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir dans le courant du dernier trimestre 2023 afin de faire un point sur l'application du présent accord.

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

Article 4 – Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles 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 5 – 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 6 – Publicité et dépôt de l'accord

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

Le présent accord sera déposé par voie dématérialisée, sur la plateforme www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr en format PDF, ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent, conformément aux dispositions légales et cela à l'initiative de Safran Electronics & Defense dans un délai de 15 jours.

Fait à Malakoff, le 28 février 2023

Pour les Organisations Syndicales

Pour Safran Electronics & Defense

CFDT



Raphaëlle GIOVANNETTI
Directrice des Ressources Humaines

CFE-CGC



CFTC



FO