**ACCORD RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE : POLITIQUE SALARIALE 2023 ET MESURES ASSOCIÉES**

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

**La Société Safran SA**, dont le siège social est le 2 boulevard du Général Martial Valin – 75015 Paris.

Représentée par Monsieur XXX agissant en qualité de Directeur des Responsabilités Humaines et Sociétales

Ci-après dénommée l’entreprise,

D’une part,

ET

**Les représentants des Organisations Syndicales** ci-après désignées :

CFDT représentée par Monsieur XXX

CFE-CGC représentée par Monsieur XXX

D’autre part,

Table des matières

[Préambule 3](#_Toc128069879)

[Partie 1 : Politique salariale 2023 3](#_Toc128069880)

[ARTICLE 1 – SALAIRES DES EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE JUSQU’AU NIVEAU V INCLUS 3](#_Toc128069881)

[Article 1.1 : Augmentation générale 3](#_Toc128069882)

[Article 1.2 : Budget affecté aux mesures individuelles 3](#_Toc128069883)

[Article 1.3 : Prime d’ancienneté 3](#_Toc128069884)

[Article 1.4 : Budget spécifique 3](#_Toc128069885)

[ARTICLE 2 – SALAIRES DES INGÉNIEURS, CADRES ET ETAM NIVEAU VI 3](#_Toc128069886)

[Article 2.1 : Budget affecté aux mesures individuelles 3](#_Toc128069887)

[Article 2.2 : Budget spécifique 4](#_Toc128069888)

[ARTICLE 3 – MISE EN ŒUVRE DE L’AUGMENTATION INDIVIDUELLE 4](#_Toc128069889)

[ARTICLE 4 – ÉGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 4](#_Toc128069890)

[ARTICLE 5 – MÉTIERS EN TENSION 4](#_Toc128069891)

[ARTICLE 6 – REVALORISATION DU PLANCHER TREIZIÈME MOIS 4](#_Toc128069892)

[Partie 2 : Primes diverses 4](#_Toc128069893)

[ARTICLE 7 – PRIME DE MÉDAILLE DU TRAVAIL 4](#_Toc128069894)

[ARTICLE 8 – PRIME DE MARIAGE OU PACS 5](#_Toc128069895)

[ARTICLE 9 – PRIME DE NAISSANCE 5](#_Toc128069896)

[Partie 3 : Mesures en faveur de la mobilité 5](#_Toc128069897)

[ARTICLE 10 – REVALORISATION DE LA PRISE EN CHARGE DU TITRE DE TRANSPORT 5](#_Toc128069898)

[ARTICLE 11 – RECONDUCTION DES INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES VÉLO (Y COMPRIS LES VÉLOS À ASSISTANCE ÉLECTRIQUE) 5](#_Toc128069899)

[ARTICLE 12 – REVALORISATION DES INDEMNITÉS KILOMETRIQUES 5](#_Toc128069900)

[ARTICLE 13 – REVALORISATION DE LA PRIME ÉNERGIE 5](#_Toc128069901)

[Partie 4 : Autres mesures 6](#_Toc128069902)

[ARTICLE 14 – RECONDUCTION DES CESU ENFANCE 6](#_Toc128069903)

[ARTICLE 15 – RECONDUCTION DES CESU HANDICAP 6](#_Toc128069904)

[ARTICLE 16 – PROROGATION DE L’UTILISATION ANNUELLE DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS SOUS FORME DE RÉMUNÉRATION IMMÉDIATE 6](#_Toc128069905)

[ARTICLE 17 – TRANSFERT DES DROITS LIÉS AU COMPTE ÉPARGNE TEMPS EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 6](#_Toc128069906)

[ARTICLE 18 – DOTATION SPÉCIFIQUE LIÉE AU TÉLÉTRAVAIL 7](#_Toc128069907)

[ARTICLE 19 – REVALORISATION DU BARÈME DES FRAIS DE REPAS EN DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL 7](#_Toc128069908)

[ARTICLE 20 – COMPENSATION DES DROITS À LA RETRAITE EN CAS DE PRISE D’UN CONGÉ AIDANT À TEMPS PARTIEL 7](#_Toc128069909)

[Partie 5 : Dispositions diverses 7](#_Toc128069910)

[ARTICLE 21 – DURÉE 7](#_Toc128069911)

[ARTICLE 22 – RÉVISION/DÉNONCIATION 7](#_Toc128069912)

[ARTICLE 23 – PUBLICITÉ 7](#_Toc128069913)

# Préambule

L’année 2022 marque une reprise de la performance opérationnelle du groupe après une chute sans précédent du trafic aérien en 2020 et 2021.

