

ACCORD GROUPE SENIOR POUR L'ANNEE 2021 AU SEIN DE SAFRAN

Entre la Direction Générale de SAFRAN, représentée par Stéphane DUBOIS, Directeur Groupe des Ressources Humaines et Vincent MACKIE, Directeur des Affaires Sociales,

d'une part,

et les Organisations Syndicales suivantes, représentées par :

- pour la CFDT : M. Claude SALLES

Mme Anne-Claude VITALI

- pour la CFE-CGC : M. Didier JOUANCHICOT

M. Daniel VERDY

- pour la CGT : M. Cédric BOISSON

M. Gérard MONTUELLE

- pour FO : M. Daniel BARBEROT

M. Julien GREAU

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le contexte actuel de la crise profonde que connaît le secteur de l'aéronautique, consécutive à la pandémie de Covid-19, Safran affirme la priorité qui doit être donnée à la préservation de l'emploi et au maintien de sa compétitivité.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux au niveau du Groupe ont entendu mettre en place un ensemble de mesures permettant d'obtenir le maintien de l'emploi, à travers l'accord de Groupe relatif à la Transformation d'Activité signé le 8 juillet 2020.

En parallèle, les partenaires sociaux ont entendu poursuivre, pour l'année 2021, les dispositifs relatifs au Temps Partiel Aidé, à l'abondement du Compte Epargne Temps (C.E.T.) de 25 jours ainsi que la formation à la préparation à la retraite, tels que prévus dans l'accord de Groupe relatif au contrat de génération signé par la Direction et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT et FO le 13 septembre 2016 et prorogé par avenants successifs jusqu'au 31 décembre 2020.

Conformément aux dispositions prévues par l'article 5 du chapitre 2 de l'Accord de Transformation d'Activité, les mesures du présent accord ne sont pas cumulables avec celles prévues par l'accord précité portant sur le même sujet. Par ailleurs, elles n'auront vocation à s'appliquer qu'aux salariés ne remplissant pas les conditions pour bénéficier des mesures d'âge prévues par l'Accord de Transformation d'Activité.

Par ailleurs, les parties entendent profiter de la négociation et la conclusion de cet accord pour poursuivre l'intégration des sociétés issues de l'ex-périmètre Zodiac au sein du groupe Safran, en leur ouvrant le bénéfice des dispositions du présent accord.

Enfin, la négociation de l'accord global sur l'emploi intégrant notamment un volet relatif à l'emploi des salariés seniors, en cours lors de la survenance de la crise Covid-19, sera réengagée dans la courant de l'année 2021 pour tendre vers une application au 1^{er} janvier 2022.

Chapitre 1 – Mise en œuvre et champ d’application de l’accord

Article 1. Mise en œuvre

Le présent accord de Groupe complète, sans les remettre en cause, les mesures spécifiques d’ores et déjà existantes dans plusieurs sociétés du Groupe sur ce sujet. Lorsque les accords interprofessionnels, de branche, d’entreprise et d’établissement ou les usages portent sur des dispositifs de même nature que ceux mis en place par le présent accord, les dispositions les plus favorables s’appliquent sans cumul possible.

Article 2. Périmètre de l’accord

Le présent accord de Groupe s’applique à SAFRAN et à toutes ses filiales françaises détenues directement ou indirectement, au sens de l’article L. 233-16 du Code de Commerce.

La liste des sociétés entrant dans le champ d’application du présent accord de Groupe, au jour de sa signature, figure en Annexe 1.

Chapitre 2 – Temps Partiel Aidé (T.P.A.)

Les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté au sein du Groupe peuvent effectuer à leur demande un temps partiel égal à 80 %, 70 % ou 60 % de leur horaire ou forfait de référence (base temps plein) au cours des :

- 30 mois précédant le départ à la retraite pour les salariés ayant travaillé en horaire normal ;
- 36 mois précédant le départ à la retraite pour les équipiers ayant exercé au moins 5 ans un travail en équipes de jour (matin, soir) ou en travail de nuit (y compris équipe alternante) au sein du Groupe.

Cette durée est majorée de 6 mois pour les salariés ayant la qualité de travailleurs handicapés ou connaissant de très sérieux problèmes de santé pour lesquels le médecin du travail a, après examen de la situation médicale de l'intéressé, émis un avis favorable au bénéfice de cette mesure.

Pour les salariés remplissant les conditions énumérées ci-dessus, le manager validera les modalités de mise en œuvre du TPA. Les mesures suivantes seront appliquées de manière cumulative :

- paiement d'une majoration de salaire brute de 10 %, permettant de porter respectivement, pour un temps partiel de 60 %, 70 % ou 80 %, la rémunération de l'intéressé à 70 %, 80 % ou 90 % d'un salaire à temps plein ;
- prise en charge par l'entreprise des cotisations de retraite Sécurité Sociale et complémentaire (part employeur) calculées sur le salaire reconstitué à temps plein, sous condition que le salarié décide également de cotiser (part salarié) sur ledit salaire reconstitué ;
- indemnité de départ à la retraite calculée sur la base du salaire à temps plein reconstitué.

