**PROTOCOLE D'ACCORD DES**

# NEGOCIATIONS ANNUELLES 2022

(en application des articles L.2242-1 et D.2231-2 du Code du Travail)

Entre

**la Société MBDA France**, représentée par :

, Directeur des Ressources Humaines MBDA France,

d'une part,

et

**les Délégués Syndicaux Centraux de MBDA France**, représentants d'organisations syndicales représentatives,

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit à l'issue des négociations tenues les 25 janvier, 9 et 23 février, 4 et 8 mars 2022 :

**SOMMAIRE**

**Préambule**

Article 1. Politique salariale

* 1. Budget global 2022
  2. Mesures salariales pour le Personnel Mensuel

1.2.1 Mesures communes

1.2.2 Mesures spécifiques pour le personnel Mensuel jusqu'au niveau IV3 inclus

1.2.3 Mesures spécifiques pour le personnel Mensuel de niveaux V et VI

1.2.4 Date de mise en œuvre

* 1. Mesures salariales pour les Ingénieurs & Cadres jusqu’au IIIC inclus

1.3.1 Mesures individuelles

1.3.2 Date de mise en œuvre

* 1. Différentiel de cotisations sociales
  2. Synthèse des mesures salariales
  3. Thèmes particuliers d’attention
  4. Suivi de la politique salariale

1.7.1. Clause de Rendez-vous 2022

1.7.2. Dispositions spécifiques

Article 2. Gestion du temps de travail et rémunération

2.1 Extension de la référence hebdomadaire 37H pour les salariés Mensuels au niveau V1 en horaire variable

2.2 Généralisation du dispositif de parts variables pour l’ensemble des salariés Ingénieurs et Cadres

2.2.1. Mise en place de parts variables pour les Ingénieurs et Cadres en position I et II

2.2.2. Mise en place de parts variables pour les Ingénieurs et Cadres en position IIIA

2.2.3. Évolution des parts variables pour les Ingénieurs et Cadres Grade C IIIB

2.2.4. Évolution des parts variables pour les Ingénieurs et Cadres Grade B IIIB

2.2.5. Modalités de mise en place et garanties associées

2.2.6. Bilan d’application

2.3 Impact sur le Statut Social existant

Article 3. Diffusion

Article 4. Validité de l'Accord

Article 5. Formalités de dépôt et de publicité

Préambule

Prenant en compte le contexte de forte croissance et les bonnes performances de la Société, les parties signataires ont souhaité, au travers d’un dialogue social direct mais responsable, privilégier une démarche globale imbriquant des thématiques complémentaires et venant compléter des dispositifs ou plans d’actions déjà existants tels que :

* + Une enveloppe globale d’intéressement, participation et abondement record au titre de l’exercice 2021 de 61,5 M€ ;
  + Un budget de recrutements en CDI record pour 2022 (de l’ordre de 700) ;
  + Un budget de formation pour 2022 en hausse, supérieur à 150 000 heures (de l’ordre de 5% de la masse salariale).

Ainsi, fidèle à la volonté d’associer les salariés aux défis et à la réussite de l’entreprise et de rester un employeur de référence dans le secteur de la Défense, en dépit d’un contexte extérieur particulièrement incertain (situation sanitaire instable, une grave crise internationale liée à la situation en Ukraine et ses impacts sur l’économie de la France), le présent accord prévoit des dispositifs « gagnant – gagnant » permettant de répondre aux intérêts conjoints de l’entreprise et de ses salariés et de mieux reconnaître la contribution de chacun, avec :

* + Une politique salariale d’un niveau significatif,
  + Le financement de mesures supplémentaires pour les Mensuels, avec notamment une augmentation générale améliorée pour les salaires les plus bas, la prise en compte exceptionnelle hors budget d’une partie de la progression de l’ancienneté,
  + Le financement de la mise en place d’une part variable pour l’ensemble des salariés Ingénieurs et Cadres et de l’évolution des parts variables existantes jusqu’au Grade B IIIB inclus,
  + La possibilité donnée aux salariés de niveau V1 d’opter pour une référence hebdomadaire 37 heures.

