SAFRAN

ACCORD DE TRANSFORMATION D'ACTIVITE AU SEIN DE SAFRAN

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

d'une part,

et les Organisations Syndicales suivantes, représentées par :

- pour la CFDT : Mme Anne-Claude VITALI
  M. Julien FONTENEAU
  M. Claude SALLES
  M. Jean-Claude SEGUIN

- pour la CFE-CGC : M. Eric DURAND
  M. Didier JOUANCHICOT
  M. Patrick POTACSEK
  M. Daniel VERDY

- pour la CGT : M. Jean-François BEQUET
  M. Cédric BOISSON
  M. Gérard MONTUELLE
  M. ~~Sylvain PICHARD~~ Eric BERTHOLD

- pour FO : M. Daniel BARBEROT
  M. Julien GREAU
  M. Julien LE PAPE

d'autre part.

Il est convenu ce qui suit :

SAFRAN

PREAMBULE **3**

CHAPITRE 1 – MESURES DE MODERATION SALARIALE ET GEL DE DISPOSITIFS LIES A L'EPARGNE SALARIALE ET A LA RETRAITE SUPPLEMENTAIRE **5**

Article 1. Modération salariale *5*
Article 2. Gel de dispositifs liés à l'épargne salariale et à la retraite supplémentaire *5*

CHAPITRE 2 – MESURES VISANT A FACILITER LE DEPART A LA RETRAITE VOLONTAIRE **7**

Article 1. Indemnité de départ à la retraite *7*
Article 2. Rachat de cotisations de trimestre *10*
Article 3. Entretien Individuel de retraite *10*
Article 4. Abondement CET Sénior *10*
Article 5. Articulation entre les mesures d'âge prévues par le présent accord et celles déjà existantes au sein du Groupe ou des Sociétés *11*

CHAPITRE 3 – DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE LONGUE DUREE (APLD) **12**

Article 1. Le dispositif d'Activité Partielle Longue Durée *12*
Article 2. Prorogation du fonds de solidarité Groupe *12*

CHAPITRE 4 – DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES DANS LEUR DEMARCHE DE MOBILITE INTERNE ET EXTERNE ET DANS LE DEVELOPPEMENT DE LEURS COMPETENCES **13**

Article 1. Dispositif renforcé d'accompagnement à la mobilité interne *13*
Article 2. Dispositif renforcé d'accompagnement à la mobilité externe *16*
Article 3. La sécurisation des expertises et des compétences critiques *21*
Article 4. Un plan renforcé de développement des compétences *22*

CHAPITRE 5 - PRESERVATION DES RESSOURCES D'AVENIR POUR LE GROUPE ET POUR LE SECTEUR AERONAUTIQUE PAR L'EMBAUCHE D'APPRENTIS ET DE JEUNES DIPLOMES **25**

CHAPITRE 6 - DISPOSITIONS FINALES **26**

Article 1. Nature et périmètre de l'accord *26*
Article 2. Prise d'effet et durée de l'accord *26*
Article 3. Suivi de l'accord *26*
Article 4. Révision de l'accord *26*
Article 5. Clause de retour à meilleure fortune *27*
Article 6. Publicité et dépôt de l'accord *30*

ANNEXE 1 : LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD **32**

ANNEXE 2 : MESURES D'AGE – MAJORATION DE L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE **33**

ANNEXE 3 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT LIEES A LA MOBILITE PROFESSIONNELLE **34**

ANNEXE 4 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE EXTERNE **38**

SAFRAN

Préambule

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à la pandémie de la Covid-19, dont les répercussions atteignent directement et durablement l'industrie aéronautique et le groupe Safran en particulier, la Direction et les Organisations Syndicales ont décidé de mettre en place un ensemble de mesures permettant de faire face à cette situation exceptionnelle.

En plus de leurs préoccupations prioritaires liées à la santé des salariés, les parties ont souhaité réaffirmer leur attachement à la cohésion sociale de l'entreprise, leur souci de préserver du mieux possible l'emploi au sein de Safran et leur souhait d'anticiper l'avenir.

Un premier accord relatif à l'accompagnement social de cette crise a été signé le 15 avril 2020 entre la Direction Générale de Safran et les Organisations Syndicales CFDT, CFE-CGC et FO ; cet accord a permis de renforcer la solidarité entre les salariés à travers la création d'un fonds de solidarité, ainsi que le déploiement rapide des mesures légales et règlementaires transitoires édictées au fur et à mesure de l'adaptation du pays à cette situation.

Les parties signataires du présent accord ont donc convenu de la nécessité de mettre en œuvre un certain nombre de mesures temporaires afin de :

- Passer les 12 à 18 premiers mois de la crise,
- Préserver les emplois et les compétences,
- Maintenir la compétitivité de Safran,
- Maintenir la solidarité entre salariés,
- Anticiper l'avenir avec une vision sur les compétences de demain.

Le présent accord de Groupe est pour cela construit autour des quatre principaux leviers suivants :

- Modération salariale et gel de certains dispositifs liés à l'épargne salariale ainsi qu'à la retraite supplémentaire,
- Mesures d'âge afin d'inciter les salariés les plus âgés à faire valoir leur droit à la retraite,
- Déploiement de l'Activité Partielle Longue Durée,
- Renforcement de la mobilité interne et externe, tout en veillant :
    - d'une part, à préserver le maintien des expertises et des compétences critiques du Groupe notamment celles nécessaires à la transition énergétique, en assurant la transmission des savoirs,
    - et, d'autre part, à maintenir les compétences et l'employabilité des salariés grâce notamment à la poursuite des actions de formation, notamment par le biais du dispositif FNE-Formation renforcé, conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.

En contrepartie de ces mesures, Safran s'engage à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique à travers la mise en œuvre de Plans de Sauvegarde de l'Emploi, pendant la durée d'application dudit accord. En cas de dégradation de la situation, à partir des hypothèses d'activité partagées en début de négociation, les parties conviennent de se réunir afin d'échanger sur les mesures qu'il conviendra de prendre.

Par ailleurs, compte tenu de la complexité de la situation sanitaire et économique actuelle, les parties réaffirment la nécessité de veiller à la prise en compte de la diversité des profils et des situations individuelles et en particulier à celles des personnes en situation de handicap et de maladie professionnelle.

En outre, pour tenir compte des circonstances actuelles et accompagner au mieux les collaborateurs du Groupe, il est convenu que les dispositifs d'assistance psychologique mis en place au 1er semestre 2020 seront maintenus pendant la durée d'application dudit accord.

Conscient également de sa responsabilité sociétale, le Groupe Safran s'engage à maintenir un effort soutenu en termes d'accueil d'apprentis et de recrutement de jeunes diplômés, en particulier sur des compétences stratégiques (matériaux, architectures industrielles, *data analysts*, notamment).

Enfin, les parties ont également entendu insérer dans l'accord une clause dite « de retour à meilleure fortune » selon laquelle, en fonction de la reprise de l'activité du Groupe durant le 1er semestre 2021 et durant l'ensemble de l'année 2021, certaines mesures prévues par le présent accord pourraient être partiellement ou totalement levées.

Afin d'assurer une pleine application des dispositions du présent accord et dans un souci d'efficacité des dispositifs conventionnels, Safran mettra un place un ensemble d'outils d'information et de communication destinés aux membres de la fonction Ressources Humaines ainsi qu'aux Managers.

Cet accord marque aussi une étape dans l'intégration au sein du Groupe Safran des sociétés issues de Zodiac, laquelle a vocation à se poursuivre lorsque les conditions économiques et sociales seront réunies pour cela.

SAFRAN

Chapitre 1 – Mesures de modération salariale et gel de dispositifs liés à l'épargne salariale et à la retraite supplémentaire

Article 1. Modération salariale

Dans un double objectif de préservation des emplois et de maintien de la compétitivité de Safran, les parties ont entendu, à titre exceptionnel, modifier la fréquence des négociations sur les salaires de sorte que les prochaines négociations sur ce thème se tiendront, au premier trimestre de l'année 2022, au siège de chaque filiale du Groupe.

Sauf à ce que les parties au présent accord se réunissent avant cette échéance afin de redéfinir le calendrier des négociations, aucune négociation sur les salaires ne sera, par conséquent, engagée en 2021.

A compter de 2022, les négociations salariales reprendront conformément au calendrier annuel habituel de chaque société. L'employeur communiquera les informations utiles aux négociateurs au moins un mois avant la date de la première réunion de négociation.

En revanche, les autres négociations annuelles obligatoires prévues par le Code du travail continuent d'être engagées tous les ans, au niveau de chaque société. Des négociations seront donc menées au sein de chaque filiale sur ces thèmes en 2021.

Il est par ailleurs précisé que les sociétés du Groupe disposeront d'un budget d'augmentation d'1% de la masse salariale brute afin de mettre en œuvre, sur l'année 2021, notamment, les mesures techniques liées à l'ancienneté, des mesures de promotion, des mesures au titre de l'égalité Femmes/Hommes. Une attention particulière sera portée, dans ce cadre, aux jeunes de moins de 30 ans et aux premiers niveaux de salaire.