Cette situation de reprise s’accompagne d’une inflation très élevée renforcée par le contexte géopolitique mondial. C’est dans ce contexte que cette négociation s’est engagée entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives.

Après la présentation du bilan de la campagne mesures salariales 2022 effectuée le 14 octobre 2022, les parties se sont réunies au cours de 4 séances de négociation, le 18 janvier, le 1er février, le 15 février et le 23 février, où l’ensemble des thèmes faisant l’objet de la NAO a été abordé.

Elles sont convenues des dispositions suivantes :

# Partie 1 : Politique salariale 2023

## ARTICLE 1 – SALAIRES DES EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE JUSQU’AU NIVEAU V INCLUS

### Article 1.1 : Augmentation générale

2,60% au 1er janvier 2023 (salaire de base hors ancienneté).

### Article 1.2 : Budget affecté aux mesures individuelles

2,15% au 1er janvier 2023.

Dans le cas où un collaborateur n’aurait pas eu d’augmentation individuelle depuis 2 ans, les motifs ainsi que les améliorations à apporter lui seront communiqués lors d’un entretien spécifique avec sa hiérarchie.

### Article 1.3 : Prime d’ancienneté

L’évolution moyenne de la prime d’ancienneté représente un budget de 0,25% des rémunérations de base des collaborateurs.

### Article 1.4 : Budget spécifique

Un budget spécifique de 0,50% des rémunérations de base viendra compléter le budget d’augmentation individuelle défini ci-dessus à l’article 1.2. Il servira de complément salarial à destination des salariés prioritaires : rattrapage, égalité professionnelle et nouveaux embauchés.

La Direction a présenté en séance une étude de rémunération mentionnant les situations de salariés prioritaires dans le cadre du rattrapage. La Direction présentera un bilan précis du traitement de ces situations aux organisations syndicales signataires de l’accord.

## ARTICLE 2 – SALAIRES DES INGÉNIEURS, CADRES ET ETAM NIVEAU VI

### Article 2.1 : Budget affecté aux mesures individuelles

5,00% au 1er janvier 2023.

Dans le cas où le salarié n’aurait pas eu d'augmentation individuelle, les motifs ainsi que les améliorations à apporter lui seront communiqués lors d’un entretien spécifique avec sa hiérarchie.

### Article 2.2 : Budget spécifique

Un budget spécifique de 0,50% des rémunérations de base viendra compléter le budget d’augmentation individuelle défini ci-dessus à l’article 2.1. Il servira de complément salarial à destination des salariés prioritaires : rattrapage, égalité professionnelle et nouveaux embauchés.

La Direction a présenté en séance une étude de rémunération mentionnant les situations de salariés prioritaires dans le cadre du rattrapage. La Direction présentera un bilan précis du traitement de ces situations aux organisations syndicales signataires de l’accord.

## ARTICLE 3 – MISE EN ŒUVRE DE L’AUGMENTATION INDIVIDUELLE

En cas d’attribution d’une augmentation individuelle, les RRH de direction veilleront à ce que le manager accorde pour les ingénieurs, cadres et ETAM niveau VI un pourcentage de mesure au moins égal à 2,60%.

## ARTICLE 4 – ÉGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les parties réaffirment leur attachement au principe d’égalité professionnelle et de rémunération entre les femmes et les hommes, particulièrement en cette année marquée par des évolutions significatives en termes de recrutement et d’inflation.

Ainsi, lors de la prochaine commission égalité professionnelle, la Direction présentera aux membres de cette commission la méthodologie qui sera déployée pour faire évoluer l’index de l’égalité femmes-hommes.

## ARTICLE 5 – MÉTIERS EN TENSION

Dans un contexte de rétention des talents, la Direction peut être amenée à appliquer des réajustements salariaux par rapport au marché pour les salariés occupant des métiers en tension en dehors du calendrier de la campagne salariale.