Article 1. Politique salariale

* 1. Budget global 2022

Le budget global issu des négociations est fixé à **4,2%** de la masse salariale et se décompose de la manière suivante :

* 4% au titre de la politique salariale 2022 incluant les mesures d’accompagnement des débuts professionnels ;
* 0,2% dans le cadre d’une enveloppe supplémentaire permettant de financerdes mesures s’adressant à des populations spécifiques et/ou accompagnant la mise en œuvre d’accords ou de la politique Emploi de l’entreprise (accompagnement des promotions nécessitant un réajustement, accord sur la gestion de carrière des ouvriers, éventuels impacts liés à la revalorisation de barèmes d’embauche de débutants, revalorisation individuelle liée à l’évolution du marché, …).

Au-delà de ce budget global, s’ajoutent les mesures complémentaires suivantes :

* Financement d’une augmentation générale plus favorable pour les salaires les plus bas ;
* Financement, de manière exceptionnelle, au titre de l’exercice 2022, d’une partie du poids de la progression de l’ancienneté ;
* Financement du versement de primes individuelles en application des différents accords MBDA France (nomination niveau VI, nomination référent ouvrier, reconnaissance en tant qu’ouvrier professionnel autonome…) ;
* Financement de la mise en place d’une part variable pour l’ensemble des salariés Ingénieurs et Cadres et de l’évolution des parts variables existantes jusqu’au Grade B IIIB inclus ;
* Financement du différentiel de cotisations sociales en cas de promotion ayant un impact sur le montant des cotisations sociales.
  1. Mesures salariales pour le Personnel Mensuel

**1.2.1 Mesures communes**

En application de modalités spécifiques à MBDA France, tous les salariés Mensuels bénéficient d’une prime d’ancienneté calculée sur le salaire de base. Cette prime augmente à chaque date anniversaire d’ancienneté et permet aux salariés Mensuels, notamment en début professionnel, de bénéficier de manière automatique d’une progression annuelle de leur rémunération de 1% par an jusqu’à 15 ans d’ancienneté.

L’évolution de ce poste représente cette année un budget de l’ordre de 0,6% de la masse salariale du personnel Mensuel.

Compte tenu du contexte et dans le cadre de concessions réciproques en lien avec l’évolution du dispositif de parts variables pour les Ingénieurs et Cadres, il est retenu dans le cadre du présent accord de financer de manière exceptionnelle, **0,4% de progression du poids de l’ancienneté en dehors du budget global** déterminé à l’article 1.1 **et permettant ainsi d’accroitre d’autant le budget affecté aux mesures d’augmentations générales.**

Dans ce cadre, l’évolution du poste « ancienneté » pris en compte dans le cadre du budget salarial 2022, n’est plus que de 0,2% de la masse salariale du personnel Mensuel.

**1.2.2 Mesures spécifiques pour le personnel Mensuel jusqu'au niveau IV3 inclus**

* **Augmentation générale :** L’augmentation généraledu salaire de base est de **2%.**
* **Mesures complémentaires pour les salaires les plus bas :**

En application des dispositions mentionnées précédemment, l’augmentation générale est améliorée jusqu’à un salaire de base pivot revalorisé, dans le cadre de la négociation, à 2350€ brut. Dans ce cadre, l’augmentation générale est portée à **3%** pour le salaire le plus bas et évolue jusqu’au salaire pivot conformément au graphique ci-dessous :



* **Mesures individuelles :** Le budget d'augmentations individuelles est de **1,8%.**

**1.2.3 Mesures spécifiques pour le personnel Mensuel de niveaux V et VI**

* **Augmentation générale :** L’augmentation générale du salaire de base est de **1%.**
* **Mesures individuelles :** Le budget d'augmentations individuelles est de **2,8%.**

**1.2.4 Date de mise en œuvre**

Les augmentations générales ainsi que les augmentations individuelles seront versées simultanément sur le bulletin de salaire de juillet 2022.