Article 2. Gel de dispositifs liés à l'épargne salariale et à la retraite supplémentaire

Les parties au présent accord se sont entendues sur les mesures ci-dessous, dont la mise en œuvre est conditionnée au respect du formalisme juridique propre à chaque régime :

- Gel de l'abondement des sommes versées sur le PEG et le PEG bis en 2021
  - *Conclusion d'un avenant aux accords relatifs au Plan d'Epargne Groupe Safran et au Plan d'Epargne Groupe pour les sociétés du périmètre ex-Zodiac*

- Gel de l'abondement des sommes versées sur le PERCO en 2021
  - *Conclusion d'un avenant à l'accord relatif au Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif au sein du Groupe Safran*

- Gel de l'abondement des sommes versées sur le PEGI en 2021
  - *Conclusion d'un avenant à l'accord relatif au PEGI signé avec le CSEC de Safran SA*

- Plafonnement de l'intéressement versé au titre des exercices 2020 et 2021, en fonction du niveau de la participation Groupe versée au titre des mêmes années aux salariés de l'entreprise, de telle sorte que la somme de l'intéressement et de la participation n'excède pas 4% de la masse salariale brute de l'entreprise (brut Sécurité sociale reconstitué).
  - *Conclusion d'un accord ou d'un avenant à l'accord d'intéressement dans chacune des sociétés avant le 31 août 2020*

- Gel des cotisations employeur au titre du régime de retraite supplémentaire des Ingénieurs et Cadres (Accord de Groupe - Article 83) pour l'année 2021
  - *Conclusion d'un avenant à l'Accord de Groupe relatif à la retraite supplémentaire des Ingénieurs et Cadres (Article 83) après information/consultation préalable des CSEC et CSE des sociétés concernées et information individuelle de chaque salarié*

- Gel des cotisations employeur au titre des régimes de retraite supplémentaire article 83 additionnel et article 82 mis en place par décisions unilatérales, pour l'année 2021. La conclusion du présent accord n'a pas d'effet sur le régime juridique de mise en place de ces deux régimes de retraite supplémentaire.
  - *Décision unilatérale des sociétés concernées portant modification des décisions unilatérales mettant en place les régimes de retraite supplémentaire après information/consultation préalable des CSEC et CSE des sociétés concernées et information individuelle de chaque salarié*

SAFRAN

Chapitre 2 – Mesures visant à faciliter le départ à la retraite volontaire

Les parties entendent faciliter le départ volontaire à la retraite des salariés qui peuvent déjà liquider leur pension.

Les dispositifs prévus ci-après impliquent un engagement du salarié de partir à la retraite dès la réunion des conditions permettant de liquider une retraite à taux plein (avec ou sans rachat de trimestres). A sa demande, un salarié ayant l'âge légal pour partir à la retraite mais n'ayant pas le nombre de trimestres requis pour liquider sa retraite à taux plein et souhaitant partir à la retraite, pourra bénéficier des mesures d'âge prévues par le présent accord.

Ces dispositifs ne sont pas cumulables avec les autres dispositifs actuellement en vigueur au sein du Groupe et des Sociétés (Temps Partiel Aidé Contrat de génération, Temps Partiel Aidé ou Temps Partiel de Fin de Carrière Société, Abondement du Compte Epargne Temps ...).

Toutefois, si un salarié exprime son souhait d'interrompre un TPA Contrat de Génération ou un TPA / TPFC Société en cours, pour bénéficier des dispositions du présent accord, il appartiendra à chaque société d'examiner ladite demande.

De même, ces dispositifs n'ont pas vocation à s'appliquer aux salariés bénéficiant d'un délai de prévenance / préavis contractuel allant au-delà du délai de prévenance / préavis légal.

Article 1. Indemnité de départ à la retraite

Article 1.1. Majoration de l'indemnité de départ à la retraite

Dans le cadre de la transformation d'activité du Groupe, les parties conviennent, par le présent accord, de faire bénéficier aux salariés qui le souhaiteront d'une indemnité de départ à la retraite (ci-après « IDR ») plus avantageuse que l'indemnité conventionnelle.

Le présent accord ne remet pas en question les modalités de déclenchement de l'indemnité de départ à la retraite, à savoir l'ancienneté requise pour en bénéficier et les modalités d'appréciation des effets de seuil.

La notion de « mois de salaire » est également entendue au sens de la définition conventionnelle. Les parties conviennent que la période d'activité partielle longue durée n'entrainera aucun impact sur le calcul de l'indemnité de départ à la retraite pendant la durée d'application du présent accord.

Dans l'esprit de la transformation de l'activité du Groupe, tenant compte du contexte énoncé en préambule, un dispositif séquentiel est mis en place :

- Pour les salariés qui remettront au département Ressources Humaines de leur société, la demande officielle de départ en retraite **avant le 1er novembre 2020** pour un départ effectif avant **le 1er mars 2021,** l'indemnité de départ à la retraite sera majorée de la manière suivante :

  - Départ sans rachat de trimestre(s) : majoration de **cinq mois de salaire brut**

Ou

  - Départ avec rachat de trimestre(s) :
    - Majoration de **deux mois de salaire brut** et prise en charge à 100% du rachat d'1 à 4 trimestres
      Ou
    - Majoration **d'un mois de salaire brut** et prise en charge du rachat de 4 trimestres à 100% et d'1 à 4 trimestres à 50%

- Pour les salariés qui remettront au département Ressources Humaines de leur société la demande officielle de départ en retraite **entre le 1er novembre 2020 et le 1er février 2021** pour un départ effectif avant **le 1er juillet 2021,** l'indemnité de départ à la retraite sera majorée de la manière suivante :

  - Départ sans rachat de trimestre(s) : majoration de **trois mois de salaire brut**

Ou

  - Départ avec rachat de trimestre(s) :
    - Majoration **d'un mois de salaire brut** et prise en charge du rachat d'1 ou 2 trimestres à 100%
      Ou
    - Prise en charge du rachat de 2 trimestres à 100% et d'1 à 6 trimestres à 50%

Les dispositions mentionnées ci-dessus figurent dans l'annexe 2 du présent accord.

Article 1.2. Majoration de l'indemnité de départ à la retraite en contrepartie d'un maintien dans l'emploi pour transmettre le savoir et les compétences critiques / stratégiques

Afin de s'assurer du maintien des expertises et compétences critiques / stratégiques au sein de Safran et pour permettre une transmission de celles-ci dans les meilleures conditions, il pourra être proposé aux salariés éligibles et souhaitant s'inscrire dans le dispositif ci-dessus de reporter de quelques mois leur départ en retraite.

Cette mesure dérogatoire s'appliquera aux salariés détenant une expertise spécifique, des compétences critiques / stratégiques pour le Groupe ou leur société d'appartenance.

La liste limitative des postes / salariés concernés sera établie par chaque société et disponible auprès du département Ressources Humaines.

Cette démarche, reposant sur le double volontariat, fera l'objet d'un accord du salarié et de la société et ouvrira droit à une compensation financière complémentaire.

A ce titre, il pourra être demandé au salarié de reporter son départ en retraite de 3 ou 6 mois (cette période étant complémentaire au délai de prévenance conventionnel).

Dans ce cas, il sera versé au salarié concerné une majoration d'indemnité de départ à la retraite complémentaire (sur la base de la définition de l'indemnité de départ à la retraite) :

- Pour un report de 3 mois, de 0,5 mois de salaire brut,
- Pour un report de 6 mois, d'1 mois de salaire brut.

Ce dispositif ayant pour objectifs la préservation des compétences et la meilleure transmission possible des savoirs, cette démarche doit être partagée pour être pleinement efficace.
A ce titre, le départ plus tardif du salarié est soumis à la double condition suivante :

- Un successeur doit être clairement identifié,
- Le salarié concerné doit être pleinement acteur dans la transmission de son savoir et de ses compétences.

Article 1. 3. Majoration de l'indemnité de départ à la retraite pour les salariés ayant travaillé en équipes successives alternantes

Afin de tenir compte de la situation des salariés ayant pratiqué, au cours de leur carrière, des rythmes horaires dits « postés » avec une succession de postes de jour et de nuit, les parties signataires du présent accord conviennent d'accorder une majoration d'indemnité de départ à la retraite complémentaire de 0,5 mois de salaire brut (sur la base de la définition de l'indemnité de départ à la retraite).

Le bénéfice de cette disposition est réservé aux salariés qui pourront justifier de 15 ans d'exercice professionnel au sein de Safran dans le cadre d'équipes successives « postées » et dont les plages horaires ont été alternées entre des postes de jour et des postes de nuit.

Article 1.4. Conversion partielle de l'indemnité supra légale de départ à la retraite en temps

Les Parties entendent offrir aux salariés qui le souhaitent et qui remplissent les conditions de départ à la retraite, la possibilité de convertir en temps une partie de l'indemnité de départ en retraite comprise entre le montant dû au titre de la loi et le montant dû au titre de la convention collective de branche amélioré le cas échéant par le présent accord.

Cette conversion partielle en temps de l'indemnité de départ à la retraite se fera via une alimentation du Compte Epargne Temps (CET). La période de prise des jours CET ainsi acquis doit être située entre le départ physique du salarié et la liquidation des droits à la retraite.

Les jours ainsi placés au sein du CET en vertu de cette mesure ne donnent pas lieu à versement d'un abondement au titre d'une disposition conventionnelle Groupe ou Société.

La part de l'indemnité supra légale de départ à la retraite convertible en temps ne saurait excéder deux mois et ne doit pas conduire à un départ en retraite au-delà du 01 janvier 2021.

Article 2. Rachat de cotisations de trimestre

Les salariés éligibles peuvent bénéficier d'un dispositif dit de « rachat de cotisations de trimestre », correspondant au rachat de cotisations au titre de l'assurance vieillesse.

Il est précisé que le dispositif Safran vise à aider les salariés à racheter des trimestres de cotisation, mais l'ensemble des critères d'éligibilité et de fonctionnement de rachat de cotisations de trimestre relève des dispositions légales en vigueur.

Le dispositif proposé est ouvert aux salariés ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite qui prennent l'engagement écrit de partir en retraite dès l'obtention du nombre de trimestres permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein. A ce titre, la demande officielle de départ à la retraite devra être réalisée au plus tard le 31 janvier 2021.

L'aide au rachat de cotisations de trimestre se fait dans les conditions définies à l'article 1.1 du présent chapitre.

Afin de rendre ce dispositif attractif pour les salariés du Groupe, cette aide s'inscrit dans l'option permettant un rachat de cotisations de trimestre à la fois pour le taux de la pension et pour la durée d'assurance (dite « option deux » selon les critères de la CNAV).

De plus, afin de limiter l'impact social et financier pour les salariés concernés, le montant de l'aide versée sera calculé avec réintégration des cotisations salariales s'appliquant sur le montant des cotisations de trimestre rachetées.

Les parties conviennent expressément que ce dispositif ne se cumule pas avec le rachat de cotisations de trimestre prévu à l'article 4.5 du Contrat de Génération du Groupe Safran, et ce pour toute la durée d'application du présent accord.