Des cumuls de jours non travaillés seront possibles en fin de période permettant d'organiser une cessation anticipée d'activité du salarié. Ainsi, pour exemple :

- pour un salarié en horaire normal bénéficiant d'un Temps Partiel Aidé d'une durée maximale de 30 mois, un départ anticipé sera possible jusqu'à 6 mois avant la date de départ en retraite à la condition d'avoir travaillé à temps plein payé 90 % pendant 24 mois
- pour un salarié en horaire normal bénéficiant d'un Temps Partiel Aidé d'une durée maximale de 30 mois, un départ anticipé sera possible jusqu'à 12 mois avant la date de départ en retraite à la condition d'avoir travaillé à temps plein payé 70 % pendant 18 mois
- pour un salarié en horaire d'équipe bénéficiant d'un Temps Partiel Aidé d'une durée maximale de 36 mois, un départ anticipé sera possible jusqu'à 7,2 mois avant la date de départ en retraite à la condition d'avoir travaillé à temps plein payé 90 % pendant 28,8 mois
- pour un salarié en horaire d'équipe bénéficiant d'un Temps Partiel Aidé d'une durée maximale de 36 mois, un départ anticipé sera possible jusqu'à 14,4 mois avant la date de départ en retraite à la condition d'avoir travaillé à temps plein payé 70 % pendant 21,6 mois.

Dans ce cadre, un retro-planning pourra être élaboré avec le responsable RH de proximité, afin de partager une visibilité entre le salarié, le manager et les équipes RH. Celui-ci intégrera, le cas échéant, le détail du cumul des différents dispositifs (TPA, jours de CET, de CP etc...). Par ailleurs, le dispositif légal de préretraite progressive pourra, sur demande du salarié et, après accord de la hiérarchie, être mis en œuvre en complément.

La mise en place du TPA implique que le salarié informe l'employeur sur sa date de départ à la retraite et elle est subordonnée à l'engagement du salarié sur le fait que son départ à la retraite intervienne au terme de la période de Temps Partiel Aidé.

Chapitre 3 – Abondement du C.E.T.

Le CET permet notamment au salarié d'accumuler des droits à repos ou à congés.

Afin de permettre aux salariés qui le souhaitent et qui remplissent les conditions de départ à la retraite de partir de manière anticipée, un abondement équivalent à 20 % du nombre de jours cumulé dans le CET sera versé par l'entreprise avec un plafond de 25 jours.

Pour bénéficier de ce dispositif, les conditions suivantes devront être respectées :

- le salarié doit remplir les conditions nécessaires au départ à la retraite en termes d'âge et de trimestres ;
- la période de prise de l'ensemble des jours CET cumulés doit précéder immédiatement le départ à la retraite.

Ce dispositif est cumulable avec le temps partiel aidé prévu au chapitre 2 du présent accord.

Chapitre 4 – Préparation à la retraite

Les parties souhaitent accompagner les salariés âgés en leur permettant d’aborder sereinement la transition entre leur activité salariée et la retraite.

Dans ce cadre, les parties conviennent de poursuivre le déploiement des sessions d’information visant à la préparation du départ à la retraite pour les salariés volontaires : toute demande de formation de préparation à la retraite formulée par un salarié sera systématiquement acceptée dans la limite d’une formation par salarié au cours de sa carrière professionnelle au sein du Groupe. Cette formation proposée par Safran Université sera promue auprès des Responsables RH de Proximité afin que ceux-ci puissent en informer chaque salarié dans les 18 mois qui précèdent leur cessation d’activité.

Par ailleurs, les salariés de 55 ans et plus qui le souhaitent peuvent bénéficier d’une aide à la préparation des dossiers de retraite via les services RH des établissements.

Tous ces dispositifs impliquent que les salariés intéressés informent l’employeur sur la date de leur départ à la retraite.

Chapitre 5 – Dispositions finales

Article 1. Prise d'effet et durée de l'accord

Le présent accord de Groupe est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2021. Cet accord cessera de produire tout effet à son terme.

Article 2. Révision de l'accord

En fonction de l'évolution de la situation du Groupe ou en cas de parution de dispositions légales ou conventionnelles nouvelles, le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 3. Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord de Groupe sera, à l'initiative de la Direction Générale du Groupe, adressé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) d'Île-de-France sur support électronique et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera également publié sur la base de données nationale.

Un exemplaire sera remis à chaque Organisation Syndicale représentative.

Fait à Paris, le 27 juillet 2020.

Pour SAFRAN :

Stéphane DUBOIS
Directeur Groupe des Ressources Humaines

Vincent MACKIE
Directeur des Affaires Sociales

Pour les Organisations Syndicales :

- CFDT :
 - M. Claude SALLES
 - Mme Anne-Claude VITALI

- CFE-CGC :
 - M. Didier JOUANCHICOT
 - M. Daniel VERDY

- CGT :
 - M. Cédric BOISSON
 - M. Gérard MONTUELLE

- FO :
 - M. Daniel BARBEROT
 - M. Julien GREAU

Annexe 1 : Liste des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord

- Safran SA
 - Safran Additive Manufacturing Campus
 - Safran Ceramics
- Safran Aircraft Engines
 - Airfoils Advanced Solutions
 - Safran Aero Composite
- Périmètre Safran Aerosystems :
 - Safran Aerosystems SAS
 - Safran Aerosystems Duct
 - Safran Aerosystems Fluid
 - Safran Aerosystems Hydraulics
 - Safran Aerosystems Services Europe
 - Safran Aerotechnics
- Safran Cabin France
- Safran Electrical & Power
 - Safran Electrical Components
 - Safran Engineering Services
- Safran Electronics & Defense
 - Safran Data Systems
 - Safran Electronics & Defense Actuation
 - Safran Electronics & Defense Cockpit Solutions
 - Safran Reosc
- Safran Helicopter Engines
 - Safran Power Units
- Safran Landing Systems
 - Safran Filtration Systems
 - Safran Landing Systems Services Dinard
- Safran Nacelles
- Safran Seats
- Safran Test Cells France
- Safran Transmission Systems
- Safran Ventilation Systems