Une prime d’un montant d’une fois l’augmentation mensuelle du salaire de base et son impact sur la prime d’ancienneté (correspondant à juin 2022) sera également versée en juillet 2022.

* 1. Mesures salariales pour les Ingénieurs et Cadres jusqu'à IIIC inclus

**1.3.1 Mesures individuelles**

Le budget d'augmentations individuelles est de **4%** **de la masse salariale de l’ensemble des Ingénieurs et Cadres jusqu’au IIIC inclus,** dont **0,25% de budget spécifique pour les Débuts Professionnels.**

Ce budget spécifique est affecté au financement de la progression salariale des débuts de carrière (6 premières années de début professionnel), permettant d’assurer aux salariés concernés une augmentation supplémentaire de 1% en moyenne.

La hiérarchie veillera à la bonne mise en œuvre de ce budget destiné à assurer, en fonction de leur contribution, une progression salariale stimulante aux salariés en débuts professionnels. Des recommandations seront données également pour une utilisation plus progressive du budget spécifique de débuts de carrières afin d’assurer une transition au-delà des 6 premières années d’expérience professionnelle.

**1.3.2 Date de mise en œuvre**

Les mesures d’augmentations individuelles des salariés jusqu’au Grade C IIIB inclus seront versées sur le bulletin de salaire de juillet 2022.

Une prime d’un montant d’une fois l’augmentation mensuelle du salaire de base et son impact sur la prime d’ancienneté (correspondant à juin 2022) sera également versée en juillet 2022.

Les modalités pratiques de mise en œuvre de ces mesures pour les Ingénieurs et Cadres Grade B IIIB et Grade A IIIC (IIIBCE) sont en cours de définition. À ce titre, la date de passage en paie n’est pas connue à la date de signature du présent accord. Dans le cas où le passage en paie interviendrait au-delà du mois de juin, une prime correspondant au montant de l’augmentation multiplié par le nombre de mois entre la date de passage en paie et le 1er juin 2022 serait versée simultanément.

* 1. Différentiel de cotisations sociales

L’accès des salariés dans le cadre de promotions à certains niveaux, échelons et coefficients prévus par les dispositions de la Convention Collective de la Métallurgie peut avoir un impact en terme de cotisations sociales supplémentaires. C’est notamment le cas lors de l’accès pour les techniciens et employés au niveau V échelon 2 coefficient 335.

La part d’augmentation individuelle supplémentaire qui pourrait être nécessaire pour compenser ce différentiel de charges sociales sera assurée hors politique salariale 2022 et ne sera donc pas imputée sur l’ensemble des mesures proposées au titre de la politique salariale 2022.

* 1. Synthèse des mesures salariales



* 1. Thèmes particuliers d’attention

Dans la continuité des mesures mises en place les années précédentes, il sera demandé aux responsables hiérarchiques :

* D’assurer l’équité interne **entre les Femmes et les Hommes** conformément à notre politique en matière d'égalité et mixité professionnelle et vis-à-vis des **salariés Séniors**,
* De veiller à la qualité du dialogue qu’ils doivent avoir avec chacun de leurs collaborateurs à l’occasion de la notification des mesures salariales les concernant (incluant la part variable individuelle).
  1. Suivi de la politique salariale

1.7.1. Clause de Rendez-vous 2022

Les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer rapidement après la publication de l’indice INSEE de décembre afin d'étudier l'évolution des paramètres économiques et financiers ainsi que la situation économique de la Société.

Pour les salariés dont l'évolution globale de salaire sur la période 2021-2022 aurait été inférieure à l’évolution de l’indice des prix à la consommation (IPC) (INSEE) entre l’indice du mois de décembre 2020 et l’indice du mois de décembre 2022, un examen individuel des situations sera conduit par la Hiérarchie avec le support de DRH.

Cet examen permettra de déterminer les mesures individuelles à mettre en place : compensation en pourcentage au moins égale à 80 % de l'écart entre l’évolution de l’indice et le niveau d'augmentation perçu par le salarié sauf réserve expresse de la hiérarchie.

