

# ACCORD PRÉVOYANCE SAFRAN

Le régime groupe Safran de prévoyance frais de santé et gros risques est déficitaire. C'est le constat des comptes de résultats 2022 étudiés cette année. Les prestations remboursées dépassent depuis plusieurs années la somme des cotisations. Les réserves sont ainsi passées de 26.4M€ en 2020 à 5.6M€ prévu pour fin 2023. A ce rythme, mi 2024, les réserves seraient épuisées. Il a donc été nécessaire de prendre des mesures pour **assurer la pérennité des régimes** et reconstituer les réserves. Une négociation entre les coordinateurs syndicaux et la direction groupe s'est tenue et un avenant à l'accord groupe a été mis à signature.

## Pourquoi en est-on arrivé là ?

L'inflation médicale est forte, tout comme l'inflation générale, l'inflation alimentaire ou énergétique. Fin 2023, l'inflation médicale devrait terminer à +5.4%. Pour 2024, elle est prévue à +4.6%.

Pour certaines prestations (optique, dentaire, chambres individuelles...) **les professionnels de santé**, principalement dans le secteur privé, **adaptent leurs prix aux remboursements maximum des mutuelles**. Cette sur-inflation impacte l'équilibre financier.

**Le gouvernement fait le choix de transférer des remboursements de la sécurité sociale vers les mutuelles**. Ce transfert devrait entraîner un surcoût de +0.75% en 2023 et de +1.61% en 2024.

## Que peut-on faire ?

### Augmenter les cotisations ? Diminuer les prestations ?

Pour supporter l'inflation médicale, **il faut que les salaires augmentent** au moins au même niveau que l'inflation. Or, les augmentations générales sont régulièrement en deçà de l'inflation. **C'est une des raisons pour laquelle la CGT conteste les politiques salariales** négociées chaque année. Pour 2023, les augmentations ont été de l'ordre de 5% dans les sociétés du groupe, pour une inflation constatée à 6%.

Les cotisations pour la prévoyance étant en partie proportionnelles au salaire, il est donc de la responsabilité de l'entreprise

d'adapter les négociations salariales à l'inflation réelle.

### **Plus de salaire, c'est plus de cotisation.**

Pour éviter une sur-inflation de certains professionnels de santé, il faut adapter les évolutions de leurs prestations au prix du marché. C'est ce qui a été proposé pour les montures de lunettes, les chambres individuelles et le dentaire (inlay core).

**Le transfert des remboursements de la sécurité sociale vers les mutuelles est un choix de société** qui nous contraint aujourd'hui.

La Loi sur le Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) est un temps fort pour le pays car elle détermine, pour l'année à venir, les moyens et les principales évolutions de la Sécurité Sociale, institution essentielle et centrale pour les salariés dans la prise en charge de nombreux aléas de la vie : remboursements de santé, prestations familiales, retraites, arrêts de travail, l'hôpital...

**Cette année, elle a été adoptée par un «49.3» !**

## PRÉVOYANCE SANTÉ ET GROS RISQUES

La LFSS, en tant qu'outil législatif et technique de mise au pas budgétaire de la Sécurité Sociale selon les objectifs de politique économique du gouvernement, peut sembler éloignée des préoccupations quotidiennes des salariés. Pourtant **cette loi détermine nos droits du quotidien**. Donc la Sécurité Sociale est l'affaire de tous !

Si elle est aujourd'hui en partie sous le contrôle de l'État, il est nécessaire de rappeler qu'elle est avant tout une institution au service et construite par les salariés. **Il est donc de la responsabilité des syndicats de faire vivre ces principes** et cela malgré les attaques et le recul de la démocratie sociale.

L'Objectif National de Dépense de l'Assurance Maladie (ONDAM) de la LFSS est un indicateur de maîtrise de dépenses. La CGT ne cautionne pas cet indicateur car il est prévu d'être augmenté de seulement 3,2%... La CGT estime son augmentation à au moins à 10%.

Lors de la négociation Safran, **la CGT a réussi à faire enlever de l'accord la référence à l'ONDAM** que la direction voulait prendre en compte dans notre régime.

Depuis plusieurs mois, les 4 syndicats représentatifs au niveau groupe, revendiquaient de **passer la part employeur de la cotisation globale à 60%** au lieu de 50% aujourd'hui.

Au final, **l'accord signé aujourd'hui reste une étape** et la part employeur passe de 50% à 55%. **C'est un progrès pour les salariés.**

### L'augmentation des cotisations est cependant inévitable

La cotisation (depuis l'accord initial de 2009) **se compose d'une part fixe et d'une part variable proportionnelle au salaire**. L'augmentation sur la part fixe est donc la même quelle que soit la rémunération. Cette part fixe étant importante, l'augmentation sur la part variable est moins conséquente. Donc les écarts entre bas et hauts salaires restent très limités. Pour une augmentation de l'ordre de 10€, il n'y aurait que 3€ d'écart entre

un salaire mensuel de 2500€ et de 5000€.

La CGT revendique que les bas salaires ne soient pas aussi fortement impactés en **limitant l'augmentation de la part fixe**. Cette revendication n'a pas été partagée et retenue par d'autres Organisations Syndicales qui ne souhaitent pas remettre en cause la répartition. Mais **cela restera un objectif dans les négociations futures pour la CGT**.

Considérant que l'accord proposé est un progrès, la CGT a décidé de le signer.



# **Accord relatif à la Prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran**

Avenant n° 24

# SOMMAIRE

<b>ARTICLE 1 – CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD</b> .....	<b>6</b>
<b>ARTICLE 2 – EVOLUTION DU PERIMETRE DES SOCIETES VISEES A L’ARTICLE 1</b> .....	<b>6</b>
2.1. Conditions d’entrée d’une nouvelle société dans le champ d’application du présent Accord .....	6
2.2. Conditions de sortie du champ d’application du présent Accord .....	6
<b>ARTICLE 3 – BENEFICIAIRES / ADHESION</b> .....	<b>6</b>
3.1. Régime Incapacité-Invalidité-Décès .....	7
3.2. Régime Frais de santé .....	8
<b>ARTICLE 4 – MAINTIENS DE DROITS</b> .....	<b>10</b>
4.1. Salariés en congé de longue durée non rémunéré .....	10
4.2. Salariés et anciens salariés en Incapacité temporaire ou en Invalidité .....	10
4.3. Autres suspensions du contrat de travail donnant lieu au versement d’un revenu de remplacement par l’employeur .....	11
4.4. Salariés en période de réserves militaires ou policières .....	11
4.5. Anciens salariés bénéficiaires du dispositif national de préretraite Amiante .....	11
4.6. Anciens salariés privés d’emploi et indemnisés par Pôle emploi .....	11
4.7. Ayants droit d’un salarié décédé .....	12
4.8. Dispositions générales .....	13
<b>ARTICLE 5 – PRESTATIONS - DESCRIPTIF DES GARANTIES</b> .....	<b>13</b>
5.1. Régime Incapacité-Invalidité-Décès .....	13
5.2. Régime Frais de santé .....	14
<b>ARTICLE 6 – COTISATIONS - EXPRESSION ET MONTANT DES COTISATIONS</b> .....	<b>15</b>
<b>ARTICLE 7 – COTISATIONS - REPARTITION DE LA CHARGE DES COTISATIONS</b> .....	<b>16</b>
7.1. Cotisations Incapacité-Invalidité-Décès .....	16
7.2. Cotisations Frais de santé .....	16
<b>ARTICLE 8 – EVOLUTION ULTERIEURE DES PRESTATIONS ET COTISATIONS</b> .....	<b>16</b>
8.1. Régime Incapacité-Invalidité-Décès .....	16
8.2. Régime Frais de santé .....	17
<b>ARTICLE 9 – MUTUALISATION AVEC DES STRUCTURES EXTERIEURES AU GROUPE SAFRAN</b> .....	<b>17</b>
<b>ARTICLE 10 – ORGANISMES ASSUREURS</b> .....	<b>17</b>
<b>ARTICLE 11 – REEXAMEN</b> .....	<b>18</b>
<b>ARTICLE 12 – EFFETS DU CHANGEMENT ULTERIEUR D’ORGANISME ASSUREUR</b> .....	<b>19</b>
<b>ARTICLE 13 – FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION DE SUIVI DE L’ACCORD</b> .....	<b>20</b>
Article 13.2 Formation des membres de la Commission de suivi de l’Accord .....	20
Article 13.3 Préparation de la Commission de suivi de l’Accord .....	20
Article 13.4 Décisions de la Commission de suivi .....	20
<b>ARTICLE 14 – ATTRIBUTIONS DE LA COMMISSION DE SUIVI DE L’ACCORD</b> .....	<b>22</b>
<b>ARTICLE 15 – REGIME D’ACCUEIL FRAIS DE SANTE DES RETRAITES</b> .....	<b>23</b>
<b>ARTICLE 16 – COMMISSION DE SUIVI DES REGIMES FRAIS DE SANTE RETRAITES</b> .....	<b>24</b>
<b>ARTICLE 17 – ALLEGEMENT DEGRESSIF DES COTISATIONS FRAIS DE SANTE DES RETRAITES</b> .....	<b>24</b>
<b>ARTICLE 18 – COMMISSION DEGRE ELEVE DE SOLIDARITÉ</b> .....	<b>25</b>
18.1 Dispositions générales .....	25
18.2 Fonds social .....	25
18.3 Aide aux aidants .....	25
18.4 Fonds de solidarité .....	26
<b>ARTICLE 19 – MOYENS DE REPRESENTATION</b> .....	<b>27</b>
<b>ARTICLE 20 – INFORMATION COLLECTIVE</b> .....	<b>28</b>
<b>ARTICLE 21 – INFORMATION INDIVIDUELLE</b> .....	<b>28</b>

<b>ARTICLE 22 – MODIFICATION DE LA LEGISLATION.....</b>	<b>29</b>
<b>ARTICLE 23 – LITIGES .....</b>	<b>29</b>
<b>ARTICLE 24 – DUREE, REVISION, DENONCIATION .....</b>	<b>29</b>
<b>ARTICLE 25 – RESILIATION DU CONTRAT D’ASSURANCE.....</b>	<b>29</b>
<b>ARTICLE 26 – DEPÔT .....</b>	<b>30</b>
<b>ANNEXE 1 – LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD DE GROUPE .</b>	<b>33</b>
<b>ANNEXE 2 – DEFINITION DE LA NOTION « D’AYANTS DROIT ».....</b>	<b>34</b>
<b>ANNEXE 3 – GARANTIES INCAPACITE-INVALIDITE-DECES .....</b>	<b>36</b>
<b>ANNEXE 4 – GARANTIES FRAIS DE SANTE .....</b>	<b>39</b>
<b>ANNEXE 5 – COTISATIONS INCAPACITE-INVALIDITE-DECES .....</b>	<b>44</b>
<b>ANNEXE 6 – COTISATIONS FRAIS DE SANTE .....</b>	<b>45</b>
<b>ANNEXE 7 – LISTE DES SOCIETES DANS LESQUELLES SAFRAN DETIENT UNE PARTICIPATION MINORITAIRE ET BENEFICIAIRE DE REGIMES DE PREVOYANCE IDENTIQUES MUTUALISES.....</b>	<b>47</b>
<b>ANNEXE 8 – INFORMATION RELATIVE AUX FRAIS DE CHARGEMENT DES REGIMES FRAIS DE SANTE ET DE PREVOYANCE LOURDE .....</b>	<b>48</b>

Entre la Direction Générale de Safran, représentée par Monsieur Stéphane DUBOIS, Directeur Groupe des Responsabilités Humaines et Sociétales et Monsieur Vincent MACKIE, Directeur des Affaires Sociales,

D'une part,

et les Organisations syndicales représentées par :

- Pour la CFDT            Anne Claude VITALI  
                                 Ludovic PFIRSCH  
                                 Jean-Claude SEGUIN  
                                 Jean-Yves BAUDE
  
- Pour la CFE-CGC :    Didier JOUANCHICOT  
                                 Eric DURAND  
                                 Patrick POTACSEK  
                                 Daniel VERDY
  
- Pour la CGT :            Jean-François BEQUET  
                                 Fabien MARUEJOULS-BENOIT  
                                 Gérard MONTUELLE  
                                 Stéphane ECOUTIN
  
- Pour FO :                Daniel BARBEROT  
                                 David DIJOUX  
                                 Julien GREAU  
                                 Julien LE PAPE

D'autre part,

il est convenu ce qui suit :

## PREAMBULE

L'Accord relatif à la Prévoyance complémentaire du Groupe Safran du 10 février 2009 a mis en place un système de Prévoyance Groupe offrant à tous les salariés du Groupe et leurs ayants droit une prévoyance commune de bon niveau, à un coût optimisé, dans un souci d'équité, de lisibilité et facilitant les situations de mobilité professionnelle. Il couvre d'une part, les risques Incapacité de travail, Invalidité et Décès, appelés communément « Prévoyance lourde », et, d'autre part, les Frais de santé.