Article 3. Entretien Individuel de retraite

Les salariés potentiellement éligibles aux mesures d'âge du présent accord peuvent bénéficier d'un entretien individuel retraite afin de préparer leur dossier de façon éclairée. Cet entretien est réalisé par un prestataire externe. Le salarié doit également autoriser le prestataire à communiquer à la Direction la date à laquelle il pourrait partir à la retraite à taux plein.

Article 4. Abondement CET Sénior

Tel que rappelé dans l'introduction du présent chapitre, le dispositif permettant l'abondement du CET défini dans l'accord relatif à l'abondement du compte épargne temps (CET) des salariés seniors étendu jusqu'au 31 décembre 2020 par l'avenant n°3 du 30 septembre 2019 n'est pas cumulable avec l'ensemble des dispositifs institués par le présent accord.

Article 5. Articulation entre les mesures d'âge prévues par le présent accord et celles déjà existantes au sein du Groupe ou des Sociétés

Comme précédemment indiqué, les dispositifs Séniors Groupe et Société (TPA, TPFC ...) en vigueur ne sont pas cumulables avec les mesures d'âge prévues par l'Accord de Transformation d'Activité.

En revanche, les dispositifs de Temps Partiel Aidé, d'Abondement CET 25 jours ainsi que la formation de préparation à la retraite tels que prévus dans le Contrat de Génération en vigueur au sein du Groupe, pourront continuer à s'appliquer aux salariés ne remplissant pas les conditions pour bénéficier des mesures d'âge de l'Accord de Transformation d'Activité. Pour ce faire, un accord sera proposé à la signature pour poursuivre ces dispositifs et les ouvrir à l'ensemble des salariés en France, sur l'année 2021.

SAFRAN

Chapitre 3 – Dispositif d'Activité Partielle longue durée (APLD)

Article 1. Le dispositif d'Activité Partielle Longue Durée

Afin de préserver les emplois malgré la forte baisse d'activité engendrée par la Crise Covid 19, les parties conviennent de déployer, au sein de Safran, le dispositif d'Activité Partielle Longue Durée institué par la loi du 17 juin 2020.

L'ensemble des textes précisant les modalités d'application dudit dispositif n'étant pas publiés à la date de signature du présent accord, les parties conviennent, dès leur publication, de se revoir pour échanger sur les formalités administratives nécessaires à la mise en œuvre du dispositif au sein du Groupe, dans le respect des conditions d'indemnisation légales.

Néanmoins, dès à présent, en contrepartie du déploiement de l'Activité Partielle Longue Durée au sein de Safran en vertu du présent accord, la Direction du Groupe s'engage :

- à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique à travers la mise en œuvre de Plans de Sauvegarde de l'emploi, pendant la durée d'application dudit accord, dans les filiales entrant dans le périmètre de l'accord,

- à appliquer les principes de modération salariale pour ses cadres dirigeants et mandataires sociaux.

- Par ailleurs, le Conseil d'Administration examinera la question des dividendes en tenant pleinement compte des éléments clefs et des conditions de l'Accord et des circonstances économiques de l'entreprise.

Article 2. Prorogation du fonds de solidarité Groupe

Afin de promouvoir la solidarité entre les salariés, le recours au fonds de solidarité Groupe, mis en place par l'accord relatif à l'accompagnement social de la crise liée à l'épidémie de Covid-19 au sein du Groupe Safran signé le 15 avril 2020, est prolongé pour la durée du présent accord.

Ce fonds a pour vocation d'apporter un complément d'indemnisation aux salariés dont la rémunération est impactée et pourra être alimenté par le don de jours de congés sur la base exclusive du volontariat.

Ainsi, les salariés peuvent, sur la base du volontariat, effectuer un don de jours de congés (RTT / congés d'ancienneté / reliquat de congés payés ...) pour contribuer à la compensation prévue pour les salariés dont la rémunération est impactée.

Les modalités de fonctionnement de ce fonds étant liées à celles de l'Activité Partielle Longue Durée au sein de Safran, les parties conviennent de se réunir pour approfondir ce sujet.

SAFRAN

Chapitre 4 – Dispositifs d'accompagnement des salariés dans leur démarche de mobilité interne et externe et dans le développement de leurs compétences

Les dispositions prévues au présent chapitre ont vocation à :

- Favoriser et accompagner les mises à disposition et mobilités qui seraient rendues nécessaires par les adaptations entre la charge et la capacité de travail dues à la Crise Covid-19, par le biais d'un processus de mobilité interne Groupe et Sociétés renforcé et par des modalités d'accompagnement matériel et financier incitatives.
- Accompagner les salariés dans leurs démarches de mobilité externe, temporaire ou définitive.
- Assurer la transmission des savoirs nécessaire pour le maintien des expertises et compétences critiques / stratégiques pour le Groupe.
- Favoriser le développement et l'adaptation des compétences des salariés par le biais de formations adaptées à chaque salarié.

Ces thèmes constituant des enjeux majeurs pour Safran, les parties conviennent de poursuivre et d'approfondir leurs échanges sur le développement des compétences, le maintien des expertises et compétences critiques / stratégiques pour le Groupe ainsi que sur la sécurisation des parcours professionnels, en réengageant, au 1er trimestre 2021, les négociations du futur Accord Global sur l'emploi. Ces négociations se dérouleront avec une préoccupation constante d'intégrer les évolutions sociétales et les changements technologiques auxquels le secteur aéronautique est maintenant confronté. Elles auront pour objectif d'accompagner l'ambition d'excellence du Groupe Safran dans ses domaines d'expertise.

Article 1. Dispositif renforcé d'accompagnement à la mobilité interne

La Crise Covid-19 ayant engendré une baisse significative de l'activité du Groupe, des mesures visant à assurer l'adéquation entre la charge et la capacité de travail peuvent s'avérer nécessaires dans un certain nombre de sociétés du Groupe.

Dans ce cadre, Safran s'engage à favoriser la mobilité interne des salariés, entre deux établissements d'une même société ou entre deux sociétés, compte tenu des besoins des entreprises et des aspirations des salariés.

Les modalités de mise en œuvre de ces mobilités s'effectuant sur la base du volontariat du salarié, devront permettre d'assurer une équité de traitement entre salariés et s'appuyer sur la solidarité et l'unité du Groupe.

Article 1.1. Mise en place d'une cellule de coordination Mobilité Groupe

Dans ce contexte spécifique nécessitant un accompagnement renforcé, un groupe de travail est mise en place au niveau du Groupe afin de favoriser les mises à disposition et mobilités ; elle s'appuie sur la création d'une instance centrale de pilotage : la cellule de coordination mobilité Groupe. Cette cellule

est animée par la Direction des Ressources Humaines Groupe et constituée de Responsables Mobilité Sociétés ; elle se réunit tous les 15 jours.

Cette cellule :

- Identifie et met en œuvre des solutions de mobilité interne, de mise à disposition interne ou externe (sociétés adhérentes au GIFAS, JV, ...).
- Prépare les acteurs Ressources Humaines et les Managers au repositionnement de collaborateurs.
- Recense les besoins en reconversion de main d'œuvre et coordonne les actions avec l'Université Safran.

Cette cellule s'appuie sur deux autres instances Safran :

- Les comités bassins d'emploi
- Les comités métiers.

Article 1.2. Principes de pilotage de la mobilité interne

Le pilotage renforcé de la mobilité interne s'articule autour des étapes suivantes :

- **Un recensement quantitatif et qualitatif des métiers / emplois repères touchés et des postes ouverts** en s'appuyant sur le référentiel des métiers Groupe qui cartographie les métiers et les besoins en compétences.

- **La publication et l'affichage des postes ouverts dans le respect d'une transparence** ; pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés dont les postes seraient impactés, une priorité sera donnée à l'examen de leur candidature. Tous les postes seront ouverts à candidature, à l'ensemble des salariés du Groupe.

- **La formation des correspondants Ressources Humaines** sur les entretiens « Conseil Carrière » et « repositionnement ».

- **Une information et un accompagnement individuel des salariés dont le poste est touché**, notamment grâce aux dispositifs suivants : entretien de parcours professionnel, bilan d'étape ou bilan de compétences, Pass compétences, entretiens d'aide à la définition du projet professionnel (formations Safran University, offres de tests pour se projeter dans un autre environnement professionnel, aide aux techniques de recherche d'emploi, aide à la rédaction de CV, etc.) ; mise à disposition d'informations sur les différents métiers de l'entreprise et sur les postes disponibles (forums métiers, etc.) ; mailing des opportunités en lien avec le projet professionnel aux collaborateurs concernés ainsi qu'aux managers ; prise de contact avec un professionnel de la société potentielle d'accueil.

- **La mise en œuvre rapide de dispositifs d'acquisition de compétences spécifiques en fonction des besoins et des profils** afin d'assurer l'adéquation des compétences aux besoins des activités/métiers existants et futurs,

- **Un accompagnement à la prise de poste via des dispositifs d'intégration, de tutorat et de formation.**

Article 1.3. Conditions d'accompagnement matérielles et financières de la mobilité et des mises à disposition

Des mesures matérielles et financières d'accompagnement de la mobilité et des mises à disposition en France sont mises en œuvres au sein du Groupe et figurent en annexe 3 du présent accord.

La mise à disposition s'entend comme le placement provisoire d'un salarié au service d'une unité différente de celle à laquelle il appartient au sein de sa propre société ou d'une autre société. La mise à disposition est d'une durée supérieure à un mois, et est reconductible jusqu'à 24 mois maximum.

A l'issue de la période de mise à disposition, le salarié retrouvera son précédent emploi, ou bien, si celui-ci n'est pas disponible, un emploi similaire ou de qualification équivalente assorti d'une rémunération au moins équivalente et ceci, dans un délai de deux mois.

Une attention particulière sera portée aux compétences acquises par le salarié pendant sa mise à disposition ; à cet effet, un entretien RH permettra de les formaliser.

Un entretien sera organisé avec le Responsable RH avec la société cédante dans un délai d'un mois précédant le retour dans l'entreprise du salarié mis à disposition.

Si le poste pour lequel le salarié est mis à disposition devient pérenne, celui-ci sera considéré comme prioritaire pour l'attribution dudit poste. Dans ce cas, un processus de mutation concertée sera mis en œuvre.