Si l'examen conduit la hiérarchie à confirmer l'existence d'une situation professionnelle difficile, des actions correctrices devront être prises, en application du dispositif MBDA France. L'objet de ce dispositif est d'apporter, dans un cadre clairement identifié, aide, soutien et moyens (bilan professionnel, mobilité professionnelle et formation en particulier) afin de faciliter la résolution de ces situations.

Un bilan de cet examen et des mesures prises sera présenté aux partenaires sociaux, lors du bilan d’application de la politique salariale.

1.7.2. Dispositions spécifiques

Compte tenu des incertitudes sur le plan international et de ses possibles répercussions sur l’économie française, en particulier en cas de dérapage significatif de l’inflation par rapport aux données connues à la date de signature du présent accord, les partenaires sociaux se réuniront dans le dernier trimestre de l’année 2022, pour apprécier la situation et décider, si nécessaire, d’anticiper les NOE 2023, sans que cela ait pour impact de modifier le cycle annuel de négociation des salaires.

Article 2. Gestion du temps de travail et rémunération

2.1. Extension de la référence horaire 37H pour les salariés Mensuels au niveau V.1 en horaire variable

Dans le contexte mentionné en préambule, l’accord prévoit de porter, à compter du 1er juillet 2022, la durée du travail applicable aux salariés Mensuels de niveau V.1 en horaire variable, à 37 heures, telle qu’appliquée actuellement aux salariés Mensuels à partir du niveau V.2.

Dans le cadre de cette modification du temps de travail, les deux heures de travail correspondant au changement de référence horaire de 35h à 37h sont des heures supplémentaires bénéficiant de la majoration légale pour heure supplémentaire et sont intégrées forfaitairement dans le salaire de base.

Au-delà de cette majoration, les salariés bénéficieront de la politique salariale telle que définie au présent accord, les % d’augmentation étant alors appliqués sur le nouveau salaire de base intégrant les 2 heures supplémentaires. Ils conserveront également le bénéfice des jours d’ACT acquis du 1er janvier 2022 au 30 juin 2022.

À compter du 1er juillet 2022, la durée du travail de référence pour les salariés en horaire variable recrutés ou promus au niveau V.1 sera de 37 heures.

Pour les salariés Mensuels de niveau V.1 en horaire variable à la date de la signature du présent accord :

* La modification de la durée du travail est fondée sur le volontariat et sera matérialisée par la signature d’un avenant au contrat de travail. À ce titre, un avenant individuel proposant la modification de la référence horaire à compter du 1er juillet 2022 sera adressé à l’ensemble des salariés Mensuels de niveau V.1 concernés, avec un délai de réflexion d’un mois.
* À défaut de signature de cet avenant, les salariés conserveront leur référence 35h. La Direction confirme l’engagement que cette décision individuelle n’aura aucun impact sur l’appréciation de la contribution individuelle et les décisions de gestion de carrière qui resteront fondées sur les critères en vigueur.
* Les salariés qui feraient le choix de ne pas adhérer au dispositif à la signature du présent accord auront la possibilité d’adhérer ultérieurement au cours des années 2023 et 2024, sous réserve de faire connaître leur décision deux mois avant la mise en œuvre effective.

Par souci d’équilibre entre les catégories Mensuels et Ingénieurs/Cadres, les salariés présents à l’effectif à la signature du présent accord et qui seront promus au niveau V.1 en 2022, 2023 ou 2024 se verront proposer un avenant au contrat de travail portant leur référence hebdomadaire à 37 heures, qu’ils pourront choisir de refuser au titre d’une forme de période probatoire, telle que mentionnée à l’article 2.2.5. Dans ce cadre, leur promotion au niveau V.1 sera maintenue à titre dérogatoire.

Une possibilité d’adhésion ultérieure sera offerte pour une nouvelle période de 3 ans, aux salariés présents aux effectifs à la date de signature du présent accord et n’ayant pas adhéré au dispositif depuis sa mise en place ou à l’occasion d’une promotion au niveau V.1. en 2022, 2023 ou 2024.