Vingt-trois avenants ont été conclus depuis la mise en place de ce régime, afin de l'adapter aux évolutions légales et réglementaires, ainsi qu'aux besoins des salariés.

Face au déséquilibre constaté des régimes Frais de santé et de Prévoyance lourde, les parties réaffirment leur volonté d'assurer la pérennité de ces deux régimes et de conserver un niveau de couverture élevé. Dans ce contexte, le présent avenant n°24 a pour objet d'acter l'évolution des cotisations avec l'augmentation de la part financée par Safran en Frais de santé, de modifier certaines garanties du régime Ma Prévoyance Santé et Ma Prévoyance Santé+, de préciser les modalités de fonctionnement de la Commission de suivi et de mettre à jour le périmètre dudit accord de Groupe. A l'occasion de la signature du présent avenant, les parties s'engagent à garantir l'équilibre du régime, à maintenir un niveau de réserves suffisant et à échanger de nouveau sur les modalités de financement en cas de hausse significative des cotisations Frais de santé.

Ainsi, ce texte reprend, en les actualisant, l'intégralité des dispositions de l'Accord relatif à la Prévoyance complémentaire du Groupe Safran signé le 10 février 2009, à l'exception des chapitres « Mise en œuvre de l'Accord » et « Objet de l'Accord ». Les articles faisant l'objet d'une évolution sont signalés par une phrase d'introduction.

Le présent avenant se substitue donc à toutes les dispositions de l'Accord relatif à la Prévoyance complémentaire du Groupe Safran du 10 février 2009 et à ses avenants à l'exception des deux chapitres susmentionnés.

# CHAMP D'APPLICATION

## **ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD**

*L'article 1 de l'Accord relatif à la Prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran du 10 février 2009 est modifiée de la manière suivante :*

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. Dans le présent Accord, ces sociétés constituent collectivement « le Groupe » et individuellement « l'Entreprise ».

Le présent Accord de Groupe bénéficie à l'ensemble des salariés des sociétés tels que définis à l'Article 3 ci-après.

Les stipulations du présent avenant n°24 se substitueront automatiquement, aux dispositions en vigueur dans l'ensemble des sociétés intégrées dans le périmètre du présent Accord de Groupe qui ont le même objet, quelles que soient leurs sources juridiques (accord collectif, décision unilatérale, usage).

## **ARTICLE 2 – EVOLUTION DU PERIMETRE DES SOCIETES VISEES A L'ARTICLE 1**

Les présentes dispositions ont pour objet d'anticiper les éventuelles évolutions que serait susceptible de connaître le périmètre du Groupe tel que défini à l'Article 1 du présent Accord.

### **2.1. Conditions d'entrée d'une nouvelle société dans le champ d'application du présent Accord**

Toute société remplissant nouvellement les conditions prévues à l'Article 1 est éligible à entrer dans le périmètre de l'Accord dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Un avenant au présent Accord de Groupe formalisera l'entrée de cette nouvelle société dans son champ d'application.

### **2.2. Conditions de sortie du champ d'application du présent Accord**

Toute société cessant de remplir les conditions définies à l'Article 1 ci-dessus, sortira du champ d'application du présent Accord de Groupe dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Un avenant au présent Accord formalisera la sortie de cette société de son champ d'application.

La Direction Générale du Groupe notifiera la sortie de cette société aux Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe ainsi qu'à la DRIEETS.

## **ARTICLE 3 – BENEFICIAIRES / ADHESION**

Le présent Accord s'applique obligatoirement à l'ensemble des salariés appartenant aux sociétés visées dans



ses Articles 1 et 2.

Le caractère obligatoire des régimes mis en place par ledit Accord (c'est-à-dire à l'exception de l'option « temps partiel » au titre du régime Incapacité-Invalidité-Décès et de la sur-complémentaire pour le régime Frais de santé) permet aux salariés, conformément à la législation en vigueur de bénéficier de :

- l'exonération dans certaines limites des cotisations sociales sur ces avantages (à l'exception de la CSG et de la CRDS),
- la déduction, dans certaines limites, de l'assiette de l'impôt sur le revenu des cotisations afférentes au régime de Prévoyance lourde obligatoire.

### **3.1. Régime Incapacité-Invalidité-Décès**

Le régime Incapacité-Invalidité-Décès est un régime à adhésion obligatoire pour le salarié.

Cependant, un régime optionnel Incapacité-Invalidité-Décès est ouvert pour les salariés à temps partiel. En d'autres termes, un complément de garanties Incapacité, Invalidité et Décès, dans le cadre d'une option facultative au choix du salarié au profit des salariés à temps partiel, leur permet de cotiser sur un salaire reconstitué à temps plein.

La demande de souscription à l'option doit être faite dans les trois mois suivant le passage à temps partiel ou la modification du taux d'activité à temps partiel. L'adhésion prend effet à la date du passage à temps partiel ou de la modification du taux d'activité à temps partiel.

Les salariés à temps partiel qui ont déjà un dossier d'Incapacité de travail ou d'Invalidité en cours ne pourront pas souscrire l'option. En cas de reprise du travail après une incapacité ou invalidité, un délai de carence de trois mois sera appliqué ; c'est seulement à l'expiration de ce délai qu'ils pourront souscrire l'option.

Le choix de l'option est valable pour toute la durée de la période de travail à temps partiel. Les salariés peuvent résilier leur adhésion à tout moment. La résiliation de l'option a un caractère définitif et irrévocable pour un taux d'activité à temps partiel inchangé.

Les salariés qui souhaitent adhérer à l'option doivent renvoyer le formulaire d'adhésion à leur employeur dans les délais requis. Les cotisations seront prélevées trimestriellement (le 15 du 1<sup>er</sup> mois du trimestre) par le gestionnaire auprès des salariés concernés.

En cas de modification du taux d'activité à temps partiel, les salariés devront remplir un nouveau formulaire d'adhésion.

Les taux de cotisations au régime optionnel facultatif sont identiques aux taux de cotisations du régime obligatoire. Les cotisations sont à la charge intégrale des salariés ayant choisi d'adhérer au régime optionnel.

Les garanties du régime optionnel sont les mêmes que celles prévues dans le cadre du régime obligatoire.

L'assiette des cotisations au régime optionnel est égale à la différence entre le salaire reconstitué temps plein et le salaire à temps partiel. Les taux de cotisations appliqués sont révisés à l'identique des taux de cotisations du régime obligatoire en fonction des décisions de la Commission de suivi de l'Accord relatif à la Prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran du 10 février 2009. Un bilan de l'option sera réalisé chaque année par cette Commission de suivi.

En 2018, la Commission de suivi de l'Accord relatif à la Prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran a ainsi décidé de revaloriser l'assiette de l'option « temps partiel » à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2019 sur la base de la nouvelle rémunération reconstituée à taux plein des salariés ayant souscrit cette option.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, date d'entrée en vigueur de l'avenant n°16 de l'Accord relatif à la Prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran du 10 février 2009, la revalorisation de l'assiette de l'option « temps partiel » intervient chaque 1<sup>er</sup> janvier sur la base de l'assiette de l'année N-1 et du taux

d'augmentation attribué en année N-1.

### 3.2. Régime Frais de santé

Le régime Frais de santé de référence est un régime à adhésion obligatoire pour le salarié et ses ayants droit tels que définis en Annexe 2 du présent Accord.

Conformément à la doctrine de la Sécurité sociale :

- Les ayants droit (conjoint et enfants) d'un salarié, qui ne sont pas eux-mêmes salariés des sociétés entrant dans le champ d'application du présent Accord, et qui sont couverts, par ailleurs, par un régime obligatoire de remboursement de Frais de santé peuvent être dispensés d'affiliation au présent régime Frais de santé.

Cette faculté sera également ouverte aux ayants droit des nouveaux embauchés et pourra s'exercer en cas de changement de la situation familiale du salarié.

Le salarié devra fournir, chaque année, une preuve de cette situation. Cette dispense d'affiliation cessera de plein droit lorsque le salarié cessera d'en justifier.

- Dans le cas de familles dont les deux conjoints sont bénéficiaires du régime Safran, l'un des deux membres du couple doit être affilié en propre au régime, l'autre pouvant l'être en tant qu'ayant droit.

Aussi, conformément à l'article R. 242-1-6 du Code de la Sécurité sociale et sans préjudice des dispenses de droit prévues par l'article D. 911-2 du Code de la Sécurité sociale, certains salariés peuvent, sous certaines conditions, être dispensés d'affiliation au régime Frais de santé :

- Salariés bénéficiant en tant qu'ayants droit d'une couverture collective et obligatoire, ou assimilée, listée à l'Arrêté du 26 mars 2012 :

Les salariés qui bénéficient en tant qu'ayants droit d'une couverture Frais de santé peuvent être dispensés d'affiliation au régime Frais de santé de Safran, sous réserve :

- qu'ils en fassent la demande par écrit dans le mois qui suit leur embauche et,
- qu'ils produisent, dans le même délai et par la suite tous les ans, un document justifiant du bénéfice en tant qu'ayant droit d'une couverture Frais de santé relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à l'Arrêté du 26 mars 2012.

- Salariés en contrat de travail à durée déterminée :

Les salariés employés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, quelle qu'en soit la durée, peuvent être dispensés d'affiliation au régime Frais de santé, sous réserve :

- qu'ils en fassent la demande par écrit dans le mois qui suit leur embauche et,
- qu'ils produisent, dans le même délai, un document justifiant d'une couverture souscrite par ailleurs (à titre obligatoire ou facultatif).

- Salariés à temps très partiel :

Les salariés employés à temps très partiel (c'est à dire dont l'horaire de travail est inférieur à 50% de la durée légale du travail ou de la durée conventionnelle de l'établissement si elle est inférieure à la durée légale) peuvent être dispensés d'affiliation au régime Frais de santé, à la condition :

- que la part de cotisation qu'ils devraient acquitter pour adhérer au régime de Prévoyance (Incapacité-Invalidité-Décès et Frais de santé), représente au moins 10% de leur rémunération mensuelle brute et,
- qu'ils en fassent la demande par écrit, dans le mois qui suit leur embauche ou leur passage à temps très partiel et,
- qu'ils produisent, dans le même délai, et par la suite tous les ans, un document justifiant d'une couverture Frais de santé souscrite par ailleurs (à titre obligatoire ou facultatif).

- Salariés à employeurs multiples :

Les salariés à employeurs multiples peuvent être dispensés d'affiliation au régime Frais de santé, sous réserve :

- qu'ils en fassent la demande par écrit, dans le mois qui suit leur embauche et,
- qu'ils produisent, dans le même délai, et par la suite tous les ans, un document justifiant d'une couverture souscrite par ailleurs à titre obligatoire.

En tout état de cause, les salariés visés ci-dessus sont tenus de cotiser au régime Frais de santé :

- s'ils ne formulent pas leur demande de non affiliation dans les délais et conditions décrits ci-dessus,
- s'ils cessent de justifier de l'existence d'une couverture souscrite par ailleurs dans les conditions précisées au présent article.

Par ailleurs, des améliorations de certaines garanties du régime Frais de santé de référence sont proposées aux salariés par la souscription d'une sur-complémentaire facultative dépassant les limites des « contrats responsables » telles que fixées par les articles L. 871-1 et R. 871-1 du Code de la Sécurité sociale.

Pour tenir compte de la réglementation en vigueur, le régime Frais de santé de référence obligatoire et le régime sur-complémentaire facultatif font l'objet de contrats et de comptes de résultat distincts : il n'existe aucune mutualisation entre les comptes de ces deux régimes.

Cette sur-complémentaire est un régime à adhésion facultative proposé au salarié, qu'il peut librement choisir, à son initiative, selon les conditions suivantes :

- la cotisation est intégralement à la charge du salarié,
- l'adhésion doit être effectuée dans le mois de l'embauche,
- tous les deux ans, il est laissé aux salariés qui le souhaitent la possibilité de renoncer à la sur-complémentaire pour revenir au régime de référence ou inversement, sous réserve d'en effectuer la demande avant le 31 octobre de l'année précédente,
- par dérogation à ces périodes de deux ans, l'adhésion ou la résiliation de la sur-complémentaire est possible dans le mois suivant un changement de la situation de famille du salarié ou un changement de situation administrative justifiant un changement de catégorie de cotisation, dûment justifié.