Article 1.4. Création de Comités paritaires de suivi des mises à disposition et mobilités Groupe et Société

Dans le contexte spécifique actuel, les parties conviennent de la nécessité de mettre en place des Comités paritaires de suivi des mobilités et des mises à disposition au niveau Groupe et Société :

- Au niveau Groupe : ce comité sera composé de représentants de la Direction des Ressources Humaines Groupe et de trois représentants par organisation syndicale signataire. Ce comité se réunit tous les deux mois et a notamment pour objet de :
  - faire le point sur les mobilités et les mises à disposition en cours et réalisées,
  - examiner les sujets liés à la formation,
  - recueillir les suggestions des partenaires sociaux,
  - veiller à la bonne application de l'accord…

- Au niveau Société : ce comité sera composé de représentants de la Direction des Ressources Humaines Société et de trois représentants par organisation syndicale signataire de l'accord de Groupe et représentative au niveau du Groupe et de la Société et, à titre exceptionnel, en

tant qu'observateur, d'un Coordinateur Syndical Groupe par organisation syndicale signataire non représentative au niveau de la Société. Ce comité se réunit une fois par mois et a notamment pour objet de :

- faire le point sur les mobilités et les mises à disposition en cours et réalisées,
- examiner les sujets liés à la formation,
- examiner, le cas échéant, les situations individuelles,
- recueillir les suggestions des partenaires sociaux,
- veiller à la bonne application de l'accord...

Les représentants des Organisations Syndicales participant à ces Comités paritaires de suivi au niveau Groupe et Société bénéficieront d'un crédit individuel et non cessible de 2 heures pour préparer et/ ou faire la synthèse de chacune des réunions organisées par la Direction.

Article 2. Dispositif renforcé d'accompagnement à la mobilité externe

Safran entend faciliter et accompagner la mobilité volontaire des salariés porteurs de projets d'évolution professionnelle impliquant une mobilité externe. En ce sens, plusieurs dispositifs de mobilité externe sont proposés aux salariés afin de réaliser leur projet professionnel. Il est entendu qu'un même salarié ne peut pas bénéficier de plusieurs de ces dispositifs de façon concomitante, ni de façon successive, hormis s'il respecte un délai de carence d'une durée d'un an entre le terme du précédent dispositif et le début du nouveau dispositif.

Par ailleurs, les dispositifs prévus par le présent accord ne sont pas cumulables avec les dispositifs prévus dans les accords Groupe et société en vigueur portant sur le même sujet, ni avec les dispositions légales en vigueur portant sur le même sujet.

Article 2.1. Accompagner la création / reprise d'entreprise et les projets professionnels autres

- **Procédure d'expression des projets**

Le salarié informe par écrit (lettre remise en main propre) la Direction d'établissement ou des Ressources Humaines dont il dépend de son projet de mobilité externe. A l'issue d'un entretien organisé par la Direction, celle-ci informe par écrit le salarié de l'acceptation ou du refus de sa demande de mobilité externe.

La Direction peut refuser la demande de mobilité externe du salarié, notamment au regard des besoins de l'activité, du nombre de demandes de mobilités externes au sein de l'établissement ou de la société ou de la faisabilité du projet présenté par le salarié. Par exemple, la société peut refuser si le départ du salarié entraine une perte significative de compétences ou une désorganisation du service/de l'activité préjudiciable à l'entreprise.

Outre la demande de mobilité externe proprement dite, le salarié peut demander à être accompagné, par un cabinet spécialisé, dans la formalisation / le montage / la mise en œuvre de son projet.

Dans ce cadre, la Direction organise un entretien d'évaluation du projet et examine celui-ci en présence du salarié et, le cas échéant, du cabinet spécialisé. A l'issue de cet entretien, la Direction valide ou non le projet de mobilité externe du salarié ainsi que l'accompagnement par le cabinet spécialisé. Le refus de la Direction est motivé.

La procédure est décrite dans l'annexe 4 du présent accord.

- **Conditions d'accompagnement**

Le salarié dont la demande de mobilité externe aura été validée par la Direction, pourra bénéficier :

⇨ S'il justifie d'une ancienneté comprise entre 1 an et 3 ans :
- Dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'activité :
  - d'une formation dans la limite d'un budget de 5 000 euros,
  - et d'une aide financière de 30 k€ versée le jour de son départ et soumise à charges sociales et fiscales.

- Dans le cadre d'un projet professionnel défini :
  - d'une formation dans la limite d'un budget de 5 000 euros,
  - et d'une aide financière d'un montant de 20 k€ versée le jour du départ du salarié et soumise à charges sociales et fiscales.

⇨ S'il justifie d'une ancienneté supérieure à 3 ans :
- Dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'activité :
  - d'une formation dans la limite d'un budget de 5 000 euros,
  - et d'une aide financière de 60 k€ versée le jour de son départ et soumise à charges sociales et fiscales.

- Dans le cadre d'un projet professionnel défini :
  - d'une formation dans la limite d'un budget de 5 000 euros,
  - et d'une aide financière d'un montant de 40 k€ versée le jour du départ du salarié et soumise à charges sociales et fiscales.

- **Création / reprise d'entreprise et temps partiel**

Les salariés souhaitant développer, parallèlement à leur activité professionnelle au sein du Groupe, une activité autre non salariée (type auto-entreprenariat) pourront demander à bénéficier, sur la base du double volontariat, d'un temps partiel. Ce temps partiel devra être d'une durée au moins équivalente à 40% de leur temps de travail. Il sera mis en place pour une durée d'un an reconductible une fois.

L'exercice de cette activité secondaire devra se faire dans le respect des obligations de bonne foi et de loyauté découlant du contrat de travail signé avec la société du Groupe à laquelle il appartient.

Ce dispositif peut être cumulé avec les incitations financières liées à la création / reprise d'entreprise.

SAFRAN

Article 2.2. Promouvoir le congé de solidarité internationale

Conscientes d'une volonté de plus en plus forte des salariés de s'engager dans des missions humanitaires ou de solidarité internationale, les parties entendent promouvoir le congé de solidarité internationale.

En effet, ce congé d'une durée de 6 mois maximum, vise à permettre aux salariés de participer à une mission hors de France pour le compte d'une association à objet humanitaire ou d'une organisation internationale[1] dont la France est membre.

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier d'une ancienneté dans son entreprise d'au moins 12 mois, consécutifs ou non.

Le salarié doit informer son employeur au moins 30 jours à l'avance, de la date de départ en congé et de la durée de l'absence envisagée et en précisant le nom de l'association pour le compte de laquelle la mission est effectuée.

L'employeur peut refuser le congé :

- S'il estime qu'il aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise,
- Si le nombre de salariés bénéficiant d'un congé de solidarité internationale atteint un maximum fixé de la manière suivante :

Effectif de l'entreprise	Nombre de bénéficiaires
Moins de 50 salariés	1
De 50 à 99 salariés	2
De 100 à 199 salariés	3
De 200 à 499 salariés	4
De 500 à 999 salariés	5
De 1000 à 1999 salariés	6
A partir de 2000 salariés	+ 1 par tranche supplémentaire de 1000 salariés

Le refus de l'employeur doit être motivé et notifié dans un délai de 15 jours après réception de la demande. A défaut de réponse de l'employeur dans ce délai, son accord est réputé acquis.

En cas de circonstances exceptionnelles, le salarié peut solliciter un congé d'une durée maximale de 6 semaines, sous préavis de 48 heures. L'employeur lui fait connaître sa réponse dans un délai de 24 heures. Dans ce cas, il n'est pas tenu de motiver son refus et son silence ne vaut pas accord. La Direction s'efforcera de répondre sous 72 heures.

Ce congé est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

[1] figurant sur une liste fixée par l'autorité administrative

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou, à défaut, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié dont la demande de congé de solidarité internationale est validée par la Direction, bénéficie d'une incitation financière de 0,5 mois de salaire brut si la durée du congé est supérieure à 3 mois.

Article 2.3. Promouvoir le congé sabbatique

Safran entend accompagner les salariés qui souhaiteraient bénéficier d'un congé sabbatique. Ce congé, pour convenances personnelles, a pour objet de permettre au salarié de quitter l'entreprise pendant quelques mois afin d'exercer une activité de son choix ou de réaliser un projet personnel sans que le contrat de travail soit rompu.

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, dans son entreprise ou dans le Groupe, à la date du départ en congé ainsi que de 6 années d'activité professionnelle préalable, continue ou non.

La durée minimale du congé est de 3 mois et sa durée maximale est de 24 mois.

Le salarié doit informer son employeur par tout moyen conférant date certaine à sa demande, au moins 3 mois avant la date de départ souhaitée.

Pendant toute la durée du congé, le contrat de travail du salarié est suspendu. Ce congé n'est pas assimilé à une période de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés et n'est pas pris en compte pour déterminer l'ancienneté du salarié sauf dispositions conventionnelles contraires.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou, à défaut, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié dont la demande de congé sabbatique est validée par la Direction bénéficie d'une incitation financière de :

- Pour un congé sabbatique allant de 3 à 6 mois : 0,5 mois de salaire brut,
- Pour un congé sabbatique de 6 mois à 12 mois: 1 mois de salaire brut,
- Pour un congé sabbatique de 12 à 24 mois : 1,5 mois de salaire brut.

Article 2.4. Promouvoir la Mobilité Volontaire Externe Sécurisée

La Mobilité Volontaire Externe Sécurisée permet au salarié d'exercer une activité dans une autre entreprise tout en gardant la possibilité, pendant une certaine durée, de revenir dans son entreprise d'origine.

La Mobilité Volontaire Externe Sécurisée est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée ayant au moins 12 mois d'ancienneté, consécutifs ou non.

Le salarié intéressé par ce dispositif doit en faire la demande par écrit auprès de la Direction de son établissement ou des Ressources Humaines dont il dépend (lettre remise en main propre contre

décharge ou recommandée avec accusé de réception). Cette demande doit être accompagnée de la copie du contrat de travail ou de la promesse ferme d'embauche en CDI.

La mise en œuvre de cette période de mobilité est subordonnée à l'accord de l'employeur, sans qu'il ait à justifier d'un motif précis de refus.