2.2 Généralisation du dispositif de parts variables pour l’ensemble des salariés Ingénieurs et Cadres

Dans le contexte de croissance mentionné précédemment, le présent accord prévoit la mise en place de parts variables pour les Ingénieurs et Cadres en position I, II et IIIA et l’évolution des parts variables existantes pour les salariés grade C IIIB et grade B IIIB.

Pour rappel, le mode de gestion du temps de travail des Ingénieurs et Cadres est le forfait jours sur la base d’un nombre de jours travaillés dans l’année, pour un salarié travaillant à temps plein, quels que soient les aléas du calendrier et avant décompte :

* Des congés établis en fonction des situations individuelles d’âge et d’ancienneté,
* Des absences indemnisées liées à la maladie, accident du travail/trajet, maternité ou adoption, événements familiaux, ….

Ce temps est adapté pour les personnes travaillant à temps partiel.

**2.2.1. Mise en place de parts variables individuelles pour les Ingénieurs et Cadres en position I et II**

À compter du 1er janvier 2022, le forfait jours des Ingénieurs et Cadres en position I et II est porté de 212 à 215 jours travaillés dans l’année, pour un salarié travaillant à temps plein.

En parallèle, il est mis en place une part variable individuelle, avec abondement de MBDA France. Dans ce cadre, la rémunération est composée :

* D’une rémunération fixe annuelle versée mensuellement par douzième,
* Et d’une part variable individuelle, dont le montant maximum est de 5% du salaire fixe annuel.

La part variable individuelle au titre d’une année est versée en mars de l’année suivante et est proratisée en cas d’année incomplète ou de temps partiel.

Les modalités d’attribution (calendrier, …) sont les mêmes que celles des parts variables déjà existantes, dans le cadre d’un budget calculé spécifiquement sur la base de la population éligible, sans possibilité de transfert de budget vers les autres niveaux de parts variables.

Les conditions de mise en place et les garanties associées sont détaillées à l’article 2.2.5.

**2.2.2. Mise en place de parts variables individuelles pour les Ingénieurs et Cadres en position IIIA**

À compter du 1er janvier 2022, le forfait jours des salariés Ingénieurs et Cadres en position IIIA est porté de 212 à 216 jours travaillés dans l’année, pour un salarié travaillant à temps plein.

En parallèle, il est mis en place une part variable individuelle, avec abondement de MBDA France. Dans ce cadre, la rémunération est composée :

* D’une rémunération fixe annuelle versée mensuellement par douzième,
* Et d’une part variable individuelle, dont le montant maximum est de 6.5% du salaire fixe annuel.

La part variable individuelle au titre d’une année est versée en mars de l’année suivante et est proratisée en cas d’année incomplète ou de temps partiel. Les modalités d’attribution (calendrier, …) sont les mêmes que celles des parts variables déjà existantes.

Les conditions de mise en place et les garanties associées sont détaillées à l’article 2.2.5.

**2.2.3. Évolution des parts variables pour les Ingénieurs et Cadres Grade C IIIB**

À compter du 1er janvier 2022, le forfait jours des salariés Ingénieurs et Cadres grade C IIIB est porté de 214 à 218 jours travaillés dans l’année, pour un salarié travaillant à temps plein.

En parallèle, la part variable individuelle existante est augmentée et il est mis en place une part variable collective, avec abondement de MBDA France. Dans ce cadre, la rémunération est composée :

* D’une rémunération fixe annuelle versée mensuellement par douzième,
* D’une part variable totale de 14% maximum du salaire fixe annuel, se décomposant en :
  + Une part variable individuelle, dont le montant maximum est porté de 7,44% à 9,45% du salaire fixe annuel,
  + Une part variable collective, dont le montant maximum est de 4,55% du salaire fixe annuel.

La part variable totale au titre d’une année est versée en mars de l’année suivante et est proratisée en cas d’année incomplète ou de temps partiel. Les modalités d’attribution (calendrier, …) sont les mêmes que celles des parts variables déjà existantes.

Les conditions de mise en place et les garanties associées sont détaillées à l’article 2.2.5.