## **ARTICLE 4 – MAINTIENS DE DROITS**

Les garanties des régimes Incapacité-Invalidité-Décès et/ou Frais de santé sont maintenues aux salariés dont le contrat de travail est suspendu ou rompu dans les cas et conditions suivantes :

### **4.1. Salariés en congé de longue durée non rémunéré**

Les garanties Incapacité-Invalidité-Décès, les garanties du régime Frais de santé de référence et, dans le cas où elles auraient été souscrites pendant la période d'activité précédant le congé, les garanties optionnelles « temps partiel » (pour le régime Incapacité-Invalidité-Décès) et les garanties sur-complémentaires (pour le régime Frais de santé), sont maintenues le mois au cours duquel est intervenue la suspension du contrat de travail et pendant le mois civil suivant la suspension du contrat de travail pour les salariés en congé de longue durée non rémunéré, notamment les congés suivants :

- congé parental d'éducation,
- congé sans solde,
- congé pour création d'entreprise,
- congé individuel de formation,
- congé sabbatique,
- congé de présence parentale.

Le maintien pendant le mois civil suivant la suspension du contrat de travail s'effectue sans versement de cotisations par le salarié.

Au terme de cette période, le maintien des garanties précitées est proposé en contrepartie du versement des cotisations globales identiques à celles des salariés en activité et selon les mêmes répartitions entre l'Entreprise et le salarié que celles prévues pour les salariés actifs, pendant 11 mois.

Au-delà de 12 mois, la totalité des cotisations est à la charge du salarié.

### **4.2. Salariés et anciens salariés en Incapacité temporaire ou en Invalidité**

- Garanties Incapacité-Invalidité-Décès :

En cas d'incapacité ou d'invalidité indemnisée en totalité par l'organisme assureur, conformément à l'Article 7-1 de la loi n°89-1009 du 31/12/1989 dite Loi Evin, la couverture Incapacité-Invalidité-Décès est maintenue. Le salarié et l'Entreprise sont exonérés du paiement des cotisations Incapacité-Invalidité-Décès.

- Garanties Frais de santé :

Les garanties du régime Frais de santé de référence, et, dans le cas où elles auraient été souscrites pendant la période d'activité précédant l'arrêt de travail, les garanties sur-complémentaires, sont maintenues aux salariés indemnisés au titre d'une incapacité ou d'une invalidité.

Le maintien s'effectue en contrepartie du versement d'une cotisation globale identique à celle des salariés en activité et, pour les salariés dont le contrat de travail n'a pas été rompu, selon la même répartition entre l'Entreprise et le salarié que celle prévue pour les salariés actifs.

Sous ces conditions, les garanties sont maintenues pendant la durée de l'incapacité ou invalidité, jusqu'à la reprise d'une activité professionnelle et au plus tard jusqu'à la liquidation de la retraite.

#### **4.3. Autres suspensions du contrat de travail donnant lieu au versement d'un revenu de remplacement par l'employeur**

Sont notamment visées les situations d'activité partielle, d'activité partielle longue durée et de congés de reclassement.

- Garanties Incapacité-Invalidité-Décès :

La couverture Incapacité-Invalidité-Décès est maintenue.

Pour la garantie Incapacité, le salarié et l'Entreprise s'acquittent des cotisations calculées sur le montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat (indemnisation légale, le cas échéant, complétée d'une indemnisation complémentaire versée par l'employeur).

Pour les garanties Invalidité et Décès, le salarié et l'Entreprise s'acquittent des cotisations calculées sur la rémunération antérieure (salaires bruts des douze derniers mois) à la suspension indemnisée du contrat de travail.

- Garanties Frais de santé :

Les garanties du régime Frais de santé de référence, et, dans le cas où elles auraient été souscrites pendant la période d'activité précédant l'arrêt de travail, les garanties sur-complémentaires, sont maintenues.

Le salarié et l'Entreprise s'acquittent des cotisations calculées sur le montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat (indemnisation légale, le cas échéant, complétée d'une indemnisation complémentaire versée par l'employeur).

#### **4.4. Salariés en période de réserves militaires ou policières**

Les salariés dont la rémunération est maintenue par Safran pendant les périodes de réserves militaires ou policières continuent à bénéficier des garanties Incapacité-Invalidité-Décès, de Frais de santé et, dans le cas où elles auraient été souscrites pendant la période d'activité précédant la période de réserve, des garanties Frais de santé sur-complémentaire moyennant le versement des cotisations globales dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

En cas de suspension du contrat de travail non rémunérée pendant la période de réserves militaires ou policières, les garanties précitées sont maintenues en contrepartie du versement des cotisations globales identiques à celles des salariés en activité et selon les mêmes répartitions entre l'Entreprise et le salarié que celles prévues pour les salariés actifs.

#### **4.5. Anciens salariés bénéficiaires du dispositif national de préretraite Amiante**

Les salariés qui prennent l'initiative de la rupture de leur contrat de travail afin de bénéficier de l'allocation de cessation anticipée d'activité, instituée par l'Article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la Sécurité sociale pour 1999, peuvent bénéficier du maintien des garanties Décès, des garanties Frais de santé du régime de référence et, dans le cas où elles auraient été souscrites pendant la période d'activité précédant la rupture du contrat de travail, des garanties Frais de santé sur-complémentaires, et ce au plus tard jusqu'à l'âge de la liquidation de la retraite.

Ce maintien s'effectue en contrepartie du versement de cotisations identiques à celles des salariés en activité et selon les mêmes répartitions entre l'Entreprise et le salarié que celles prévues pour les salariés actifs.

#### **4.6. Anciens salariés privés d'emploi et indemnisés par Pôle emploi**

Conformément à l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale, les garanties Prévoyance sont maintenues, dès la cessation du contrat de travail (sauf faute lourde), aux anciens salariés dont la rupture du contrat de travail donne lieu à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Ce maintien concerne :

- Les garanties du régime Incapacité-Invalidité-Décès et, dans le cas où elles auraient été souscrites pendant la période d'activité précédant la rupture du contrat de travail, les garanties du régime optionnel Incapacité-Invalidité-Décès ouvert pour les salariés à temps partiel,
- Les garanties du régime Frais de santé de référence, et dans le cas où elles auraient été souscrites pendant la période d'activité précédant la rupture du contrat de travail, les garanties Frais de santé sur-complémentaires.

Le maintien des garanties Frais de santé concerne également les ayants droit du salarié dans les conditions prévues par le présent Accord.

Pour bénéficier des dispositions relatives à la portabilité des garanties Prévoyance définies ci-dessus :

- les droits à la couverture complémentaire doivent avoir été ouverts chez le dernier employeur et,
- l'ancien salarié doit fournir la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Ainsi, la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage au cours de la période de portabilité fait cesser le maintien des garanties Prévoyance. L'ancien salarié est donc tenu d'informer l'assureur de toute cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage.

Les droits garantis par le régime de Prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Le maintien porte sur une durée égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié, appréciée en mois entiers arrondis à la valeur supérieure, dans la limite de 12 mois et sous réserve que le salarié bénéficie d'une indemnisation au titre de l'assurance chômage.

A la suite de la période prévue ci-dessus, les garanties Frais de santé peuvent être maintenues aux anciens salariés toujours indemnisés par le régime d'assurance chômage, en contrepartie de cotisations Frais de santé identiques à celles prévues pour les salariés en activité, entièrement à la charge de l'ancien salarié.

Les modalités pratiques de fonctionnement du dispositif de portabilité des droits en matière de Prévoyance sont précisées dans le courrier d'information remis aux salariés au moment de la cessation de leur contrat de travail.

Les salariés sont également informés par une mention sur leur certificat de travail.

Le financement du maintien de la couverture Frais de santé et Incapacité-Invalidité-Décès est mutualisé. L'ancien salarié n'a pas de cotisations à acquitter pendant la période de portabilité.

#### **4.7. Ayants droit d'un salarié décédé**

Les garanties du régime Frais de santé de référence peuvent être maintenues aux ayants droit d'un salarié décédé (veuf, veuve, enfants...) bénéficiaires du régime, et éventuellement de la sur-complémentaire, au moment du décès du salarié.

Ce maintien s'effectue jusqu'à la liquidation de la retraite en contrepartie du versement d'une cotisation globale identique à celle des salariés en activité répartie de la même façon entre l'Entreprise et l'ayant droit que celle prévue pour les salariés actifs.

#### 4.8. Dispositions générales

Dans tous les cas de maintien de garanties exposés ci-dessus, les dispositions suivantes sont applicables :

- Les cotisations et prestations sont calculées selon les conditions prévues aux contrats d'assurance souscrits en application du présent Accord.
- Les salariés intéressés doivent respecter les délais et conditions prévus par ces contrats d'assurance.
- Les anciens salariés ou ayant droits d'un salarié décédé ayant bénéficié de l'une des dispositions de maintien des garanties Frais de santé ci-dessus et ce jusqu'à la date de la liquidation de leur retraite peuvent opter pour l'un des régimes d'accueil proposés aux retraités à l'Article 15 du présent Accord.

### **ARTICLE 5 – PRESTATIONS - DESCRIPTIF DES GARANTIES**

Les prestations visées par le présent Accord viennent en complément de celles assurées par le régime de Sécurité sociale.

Elles ne sauraient constituer un engagement pour l'Entreprise qui n'est tenue, à l'égard de ses salariés, qu'au seul paiement des cotisations définies ci-après.

Par conséquent, les prestations définies dans le présent Accord relèvent de la seule responsabilité des organismes assureurs.

#### 5.1. Régime Incapacité-Invalidité-Décès

Les prestations Incapacité-Invalidité-Décès sont résumées en Annexe 3 du présent Accord.

Les parties ont souhaité indiquer, à titre informatif, qu'en matière de décès, le régime propose 3 formules pour tenir compte au mieux de la situation personnelle des intéressés :

- Formule 1 : Capital Décès majoré + rente éducation
- Formule 2 : Capital Décès réduit + rente éducation améliorée
- Formule 3 : Capital Décès réduit + rente éducation + rente de conjoint

A titre d'information, le capital Décès est versé :

- En premier lieu au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié,
- En l'absence de bénéficiaire désigné, dans l'ordre suivant :
  - Au conjoint de l'assuré survivant non divorcé, non séparé de corps judiciairement, à défaut,
  - Au partenaire lié par un PACS à l'assuré sous réserve de la présentation de l'attestation d'inscription du PACS, à défaut,
  - Au concubin de l'assuré à condition que le concubinage soit notoire et constant, justifiant d'une durée d'au moins 3 ans sans lien matrimonial de part et d'autre, et d'un domicile commun durant cette période. Ce délai n'est pas nécessaire en cas de naissance d'un enfant, à défaut,
  - Aux enfants de l'assuré légitimes, reconnus, adoptés ou recueillis, nés ou à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux, à défaut,
  - Aux descendants de l'assuré (petits-enfants, arrière-petits-enfants), légitimes, reconnus, adoptés ou recueillis, nés ou à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ou au(x) survivant(s) d'entre eux, à défaut,
  - Au père et à la mère de l'assuré par parts égales entre eux ou au survivant de l'un d'entre eux, à défaut,
  - Au grand-père et à la grand-mère de l'assuré par parts égales entre eux ou au survivant de l'un d'entre eux, à défaut,
  - Aux héritiers de l'assuré en proportion de leurs parts héréditaires, indépendamment de toute renonciation à la succession.

Le salarié peut, à tout moment, modifier la désignation du (ou des) bénéficiaire(s), de préférence par lettre recommandée adressée à l'organisme assureur.

Le choix entre les différentes formules de garanties Décès peut être exercé :

a) Par le bénéficiaire :

Seul le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin notoire, à défaut les enfants à charge, s'ils sont bénéficiaires, peuvent choisir, lors du décès du salarié, l'une des trois formules proposées.

b) Par le salarié :

Toutefois, le salarié peut également à la mise en place du régime ou ultérieurement, par simple lettre adressée à l'organisme assureur, décider lui-même de la formule qui doit être retenue lors de son décès ou préciser, le cas échéant, dans la clause bénéficiaire, qu'il laisse ce choix à l'un des bénéficiaires désignés.

Lorsque le salarié n'a pas expressément choisi une formule, c'est la solution a) « choix par le bénéficiaire » qui s'applique. A défaut de choix par le bénéficiaire, la formule 1 s'applique.