La mise en œuvre de la Mobilité Volontaire Externe Sécurisée est prévue par un avenant au contrat de travail qui détermine : son objet, sa durée (qui sera limitée à la période d'essai), la date de prise d'effet, le terme, le délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise, les situations et modalités de retour anticipé.

A l'issue de la période de Mobilité Volontaire Externe Sécurisée, le salarié peut choisir de réintégrer l'entreprise, il retrouvera alors de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes.

Si le salarié fait part, au cours ou au terme de la période de Mobilité Volontaire Externe Sécurisée, de son choix de ne pas réintégrer l'entreprise, son contrat de travail est rompu et cette rupture est constitutive d'une démission qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui prévu par l'avenant au contrat de travail dans le cadre de la mise en œuvre de cette période de Mobilité Volontaire Externe Sécurisée.

Le choix du salarié est formalisé par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Article 2.5. Promouvoir le mécénat de compétences

Safran souhaite promouvoir le mécénat de compétences, dispositif permettant la mise à disposition ponctuelle et gracieuse de salariés, à une association d'intérêt général à vocation culturelle, sociale, humanitaire, dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre ou de la réalisation d'une prestation de service.

Ce dispositif peut permettre aux salariés qui le souhaitent de mettre leur savoir-faire au service d'une cause valorisante et de partager les compétences acquises pendant la carrière professionnelle au titre du bénévolat.

Article 2.6. Promouvoir le congé de proche aidant

Le congé de proche aidant permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé est accessible sous conditions (lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée).

Le congé de proche aidant ne peut pas dépasser une durée maximale, fixée à 6 mois. Le congé peut être renouvelé une fois, sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Le congé est pris à l'initiative du salarié. Il informe l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé).

La demande est adressée au moins 1 mois avant la date de départ en congé envisagée, sauf cas exceptionnels prévus par la loi. En cas de renouvellement, le salarié adresse sa demande de renouvellement par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande, au moins 15 jours avant la date de fin du congé initialement prévu.

Une aide de Safran de 1000 euros bruts sera versée si le congé est compris entre 3 mois et 6 mois, et de 3000 euros bruts si le congé est supérieur à 6 mois.

Le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé.

La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant (ou y renoncer) dans l'un des cas prévus par la loi. Le salarié adresse une demande motivée à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande, au moins 1 mois avant la date de départ à laquelle il entend mettre fin à son congé.

À l'issue du congé de proche aidant, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il peut demander à bénéficier d'un entretien professionnel avec son employeur (il peut aussi en bénéficier avant son congé).

Article 3. La sécurisation des expertises et des compétences critiques

La transmission des savoirs et des compétences est un élément essentiel visant à conserver et à transmettre l'expérience, les savoirs et les compétences dans l'entreprise.

L'ensemble des mesures prévues dans le présent accord, visant à encourager les salariés à réaliser leur projet professionnel notamment par le biais des mobilités internes et externes, n'a pas vocation à priver l'entreprise ou le Groupe de ses expertises et de ses compétences clefs.

En ce sens, Safran renforce son dispositif pédagogique, afin de proposer les meilleures solutions de transmission des savoirs adaptées aux différents besoins (mentorat, tutorat, formation au poste et en situation de travail, formation présentielle, e-learning, etc).

Safran s'engage à mettre en place des plans de succession en lien avec les besoins de l'entreprise : un plan d'action de sécurisation sera mis en place.

Par ailleurs, la situation actuelle exige une anticipation accrue en termes de transmission des savoirs. Pour ce faire, Safran s'est doté d'un outil de gestion des successions qu'il met en œuvre de manière systématique à toutes les étapes de son processus de gestion de carrière (revues d'équipes, comité de carrière et volet Ressources Humaines des comités métiers).

Ces plans de succession sont enrichis de manière permanente. Ils permettent à la Direction de visualiser les opportunités de carrière qui pourraient être proposées. Ils ont pour vocation de proposer des successeurs sur tous les postes clefs du Groupe. Des plans d'actions individuels sont définis puis mis en œuvre par la fonction Ressources Humaines de façon à préparer les prises de décisions le moment venu.

Enfin, Safran, compte tenu de la nature de ses activités, a besoin de s'appuyer sur une filière technique performante et en particulier sur ses experts identifiés dans les domaines de compétences sensibles pour le Groupe.

Dans le cadre du dispositif relatif au développement des collaborateurs, un objectif de transmission du savoir sera donné à chaque expert. Par ailleurs, des plans de développement seront mis en place afin de cibler les actions destinées à concrétiser l'acquisition du savoir.

Article 4. Un plan renforcé de développement des compétences

Les parties signataires rappellent l'importance d'accompagner, par la formation, les évolutions de métiers et/ou d'emploi, les promotions internes ainsi que la mobilité professionnelle.

Safran déploie des actions de formation, en fonction des besoins de développement des compétences et de l'expérience des salariés, et ce afin de :

- leur permettre de remplir efficacement leur fonction en contribuant à leur bonne intégration dans leur environnement professionnel,
- assurer l'adéquation des compétences aux besoins des activités et métiers existants (accompagnement sur site et en poste : intégration site, tutorat, mise au courant, formation au poste),
- permettre les passerelles entre les métiers de l'entreprise,
- contribuer au développement professionnel des collaborateurs et les accompagner dans la réalisation de leur projet professionnel,
- préparer l'avenir dans le cadre du nouveau plan propre à l'aéronautique (formation sur nos métiers de demain, accélération technologique...).

Safran souhaite, par ailleurs, d'une part, encourager le suivi d'un parcours de formation qualifiant, certifiant ou diplômant éventuellement pluriannuel, permettant le développement de l'employabilité du salarié ou sa reconversion professionnelle et, d'autre part, permettre aux collaborateurs ayant un projet à l'externe de le réaliser dans de bonnes conditions.

Safran souhaite renforcer son rôle d'information, de conseil et d'accompagnement dans la mise en œuvre des projets professionnels de ses salariés, via la mise à disposition de dispositifs d'information et d'accompagnement.

Par ailleurs, Safran entend s'appuyer sur les dispositifs de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A) ainsi que sur le dispositif de CPF de transition professionnelle.

Article 4.1. Promouvoir le dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A)

Les parties entendent promouvoir les dispositifs de promotion et de reconversion par l'alternance mis en place par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Ces dispositifs seront mobilisables dès lors que l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie et son avenant du 22 novembre 2019 auront été étendus.

Ce dispositif, ayant pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée (y compris en activité partielle) par des parcours de formation, permet au salarié:

- de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience,
- d'atteindre un niveau de qualification identique ou différent à celui qu'il détient au moment de sa demande.

Sont concernés les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.

Sous réserve d'avoir été fixées par l'accord de branche étendu, sont concernées les formations en alternance suivantes : les certifications professionnelles, compétences nécessaires à l'exercice des métiers en tension, à l'exercice des métiers « cœurs de métiers et compétences stratégiques » et compétences émergentes par les fortes mutations d'activité et par la transformation des métiers, la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.), les socles de connaissances et de compétences, la formation en situation de travail ....

Les dispositifs de la Pro-A associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Par ailleurs, ces dispositifs doivent intégrer au minimum 150 heures de formation. L'action de formation dure au minimum 6 mois, et au maximum 3 ans. La mise en place de ces dispositifs sera effectué par la signature d'un avenant au contrat de travail précisant la durée et l'objet de l'action de formation, et la désignation d'un tuteur parmi les salariés de l'entreprise.

Les actions de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié. Les actions de formation mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

SAFRAN

Article 4.2. Promouvoir le dispositif de CPF de transition professionnelle

Le dispositif du CPF (compte personnel de formation) de transition professionnelle permet l'accompagnement des salariés, actifs ou démissionnaires, dans un changement de métier avec le suivi d'une formation certifiante pour laquelle le CPF est mobilisé de droit.

Pour mobiliser ce dispositif, le salarié devra être en contrat à durée indéterminée et justifier d'une ancienneté de 24 mois, continue ou non, dont 12 mois dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.

Le salarié doit adresser à l'employeur une demande écrite d'absence, au plus tard 120 jours avant le début de l'action pour une absence supérieure à 6 mois et 60 jours avant le début de l'action pour une absence de moins de 6 mois ou à temps partiel.

L'employeur dispose de 30 jours à réception de la demande pour répondre par écrit au salarié, en indiquant les raisons motivant le rejet / le report éventuel de la demande. Sans réponse, l'autorisation d'absence est acquise de plein droit.

L'Association Transition Pro Régionale prend en charge les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences/connaissances liés à la réalisation de l'action de formation, les frais annexes (transport, repas et hébergement) ainsi que la rémunération du salarié (intégrant les cotisations de sécurité sociale et les autres charges assises sur la rémunération).

La rémunération du salarié est maintenue comme suit :

- Si le salaire est inférieur ou égal à 2 SMIC, la rémunération est maintenue à 100 %,
- Si le salaire est supérieur à 2 SMIC, la rémunération est maintenue à 90 % pour les formations s'étalant sur une année (ou 1200 heures en cas de discontinuité), puis à 60 % les années suivantes (ou à partir de la 1201ème heure).

Durant toute la période, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. A ce titre, il bénéfice d'un maintien de la protection sociale et de la couverture contre les accidents du travail. Par ailleurs, le temps passé en formation est considéré comme du temps de travail effectif pour l'appréciation des congés payés, des congés d'ancienneté et pour les droits acquis du fait de l'ancienneté.

Le contrat de travail du salarié est suspendu pendant toute la période. A l'issue de celle-ci, le salarié bénéfice d'un droit à réintégration sur son poste ou sur un poste équivalent.

SAFRAN

Chapitre 5 - Préservation des ressources d'avenir pour le Groupe et pour le secteur aéronautique par l'embauche d'apprentis et de jeunes diplômés

Conscient de sa responsabilité sociétale et de la nécessité de préparer son avenir ainsi que celui du secteur aéronautique, le Groupe Safran s'engage à maintenir un effort soutenu en termes d'accueil d'apprentis et de recrutement de jeunes diplômés, en particulier sur des compétences stratégiques (matériaux, architectures industrielles, *data analysts*, notamment).