**2.2.4. Évolution des parts variables pour les Ingénieurs et Cadres Grade B IIIB**

À compter du 1er janvier 2022, le forfait jours des salariés Ingénieurs et Cadres Grade B IIIB est porté de 215 à 218 jours travaillés dans l’année, pour un salarié travaillant à temps plein.

En parallèle, il est mis en place une part variable collective, avec abondement de MBDA France. Dans ce cadre, la rémunération est composée :

* D’une rémunération fixe annuelle versée mensuellement par douzième,
* D’une part variable totale de 17,5% maximum du salaire fixe annuel, se décomposant en :
  + Une part variable individuelle, dont le montant maximum est de 12,42% du salaire fixe annuel ;
  + Une part variable collective, dont le montant maximum est de 5,08% du salaire fixe annuel.

La part variable totale au titre d’une année est versée en mars de l’année suivante et est proratisée en cas d’année incomplète ou de temps partiel. Les modalités d’attribution (calendrier, …) sont les mêmes que celles des parts variables déjà existantes.

Les conditions de mise en place et les garanties associées sont détaillées à l’article 2.2.5.

2.2.5. Modalités de mise en place et garanties associées

* + - 1. *Fait générateur et date d’effet : modalités générales*

À compter de la signature du présent accord, les nouvelles modalités de gestion du temps de travail et de rémunération associée telles que prévues aux articles 2.2.1. à 2.2.4. seront applicables aux salariés nouvellement recrutés ou promus, en fonction de leur position.

En pratique :

* Les dispositions prévues aux articles 2.2.1. à 2.2.4. s’appliqueront aux salariés entrant dans les effectifs postérieurement à la date de signature de l’accord, dans le cadre de leur contrat de travail, selon la position proposée.
* Les futures nominations aux positions II, IIIA, Grade C IIIB ou Grade B se feront selon les modalités indiquées aux articles 2.2.1 à 2.2.4.

Des aménagements dérogatoires sont prévus dans l’alinéa 2.2.5.2. pour les personnes présentes à l’effectif à la date de signature du présent accord et proposées pour une promotion entre 2022 et 2024 :

* + En position II indice 100
  + En position II indice 108, à l’issue du parcours diplômant accompagné par MBDA France,
  + En position IIIA.

* + - 1. *Modalités spécifiques à la mise en place pour les salariés présents aux effectifs à la date de signature de l’accord*

À la mise en place et pour les Ingénieurs et Cadres présents aux effectifs à la date de signature du présent accord, la modification de la durée du travail et de la structure de rémunération associée est fondée sur le volontariat et sera matérialisée par la signature d’un avenant au contrat de travail.

Dans ce cadre, un avenant au contrat de travail précisant les nouvelles conditions en termes de durée du travail et de structure de rémunération sera adressé aux Ingénieurs et Cadres concernés, avec un délai de réflexion d’un mois.

Pour les salariés acceptant ces nouvelles modalités :

* Le niveau maximum de part variable individuelle et/ou collective sera effectif pour la part variable attribuée en mars 2023 au titre de l’année 2022.
* Le changement du Forfait Jours sera effectif au 1er janvier 2022, et les jours de RTT 2022 seront recalculés en conséquence.
* À ce titre, la part variable 2023 au titre de 2022 ne sera pas proratisée mais calculée sur la base de ce nouveau maximum sur l’année 2022 complète.

À défaut de signature de cet avenant, les salariés conserveront :

* Pour les salariés en position I, II et IIIA, le forfait 212 jours et la structure de rémunération fondée sur le seul salaire fixe,
* Pour les salariés Grade C IIIB, le forfait 214 jours et la structure de rémunération fondée sur le salaire fixe et une part variable individuelle de 7,44% maximum du salaire fixe annuel,
* Pour les salariés Grade B IIIB, le forfait 215 jours et la structure de rémunération fondée sur le salaire fixe et une part variable individuelle de 12,42% maximum du salaire fixe annuel.
* La Direction confirme l’engagement que cette décision individuelle n’aura aucun impact sur l’appréciation de la contribution individuelle et les décisions de gestion de carrière qui resteront fondées sur les critères en vigueur.