Il est convenu entre les parties que ces réajustements sont financés hors budget NAO.

## ARTICLE 6 – REVALORISATION DU PLANCHER TREIZIÈME MOIS

La valeur plancher du 13e mois pour l’année 2023 est réévaluée à 2 625€ bruts.

# Partie 2 : Primes diverses

Conformément à l’accord relatif au statut collectif des salariés de Safran SA en date du 1er juillet 2013, les primes définies aux articles 27, 28 et 29 de cet accord sont réévaluées ci-dessous du pourcentage des augmentations générales à compter du 1er avril 2023.

## ARTICLE 7 – PRIME DE MÉDAILLE DU TRAVAIL

* **Médaille d’argent** : 20 ans de service dont 5 ans Groupe Safran

193€ + 14€ par année d’ancienneté,

* **Médaille de vermeil** : 30 ans de service dont 5 ans Groupe Safran

240€ + 14€ par année d’ancienneté,

* **Médaille d’or** : 35 ans de service dont 5 ans Groupe Safran

287€ + 14€ par année d’ancienneté,

* **Grande médaille d’or** : 40 ans de service dont 5 ans Groupe Safran

383€ + 14€ par année d’ancienneté.

## ARTICLE 8 – PRIME DE MARIAGE OU PACS

Lors de son mariage ou de son PACS, le salarié bénéficie d’une prime d’un montant brut de 379€ sur présentation d’un justificatif.

## ARTICLE 9 – PRIME DE NAISSANCE

Lors de la naissance ou de l’adoption d’un enfant, le salarié bénéfice d’une prime d’un montant brut de :

* 1er enfant 109€
* 2e enfant 168€
* 3e enfant 228€
* 4e enfant 287€
* 5e enfant et + 348€

# Partie 3 : Mesures en faveur de la mobilité

## ARTICLE 10 – REVALORISATION DE LA PRISE EN CHARGE DU TITRE DE TRANSPORT

La Direction s’engage à prendre en charge les frais de transports publics souscrits par le salarié à hauteur de 70% pour les trajets réalisés entre le domicile et le lieu de travail.

Un justificatif sera demandé au salarié et ce dernier s’engage à informer le service administration du personnel de tout changement.

Cette revalorisation prendra effet à compter du 1er avril 2023.

## ARTICLE 11 – RECONDUCTION DES INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES VÉLO (Y COMPRIS LES VÉLOS À ASSISTANCE ÉLECTRIQUE)

Les dispositions liées aux indemnités kilométriques vélo prévues à l’accord NAO 2020 en date du 27 février 2020 sont reconduites dans le respect des règles en vigueur pour l’année 2023.

## ARTICLE 12 – REVALORISATION DES INDEMNITÉS KILOMETRIQUES

A compter du 1er avril 2023, la prise en charge des indemnités kilométriques lors d’un déplacement professionnel sera la suivante :

* 5 CV et moins 0,39€
* 6 CV 0,41€
* 7 CV et plus 0,44€
* Véhicules électriques  0,45€

## ARTICLE 13 ­– REVALORISATION DE LA PRIME ÉNERGIE

La prime énergie s’élèvera à 34€ bruts à compter du 1er janvier 2023.

# Partie 4 : Autres mesures

## ARTICLE 14 – RECONDUCTION DES CESU ENFANCE

La Direction s’engage à participer au financement des frais de garde des jeunes enfants pour le parent d’enfant(s) de moins de 3 ans ou enfant(s) de moins de 12 ans si le parent est isolé.

Ce financement, sur justificatif, s’effectuera par la mise en place d’un dispositif CESU Enfance à concurrence de 500€ par salarié et par an.

Ce montant sera financé à hauteur de 25% par la Direction et à hauteur de 75% par le salarié (avec exonération de charges sociales et fiscales sous réserve du respect des dispositions légales en vigueur).

Une notice explicative de la Direction précise les modalités de mise en œuvre.

## ARTICLE 15 – RECONDUCTION DES CESU HANDICAP

La Direction s’engage à participer au financement de prestations de service à la personne à domicile pour les salariés reconnus en situation de handicap ou ayant un parent, un enfant, un conjoint ou un parent de ce dernier reconnu en situation de handicap.

