**ACCORD SUR L’AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ET LA POLITIQUE SALARIALE**

**ANNEE 2022**

**ENTRE**

La Société SAFRAN ELECTRONICS & DEFENSE ACTUATION, dont le siège social est situé

41-47, rue Guynemer – 89000 AUXERRE

Représentée par

Monsieur , agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines

D’UNE PART,

**ET**

Les organisations syndicales soussignées,

* La C.F.D.T. représentée par Madame , Déléguée Syndicale Centrale,
* La C.G.T. représentée par Monsieur , Délégué Syndical Central,
* La C.F.E-C.G.C. représentée par Monsieur , Délégué Syndical Central,

D’AUTRE PART,

Table des matières

[Chapitre 1 - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 3](#_Toc95844432)

[Article 1.1 - PREAMBULE- RAPPEL 3](#_Toc95844433)

[Article 1.2 - NOMBRE DE JRTT 3](#_Toc95844434)

[Article 1.3 - FERMETURE DE FIN D’ANNÉE 4](#_Toc95844435)

[Article 1.4 - LUNDI DE PENTECÔTE et JOURNÉE « DITE DE SOLIDARITÉ » 4](#_Toc95844436)

[Article 1.5 - JOURS DE CP ET CA 4](#_Toc95844437)

[Article 1.6 - SITUATIONS PARTICULIERES 4](#_Toc95844438)

[Article 1.7 - PONTS ET RTT EMPLOYEUR 2022 4](#_Toc95844439)

[Article 1.8 - CONGÉS PAYÉS D’ÉTÉ 5](#_Toc95844440)

[Chapitre 2 - POLITIQUE SALARIALE 5](#_Toc95844441)

[Article 2.1 - Augmentation des salaires 5](#_Toc95844442)

[2.1.1 Personnel **non cadre** 6](#_Toc95844443)

[2.1.2 Personnel **cadre** 6](#_Toc95844444)

[2.1.3 Budget spécifique de 0,2% 6](#_Toc95844445)

[Article 2.2 - Autres mesures salariales et sociales 7](#_Toc95844446)

[2.2.1 Revalorisation des frais de repas en déplacement 7](#_Toc95844447)

[2.2.2 Tickets restaurants : revalorisation à 8,50 € 7](#_Toc95844448)

[2.2.3 Elargissement et revalorisation de la prime de sujétion 7](#_Toc95844449)

[2.2.4 Mise en place du Chèque Emploi Service Universel (CESU) 7](#_Toc95844450)

[2.2.5 Mesure en faveur d’une mobilité écoresponsable des salariés 8](#_Toc95844451)

[2.2.6 Télétravail - Accompagnement des télétravailleurs occasionnels et exceptionnels 8](#_Toc95844452)

[Chapitre 3 – DISPOSITIONS FINALES 9](#_Toc95844453)

[3.1 Champ d’application de l’accord 9](#_Toc95844454)

[3.2 Prise d’effet 9](#_Toc95844455)

[3.3 Clause de rendez-vous 9](#_Toc95844456)

[3.4 Révision et dénonciation 10](#_Toc95844457)

[3.5 Publication et dépôt de l’accord 10](#_Toc95844458)

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, la Direction a engagé la négociation Obligatoire d’Entreprise pour 2022, en conviant les Organisations syndicales à une première réunion le 20 janvier 2022.

Compte tenu des circonstances exceptionnelles liées à la Crise « Covid-19 » qui perdurent, certaines modalités relatives à la rémunération ont été négociées, à titre exceptionnel par accord de Groupe, au titre des Négociations Obligatoires d’Entreprise pour 2022.

Ainsi l’Accord Groupe de sortie de crise, signé le 21 octobre 2021, définit le cadre dans lequel doivent s’inscrire les Négociations Obligatoires d’Entreprise 2022 des sociétés du Groupe, pour ce qui concerne les modalités relatives à la rémunération.

C’est dans ce cadre que les thèmes faisant l’objet des négociations obligatoires d’entreprise ont été abordés et ont permis notamment de revoir avec les organisations syndicales les éléments de la politique salariale et ses mesures d’accompagnement pour l’année 2022.

A l’issue de trois réunions de négociation, les parties ont convenu des dispositions formalisées dans le présent accord.

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…).