A cet effet, Safran s'engage, sur la durée d'application du présent accord, à recruter, sur l'ensemble de ses filiales :

- Entre 350 et 450 apprentis,
- Environ 300 jeunes diplômés.

SAFRAN

Chapitre 6 - Dispositions finales

Article 1. Nature et périmètre de l' accord

Le présent accord est directement applicable dans l'ensemble des entités relevant du périmètre France du Groupe tel que défini à l'annexe 1, conformément à l'article L. 2232-30 du code du travail régissant les accords de Groupe.

Article 2. 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.
Les parties signataires conviennent de se réunir dans le courant du 4ème trimestre 2021 afin de faire un bilan d'application du présent accord et d'apprécier, le cas échéant, selon l'évolution de la situation du Groupe, s'il convient ou non de prolonger le présent accord ou d'en conclure un nouveau.

Article 3. Suivi de l'accord

Le suivi de l'application du présent accord sera assuré par le Comité paritaire de suivi des mobilités et des mises à disposition au niveau Groupe tel que défini à l'article 1.4 du Chapitre 4.

Un point d'étape sur le déploiement du présent accord sera fait avec l'ensemble des parties signataires après 1 an d'application.

Outre le suivi des mobilités et mises à disposition, le Comité partagera des éléments d'information économique permettant d'apprécier l'évolution de la situation et échangera notamment sur les indicateurs de la clause de retour à meilleure fortune prévue à l'article 5 ci-après.

Article 4. Révision de l'accord

En fonction de l'évolution de la situation économique du Groupe et notamment en cas de dégradation, les parties conviennent que les dispositions du présent accord pourront faire l'objet d'une renégociation.

De même, en cas de parution de dispositions légales ou conventionnelles nouvelles, concernant notamment l'Activité Partielle Longue Durée, le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

SAFRAN

Article 5. Clause de retour à meilleure fortune

Article 5.1. Principe

Les parties conviennent de ne pas poursuivre l'application de certaines mesures du présent accord dans le cas où les conditions cumulatives définies ci-après seraient réunies.

Ces conditions ont pour objectif de mesurer le niveau de reprise de l'activité de Safran en 2021 par rapport aux 6 premiers mois des exercices 2019 et 2020 et par rapport à ces deux exercices pris en compte intégralement.

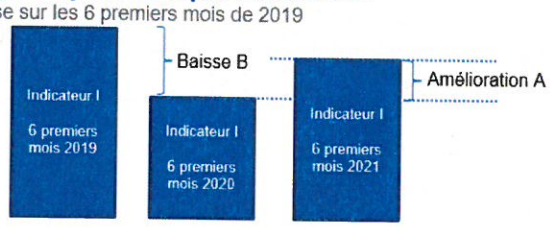
Le niveau de reprise sera apprécié en prenant en compte les 3 indicateurs suivants :

- Le chiffre d'affaires groupe (indicateur 1)
- La marge opérationnelle du groupe (indicateur 2)
- La génération du cash-flow libre groupe (indicateur 3)

Article 5.2 Mesure de la reprise pour chaque indicateur

L'analyse de la reprise pour chaque indicateur interviendra dans les conditions suivantes :

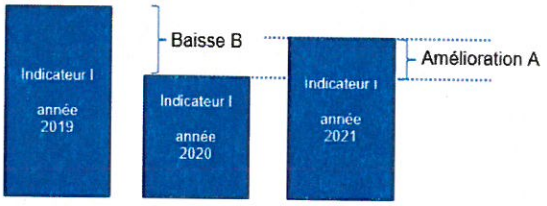
- **Mesure de la reprise pour chaque indicateur:**
  - Analyse de la reprise sur les 6 premiers mois de 2019



Pour chaque indicateur, le niveau de reprise R est défini comme étant:

R = A / B

  - Analyse de la reprise sur l'année 2019



Pour chaque indicateur, le niveau de reprise R est défini comme étant:

R = A / B

Le ratio « R » défini ci-dessus permettra de mesurer pour chaque indicateur le niveau de reprise d'activité. « R » représente donc le niveau de reprise d'activité de l'indicateur concerné apprécié sur les 6 premiers mois de l'exercice 2021 et sur l'exercice 2021 pris dans son l'intégralité.

La valeur des indicateurs pour les 6 mois de l'année 2019 et pour l'ensemble de l'année 2019 est la suivante :

Indicateur	6 premiers mois 2019	Année 2019
Chiffre d'affaires Groupe	12 102 millions d'euros	24 640 millions d'euros
Marge opérationnelle Groupe	15,6%	15,5%
Génération de cash-flow libre Groupe	1 177 millions d'euros	1 983 millions d'euros

La valeur des indicateurs pour les 6 premiers mois des exercices 2020 et 2021 et la valeur pour les deux exercices 2020 et 2021 seront communiquées en même temps que la communication officielle semestrielle/annuelle du Groupe.

Les parties signataires conviennent de se réunir, début 2021, lorsque l'indicateur relatif au Chiffre d'Affaires Groupe (Indicateur 1) retenu dans la présente clause sera connu pour l'année 2020, afin d'apprécier son caractère efficient ou non et, dans ce second cas, de redéfinir les mesures adaptées à mettre en œuvre.

Article 5.3. Dispositions de l'accord concernées par la clause de retour à meilleure fortune

Sont concernées par la présente clause les mesures suivantes citées dans l'Article 1 du Chapitre 1 :

- La disposition portant sur le gel du versement des cotisations patronales au titre du régime de retraite supplémentaire des Ingénieurs et Cadres (Accord de groupe - article 83 CGI)

- La disposition instaurant un Plafonnement de l'intéressement versé au titre des exercices 2020 et 2021, en fonction du niveau de la participation Groupe versée au titre des mêmes années aux salariés de l'entreprise, de telle sorte que la somme de l'intéressement et de la participation n'excède pas 4% de la masse salariale brute de l'entreprise (brut Sécurité sociale reconstitué).

- La disposition portant sur le gel des cotisations employeur au titre des régimes de retraite supplémentaire article 83 additionnel et article 82 mis en place par décisions unilatérales.

Article 5.4. *Application de la clause de retour à meilleure fortune.*

a. Appréciation des conditions de la reprise sur les 6 premiers mois de l'exercice 2021

❖ Si la moyenne des 3 niveaux d'indicateur de reprise (moyenne des « R ») est supérieure à 70% et que chaque niveau d'indicateur de reprise est supérieur à 50%, les dispositions suivantes seront appliquées :

- Il sera mis un terme au gel du versement des cotisations patronales au titre du régime de retraite supplémentaire des Ingénieurs et Cadres « article 83 du CGI ». Cette mesure couvrira la période allant du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2021.

- Par ailleurs, une prime versée aux salariés du Groupe au cours du 4ème trimestre 2021. Le montant et les modalités d'attribution de cette prime seront définies par les parties signataires.

L'appréciation du niveau de reprise d'activité sera effectuée à la fin du mois de septembre 2021.

❖ Si la moyenne des 3 niveaux d'indicateur de reprise (moyenne des « R ») est supérieure à 90% et que chaque niveau d'indicateur de reprise (« R ») est supérieur à 80%, les dispositions suivantes seront appliquées :

- Outre les mesures précitées, les sociétés concernées du Groupe Safran mettront, de façon unilatérale et en respectant la procédure applicable, un terme au gel du versement des cotisations patronales au titre des régimes de retraite supplémentaire article 83 additionnel et article 82 mis en place par décisions unilatérales. Cette mesure couvrira la période allant du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2021.

b. Appréciation des conditions de la reprise sur l'exercice 2021 pris dans son l'intégralité

❖ Si la moyenne des 3 niveaux d'indicateur de reprise (moyenne des « R ») est supérieure à 70% et que chaque niveau d'indicateur de reprise est supérieur à 50%, la disposition suivante sera appliquée :

- Le taux plafond de 4 % prévu par la clause de plafonnement dite clause dite « P+I » sera fixé à 10%. Ce principe sera inséré dans les avenants / accords d'intéressement Société.

❖ Si la moyenne des 3 niveaux d'indicateur de reprise (moyenne des « R ») est supérieure à 90% et que chaque niveau d'indicateur de reprise (« R ») est supérieur à 80%, la disposition suivante sera appliquée :

- Outre la mesure précitée, la clause de plafonnement de l'intéressement versé au titre de l'exercice 2021, en fonction du niveau de la participation Groupe versée au titre de la même année aux salariés de l'entreprise, de telle sorte que la somme de l'intéressement et de la participation n'excède pas 4% de la masse salariale brute de l'entreprise (brut Sécurité sociale reconstitué) ne s'appliquera pas. Ce principe sera inséré dans les avenants / accords d'intéressement Société.

Article 5.5. Perspectives pour les années 2022 et suivantes

Les parties entendent étudier, à l'issue de la période d'application du présent Accord, la possibilité de travailler à l'amélioration de certains dispositifs d'épargne salariale ou d'épargne retraite Groupe, compte tenu par ailleurs des évolutions de règlementation qui interviendraient dans le courant des années 2020 et 2021.