Les prestations de ce dispositif ont été définies par la Commission de suivi, prévue par les articles 13 et 14 du présent Accord. Elles sont décrites à l'annexe 3 du présent Accord.

## 5.2. Régime Frais de santé

Les prestations Frais de santé sont définies en Annexe 4 du présent Accord, elles comportent une grille de référence obligatoire et une grille sur-complémentaire facultative, dépassant les limites des « contrats responsables » telles que fixées par les articles L. 871-1 et R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale.

Le cumul de ces prestations, avec celles versées par le régime d'assurance maladie de la Sécurité sociale ne peut excéder pour chaque acte le montant des frais réels engagés.



## **ARTICLE 6 – COTISATIONS - EXPRESSION ET MONTANT DES COTISATIONS**

Un tableau récapitulatif précise la tarification en Annexes 5 (Cotisations Incapacité-Invalidité-Décès) et 6 (Cotisations Frais de santé).

Les cotisations Incapacité-Invalidité-Décès et Frais de santé sont identifiées en tant que telles sur le bulletin de paie.

Les cotisations Incapacité-Invalidité-Décès sont exprimées en deux pourcentages assis sur la tranche A, B et C de la rémunération brute.

Pour l'application du présent Accord :

- La tranche A désigne la rémunération servant d'assiette aux cotisations de Sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, qui renvoie à l'article L. 136-1-1 du même Code, pris en compte dans la limite du plafond annuel de la Sécurité sociale ;
- La tranche B désigne la rémunération servant d'assiette aux cotisations de Sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, qui renvoie à l'article L. 136-1-1 du même Code, compris entre une et quatre fois le plafond annuel de la Sécurité sociale ;
- La tranche C désigne la rémunération servant d'assiette aux cotisations de Sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, qui renvoie à l'article L. 136-1-1 du même Code, compris entre quatre et huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Les cotisations Frais de santé du régime de référence obligatoire sont exprimées en valeur mensuelle avec une partie forfaitaire en euros et, une partie en pourcentages des tranches A, B et C de la rémunération.

### **Cotisation isolé :**

- pour les salariés seuls (célibataires, veufs, divorcés ou séparés de corps),
- pour les salariés mariés, pacsés ou vivant en concubinage, dont le conjoint et, le cas échéant, les enfants sont déjà couverts par un régime obligatoire de remboursement de Frais de santé et qui ont choisi de souscrire pour leur seule protection.

### **Cotisation duo+ :**

- pour les salariés mariés, pacsés ou vivant en concubinage, sans enfant à charge,
- pour les salariés seuls (célibataires, veufs, divorcés ou séparés de corps) et qui ont un ou plusieurs ayants droit tels que définis en Annexe 2.

### **Cotisation famille :**

- pour les salariés mariés, pacsés ou vivant en concubinage et qui ont un ou des ayants droit, tels que définis en Annexe 2.

Il est rappelé que les salariés doivent acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle (sauf mise en œuvre des exceptions prévues à l'article 3.2. du présent Accord) et qu'ils doivent signaler tout changement de leur situation familiale.

En cas d'adhésion au régime Frais de santé sur-complémentaire facultatif, le salarié doit cotiser dans la même catégorie (isolé ou duo+ ou famille) que pour le régime de référence obligatoire.

## **ARTICLE 7 – COTISATIONS - REPARTITION DE LA CHARGE DES COTISATIONS**

*L'article 7 de l'Accord relatif à la Prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran du 10 février 2009 est modifiée de la manière suivante :*

### **7.1. Cotisations Incapacité-Invalidité-Décès**

La cotisation obligatoire prévue à l'Article 6 est prise en charge par l'Entreprise et le salarié selon la répartition suivante :

- 70% à la charge de l'Entreprise,
- 30% à la charge du salarié.

La cotisation de l'option « temps partiel » est intégralement à la charge des salariés.

### **7.2. Cotisations Frais de santé**

Les cotisations du régime de référence obligatoire prévues à l'Article 6 sont prises en charge par l'Entreprise et le salarié selon la répartition suivante :

- 55% des cotisations + 1€ et 0,04% du plafond mensuel de la Sécurité sociale à la charge de l'Entreprise,
- le solde de la cotisation à la charge du salarié.

Les cotisations de la sur-complémentaire Frais de santé sont entièrement à la charge du salarié.

## **ARTICLE 8 – EVOLUTION ULTERIEURE DES PRESTATIONS ET COTISATIONS**

*L'article 8 de l'Accord relatif à la Prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran du 10 février 2009 est modifiée de la manière suivante :*

Etant rappelé que les prestations définies dans les Annexes 3 et 4 relèvent de la seule responsabilité des organismes assureurs, en cas de déséquilibre éventuel du régime, dû notamment à un changement de législation ou à un mauvais rapport sinistres/primes, l'obligation de l'Entreprise sera limitée au paiement des cotisations définies aux Articles 6, 7 et 8 du présent Accord.

Dans le cadre des évolutions ultérieures de cotisations, la part prise en charge par l'Entreprise évoluera proportionnellement à la cotisation globale.

Conscient de la nécessité d'assurer la pérennité du régime, les Parties s'engagent à prendre les mesures nécessaires afin de reconstituer un niveau de réserves suffisant et de maintenir un équilibre financier entre les prestations servies et les cotisations appelées. A ce titre, les membres de la Commission de suivi pourront préconiser les adaptations à réaliser et décider de variations de cotisations dans la limite de leurs attributions.

### **8.1. Régime Incapacité-Invalidité-Décès**

Dans la limite de 10% de variation annuelle à la hausse ou à la baisse du taux contractuel, il sera examiné par la Commission de suivi au niveau du Groupe, si nécessaire, les conditions dans lesquelles les cotisations du régime Incapacité-Invalidité-Décès pourraient évoluer. Dans cette limite, la Commission de suivi est

compétente pour décider de l'évolution des cotisations, sans qu'il soit nécessaire de le formaliser par un avenant au présent Accord. Cette décision sera actée dans un procès-verbal de la Commission.

Dans le cas où il est constaté par Safran la nécessité, du fait d'évolutions législatives ou réglementaires ou du fait d'un déséquilibre important du régime, de faire évoluer les cotisations contractuelles au-delà de 10% de variation annuelle à la hausse ou à la baisse, il sera décidé au niveau du Groupe sur proposition de la Commission de suivi des mesures nécessaires pour rétablir cet équilibre. Toute évolution de cotisation et/ou prestation du régime Incapacité-Invalidité-Décès décidée dans ce cadre fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant à l'Accord collectif relatif à la Prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran signé le 10 février 2009.

Le présent Accord sera modifié pour tenir compte de ces adaptations.

## **8.2. Régime Frais de santé**

Dans la limite de 10% de variation annuelle à la hausse ou à la baisse, il sera examiné par la Commission de suivi au niveau du Groupe, si nécessaire, les conditions dans lesquelles les cotisations contractuelles Frais de santé pourraient évoluer. Dans cette limite, la Commission de suivi est compétente pour décider de l'évolution des cotisations contractuelles, sans qu'il soit nécessaire de le formaliser par un avenant au présent accord. Cette décision sera actée dans un procès-verbal de la Commission.

Dans le cas où il est constaté par Safran la nécessité, du fait d'évolutions législatives ou réglementaires ou du fait d'un déséquilibre important du régime, de faire évoluer les cotisations contractuelles au-delà de 10% de variation annuelle à la hausse ou à la baisse, il sera décidé au niveau du Groupe sur proposition de la Commission de suivi des mesures nécessaires pour rétablir cet équilibre. Toute évolution de cotisation et/ou prestation du régime Frais de santé décidée dans ce cadre fera l'objet d'une nouvelle négociation au niveau du Groupe et d'un avenant à l'Accord collectif relatif à la Prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran signé le 10 février 2009.

Le présent Accord sera modifié pour tenir compte de ces adaptations.

## **ARTICLE 9 – MUTUALISATION AVEC DES STRUCTURES EXTERIEURES AU GROUPE SAFRAN**

Les parties donnent leur accord pour que les résultats des régimes Incapacité-Invalidité-Décès et Frais de santé (à l'exclusion de ceux de la sur-complémentaire) qui font l'objet du présent Accord soient consolidés et mutualisés avec ceux de régimes identiques, tant en termes de garanties que de cotisations, mis en place, par contrats séparés, et auprès des mêmes organismes assureurs, au profit :

- de l'ensemble du personnel de certaines sociétés détenues directement ou indirectement à 50% par Safran qui en feraient la demande,
- de l'ensemble du personnel de certains Comités Sociaux et Economiques de sociétés (CSE) de Safran qui en feraient la demande,
- de l'ensemble du personnel de certaines sociétés dans lesquelles Safran détient une participation minoritaire et qui en feraient la demande,
- de l'ensemble du personnel de certaines mutuelles d'entreprise de Safran qui en feraient la demande.

## **ARTICLE 10 – ORGANISMES ASSUREURS**

Il est décidé de confier l'assurance des risques Incapacité-Invalidité et capital Décès à l'institution de Prévoyance MALAKOFF HUMANIS Prévoyance et l'assurance des risques rente éducation et rente de conjoint à l'OCIRP.

Il est décidé de confier l'assurance du risque Frais de santé à HARMONIE MUTUELLE – Groupe VYV, agissant pour le compte des mutuelles associées à la mise en œuvre des régimes.

Des contrats d'assurance collective sont conclus par Safran, mandatée à cet effet par les sociétés du Groupe, avec les organismes assureurs précités.

Afin de sécuriser le dispositif financier, une co-assurance est organisée entre les organismes assureurs sur les deux types de risques.

Il est rappelé que tout salarié, administrateur d'une mutuelle, d'une union ou d'une fédération, au sens de l'article L. 114-16 du Code de la mutualité, bénéficie du congé mutualiste de formation prévu à l'article L. 3142-36 du Code du travail, dans la limite de neuf jours ouvrables par an.

Dans ce cadre, les parties conviennent que la rémunération des salariés administrateurs d'une des mutuelles associées visées ci-dessus sera maintenue, dans la limite de deux jours ouvrables par an.

Ces dispositions n'ont pas vocation à remettre en cause les dispositions plus favorables relatives aux moyens de représentation existantes dans les sociétés entrant dans le périmètre du présent Accord.

## **ARTICLE 11 – REEXAMEN**

Conformément à l'Article L. 912-2 du Code de la Sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'Accord relatif à la Prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran du 10 février 2009, réexaminer le choix des organismes assureurs désignés ci-dessus. Ce réexamen interviendra ensuite à un intervalle maximum de 5 ans.

A cet effet, elles se réuniront au moins 6 mois avant l'échéance, à l'initiative de la partie la plus diligente. Ce réexamen n'emporte pas obligation d'organiser systématiquement un appel d'offres. Il n'interdit pas davantage aux signataires de changer d'organisme assureur du régime de Prévoyance Incapacité-Invalidité-Décès ou du régime Frais de santé en dehors du réexamen quinquennal.

## **ARTICLE 12 – EFFETS DU CHANGEMENT ULTERIEUR D'ORGANISME ASSUREUR**

Conformément à l'Article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale, et en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service à la date du changement et relatives aux garanties Décès, Incapacité de travail ou Invalidité, continueront d'être revalorisées selon le même mode que la convention conclue avec les organismes co-assureurs précédents.

Les garanties Décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations Incapacité-Invalidité à la date d'effet de la résiliation de la convention conclue avec les organismes co-assureurs. La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès sera au moins égale à celle déterminée par la convention conclue avec les organismes co-assureurs qui ont fait l'objet d'une résiliation.

Cet engagement sera couvert par les organismes co-assureurs qui ont fait l'objet d'une résiliation ou par le nouvel organisme assureur qui leur succédera.

# COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

## **ARTICLE 13 – FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD**

*L'article 13 de l'Accord relatif à la Prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran du 10 février 2009 est modifiée de la manière suivante :*

Le régime de Prévoyance complémentaire mis en place par le présent Accord de Groupe est suivi et examiné au sein d'une Commission paritaire de suivi Groupe qui se réunit au moins deux fois par an.

### **Article 13.1 Composition de la Commission de suivi de l'Accord**

La Commission est composée paritairement :

- de quatre représentants par Organisation syndicale signataire du présent Accord dont au moins un Coordinateur Syndical Groupe ;
- d'un nombre égal de représentants de la Direction.

Les représentants des organismes assureurs et gestionnaires et le Conseiller des membres de la Commission de suivi participent aux réunions de la Commission.