# Chapitre 1 - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 1.1 - PREAMBULE- RAPPEL

Le système de décompte des congés payés en jours ouvrés est maintenu : 5 semaines X 5 jours = 25

Article 1.2 - NOMBRE DE JRTT

L’année 2022 comptant 105 samedis et dimanches, 7 jours fériés et 25 jours de congés principaux, le nombre de jours ouvrés théoriques est de 228.

Compte tenu des accords en vigueur et **avant la** **déduction de la journée de solidarité** pour les personnels Cadres en forfait annuel en jours, le nombre de JRTT dans l’entreprise est le suivant :

CADRES LA COURNEUVE

Ex contrats Messier Bugatti : **15** JRTT

Nouveaux contrats SAFRAN ELECTRONICS & DEFENSE ACTUATION : **11** JRTT

CADRES AUXERRE : **11** JRTT

MENSUELS LA COURNEUVE (36h payées et 38h pointées) : **12** JRTT

MENSUELS (35h payées et 36h pointées) AUXERRE : **6** JRTT

FORFAITES (38h payées et 39h pointées) LA COURNEUVE : **9** JRTT

FORFAITES ANCIEN PERIMETRE (38h payées et 39h20 pointées) : **8** JRTT

Les JRTT dont la prise est laissée à l’initiative du salarié doivent être soldés pour le personnel non cadre le 23 décembre (compte tenu de la fermeture de l’établissement à cette date par la prise des 5 jours de la 5ième semaine de congés payés) sauf cas très exceptionnels (maladie, maternité,…) et dans la limite de trois mois suivant la fin de l’année civile pour l’ensemble du personnel cadre de la société.

Tous les sites devront assurer une continuité de service pour nos clients en particulier.

Article 1.3 - FERMETURE DE FIN D’ANNÉE

Les établissements seront fermés du vendredi 23 décembre 2022 après la journée de travail au lundi 02 janvier 2023 au matin (soit 5 jours ouvrés).

Cette fermeture de fin d’année s’effectuera par la prise de la 5ème semaine de congés payés, excepté pour les personnels des services suivants qui seront maintenus en activité sur le site d’Auxerre durant cette période : Services Généraux, Direction Administrative et Financière incluant le Service informatique.

Article 1.4 - LUNDI DE PENTECÔTE et JOURNÉE « DITE DE SOLIDARITÉ »

La société sera fermée le lundi 06 juin 2022 : 1 JRTT sera imputé à l’ensemble du personnel pour cette journée de solidarité.

Article 1.5 - JOURS DE CP ET CA

La période de prise de congés payés, en application des accords de réduction du temps de travail, est du 1ermai 2022 au 30 avril 2023 pour le personnel Non Cadre (CC article 15) ; au 31 mai 2023 pour le personnel cadre (CC Cadres article 14).

Il est laissé libre au personnel la prise de la 4ième semaine de congés, qui devra avoir été soldée avant la fin de la période de prise des congés payés (cf. paragraphe ci-dessus).

Les CA devront être soldés avant le 31 mai 2023.

Les salariés n’ayant pas acquis de droits à congé payé feront individuellement l’objet d’un examen spécifique au niveau de la Direction des Ressources Humaines, en vue de rechercher avec l’intéressé la solution la mieux appropriée à sa situation.

Article 1.6 - SITUATIONS PARTICULIERES

La Direction examinera au cas par cas les situations exceptionnelles de demande de prise de congés.

Article 1.7 - PONTS ET RTT EMPLOYEUR 2022

Il est prévu la fermeture des établissements le lundi 31 octobre 2022. 1 JRTT Employeur sera débité pour l’ensemble du personnel.

Pour le personnel « ex-Messier » les ponts des vendredi 27 mai 2022 et vendredi 15 juillet 2022 seront effectués par l’utilisation des deux ponts chômés payés dans le cadre des DIA.

Article 1.8 - CONGÉS PAYÉS D’ÉTÉ

Rappel : Le cadre législatif fixe la période de prise de congé principal du dimanche 1er mai au matin au lundi 31 octobre 2022 au soir, sur le principe de prise de 2 semaines consécutives dans cette période pour que le congé principal (convention collective) soit d’au moins 10 jours ouvrés, conformément à la réglementation du droit du travail.