Dans le cadre de la négociation, les parties signataires ont également retenu d’introduire, pour les personnes présentes aux effectifs à la date de signature du présent accord, une forme de période probatoire de 3 ans (2022, 2023, 2024), renouvelable une fois, assortie des flexibilités suivantes :

* Flexibilité : adhésion ultérieure pour les salariés présents aux effectifs à la date de signature de l’accord

Les salariés qui choisiront à la mise en place du dispositif en 2022 de conserver leurs conditions actuelles en matière de durée du travail et de structure de rémunération pourront néanmoins demander en 2023 ou 2024 à bénéficier de ces nouvelles dispositions.

Pour cela, ils devront faire connaître leur décision avant le 1er décembre pour une mise en œuvre effective du nouveau forfait jours au 1er janvier de l’année suivante et un premier versement de la part variable en mars de l’année N+2.

À titre d’illustration, un salarié fait connaître sa décision d’adhérer au dispositif avant le 1er décembre 2023, le nouveau forfait jours sera effectif au 1er janvier 2024 et la première part variable sera versée sur la base d’une année 2024 pleine en mars 2025.

Une possibilité supplémentaire d’adhésion ultérieure sera offerte pour une nouvelle période de 3 ans, aux salariés présents aux effectifs à la date de signature de l’accord et :

* + N’ayant pas adhéré au dispositif depuis sa mise en place,
  + Ou après avoir adhéré, ayant fait jouer la clause de réversibilité en 2023 ou 2024.
* Réversibilité pour les salariés présents aux effectifs à la date de signature de l’accord

Les salariés ayant adhéré au dispositif à sa mise en place en 2022 auront la possibilité d’en sortir à compter du 1er janvier 2023 ou 2024, sous réserve d’en faire la demande avant le 1er décembre de l’année 2022 ou 2023. Un avenant au contrat de travail sera établi afin de rétablir la durée du travail ainsi que la structure de rémunération initiales. La part variable due au titre de l’année effectuée dans le cadre de l’adhésion initiale sera versée normalement.

Les salariés ayant adhéré au dispositif en 2023 ou 2024 auront la possibilité d’y renoncer à compter du 1er janvier 2024 ou 2025, dans les mêmes conditions que mentionnées ci-dessus.

À titre d’illustration, le 1er novembre 2023, un salarié fait connaître sa décision de renoncer au bénéfice du dispositif de part variable et signe l’avenant au contrat de travail officialisant sa demande. À compter du 1er janvier 2024, la durée du travail ainsi que la structure de rémunération initiales sont restaurées. Le salarié percevra en mars 2024 la part variable au titre de 2023 sur la base d’une année pleine.

La possibilité de renoncer au dispositif sera offerte pour une nouvelle période de 3 ans, aux salariés présents aux effectifs à la date de signature de l’accord.

* Application des modalités dérogatoires d’adhésion ultérieure et de réversibilité en cas de promotion : exclusions et exceptions.

Conformément à l’alinéa 2.2.5.1, ces possibilités d’adhésion ultérieure ou de réversibilité ne sont pas applicables en cas de promotion, et ce dès 2022.

Néanmoins, dans le cadre de la négociation, il a été retenu les exceptions suivantes :