Ce financement, sur justificatif, s’effectuera par la mise en place d’un dispositif CESU Handicap à concurrence de 500€ par salarié et par an, avec une prise en charge à 100% de l’entreprise (avec exonération de charges sociales et fiscales sous réserve du respect des dispositions légales en vigueur).

Une notice explicative de la Direction précise les modalités de mise en œuvre.

## ARTICLE 16 – PROROGATION DE L’UTILISATION ANNUELLE DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS SOUS FORME DE RÉMUNÉRATION IMMÉDIATE

Le salarié a la faculté de demander une fois par année civile, l’utilisation des droits affectés sur son compte épargne temps sous la forme de monétisation dans la limite de 5 jours maximum pour l’année 2023.

La demande devra être réalisée au moyen du formulaire mis à disposition. Un guide disponible sous Insite précise plus en détail les modalités de la demande.

Le salarié percevra une indemnisation correspondant aux droits liquidés, calculée sur la base du salaire de l’intéressé au moment du paiement.

Les droits versés au salarié dans le cadre de cette liquidation annuelle présenteront le caractère de salaire et seront donc assujettis à charges sociales et fiscales.

## ARTICLE 17 – TRANSFERT DES DROITS LIÉS AU COMPTE ÉPARGNE TEMPS EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les parties entendent rappeler les conditions de transfert des droits CET en cas de rupture du contrat de travail.

Ainsi, en cas de rupture du contrat de travail, un salarié peut :

* Percevoir une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis ;
* Demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis. Le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans des conditions fixées par décret.

Le guide du salarié Safran SA disponible sur Insite, mentionnera ces conditions.

## ARTICLE 18 – DOTATION SPÉCIFIQUE LIÉE AU TÉLÉTRAVAIL

Afin de faciliter le télétravail, une dotation spécifique peut être octroyée au salarié bénéficiaire d’un avenant de télétravail.

Cette dotation sera de 100€ maximum pour l’année 2023. Le salarié souhaitant en bénéficier devra établir une note de frais avant le 31 décembre 2023.

Cette dotation spécifique 2023 peut se cumuler avec l’aide unique de 50€ à l’installation prévue par l’avenant de révision de l’accord d’entreprise relatif au télétravail chez Safran SA en date du 4 juin 2021.

La dotation spécifique de 2022 prévue par l’accord relatif à la négociation annuelle obligatoire politique salariale et mesures associées en date du 1er février 2022 qui n’aurait pas été utilisée n’est pas transférable en 2023.

## ARTICLE 19 – REVALORISATION DU BARÈME DES FRAIS DE REPAS EN DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL

Le salarié en déplacement professionnel pourra demander un remboursement au réel plafonné, jusqu’à 26€ pour le déjeuner et 31€ pour le dîner, sur présentation de justificatif.

Cette revalorisation prendra effet à compter du 1er avril 2023.

## ARTICLE 20 – COMPENSATION DES DROITS À LA RETRAITE EN CAS DE PRISE D’UN CONGÉ AIDANT À TEMPS PARTIEL

Le salarié peut choisir de cotiser sur une base temps plein.

Dans ce cas :

* le salarié concerné cotisera sur une base temps plein pour la part salariale ;
* Safran SA cotisera sur une base temps plein pour les cotisations patronales.

# Partie 5 : Dispositions diverses

## ARTICLE 21 – DURÉE

Le présent accord est applicable pour l’année 2023.

## ARTICLE 22 – RÉVISION/DÉNONCIATION

En cas de révision, les parties conviennent de se référer aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives aux modalités de révision d’un accord collectif.

Le présent accord pourra faire l’objet d’une dénonciation dans les conditions prévues aux articles L2261-9 et suivants du Code du travail.

## ARTICLE 23 – PUBLICITÉ

Un exemplaire du présent accord sera remis à chaque organisation syndicale représentative de Safran SA.

Conformément aux articles D2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et remis au greffe du Conseil de Prud’hommes de Paris.

Fait à Paris, le 28 février 2023.

**Pour Safran SA, XXX**

Directeur des Responsabilités Humaines et Sociétales

**Pour la CFDT, XXX**

Délégué Syndical Central

**Pour la CFE-CGC, XXX**

Délégué Syndical Central