A l’intérieur de ce cadre législatif, la période de prise de congé principal est fixée sur la même période (1er mai au 31 octobre 2022), sur le principe de prise de 3 semaines minimum dont 2 semaines consécutives dans cette période pour que le congé principal soit d’au moins 10 jours ouvrés, conformément à la réglementation du droit du travail.

Il sera possible de prendre également 4 semaines durant cette période.

Dans ce cadre, le principe de présence pour une bonne organisation du travail est dans la mesure du possible, de 50 % de présents par service.

Pour l’établissement de La Courneuve, il n’y aura pas de fermeture d’établissement.

Pour l’établissement d’Auxerre, les services suivants seront fermés du vendredi 22 juillet 2022 au soir au lundi 08 août 2022 au matin : Production, Supply Chain, Amélioration continue, Méthodes et

Les services suivants seront partiellement fermés du vendredi 22 juillet 2022 au soir au lundi 08 août 2022 au matin : Réparations [MRO] à 50%, Magasin (Expéditions/Réception) et Qualité avec un effectif minimum.

Le personnel concerné par cette fermeture de l’établissement d’Auxerre pourra prendre au titre d’une 3ième semaine de congés payés :

* soit la semaine précédant la fermeture du service, du lundi 18 juillet 2022 inclus au vendredi 22 juillet 2022 inclus ;
* soit la semaine suivant la fermeture du service, du lundi 08 août 2022 inclus au vendredi 12 août 2022 inclus.

Le choix de cette troisième semaine consécutive se fera en concertation avec le responsable de service afin d’assurer une continuité d’activité par le maintien de 50% du personnel.

Pour les personnels de La Courneuve et des services non concernés par cette fermeture partielle de l’établissement d’Auxerre, le cadre législatif rappelé ci-dessus s’applique.

Dans ce cadre, le principe de présence pour une bonne organisation du travail est de 50% de présents.

Pour l'ensemble des personnels, le fractionnement des congés payés principaux par la prise éventuelle de la 4ième semaine de congés en dehors de la période légale précitée impliquera automatiquement renonciation aux jours de fractionnement.

# Chapitre 2 - POLITIQUE SALARIALE

Article 2.1 - Augmentation des salaires

Les augmentations générales et les augmentations individuelles seront appliquées rétroactivement au 1er janvier 2022.

* + 1. Personnel **non cadre**

Augmentation générale : 1,4 %

Augmentations individuelles : 1,2 %

*Prime d’ancienneté (impact de son évolution) : 0,20%*

Une mesure plancher de 450 € bruts annuels sera garantie, en cumul de l’ensemble de ces mesures (augmentation générale + augmentation individuelle + prime d’ancienneté), lorsque sera appliquée une augmentation individuelle.

Par ailleurs au titre de l’année 2022, une disposition est mise en œuvre pour majorer le montant total du versement annuel du 13ème 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 2300 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 100 € brut du 13ième mois pour un temps plein, versée en novembre 2022.

2.1.2 Personnel **cadre**

Augmentations individuelles : 2,80 %

Il est précisé que les Cadres qui bénéficieront d’une augmentation, bénéficieront à minima d’une augmentation individuelle de 1,4%.

Par ailleurs, au titre de l’année 2022, une disposition est mise en œuvre pour majorer le montant total du versement annuel du 13ème mois, au bénéfice des ingénieurs et cadres des 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 100 € brut de la prime semestrielle pour un temps plein, versée en novembre 2022.

2.1.3 Budget spécifique de 0,2%

En complément aux mesures salariales ci-dessus, il est alloué un budget spécifique de 0,20%. Son application se fera au 1er juillet 2022.

Ce budget sera consacré :

* A l’égalité Femmes / Hommes,
* A l’accompagnement des promotions,
* Aux premiers niveaux de salaire,
* A la valorisation de missions de transmission du savoir.

Une priorité sera donnée aux évolutions de rémunération et de carrière des jeunes.

Article 2.2 - Autres mesures salariales et sociales

2.2.1 Revalorisation des frais de repas en déplacement

Les indemnités de remboursement des repas évoluent de 20 € à 25 € pour un repas soit 50 € pour 2 repas par jour, à compter du 1er mars 2022.

2.2.2 Tickets restaurants : revalorisation à 8,50 €

La valeur faciale du ticket restaurant est revalorisée de 6,25% et est ainsi portée à 8,50 € au 1er avril 2022.

