**ACCORD**

**EN MATIERE DE NEGOCIATION OBLIGATOIRE DANS L’ENTREPRISE POUR 2022**

**PERIMETRE SAFRAN AEROSYSTEMS**

Entre les soussignés

La Société Safran Aerosystems Fluid, Société par actions simplifiée à associé unique, au capital social de 945 184 Euros, immatriculée au RCS de Melun sous le N°399 430 776, code APE 3030Z, dont le siège social est situé Avenue du Mont Saint Sébastien, 77111 Soignolles-en-Brie (Seine et Marne), Siret 399 430 776 00027, représentée par , agissant en qualité de Responsable des Ressources Humaines,

D’une part

Et

Les organisations syndicales suivantes :

- Le syndicat FO représenté par , délégué syndical

- Le syndicat CFDT représenté par , déléguée syndicale

D’autre part

Il est convenu ce qui suit :

**PREAMBULE**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1 du Code du travail, la Direction a engagé la négociation obligatoire portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

La Direction de l’entreprise et les organisations syndicales FO et CFDT se sont rencontrées au cours de 2 réunions, tenues les 25 janvier et 8 février 2022. Lors de ces négociations, les parties ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord a notamment pour objectifs de déterminer les conditions d’évolution des salaires effectifs dans l’entreprise.

Les parties sont convenues d’engager une négociation sur l’intéressement au cours 1er trimestre 2022.

A l’issue des deux réunions, les Parties se sont entendues pour conclure le présent accord.

**ARTICLE 1 : Champ d’application**

Le présent accord s’applique au sein des entreprises signataires. Toutefois certaines dispositions peuvent s’appliquer, dans les conditions prévues au présent accord, uniquement au sein d’un établissement.

**ARTICLE 2 : Salaires effectifs**

**Les parties sont convenues des dispositions suivantes concernant les augmentations salariales 2021 :**

* **Salariés non cadres :** 
  + - Les salariés non cadres bénéficieront d’une augmentation générale de leur salaire brut mensuel de base de **1,3%.** Les parties conviennent d’un minimum d’augmentation de 35€. Le salaire brut de base servant de référence à cette augmentation générale est le salaire mensuel brut de base en vigueur au 31/12/2021. Les parties conviennent que cette augmentation est rétroactive au 1er janvier 2022. L’augmentation générale sera effective à compter du mois de mars 2022 avec rappel des sommes dues au titre des mois de janvier 2022 et février 2022.
    - Un budget égal à **1,3 %** sera consacré aux augmentations individuelles. Le salaire brut de base servant de référence au calcul du budget est le salaire mensuel brut de base en vigueur au 31/12/2021.

Les parties conviennent que dès lors qu’une augmentation individuelle est attribuée à un salarié non cadre, le montant minimum d’augmentation est de 60€ (AI + AG).

Les parties sont convenues que les augmentations individuelles prendraient effet pour les salariés concernés au 1er janvier 2022. Les parties conviennent toutefois, compte tenu du processus d’attribution des augmentations individuelles, que les augmentations individuelles arrêtées seront effectivement payées et mentionnées sur le bulletin de paie à compter du mois de mai 2022 - avec rappel des sommes dues au titre des mois de janvier 2022, février 2022, mars 2022 et avril 2022.

Les managers devront expliquer individuellement aux salariés de leur équipe l’attribution ou non de leur augmentation.

* + - Les salariés non cadres de la Société perçoivent une prime d’ancienneté en application des dispositions conventionnelles de la branche et selon les modalités en vigueur au sein des établissements. Les parties conviennent que l’évolution de ce poste « prime d’ancienneté » représente un budget de l’ordre de **0,2 %** de la somme des salaires mensuel bruts de base versés aux salariés non cadre.
    - Un budget spécifique relatif à l’égalité entre les hommes et les femmes de **0,2 %** sera alloué pour l’année 2022. Le salaire brut de base servant de référence au calcul du budget est le salaire mensuel brut de base en vigueur au 31/12/2021. Ce budget sera utilisable sur toute l’année 2022.
    - Les salariés non cadres se trouvant en deçà d’un salaire au moins supérieur à 5% du minimum conventionnel de leur coefficient seront traités en dehors du budget d’augmentation annuel afin de les positionner au minimum conventionnel + 5% (Salaire annuel tel que défini par la convention en vigueur). Les parties sont convenues que ces mesures prendraient effet pour les salariés concernés au 1er janvier 2022. Les parties conviennent toutefois, compte tenu du processus d’analyse des cas pré cités, que les mesures arrêtées seront effectivement payées et mentionnées sur le bulletin de paie à compter du mois de mai 2022 - avec rappel des sommes dues au titre des mois de janvier 2022, février 2022, mars 2022 et avril 2022.
* **Salariés cadres :**
  + - Un budget égal à **2,8 %** sera consacré aux augmentations individuelles. Le salaire brut de base servant de référence au calcul du budget est le salaire mensuel brut de base en vigueur au 31/12/2021.