### **Article 13.2 Formation des membres de la Commission de suivi de l'Accord**

Compte tenu de la technicité des sujets traités, chaque membre de la Commission de suivi bénéficie de deux journées de formation par an. Les Organisations syndicales signataires peuvent choisir l'organisme dispensant cette formation à savoir : le responsable Prévoyance Groupe, le Conseiller des membres de la Commission de suivi, ou un Conseiller externe désigné par les Organisations syndicales signataires. Dans ce dernier cas, les frais de déplacement et de formation sont pris en charge à hauteur de 15 000 € par an pour l'ensemble des Organisations syndicales signataires, soit 3 750 € par Organisation syndicale signataire. Ce versement est réalisé sur présentation des factures afférentes.

### **Article 13.3 Préparation de la Commission de suivi de l'Accord**

A la demande des Organisations syndicales signataires, une réunion préparatoire peut être organisée en amont des réunions de présentation des comptes de résultats des régimes de Frais de santé et de Prévoyance lourde en présence du Conseiller des membres de la Commission de suivi. Les éléments nécessaires à la réalisation de la réunion préparatoire sont transmis dans un délai raisonnable avant la tenue de celle-ci.

Par ailleurs, l'ensemble des membres de la Commission de suivi peuvent adresser au Conseiller des membres de la Commission de suivi toutes les questions qu'ils jugent utiles en amont, pendant ou en aval de la réunion.

Les Organisations syndicales signataires peuvent bénéficier d'un accompagnement par un Conseiller externe d'un jour supplémentaire pour échanger sur l'actualité réglementaire et sur des problématiques juridiques liées aux régimes Frais de santé et Prévoyance lourde. Dans ce cadre, les frais de déplacement et les prestations réalisées sont pris en charge à hauteur de 7 500 € par an pour l'ensemble des Organisations syndicales signataires, soit 1 875 € par Organisation syndicale signataire. Ce versement est réalisé sur présentation des factures afférentes.

### **Article 13.4 Décisions de la Commission de suivi**

Les décisions sont prises en concertation entre la Direction et les Organisations syndicales signataires de

salariés représentatives. Pour être valables, elles doivent être approuvées par la Direction et à la majorité des Organisations syndicales signataires, chaque Organisation syndicale disposant d'une voix.

Les décisions relatives à l'évolution de la cotisation Ma Prévoyance Santé et du régime Incapacité-Invalidité-Décès sont valables quant à elles seulement si elles sont approuvées par la Direction et par les représentants issus d'Organisations syndicales signataires représentatives à plus de 50%<sup>1</sup>. Dans ce cadre, ces décisions ne peuvent être actées qu'en présence d'au moins un Coordinateur Syndical Groupe par Organisation syndicale signataire du présent Accord. En cas d'absence du Coordinateur Syndical Groupe d'une des Organisations syndicales signataires à la Commission de suivi nécessitant un vote, un suppléant doit être nommé désigné par l'Organisation syndicale signataire dans les meilleurs délais. A défaut de désignation d'un suppléant, la décision pourra être approuvée dès lors qu'elle est prise par des Organisations syndicales signataires représentatives à plus de 50%.

Les résultats examinés ainsi que les décisions prises dans le cadre des réunions de la Commission de suivi seront transmis aux sociétés comprises dans le périmètre de l'Accord pour présentation à leurs CSE ou CSEC.

---

<sup>1</sup> L'appréciation des 50% est réalisée conformément aux règles applicables en matière d'accord majoritaire.

**ARTICLE 14 – ATTRIBUTIONS DE LA COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD**

*L'article 14 de l'Accord relatif à la Prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran du 10 février 2009 est modifiée de la manière suivante :*

La Commission de suivi a pour objet d'assurer la pérennité des régimes et de leur équilibre financier. A ce titre, les membres de la Commission de suivi s'engagent à exercer leurs attributions dans cet objectif et plus particulièrement, à reconstituer un niveau de réserves suffisant défini par la Commission de suivi et à éviter une dégradation de l'équilibre entre les prestations servies et les cotisations appelées.

Les missions de la Commission de suivi de l'Accord sont les suivantes :

- Examiner le rapport prévu à l'Article 15 de la loi du 31 décembre 1989 relatif aux comptes annuels des contrats de Prévoyance complémentaire Incapacité-Invalidité-Décès d'une part et Frais de santé d'autre part, visés par le présent Accord. Il est convenu que le régime Frais de santé sur-complémentaire fait l'objet d'un suivi particulier.
- Suivre le fonctionnement des régimes, émettre des recommandations, étudier et/ou proposer toute modification ou adaptation visant à améliorer les régimes existants.
- Prendre des décisions sur les mesures nécessaires pour assurer l'équilibre des régimes Frais de santé et Incapacité-Invalidité-Décès et un niveau de réserves suffisant.

Ces mesures pouvant porter tant sur les cotisations que sur les prestations.

Les parties signataires du présent Accord de Groupe donnent mandat à la Commission de suivi pour décider de l'évolution des taux d'appel et du niveau de prélèvement des réserves au titre des régimes Incapacité-Invalidité-Décès et Frais de santé visés en annexes 5 et 6 du présent Accord. Par ailleurs, les parties conviennent que pour les régimes Frais de santé et Incapacité-Invalidité-Décès, dans la limite d'une variation annuelle de 10% du taux contractuel, la Commission est compétente pour prendre toute décision d'évolution, sans qu'il soit besoin de l'acter par la conclusion d'un avenant au présent Accord. La décision de la Commission doit faire l'objet d'un vote conformément aux dispositions de l'article 13.4 et être actée dans le compte-rendu de la réunion.

- Prendre des décisions pouvant porter sur l'évolution des prestations.
- Proposer des adaptations aux calendriers d'allègements dégressifs des cotisations des retraités définis à l'article 17 du présent Accord.
- Assurer le suivi des actions de solidarité mises en place dans le cadre de la commission Degré Elevé de Solidarité visée à l'article 18 et leur financement.
- Résoudre les éventuelles difficultés d'application et/ou d'interprétation.



## RETRAITES

### **ARTICLE 15 – REGIME D’ACCUEIL FRAIS DE SANTE DES RETRAITES**

Trois régimes d'accueil sont proposés aux retraités et aux salariés qui font procéder à la liquidation de leur retraite postérieurement à l'entrée en vigueur du présent avenant :

- un régime présentant des garanties Frais de santé de référence identiques à celles des salariés actifs et une sur-complémentaire dépassant les limites des « contrats responsables » fixées par l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale, identiques à celles des salariés actifs,
- un régime de niveau comparable à ceux proposés par certaines Mutuelles d'Entreprise du Groupe antérieurement à l'entrée en vigueur de l'Accord du 10 février 2009, sous réserve des adaptations aux évolutions législatives et réglementaires,
- un régime intermédiaire, de niveau comparable au régime de référence proposé aux retraités avant l'entrée en vigueur du présent avenant.

Dans un souci de solidarité, il a été convenu de proposer une seule tarification pour chacun de ces régimes quel que soit l'âge du retraité.

Les conjoints peuvent bénéficier du régime choisi par le retraité, moyennant l'acquittement de la cotisation au régime.

Les enfants à charge du retraité ou de son conjoint bénéficient du régime choisi par le retraité sans cotisation supplémentaire.

Les veufs(ves) de retraités ainsi que leurs enfants à charge pourront continuer à bénéficier du régime auquel ils avaient adhéré en tant que conjoint/enfant de retraité, moyennant l'acquittement de la cotisation correspondante.

La sur-complémentaire peut être souscrite dans les mêmes conditions et délais que ceux applicables aux salariés actifs.

Pour tenir compte des normes comptables en vigueur, ces régimes font l'objet d'un compte de résultat distinct du régime des salariés actifs. Il n'existe aucune mutualisation entre les comptes du régime des salariés en activité et ceux des régimes des retraités.

Par ailleurs, pour tenir compte de la réglementation en vigueur, le niveau de garanties correspondant à la sur-complémentaire des actifs dépassant les limites des « contrats responsables » fixées par l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale, ne fait l'objet d'aucune mutualisation avec les comptes des autres niveaux de garanties proposés aux retraités.

Ces régimes sont mis en place par un contrat spécifique conclu par Safran avec HARMONIE MUTUELLE - Groupe VYV et co-assurés par MALAKOFF HUMANIS Prévoyance.

Les retraités adhérant à l'un des régimes d'accueil définis par le présent Article bénéficient également de dispositifs de solidarité dans les conditions définies par le règlement de la Commission Degré Elevé de Solidarité fixées à l'article 18.1 du présent Accord et, notamment, l'accès au fonds social défini à l'article 18.2 du présent Accord, des dispositions relatives au fonds de solidarité prévu à l'article 18.4 du présent Accord et des prestations « d'aide aux aidants » définies à l'article 18.3 et décrites à l'annexe 3 du présent Accord.

Les retraités qui, lors de l'entrée en vigueur de l'Accord relatif à la Prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran du 10 février 2009 bénéficiaient d'une couverture Frais de santé liée au régime de leur Entreprise pouvaient également conserver ce régime dans des conditions qui leur ont été précisées par les organismes de Prévoyance concernés.

Les retraités adhérant au régime d'accueil en place au sein des sociétés de l'ancien périmètre Zodiac Aerospace avaient la possibilité d'adhérer à l'un des trois régimes d'accueil tels que définis ci-dessus, à condition d'en faire la demande dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant n°16 à l'Accord relatif à la Prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran du 10 février 2009.

## **ARTICLE 16 – COMMISSION DE SUIVI DES REGIMES FRAIS DE SANTE RETRAITES**

Les régimes d'accueil Frais de santé des retraités prévus à l'Article 15 sont suivis et examinés au sein d'une Commission de suivi des régimes retraités qui se réunit au moins une fois par an.

Cette « Commission Retraités » est composée :

- d'un représentant par Organisation syndicale signataire du présent Accord,
- d'un représentant des retraités désigné par chaque Organisation syndicale signataire du présent Accord,
- d'un nombre équivalent au nombre d'Organisations syndicales signataires du présent Accord de représentants des retraités désignés par les Associations de retraités des Sociétés du Groupe.

La Direction pourra désigner un ou plusieurs observateurs pour assister aux réunions de cette Commission.

La « Commission Retraités » examine les résultats des régimes d'accueil Frais de santé destinés aux retraités, qui lui sont présentés par les organismes assureurs au cours d'une réunion, suit le fonctionnement de ces régimes et émet des recommandations.

## **ARTICLE 17 – ALLEGEMENT DEGRESSIF DES COTISATIONS FRAIS DE SANTE DES RETRAITES**

Compte tenu de l'existence des « réserves », il est convenu de mettre en place un allègement dégressif de la cotisation Frais de santé des retraités qui adhèrent aux régimes d'accueil et de leurs conjoints, veufs ou veuves selon les modalités suivantes :

Pour les années 2020, 2021, 2022 et 2023 l'allègement mensuel par retraité est fixé à 1 €.

Le montant de l'allègement ainsi indiqué est examiné chaque année par la Commission de suivi de l'Accord relatif à la Prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran signé le 10 février 2009. Cette Commission peut, si nécessaire, proposer des adaptations au calendrier des allègements en fonction, notamment, du solde des réserves effectivement disponibles, des évolutions du périmètre du Groupe et des mesures à prendre pour assurer l'équilibre du régime.

# DEGRE ELEVE DE SOLIDARITE

## ARTICLE 18 – COMMISSION DEGRE ELEVE DE SOLIDARITÉ

### 18.1 Dispositions générales

Il est convenu la création d'une commission spécialisée dénommée « Commission Degré Elevé de Solidarité » chargée de la mise en œuvre d'actions et de prestations à caractère non directement contributif du degré élevé de solidarité (DES) et financées par un budget au moins équivalent à 2% de la cotisation hors taxe sur les primes d'assurance des contrats collectifs Frais de santé et Prévoyance lourde au titre des garanties obligatoires du régime Prévoyance du Groupe Safran.

Dans ce cadre, cette commission est chargée de mettre œuvre les dispositifs existants suivants :

- Fonds social (18.2),
- Aide aux aidants (18.3),
- Fonds de solidarité (18.4).

Elle pourra également enrichir les dispositifs de solidarité précités par de nouvelles actions de solidarité et de prévention en adéquation avec les objectifs fixés par la Branche en matière de Degré Elevé de Solidarité.

L'objet, la composition, les bénéficiaires, l'alimentation, le fonctionnement et l'administration de la présente commission sont définis par un règlement dont la rédaction doit être validée par les membres de la Commission de suivi de l'Accord.