Article 6. 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 8 Juillet 2020

Pour SAFRAN :

STEPHANE DUBOIS

DIRECTEUR GROUPE DES RESSOURCES HUMAINES

VINCENT MACKIE

DIRECTEUR DES AFFAIRES SOCIALES

Pour les Organisations Syndicales :

- pour la CFDT : Mme Anne-Claude VITALI
  M. Julien FONTENEAU
  M. Claude SALLES
  M. Jean-Claude SEGUIN

- pour la CFE-CGC : M. Eric DURAND
  M. Didier JOUANCHICOT
  M. Patrick POTACSEK
  M. Daniel VERDY

- pour la CGT : M. Jean-François BEQUET
  M. Cédric BOISSON
  M. Gérard MONTUELLE
  M. ~~Sylvain PICHARD~~ Eric BERTHOD

- pour FO : M. Daniel BARBEROT
  M. Julien GREAU
  M. Julien LE PAPE

DB EP

SAFRAN

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

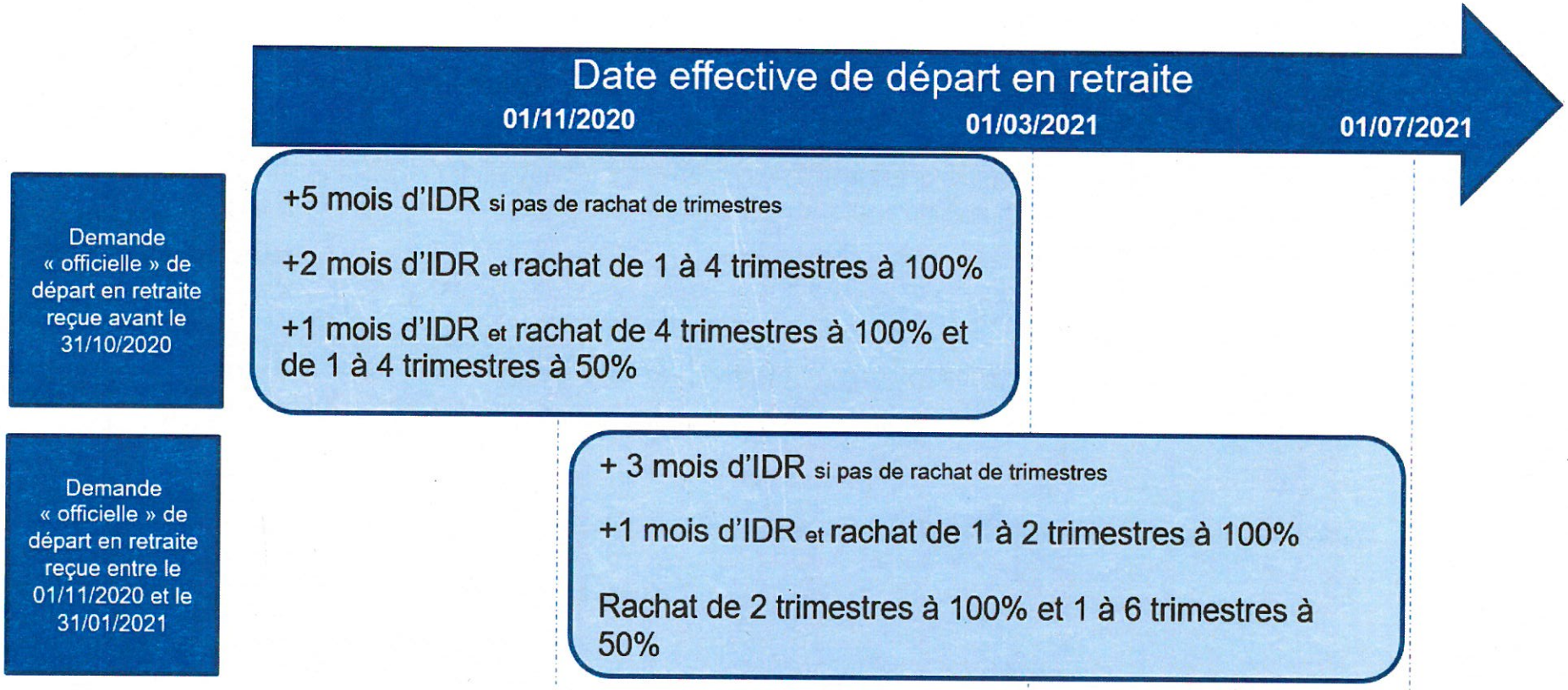
- Safran Seats

- Safran Test Cells France

- Safran Transmission Systems

- Safran Ventilation Systems

Annexe 2 : Mesures d'âge – Majoration de l'indemnité de départ à la retraite



SAFRAN

Annexe 3 : Mesures d'accompagnement liées à la mobilité professionnelle

I. Dans le cadre du processus de recrutement

Les mesures ci-après s'appliquent en cas de mobilité entre deux sociétés ou entre deux établissements d'une même société.

Pour le 1er entretien (uniquement si déplacement Paris-Province ou Province-Paris) :

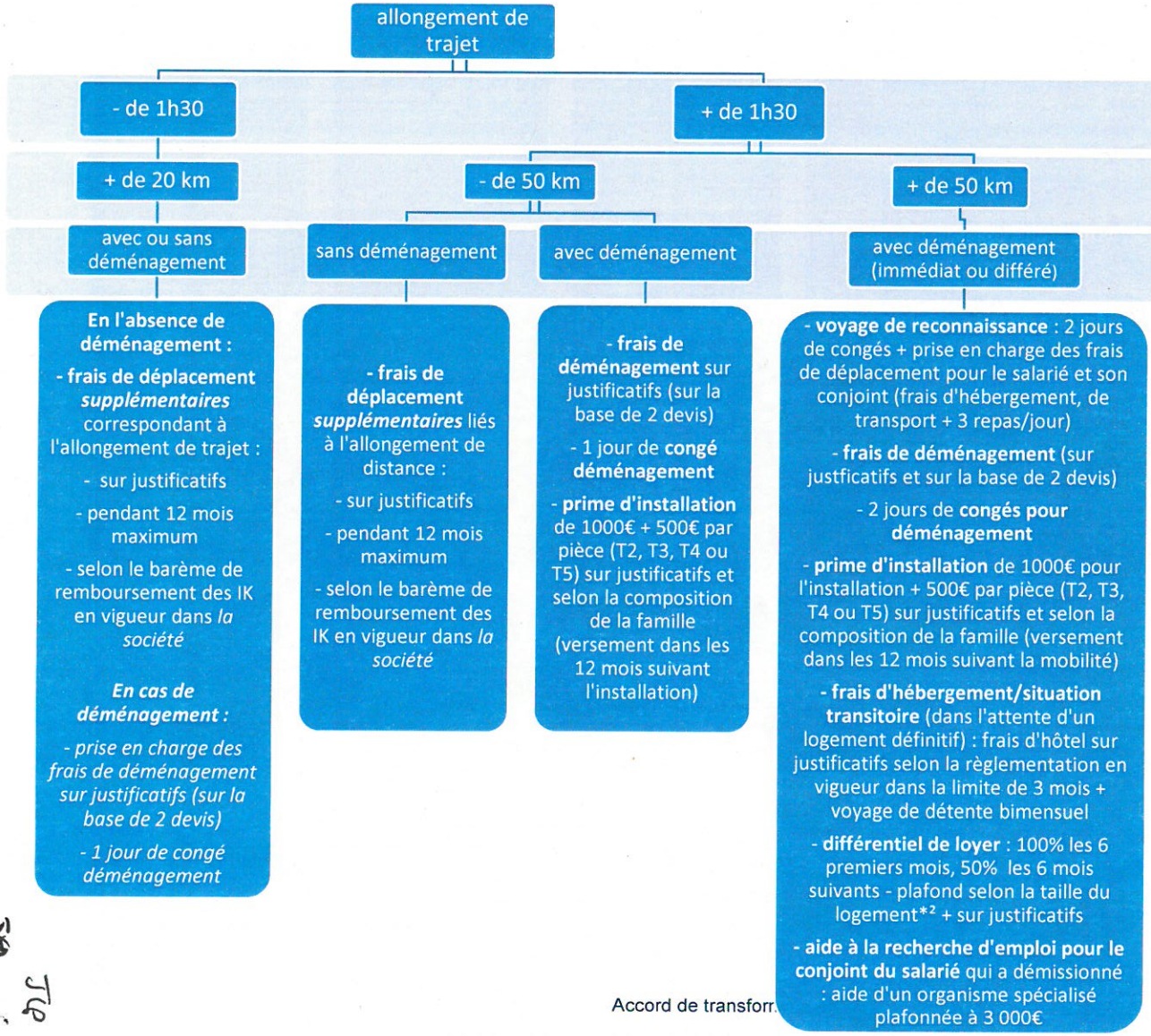
- Prise en charge des frais de déplacement, par la société / l'établissement d'origine, sur demande préalable du salarié, selon règlementation et sur justificatifs

Pour les entretiens suivants :

- Prise en charge des frais de déplacement, sur demande préalable du salarié, par la société / l'établissement d'accueil ou, à défaut, par la société / l'établissement d'origine qui en demandera le remboursement auprès de la société / l'établissement d'accueil, selon la règlementation en vigueur et sur justificatifs

SAFRAN

II. Une fois la mobilité acceptée



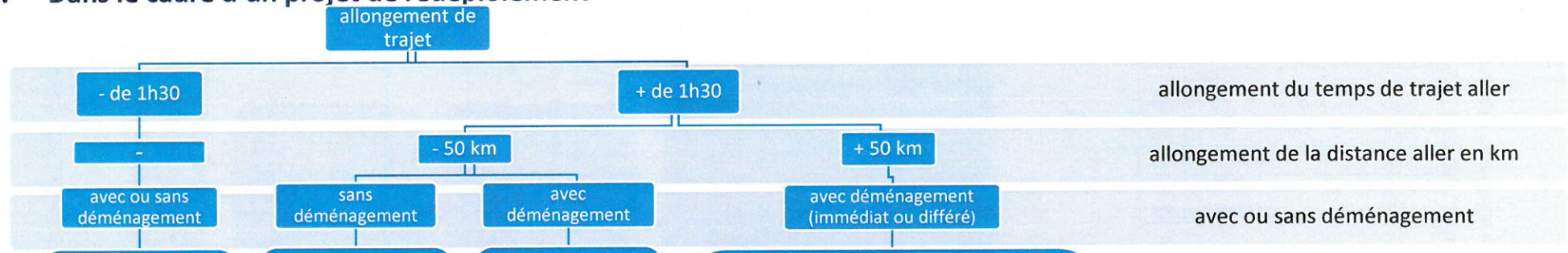
* allongement de la distance domicile/ancien lieu de travail et domicile/nouveau lieu de travail

*2 les plafonds sont les suivants :

F2	célibataire ou couple	200€
F3	avec 1 enfant	300€
F4	Avec 2 enfants	400€
F5	Avec 3 enfants et plus	500€

SAFRAN

III. Dans le cadre d'un projet de redéploiement



- **frais de déplacement** correspondant à l'allongement de distance pris en charge :
  - sur justificatifs
  - pendant 12 mois maximum
  - selon le barème de remboursement des IK en vigueur dans la société
- **préparation au permis de conduire B ou leçons de remise à niveau** : soit prime de 1000€, soit abondement du CPF (abondement de 50% de l'investissement du salarié sur présentation du justificatif, dans la limite de 1000 euros)