Les parties conviennent que dès lors qu’une augmentation individuelle est attribuée à un salarié cadre, celle-ci ne peut être inférieure à la moyenne des augmentations générales attribuées aux salariés non cadres, soit 1,3%.

Les parties sont convenues que les augmentations individuelles prendraient effet pour les salariés concernés au 1er janvier 2022. Les parties conviennent toutefois, compte tenu du processus d’attribution des augmentations individuelles, que les augmentations individuelles arrêtées seront effectivement payées et mentionnées sur le bulletin de paie à compter du mois de mai 2022 - avec rappel des sommes dues au titre des mois de janvier 2022, février 2022, mars 2022 et avril 2022. Les managers devront expliquer individuellement aux salariés de leur équipe l’attribution ou non de leur augmentation.

* + - Un budget spécifique relatif à l’égalité entre les hommes et les femmes de **0,2 %** sera alloué pour l’année 2022. Le salaire brut de base servant de référence au calcul du budget est le salaire mensuel brut de base en vigueur au 31/12/2021. Ce budget sera utilisable sur toute l’année 2022.
    - Les salariés cadres se trouvant en deçà d’un salaire au moins supérieur à 5% du minimum conventionnel de leur coefficient seront traités en dehors du budget d’augmentation annuel afin de les positionner au minimum conventionnel + 5% (Salaire annuel tel que défini par la convention en vigueur). Les parties sont convenues que ces mesures prendraient effet pour les salariés concernés au 1er janvier 2022. Les parties conviennent toutefois, compte tenu du processus d’analyse des cas pré cités, que les mesures arrêtées seront effectivement payées et mentionnées sur le bulletin de paie à compter du mois de mai 2022 - avec rappel des sommes dues au titre des mois de janvier 2022, février 2022, mars 2022 et avril 2022.

**ARTICLE 3 : Engagement de la Direction**

La Direction s’engage à traiter favorablement le sujet de la journée de solidarité au cours des négociations relatives à l’organisation du temps de travail.

**ARTICLE 4 : Clause de rendez-vous**

Dans l’hypothèse où les dispositions encadrant l’évolution des rémunérations pour 2022 seraient amenées à évoluer, dans le cadre du suivi de l’accord de groupe de sortie de crise du 21 octobre 2021 (chapitre 9), les parties signataires du présent accord se rencontreront dans un délai raisonnable afin d’examiner l’opportunité d’adapter les dispositions du présent accord.

**ARTICLE 5 : Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu dans le cadre de la négociation obligatoire en entreprise. Il est conclu pour une durée déterminée pour l’année 2022 et cessera donc de produire effet de plein droit le 31 décembre 2022. Il n’est pas tacitement reconductible.

**ARTICLE 6 : Révision**

L’accord pourra être révisé.

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l’une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n’est pas à l’origine de l’engagement de la procédure, et à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier recommandé avec accusé de réception.

**ARTICLE 7 : Dépôt et publicité**

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il sera déposé :

* sur la plateforme de téléprocédure dénommée « TéléAccords » accompagné des pièces prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail ;
* et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud’hommes de Versailles.

Le présent accord fera l’objet d’une publication dans la base de données nationale visée à l’article   
L. 2231-5-1 du code du travail dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Soignolles-en-Brie, en 4 exemplaires, le 21 Février 2022

**Pour Safran Aerosystems Fluid**

Responsable des Ressources Humaines

**Pour les Organisations Syndicales**

**CFDT**

Déléguée syndicale

**FO**

Délégué syndical