### 18.2 Fonds social

Au-delà de l'accès aux fonds sociaux des Mutuelles et de MALAKOFF HUMANIS Prévoyance, il est convenu de la création d'un fonds social dédié, au profit des salariés et des ayants droit des régimes de Prévoyance du Groupe Safran ainsi que des retraités adhérant aux régimes d'accueil présentés à l'Article 15 ci-dessus et leurs ayants droit.

L'alimentation du fonds social, son objet, sa gestion et son suivi sont définis dans le règlement de la Commission Degré Elevé de Solidarité visé à l'article 18.1.

Dans l'attente de la validation dudit règlement, le fonds social demeure géré par la Commission sociale, conformément aux politiques d'action du fonds définies par la Commission de suivi de l'Accord.

Afin d'assurer la continuité de la gestion de ce fonds social, la Commission sociale prévue par l'article 15 de l'avenant n°20 de l'Accord relatif à la Prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran du 10 février 2009 continuera d'exister selon des modalités identiques, jusqu'à la validation du règlement précité.

### 18.3 Aide aux aidants

Outre les prestations en matière de Prévoyance lourde, les parties précisent que les prestations décrites en Annexe 3 sont complétées par un dispositif « d'aide aux aidants » au bénéfice des salariés du Groupe et des anciens salariés adhérant au régime d'accueil décrit à l'article 15 du présent Accord.

Les prestations de ce dispositif ont été définies par la Commission de suivi de l'Accord. Elles sont décrites à l'annexe 3 du présent Accord.

Le financement de ce dispositif est opéré par un prélèvement sur les réserves du régime Incapacité-Invalidité-Décès », d'un montant égal à un forfait de 5,40 € TTC par bénéficiaire et par an.

#### 18.4 Fonds de solidarité

Afin de pérenniser l'expression d'une solidarité entre salariés en activité et retraités, un fonds de solidarité intergénérationnelle a été créé et est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Ce fonds est alimenté par une contribution salariale obligatoire mensuelle de 0,08% du plafond mensuel de la Sécurité sociale versée par chaque salarié bénéficiaire du régime Frais de santé objet du présent Accord.

Compte tenu des effectifs des sociétés du Groupe concernées par l'Accord relatif à la Prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran du 10 février 2009 et des structures extérieures ayant choisi d'adhérer au régime, la dotation annuelle globale au fonds de solidarité représente de l'ordre d'un million d'euros. Il est entendu que la dotation annuelle évoluera ensuite en fonction des évolutions du périmètre du Groupe et de la valeur du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Les contributions des salariés au fonds de solidarité sont totalement indépendantes des cotisations aux régimes de Prévoyance des salariés actifs et de leurs évolutions, de même qu'elles sont totalement indépendantes des cotisations aux régimes d'accueil des retraités ou de leurs évolutions. Elles sont également indépendantes de l'ensemble des résultats de ces régimes.

Par ailleurs, il est expressément convenu que l'obligation du salarié, se limite au seul paiement de la contribution prévue ci-dessus.

Enfin, le fonds de solidarité est un mode de financement, à cotisations définies, des régimes Frais de santé retraités mais ne donne droit à aucune prestation définie, même différée, au moment du départ à la retraite.

Le fonds de solidarité est destiné à être utilisé pour permettre, en relais de l'allègement dégressif des cotisations Frais de santé des retraités prévu à l'Article 17 du présent Accord, de pérenniser un allègement des cotisations de ces mêmes retraités et de leurs conjoints, veufs ou veuves.

La répartition de cet allègement entre les retraités est solidaire et, à ce titre, doit tenir compte de la situation des retraités bénéficiant des ressources les plus faibles.

L'utilisation du fonds de solidarité pourra évoluer en fonction des propositions qui seront discutées au sein de la Commission Degré Elevé de Solidarité.

Les niveaux d'allègement seront définis et revus chaque année, après avis de la Commission Degré Elevé de Solidarité, par la Commission de suivi de l'Accord en fonction :

- du montant disponible dans le fonds de solidarité,
- du nombre de retraités ayant adhéré aux régimes d'accueil présentés à l'Article 15 du présent Accord.

La Commission de suivi de l'Accord veillera à ce que le montant du financement prélevé sur le fonds de solidarité ne remette pas en cause la pérennité de ce dispositif.

## MOYENS DE REPRESENTATION

### ARTICLE 19 – MOYENS DE REPRESENTATION

*L'article 19 de l'Accord relatif à la Prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran du 10 février 2009 est modifiée de la manière suivante :*

Le temps consacré par les membres désignés par les Organisations syndicales signataires du présent Accord aux réunions plénières de la Commission de suivi de l'Accord (citée à l'Article 13) de la Commission Degré Elevé de Solidarité (citée à l'Article 18), et de la Commission Retraités (citée à l'Article 16) est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel.

Les réunions de la Commission de suivi de l'Accord, de la Commission Degré Elevé de Solidarité, et de la Commission Retraités pourront être précédées d'une réunion préparatoire.

Le temps consacré par les membres désignés par les Organisations syndicales aux réunions préparatoires est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel, dans la limite d'une demi-journée par réunion préparatoire.

En outre, un crédit de 24 heures par an sera accordé à chaque membre de la Commission de suivi de l'Accord désigné par les Organisations syndicales signataires du présent Accord.

Les frais de déplacement des membres désignés par les Organisations syndicales pour se rendre aux réunions plénières et préparatoires sont pris en charge dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur dans leur Société d'appartenance.

Le temps dédié à la formation des membres de la Commission de suivi visé à l'article 13.2 et à l'article 13.3 est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel.

Ces dispositions n'ont pas vocation à remettre en cause les dispositions plus favorables relatives aux moyens de représentation existantes dans les sociétés entrant dans le périmètre du présent Accord.

# INFORMATION DU PERSONNEL

## **ARTICLE 20 – INFORMATION COLLECTIVE**

Le personnel est informé de l'existence du présent Accord de Groupe et de son contenu.

Le présent Accord sera mis en ligne sur le site Intranet de Safran.

## **ARTICLE 21 – INFORMATION INDIVIDUELLE**

Il sera remis à tout nouvel embauché une notice d'information détaillée présentant les garanties prévues par le présent dispositif et leurs modalités d'application, ainsi qu'une information sur les cotisations.

De même, les salariés de Safran seront informés individuellement de toute modification touchant les garanties et les cotisations.

Il sera remis à chaque nouveau retraité, une notice d'information détaillée présentant les garanties des régimes d'accueil Frais de santé proposés aux retraités, les cotisations correspondantes et les modalités d'adhésion.

De même les retraités qui auront adhéré aux régimes d'accueil seront informés individuellement de toute modification touchant les garanties et les cotisations.

## DISPOSITIONS DIVERSES

### **ARTICLE 22 – MODIFICATION DE LA LEGISLATION**

Dans le cas où interviendraient des modifications de la législation ou de la réglementation sociale ou fiscale ou des décisions jurisprudentielles susceptibles d'avoir des conséquences sur l'Accord, les parties signataires se rencontreraient dans les trois mois suivant la publication de ces textes ou décisions pour examiner la suite éventuelle à donner.

### **ARTICLE 23 – LITIGES**

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation en vigueur, les parties s'efforcent de résoudre, dans le cadre du Groupe, les litiges afférents à l'application du présent Accord.

### **ARTICLE 24 – DUREE, REVISION, DENONCIATION**

*L'article 24 de l'Accord relatif à la Prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran du 10 février 2009 est modifiée de la manière suivante :*

L'Accord de Groupe a été conclu pour une durée indéterminée. Il a pris effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009.

Le présent Avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Il peut être modifié par avenant négocié entre les parties, dans les conditions de révision telles que prévues par la réglementation en vigueur.

Le présent Accord de Groupe pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur sous réserve d'un préavis de deux mois, la dénonciation sera notifiée à l'ensemble des parties signataires et fera l'objet d'un dépôt à la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIEETS) d'Ile-de-France.

En cas de dénonciation, l'Accord demeurera provisoirement applicable dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur au troisième alinéa de l'Article L. 2261-10 du Code du travail (soit 15 mois maximum).

En tout état de cause, et sauf accord contraire des parties et des organismes assureurs, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance des contrats d'assurance collective.

### **ARTICLE 25 – RESILIATION DU CONTRAT D'ASSURANCE**

Dans l'hypothèse où le(s) contrat(s) collectif(s) de prévoyance viendrait(en)t à être résilié(s) par le(s) organisme(s) assureur(s), les parties conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la résiliation, pour examiner les conditions de la révision du présent Accord.

Si, à l'issue du préavis de résiliation du contrat, aucune modification ou nouvel accord n'a été signé, le présent Accord cessera de plein droit de s'appliquer.

## **ARTICLE 26 – DEPÔT**

A l'expiration du délai d'opposition, le présent Avenant sera, à l'initiative de la Direction Générale du Groupe, adressé à la Direction Régionale Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIEETS) d'Ile-de-France sur support électronique et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.



Fait à Paris, le 27 octobre 2023

**Pour Safran :**

**Stéphane DUBOIS**  
Directeur Groupe des Responsabilités  
Humaines et Sociétales

**Vincent MACKIE**  
Directeur des Affaires sociales

**Pour les Organisations syndicales :**

▪ CFDT Anne Claude VITALI

Ludovic PFIRSCH

Jean-Claude SEGUIN

Jean-Yves BAUDE

▪ CFE-CGC : Didier JOUANCHICOT

Eric DURAND

Patrick POTACSEK

Daniel VERDY

▪ CGT : Jean-François BEQUET

Fabien MARUEJOULS-BENOIT

Gérard MONTUELLE

Stéphane ECOUTIN

▪ FO : Daniel BARBEROT

David DIJOUX

Julien GREAU

Julien LE PAPE

## Annexes

<b>ANNEXE 1 – LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD DE GROUPE</b>
--

*L'annexe 1 de l'Accord relatif à la Prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran du 10 février 2009 est modifiée de la manière suivante :*

- Safran SA
  - o Safran Additive Manufacturing Campus
  - o Safran Ceramics
  
- Safran Aircraft Engines
  - o Airfoils Advanced Solutions
  - o Safran Aero Composites
  
- Safran Aerosystems SAS
  
- Safran Cabin France
  
- Safran Electrical & Power
  - o Safran Electrical Components
  - o Safran Engineering Services
  
- Safran Electronics & Defense
  - o Financière Orolia
  - o Safran Data Systems
  - o Safran Electronics & Defense Beacons SAS
  - o Safran Reosc
  - o Safran Spacecraft Propulsion
  - o Safran Trusted 4D SAS
  - o Syrlinks
  
- Safran Helicopter Engines
  - o Safran Power Units
  
- Safran Landing Systems
  - o Safran Filtration Systems
  - o Safran Landing Systems Services Dinard
  
- Safran Nacelles
- Safran Seats
- Safran Test Cells France
- Safran Transmission Systems
- Safran Ventilation Systems

<b>ANNEXE 2 – DEFINITION DE LA NOTION « D'AYANTS DROIT »</b>
--

**AYANTS DROIT du SALARIE pour le régime Frais de santé**

- Le conjoint du salarié ou assimilé :
  - Le conjoint marié,
  - Le partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
  - Le concubin sur déclaration sur l'honneur du salarié et s'il est justifié d'un domicile commun.
  
- Les enfants :
  - Les enfants du salarié, et ceux de son conjoint (ou assimilé) s'ils vivent au foyer, à charge au sens de la Sécurité sociale,
  - Les enfants du salarié ou ceux de son conjoint (ou assimilé), qui justifient de la poursuite de leurs études à temps plein et au plus tard jusqu'à leur 26<sup>ème</sup> anniversaire, ayant leur propre immatriculation,
  - Les enfants du salarié ou ceux de son conjoint (ou assimilé), qui justifient de la poursuite d'études à temps partiel, en contrat d'alternance (apprentissage ou professionnalisation), et au plus tard jusqu'à leur 26<sup>ème</sup> anniversaire, ayant leur propre immatriculation,
  - Les enfants du salarié ou ceux de son conjoint (ou assimilé) de moins de 26 ans, ayant terminé leur scolarité, et en recherche d'un premier emploi,
  - Les enfants du salarié ou ceux de son conjoint (ou assimilé), quel que soit leur âge, atteints de maladie chronique ou incurable les mettant dans l'impossibilité permanente de se livrer à une activité rémunérée et qui continuent à percevoir les allocations prévues par la loi du 30 juin 1975 relative aux personnes handicapées – y compris les enfants handicapés ayant un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80% s'ils justifient d'une rémunération brute inférieure au Smic (sur une base annualisée, de 151,67 heures multipliées par douze).