- **frais de déplacement** liés à l'allongement de distance pris en charge dès le 1er km :
  - sur justificatifs
  - pendant 12 mois maximum
  - selon le barème de remboursement des IK en vigueur dans la société
- **préparation au permis de conduire B ou leçons de remise à niveau** : soit prime de 1000€, soit abondement du CPF (abondement de 50% de l'investissement du salarié sur présentation du justificatif, dans la limite de 1000 euros)

- **frais de déménagement** sur justificatifs (sur la base de 2 devis)
- 2 jours de **congé déménagement**
- **prime d'installation** de 1000€ + 500€ par pièce (T2, T3, T4 ou T5) sur justificatif et selon la composition de la famille (versement dans les 12 mois suivant l'installation)
- **prime de mobilité** de 1000€ bruts

- **frais d'hébergement/situation transitoire (dans l'attente d'un logement définitif) :**
  - soit les frais d'hôtel sur justificatifs selon la règlementation en vigueur et dans la limite de 6 mois
  - soit une part du loyer de la double résidence sur justificatifs et sous réserve de plafonds*1 dans la limite de 6 mois

  + voyage hebdomadaire de retour famille (dans les 2 cas)
- **voyage de reconnaissance : absence autorisée** + prise en charge des frais de déplacement pour le salarié et son conjoint (hébergement, transport)
- **frais de déménagement** (sur justificatifs et sur la base de 2 devis)
- 2 **jours de congés** pour déménagement
- **prime d'installation** de 1000€ pour l'installation + 500€ par pièce (T2, T3, T4 ou T5) sur justificatifs et selon la composition de la famille
- **différentiel de loyer :** 100% les 12 premiers mois, 50% les 12 mois suivants - sur justificatifs et sous réserve du plafond*2
- **aide à la recherche d'emploi pour le conjoint du salarié** qui a démissionné : aide d'un organisme spécialisé plafonnée à 5 000€

  + prime équivalente à 2/12 de la rémunération annuelle brute du salarié muté si son conjoint qui a du démissionner d'un CDI n'a pas retrouver d'emploi sous 3 mois
- **prime de mobilité** de 3000€ bruts
- **aide au relogement :** l'entreprise d'accueil prend en charge le dispositif Mobili Pass si les conditions d'octroi ne sont pas remplies par le salarié

Les parties entendent par redéploiement, une « *évolution de l'organisation d'une entité notamment pour des projets donnant lieu à information-consultation des CSEC/CSE concernés au titre de l'organisation et la marche générale de l'entreprise conduisant de façon directe ou indirecte à des mobilités individuelles impulsées par l'employeur* ».

*1 les plafonds sont les suivants :

	Province/Province Ou Paris/Province	Province/Paris
F2	490€	800€
F3	600€	900€
F4	700€	1000€
F5	1000€	1300€

*2 les plafonds sont les suivants :

F2	célibataire ou couple	200€
F3	avec 1 enfant	300€
F4	Avec 2 enfants	400€
F5	Avec 3 enfants et plus	500€

Ces dispositions s'appliquent, à défaut d'accord spécifique plus favorable.

SAFRAN

IV. En cas de mise à disposition

allongement de trajet

allongement du temps de trajet aller et de la distance aller en km

- de 1h30 OU - 50 km

Déplacements :

- Frais de déplacement correspondant à l'allongement de distance pris en charge sur justificatifs, pendant la durée du détachement, selon le barème de remboursement des IK en vigueur dans la société dès le 1er kilomètre.

Frais plafonnés à 600 €. Au-delà, l'utilisation d'un véhicule de location sera envisagé.

Repas :

- Repas de midi au restaurant d'entreprise si c'est possible sinon plafonné à 25€

Voyage de reconnaissance :

- Absence autorisée (1 jour)
- Prise en charge frais de déplacement salarié/conjoint

Voyage de détente : hebdomadaire

Autres :

- Permis de conduire B ou leçons de remise à niveau : soit prime de 1000 €, soit abondement du CPF (abondement de 50% de l'investissement du salarié sur présentation du justificatif, dans la limite de 1000 €)

+ de 1h30 et + 50 km

Déplacements :

- 1 A/R transport en commun (Début/Fin de MAD) + Frais de déplacement
- Sur place Transports en commun remboursés en fonction des pratiques de la société preneuse ; sinon 50 %
- A défaut : Location d'un véhicule sur place (Carburant à la charge du salarié ; co-voiturage demandé si plusieurs salariés)

Hébergement :

- Prise en charge des frais d'hôtel (3 mois max)
- Si > 3 mois, location d'un logement ou d'un gîte plafonnée à 600 € (province) ou 800 € (région parisienne) par mois (dans la limite de la période de détachement)
- Indemnité de transfert et d'installation (plafonnée 1000 € sur justificatifs) si logement non meublé.

Repas :

- Petit déjeuner (plafonné à 10 €/12 € [RP] max uniquement si hôtel) < 3 mois
- Repas de midi au restaurant d'entreprise si c'est possible sinon plafonné à 25€
- Repas du soir (25 €/30 € [RP] max uniquement si hôtel et < 3 mois)

Voyage de reconnaissance :

- Absence autorisée (1 jour)
- Prise en charge frais de déplacement salarié/conjoint

Primes :

- Prime de 3% du salaire brut sur la durée du détachement si MAD < 6 mois
- 5% du salaire brut sur la durée du détachement pour les MAD de 6 à 24 mois

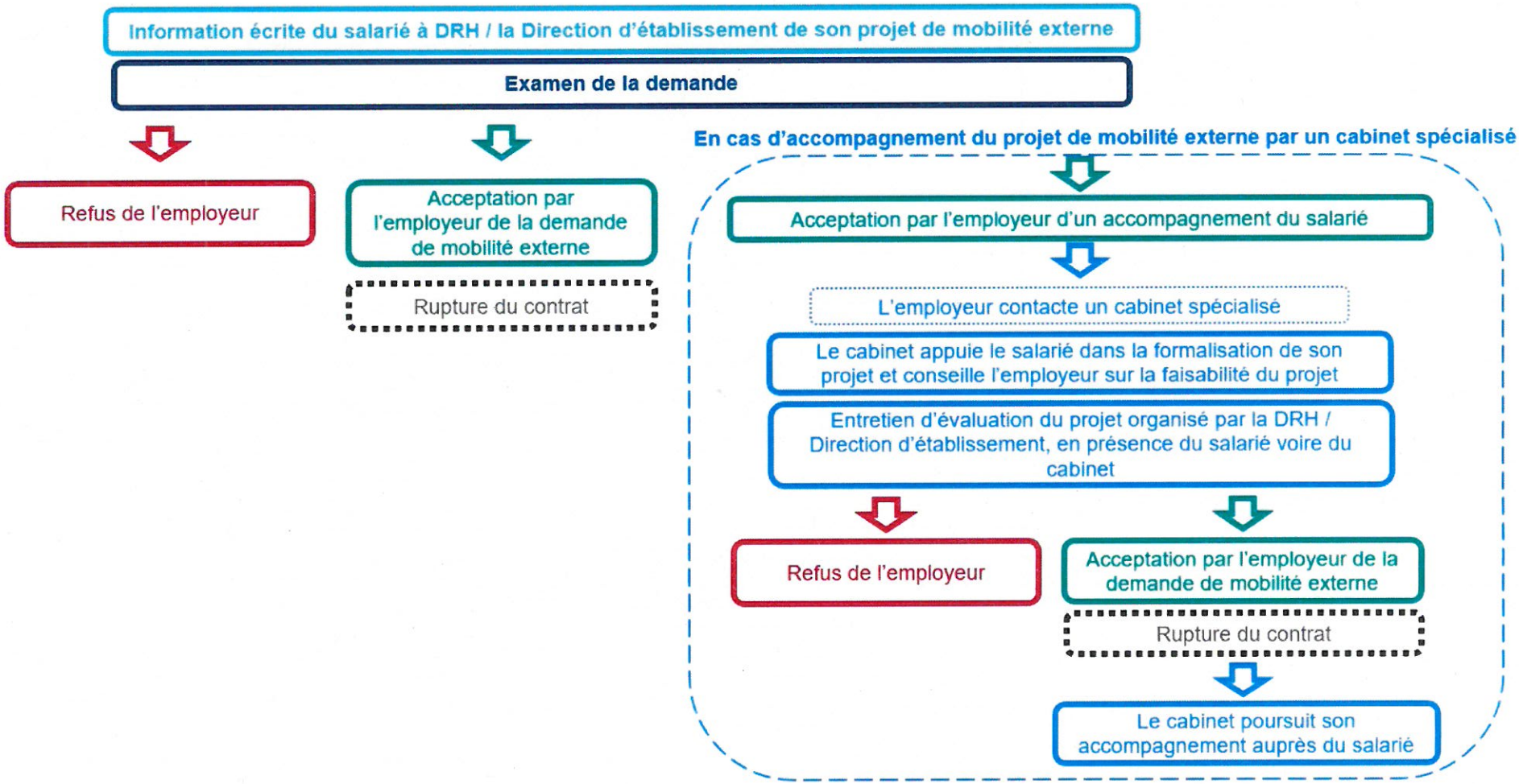
Voyage de détente : hebdomadaire

Autres :

- Permis de conduire B ou leçons de remise à niveau : soit prime de 1000 €, soit abondement du CPF (abondement de 50% de l'investissement du salarié sur présentation du justificatif, dans la limite de 1000 €)

- Les frais inhérents à la mise à disposition seront à la charge de la société d'origine.
- Il pourra être étudié la mise en place du télétravail de manière partielle, le cas échéant, si le poste le permet.
- Une fiche pratique d'aide sera élaborée et communiquée aux salariés, en amont de la mise à disposition.

En cas de déménagement, les mesures prévues précédemment ne s'appliquent plus. Le cas échéant, il faudra se reporter aux conditions d'accompagnement définies pour une mobilité Groupe.

SAFRAN

Annexe 4 : Mesures d'accompagnement de la mobilité externe