La répartition du financement reste à 60% pour la part employeur et 40% pour la part salariale.

2.2.3 Elargissement et revalorisation de la prime de sujétion

L’attribution de la prime de sujétion est élargie au personnel du Traitement Thermique, dont le poste nécessite le port quotidien et fortement contraignant d’équipements de protection individuelle.

Son montant mensuel est revalorisé de 66,66% et porté à 150 € bruts mensuels.

2.2.4 Mise en place du Chèque Emploi Service Universel (CESU)

#### Afin de favoriser la meilleure contribution de chacun au succès de l’entreprise, tout en veillant au bon équilibre vie personnelle/vie professionnelle, l’entreprise met en place des actions volontaristes de soutien à destination de ses salariés en s’appuyant sur le dispositif du CESU.

#### 2.2.4.1. Définition du CESU

Le chèque emploi service universel (CESU) est un titre de paiement nominatif, permettant notamment de rémunérer des services à la personne.

#### 2.2.4.2. Modalité de mise en œuvre

Ce dispositif est mis en place pour :

* les services d’aides à la personne au profit des salariés souffrant d’un handicap et des salariés dont le conjoint souffre d’un handicap,
* les salariés aidant un parent (père ou mère) qui se trouve en situation de handicap, d’invalidité ou qui bénéficie de l’allocation personnalisée d’autonomie (APA),
* les services d’aide à la personne au profit des parents d’enfants handicapés sans limite d’âge,
* les parents dont les enfants se trouvent en situation de handicap ou atteints d’une maladie grave/orpheline.la garde des enfants de salariés, jusqu’à l’âge de 3 ans inclus.

Le montant est plafonné à 1200 € annuel et financé à hauteur de 50% par l’employeur, soit 600 € annuels.

Cette mesure prendra effet à compter du mois d’avril 2022.

2.2.5 Mesure en faveur d’une mobilité écoresponsable des salariés

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 2022 leurs actions en faveur de cette démarche.

Ainsi, dans un contexte de développement de l’utilisation de véhicules électriques, les parties conviennent de la mise en œuvre pour l’année 2022 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. Cette prise en charge des frais liés à l’alimentation du véhicule, est fixée à la somme forfaitaire de 35 € par mois.

2.2.6 Télétravail - Accompagnement des télétravailleurs occasionnels et exceptionnels

Les parties conviennent d’étendre le bénéfice du versement de l’indemnité forfaitaire au titre des frais occasionnés à l’occasion du télétravail (notamment frais de connexion internet), aux dispositifs de télétravail occasionnel et de télétravail exceptionnel, selon les mêmes modalités que celles prévues par l’accord relatif au télétravail en vigueur dans l’entreprise pour l’exercice du télétravail régulier.

Il est convenu que cette mesure s’appliquera avec effet à la date de signature du présent accord.

Pour rappel, l’indemnité forfaitaire est la suivante :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nombre de jours en télétravail par mois** | | **Indemnité forfaitaire par mois** | |
| 1 jour / mois | | 2,50 euros | |
| 2 jours / mois | | 5 euros | |
| 3 jours / mois | | 7,50 euros | |
| 4 jours / mois | | 10 euros | |
| 5 jours / mois | | 12,5 euros | |
| 6 jours / mois | | 15 euros | |
| 7 jours / mois | | 17,5 euros | |
| 8 jours / mois | | 20 euros | |
|  | |  | |
|  | |  | |
|  | |  | |

# Chapitre 3 – DISPOSITIONS FINALES

3.1 Champ d’application de l’accord

Le présent accord s’applique aux salariés de Safran Electronics & Defense Actuation inscrits à l’effectif au 31 décembre 2021 et n’ayant pas une date de fin de contrat antérieure au 30 avril 2022.

3.2 Prise d’effet

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

3.3 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.

3.4 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.

3.5 Publication et dépôt de l’accord

Le présent accord sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise.

Le présent accord fera l’objet d’un 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 «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 des Prud'hommes d’Auxerre dont relève le siège de l’entreprise.

Fait à Auxerre, le 17 février 2022

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pour la Société SAFRAN ELECTRONICS & DEFENSE ACTUATION | | |
| **Pour la C.F.D.T.** | **Pour la C.G.T.** | **Pour la CFE-CGC** |