* + Les salariés en position I à la date de signature du présent accord ayant choisi de ne pas adhérer au dispositif se verront proposer, à l’occasion de leur promotion à la position II en 2022 ou 2023 ou 2024, un avenant au contrat de travail portant leur forfait à 215 jours et introduisant dans leur rémunération une part variable individuelle, qu’ils pourront choisir de refuser au titre de la période probatoire. Dans ce cadre, leur promotion à la position II sera maintenue à titre dérogatoire.
  + Les salariés en position II à la date de signature du présent accord ayant choisi de ne pas adhérer au dispositif se verront proposer, à l’occasion de leur promotion à la position IIIA en 2022 ou 2023 ou 2024, un avenant au contrat de travail portant leur forfait à 216 jours et introduisant dans leur rémunération une part variable individuelle, qu’ils pourront choisir de refuser au titre de la période probatoire. Dans ce cadre, leur promotion à la position IIIA sera maintenue à titre dérogatoire.
  + Les salariés Mensuels à la date de signature du présent accord et promus en position PII 108 en 2022, 2023 ou 2024 à l’issue d’un cursus diplômant accompagné par l’entreprise se verront proposer un avenant au contrat de travail mentionnant un forfait jours à 215 jours et une part variable individuelle de 5% maximum du salaire annuel fixe, qu’ils pourront choisir de refuser au titre de la période probatoire. Dans ce cadre, leur promotion à la position PII 108 sera maintenue à titre dérogatoire, sous réserve qu’ils retournent dûment signé un avenant confirmant leur promotion, le forfait à 212 jours et la rémunération fondée sur le seul salaire de base fixe.
    - 1. *Sécurité : Garanties dans le cadre de la mise en place du dispositif*

Les parties signataires sont également convenues des garanties suivantes, concernant l’attribution des parts variables sur une durée de 3 ans. Ainsi, pour les versements 2023, 2024 et 2025 :

* Le budget moyen distribué au titre de la part variable individuelle ne sera pas inférieur à 75% pour les populations concernées par l’accord ;
* Le montant attribué à titre individuel ne sera pas inférieur à :
  + 1,65% du salaire annuel de référence pour les salariés en position I, II et Grade B IIIB ayant adhéré au nouveau dispositif,
  + 2,2% du salaire annuel de référence pour les salariés en position IIIA et Grade C IIIB ayant adhéré au nouveau dispositif.

**2.2.6. Bilan d’application**

Un suivi sera réalisé avec les partenaires sociaux annuellement dans le cadre du bilan d’application de politique salariale.

Aux termes des trois premières années d’application, il est retenu de réaliser un bilan général de fonctionnement.

À cette occasion, la Direction et les partenaires sociaux feront une analyse qualitative des différentes modalités de l’accord et notamment les règles de flexibilité en matière de temps de travail.

En effet, les parties conviennent que les attentes en la matière peuvent évoluer à différentes périodes de la vie professionnelle, notamment à l’occasion d’évènements personnels (arrivée d’un enfant, situation d’aidant familial, projets personnels…).

À l’issue de ce bilan, il sera possible d’adapter le présent accord et, notamment, d’étudier le principe de reconduction d’un dispositif de flexibilité pour une nouvelle période de 3 ans.

2.3 Impact sur le Statut Social existant

Les modalités du présent accord modifient le Statut Social Collectif existant, soit en modifiant des dispositions (gestion du temps de travail des salariés Mensuels de niveau V1, des salariés Ingénieurs et Cadres jusqu’au Grade B IIIB inclus…), soit en modifiant des modalités de rémunération (évolution et/ou introduction de parts variables). Le Statut Social existant reste inchangé sur les autres points.

Article 3. Diffusion

Le présent Accord sera porté à la connaissance des salariés dans les 15 jours suivant la date de signature.

Article 4. Validité de l'Accord

Le présent Accord est conclu dans le cadre de la négociation obligatoire d’entreprise, les dispositions prévues à l’article 1 sont conclus pour une durée d'un an du 1er janvier au 31 décembre 2022.

Les dispositions spécifiques relatives à la durée du travail prévues à l’article 2 du présent accord sont conclues pour une durée indéterminée.

Article 5. Formalités de dépôt et de publicité

Les modalités de dépôt seront effectuées conformément aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Le présent accord sera ainsi déposé auprès de la Direction régionale et interdépartementale de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS), unité territoriale de Nanterre, via la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail.

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne Billancourt.

Il est établi en 2 exemplaires originaux.

Fait au Plessis-Robinson,

Le 16/03/2022

Pour MBDA France Pour les délégués syndicaux

centraux de MBDA France

Pour CFDT

Pour CFE-CGC

Pour CGT

Pour FO