**BENEFICIAIRES du régime d'accueil Frais de santé « ENFANTS SALARIES »** (Régime identique à celui des actifs – Cotisation spécifique)

Enfants d'un salarié ou ceux de son conjoint (ou assimilé) jusqu'à 30 ans et :

- Qui ne sont plus à charge et exercent une activité donnant lieu à une rémunération au plus égale au Smic (sur une base annualisée) ;
- Qui justifient de la poursuite de leurs études à temps plein ou à temps partiel au-delà de leur 26<sup>ème</sup> anniversaire ou à défaut de ne pas exercer une activité rémunérée habituelle et durable au-delà de leur 26<sup>ème</sup> anniversaire.

**DEFINITIONS pour le régime Incapacité-Invalidité-Décès****▪ Enfants à charge :**

Pour les garanties Incapacité-Invalidité-Décès, sont considérés comme enfants à charge les enfants du salarié et ceux de son conjoint (tel que défini ci-après), qu'ils soient reconnus, adoptés ou recueillis, dans la mesure où ils répondent aux conditions suivantes.

D'une part :

- ils sont âgés de moins de 21 ans,
- ou sont âgés d'au moins 21 ans et jusqu'à 26 ans révolus et remplissent l'une des conditions suivantes :
  - être sous contrat d'apprentissage,
  - suivre des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance,
  - être inscrits à l'assurance chômage en qualité de primo-demandeur d'emploi ; les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi,
- ou, quel que soit leur âge, s'ils perçoivent une des allocations pour adultes handicapés, ou lorsqu'ils sont reconnus invalides 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie,
- les enfants qui naissent dans les 300 jours suivant le décès du salarié, s'ils naissent vivants et viables.

D'autre part :

- ils vivent sous le même toit,
- ou sont fiscalement à charge du salarié soit au niveau du quotient familial, soit par la perception d'une pension alimentaire versée par le salarié et déduite de ses revenus,
- ou sont fiscalement à la charge du conjoint du salarié (tel que défini ci-après).

Par ailleurs, sont également considérés comme enfants à charge les enfants recueillis, dont ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint (tel que défini ci-après), du salarié décédé, qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès du salarié et dont leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Dans les conditions telles que précédemment définies, les enfants sont considérés comme étant à charge jusqu'à la fin du trimestre civil au cours duquel ils atteignent leur 21<sup>ème</sup> anniversaire ou 26<sup>ème</sup> anniversaire ou jusqu'à la fin du trimestre civil suivant la fin des études ou suivant la fin du versement des allocations pour adultes handicapés ou le classement en 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie d'invalidité.

**▪ Conjoint :**

Pour les garanties Incapacité-Invalidité-Décès, sont assimilés au conjoint marié, non divorcé, non séparé de corps judiciairement :

- Le partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
- Le concubin à condition que le concubinage soit notoire et constant, s'il a duré au moins 3 ans sans lien matrimonial de part et d'autre, et s'il est justifié d'un domicile commun durant cette période et d'une attestation sur l'honneur. Cependant, ce délai n'est pas nécessaire en cas de naissance d'un enfant.



<b>Décès accidentel</b>	+ 50% du capital Décès + 50% de la rente éducation d'origine
<b>Décès du conjoint ayant des enfants à charge, postérieurement au décès du salarié</b>	Versement aux enfants à charge, d'un capital supplémentaire égal à 100% du capital de la formule 1
<b>Invalidité absolue et définitive (3<sup>ème</sup> catégorie de la Sécurité sociale)</b>	Versement, par anticipation, du capital Décès majoré (Formule 1) avec un minimum de 400% pour le Célibataire, Veuf ou Divorcé
<b>Allocation pour Frais d'obsèques</b>	Conjoint ou enfant à charge de plus de 12 ans : 100% PMSS <sup>3</sup>

<sup>1</sup>: PASS = plafond annuel de la Sécurité sociale, fixé à 43 992 € en 2023

<sup>2</sup>: sous réserve de la définition des enfants à charge pour le régime Incapacité-Invalidité-Décès de l'Annexe 2 du présent Accord

<sup>3</sup>: PMSS = plafond mensuel de la Sécurité sociale, fixé à 3 666 € en 2023

*\*Rémunération soumise à cotisations sociales au titre de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, qui renvoie à l'article L. 136-1-1 du même Code, et, le cas échéant, indemnisation dans le cadre de la suspension du contrat donnant lieu au versement d'un revenu de remplacement par l'employeur (indemnisation légale, le cas échéant, complétée d'une indemnisation complémentaire versée par l'employeur).*

*\*\*Le salaire de référence pour le calcul de la rente éducation est la rémunération soumise à cotisations sociales au titre de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, qui renvoie à l'article L. 136-1-1 du même Code et, le cas échéant, indemnisation dans le cadre de la suspension du contrat donnant lieu au versement d'un revenu de remplacement par l'employeur (indemnisation légale, le cas échéant, complétée d'une indemnisation complémentaire versée par l'employeur) au moins égale à un PASS.*

Les garanties présentées dans le tableau de synthèse ci-dessus sont applicables pour les sinistres survenant à partir de la date d'effet de l'avenant n°21, soit le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Pour l'application de cette règle, il est convenu que la date de survenance d'un décès est la date du décès, la date de survenance d'une incapacité est celle du premier jour d'arrêt de travail, la date de survenance d'une invalidité est celle de la reconnaissance de l'invalidité permanente.

Comme précisé à l'article 18.3 du présent Accord, les prestations décrites ci-après de manière synthétique viennent compléter les garanties Incapacité-Invalidité-Décès. Elles sont par ailleurs accessibles aux anciens salariés adhérents au régime d'accueil décrit à l'article 15 du présent Accord. Ces prestations relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur au même titre que les conditions, limitations et exclusions auxquelles certaines d'entre elles sont soumises :

- Services**
  - Plateforme d'écoute, assistance et orientation de l'aidant
  - Formation de l'aidant
  - Annuaire sanitaire et social
  - Plateforme digitale d'informations sur les aidants et les aidés
- Prévention**
  - Bilan de prévention autonomie
  - Bilan de prévention mémoire
  - Bilan de prévention des risques cardiovasculaires
  - Réseau d'ostéopathes ouvert à l'aidant
  - Bilan de l'activité physique de l'aidant et bilan médico-psycho-social
- Assistance**
  - Prestations de téléassistance
  - Prestations d'assistance en complément de l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou de la Prestation compensatoire du handicap (PCH)
  - Prestations d'assistance pour pallier l'absence de l'assuré aidant en cas de déplacement professionnel impératif non planifié
  - Garde d'un proche parent aidé (à partir de GIR 4)/handicapé en cas d'hospitalisation imprévue de l'assuré, de son conjoint ou de leurs enfants
  - Garde du proche parent aidé et bilan de situation en cas de décès de l'assuré aidant
  - Solutions de répit pour l'aidant
- Soutien**
  - Écoute et aide à la recherche de professionnels assurant la prise en charge psychologique
  - Soutien administratif au domicile du proche parent aidé en cas d'éloignement géographique de l'assuré aidant
  - Soutien psychologique
  - Accompagnement du deuil
  - Accompagnement du handicap
- Hébergement**
  - Aide à la recherche d'établissements temporaires pour les proches parents aidés dépendants (à partir de GIR 4)
  - Accompagnement à la recherche et à l'entrée en structure d'accueil adaptée pour personnes âgées
  - Comparateur d'établissements pour personnes âgées, conseils et information sur les solutions de financement

**Maintien à domicile**

- Assistance le jour du départ en établissement pour personnes âgées
- Aménagement du domicile de l'assuré devenu dépendant / handicapé
- Assistance pour la recherche et la mise en œuvre de prestations d'ergothérapeute et accompagnement dans la réalisation des travaux
- Plateforme d'appel pour l'intermédiation dans la recherche de services à la personne pour le maintien à domicile

**Répit de l'aidant**

- Faciliter l'accès au répit des aidants en les accompagnant dans leurs projets de vacances-répit accompagné ou non par leur proche aidé



**ANNEXE 4 – GARANTIES FRAIS DE SANTE**

L'annexe 4 de l'Accord relatif à la Prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran du 10 février 2009 est modifiée de la manière suivante :

Conformément à l'article 4 du présent Avenant, il est rappelé qu'en plus des garanties du régime Frais de santé de référence, la souscription d'une sur-complémentaire dépassant les limites des « contrats responsables » telles que fixées par les articles L. 871-1 et R. 871-1 du Code de la Sécurité sociale est proposée aux salariés et sont présentées ci-dessous.

Pour tenir compte de la réglementation en vigueur, le régime Frais de santé de référence obligatoire et le régime sur-complémentaire facultatif font l'objet de contrats et de comptes de résultat distincts : il n'existe aucune mutualisation entre les comptes de ces deux régimes.

Régime Frais de Santé de référence Contrat d'assurance N° 09 07 056	Régime sur-complémentaire facultatif Contrat d'assurance N°09 07 056 SC/NR	Somme des deux régimes, présentant le résultat des prestations servies en cas d'adhésion à la sur-complémentaire facultative
--	---	--

**Garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2024**

Ma Prévoyance Santé	Ma Prévoyance Santé +	Mes garanties totales
---------------------	-----------------------	-----------------------

HOSPITALISATION médicale et chirurgicale (y compris maternité)				
Honoraires en secteur conventionné	signataires OPTAM	TM + 380 % BR	100 % BR	TM + 480 % BR
	non signataires OPTAM	TM + 100 % BR	380 % BR	TM + 480 % BR
Frais de séjour (1)	en établissement conventionné	TM + 380 % BR	100 % BR	TM + 480 % BR
	en établissement non conventionné	TM + 100 % BR	-	TM + 100 % BR
Chambre particulière (y compris maternité) (2)		120 €/jour	30 €/jour	150 €/jour
Chambre ambulatoire		80 €/jour	20 €/jour	100 €/jour
Lit d'accompagnant : enfant couvert par le contrat		110 €/jour	-	110 €/jour
Forfait journalier hospitalier (1)		100 % FR	-	100 % FR
Forfait actes lourds		100 % FR	-	100 % FR
Forfait patient urgence		100 % FR	-	100 % FR

**Honoraires médicaux et paramédicaux**

Généralistes : consultations et visites	signataires OPTAM	TM + 120 % BR	40 % BR	TM + 160 % BR
	non signataires OPTAM	TM + 100 % BR	250 % BR	TM + 350 % BR
Spécialistes : consultations et visites	signataires OPTAM	TM + 125 % BR	100 % BR	TM + 225 % BR
	non signataires OPTAM	TM + 100 % BR	250 % BR	TM + 350 % BR
Petite chirurgie & actes techniques médicaux	signataires OPTAM	TM + 120 % BR	100 % BR	TM + 220 % BR
	non signataires OPTAM	TM + 100 % BR	70 % BR	TM + 170 % BR
Kinésithérapeutes*		TM + 65 % BR	-	TM + 65 % BR
Auxiliaires Médicaux (hors kinésithérapeutes)		TM + 60 % BR	-	TM + 60 % BR
Transport remboursé par la Sécurité sociale		TM + 265 % BR	-	TM + 265 % BR
Imagerie médicale	signataires OPTAM	TM + 70 % BR	100 % BR	TM + 170 % BR
	non signataires OPTAM	TM + 50 % BR	120 % BR	TM + 170 % BR

**Analyses**

Analyses et examens de laboratoire	TM + 60 % BR	-	TM + 60 % BR
------------------------------------	--------------	---	--------------

**Pharmacie**

Médicaments prescrits	TM	-	TM
-----------------------	----	---	----

**Matériel médical**

Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par la Sécurité sociale, y compris semelles orthopédiques (3)	TM + 460 % BR / prothèse (limité à 1 PMSS / prothèse / an)	200 % BR/prothèse	TM + 660 % BR / prothèse (limité à 1 PMSS / prothèse / an)
Véhicule pour personne handicapée physique (3)	TM + 460 % BR / véhicule (limité à 1 PMSS / véhicule / an)	200 % BR / véhicule	TM + 660 % BR / véhicule (limité à 1 PMSS / véhicule / an)

Régime Frais de Santé de référence Contrat d'assurance N° 09 07 056	Régime sur-complémentaire facultatif Contrat d'assurance N° 09 07 056 SC/NR	Somme des deux régimes, présentant le résultat des prestations servies en cas d'adhésion à la sur- complémentaire facultative
--	---	---

Garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2024

Ma Prévoyance Santé	Ma Prévoyance Santé +	Mes garanties totales
---------------------	-----------------------	-----------------------

DENTAIRE		
Soins et prothèses 100 % Santé (4)	prise en charge intégrale	

Soins et prothèses à tarifs maîtrisés ou libres :

Soins

Soins dentaires (y compris chirurgie dentaire)
Soins dentaires pratiqués par un dentiste qui dispose d'un droit permanent au dépassement
Stomatologie

TM + 70 % BR	50 % BR	TM + 120 % BR
TM + 120 % BR	50 % BR	TM + 170 % BR
TM + 120 % BR	50 % BR	TM + 170 % BR

Prothèses

Prothèses dentaires fixes jusqu'à la 1 <sup>ère</sup> prémolaire incluse (dents 14-24-34-44) prises en charge ou non par la Sécurité sociale
Prothèses dentaires fixes à compter de la 2 <sup>ème</sup> prémolaire (dents 15-25-35-45) prises en charge ou non par la Sécurité sociale
Prothèses amovibles (5)
Inlay Core
Inlay- Onlay ("onlays d'obturation")
Prothèses transitoires (6)
Prothèses non remboursées par la Sécurité sociale

TM + 520 % BR	50 % BR	TM + 570 % BR
TM + 520 % BR	50 % BR	TM + 570 % BR
TM + 500 % BR	70 % BR	TM + 570 % BR
TM + 400 % BR	-	TM + 400 % BR
TM + 200 % BR	50 % BR	TM + 250 % BR
500 % BR	-	500 % BR
530 % BR**	70 % BR**	600 % BR**

Parodontie

Parodontie prise en charge par la Sécurité sociale
Surfaçage radiculaire (détartrage sous gingival)
Grefte gingivale, greffe osseuse

TM + 70 % BR	50 % BR	TM + 120 % BR
100 % FR (limité à 250 €/an /bénéficiaire)	100 € / an / bénéficiaire	100 % FR (limité à 350 € / an / bénéficiaire)

Implantologie

Implant intraosseux (racine) non pris en charge par la Sécurité sociale
Infrastructure coronaire (inlay core) non prise en charge par la Sécurité sociale
Couronne sur implant

700 € / dent / an Prise en charge totale limitée à 2 dents / an***	100 € / dent / an Prise en charge totale limitée à 2 dents / an***	800 € / dent / an Prise en charge totale limitée à 2 dents / an***
TM + 500 % BR	70 % BR	TM + 570 % BR

Orthodontie

Orthodontie prise en charge par la Sécurité sociale
Orthodontie non prise en charge par la Sécurité sociale

300 % BR	100 % BR	400 % BR
100 % BR**	100 % BR**	200 % BR**

\* Les dépassements d'honoraires des kinésithérapeutes ne sont pas remboursables s'ils sont réalisés sans autorisation de l'Assurance Maladie.

\*\* La base de remboursement (BR) est reconstituée.

\*\*\* Avec possibilité d'avance sur 4 ans, pour 8 dents, en cas de nécessité dûment justifiée par un acte médical.

Garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2024

Régime Frais de Santé de référence Contrat d'assurance N° 09 07 056	Régime sur-complémentaire facultatif Contrat d'assurance N° 09 07 056 SC/NR	Somme des deux régimes, présentant le résultat des prestations servies en cas d'adhésion à la sur-complémentaire facultative
<b>Ma Prévoyance Santé</b>	<b>Ma Prévoyance Santé +</b>	<b>Mes garanties totales</b>

**OPTIQUE**

Plus de 16 ans : un équipement par période de 2 ans - Un an en cas d'évolution du défaut de vision (7)

Enfants de moins de 16 ans : un équipement par an (sauf en cas de souscription de Ma Prévoyance Santé +, qui prévoit le remboursement de plus d'un équipement optique par an, sous réserve de justifier d'une évolution du défaut de vision)

Equipements 100 % Santé (4)	<i>prise en charge intégrale</i>		
<b>Equipements du panier libre</b>			
<b>Lunettes</b>			
Monture	100 €	25 €	125 €
<b>Verre blanc simple Sphérique</b>			
Sphère de -6 à +6	135 €	25 €	160 €
Sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	180 €	48 €	228 €
Hors zone de -10 à +10	237 €	63 €	300 €
<b>Verre blanc simple Sphérique-cylindrique</b>			
Cylindre < +4; Sphère de -6 à +6	146 €	14 €	160 €
Cylindre < +4; Sphère hors zone de -6 à +6	219 €	81 €	300 €
Cylindre > +4; Sphère de -6 à +6	205 €	80 €	285 €
Cylindre > +4; Sphère hors zone de -6 à +6	278 €	22 €	300 €
<b>Verre blanc progressif Sphérique</b>			
De -4 à +4	260 €	90 €	350 €
Hors zone de -4 à +4	310 €	190 €	500 €
<b>Verre blanc progressif Sphéro-cylindrique</b>			
De -8 à +8	300 €	50 €	350 €
Hors zone de -8 à +8	350 €	150 €	500 €
<b>Suppléments et prestations en optique</b>			
Adaptation de la correction effectuée par l'opticien	TM	-	TM
Verres avec filtre	TM	-	TM
Autres suppléments (prisme, système antipetits, verres iséconiques)	TM	-	TM
<b>Optique autres</b>			
Lentilles non prises en charge par la Sécurité sociale	294 €/ an / bénéficiaire	74 €/ an / bénéficiaire	368 €/ an / bénéficiaire
Lentilles prises en charge par la Sécurité sociale	294 €/ an / bénéficiaire et au minimum TM	74 €/ an / bénéficiaire	368 €/ an / bénéficiaire et au minimum TM
Chirurgie réfractive (toutes amétropies)	917 €/ œil	367 €/ œil	1 284 €/ œil

**AIDES AUDITIVES**

Equipements 100 % Santé (4)	<i>prise en charge intégrale</i>		
<b>Equipements du panier libre :</b>			
Appareils auditifs pris en charge par la Sécurité sociale (8)	100 % FR, limité à 1 700€ / oreille (Sécurité sociale incluse) tous les 4 ans	-	100 % FR, limité à 1700€ / oreille (Sécurité sociale incluse) tous les 4 ans
Piles pour appareil auditif	TM	-	TM

Régime Frais de Santé de référence Contrat d'assurance N° 09 07 056	Régime sur-complémentaire facultatif Contrat d'assurance N° 09 07 056 SC/NR	Somme des deux régimes, présentant le résultat des prestations servies en cas d'adhésion à la sur- complémentaire facultative
<b>Ma Prévoyance Santé</b>	<b>Ma Prévoyance Santé +</b>	<b>Mes garanties totales</b>

Garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2024

AUTRES PRESTATIONS			
Indemnité de naissance ou adoption (9)	10% PMSS	-	10% PMSS
Cure thermale prise en charge par la Sécurité sociale	TM + 367 €	-	TM + 367 €
Ostéopathie, chiropractie, étiothérapie, acupuncture (10)	50 € / séance (max 5 / an / bénéficiaire)	10 € / séance (max 5 / an / bénéficiaire)	60 € / séance (max 5 / an / bénéficiaire)
Acte de prévention : Substituts nicotiques sur prescription médicale et facture (11)	25 € par substitut dans la limite de 4 par an et par bénéficiaire et au minimum TM	-	25 € par substitut dans la limite de 4 par an et par bénéficiaire et au minimum TM
Hypnothérapie, sophrologie, diététicien, réflexologie, naturopathie sur facture acquittée avec cachet indiquant la spécialité (10) Sevrage tabagique sur facture acquittée (12)	25 € / séance (max 4 / an / bénéficiaire)	5 € / séance (max 4 / an / bénéficiaire)	30 € / séance (max 4 / an / bénéficiaire)
Pédicure, Podologue (10)	25 € / séance (max 3/an / bénéficiaire)	-	25 € / séance (max 3 / an /bénéficiaire)
Psychologue, psychomotricien, ergothérapeute (10)	50 € / séance (max 6 / an / bénéficiaire)	50 € / séance (max 4 / an /bénéficiaire)	50 € / séance (max 10 / an /bénéficiaire)
Consultation d'un psychologue remboursée par la Sécurité sociale dans le cadre du dispositif « Mon Psy »	TM	-	TM
Dépistage prénatal non invasif des trisomies 13, 18 et 21 (appelé DPNI ou DPANI) sur prescription médicale	390 € / an / bénéficiaire	-	390 € / an / bénéficiaire
Vaccins et examens biologiques prescrits et non pris en charge par la Sécurité sociale	80 € / an / bénéficiaire	-	80 € / an / bénéficiaire
Pilule contraceptive et autres moyens de contraception non remboursés par la Sécurité sociale	50 € / an / bénéficiaire	50 € / an / bénéficiaire	100 € / an / bénéficiaire
Prothèses mammaires, capillaires et postiches en cas d'ALD	100 € / an / bénéficiaire	-	100 € / an / bénéficiaire
Système d'autosurveillance glycémique	250 € / an / bénéficiaire	-	250 € / an / bénéficiaire

FR : Frais Réels

BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale

TM : Ticket Modérateur : différence entre la BR et le remboursement de la Sécurité sociale

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale

OPTAM (ex CAS) : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAMCO (ex CAS) : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie Obstétrique

ALD : Affection longue durée "exonérante" inscrite sur la liste "ALD 30" fixée par décret

(1) Sur la base des codes DMT (Discipline Médico Tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants : - cures médicales en établissements de personnes âgées, - services de longs séjours et établissements pour personnes âgées, - centres de rééducation professionnelle, - instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogique et professionnel, - ateliers thérapeutiques.
(2) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord. En psychiatrie : prise en charge limitée à 60 nuits par année civile et par bénéficiaire.
(3) Dans les cas où la limite est atteinte, versement du montant le plus favorable entre 1 PMSS et TM + 100% BR.
(4) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation.
(5) Prothèses amovibles : la base de remboursement varie selon le nombre de dents. Au 01/01/2024 celle-ci est comprise entre 64,40 € et 365,50 €.
(6) Prothèses transitoires : base de remboursement = 10 €.
(7) Prise en charge limitée à un équipement par période de deux ans sauf en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, notamment pour les moins de 16 ans ou en cas d'évolution de la vue.
(8) A compter de 2021 : une aide auditive par période de quatre ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'équipement.
(9) Par enfant inscrit à la date de sa naissance, ou de son adoption, si déclaration dans les 3 mois suivants cette date.



(10) Sur présentation de l'original de la facture - Seules les séances effectuées et facturées par des médecins ou par des professionnels autorisés peuvent faire l'objet d'une prise en charge , sous réserve que la facture comporte le n° adhérent ou INSEE et/ou le n° FINESS et/ou le n° ADELI et/ou le n° RPPS du professionnel concerné.

(11) Au-delà de 4 substituts nicotiques remboursés par an et par bénéficiaire, application du ticket modérateur.

(12) Sevrage tabagique : consultations cognito-comportementales et / ou consultations d'hypnose Ericksonienne sur présentation de la facture comportant le n° FINESS et/ou le n° ADELI et/ou le n° RPPS du professionnel concerné.

#### **CONDITIONS GENERALES DE PRISE EN CHARGE**

Les remboursements sont limités aux frais réels et sous réserve de prise en charge par le régime obligatoire (sauf mention contraire).

Les taux du régime obligatoire et le total sont donnés à titre indicatif dans le cadre du respect du parcours de soins coordonnés au 01/01/2008. Le remboursement du régime obligatoire est énoncé avant :

- déduction de la participation forfaitaire (1€ au 01/01/2008),
- déduction des franchises médicales (Décret n° 2007-1937 du 26/12/2007).

La participation forfaitaire des actes supérieurs à 120 € est prise en charge par la mutuelle , ainsi que celle due lors d'un passage non programmé dans une structure des urgences d'un établissement de santé (Forfait Patient Urgence).

Dans le cadre du hors parcours de soins coordonnés, la mutuelle ne prend pas en charge la majoration du ticket modérateur ni les dépassements d'honoraires. Les pourcentages indiqués s'appliquent au tarif de responsabilité ou à la base de remboursement de la Sécurité sociale.

#### **Précision sur l'optique**

Dans certaines situations, la prise en charge de deux équipements est autorisée : intolérance ou contre-indication au verres progressifs ou multifocaux, amblyopie et/ou strabisme nécessitant une pénalisation optique. Les conditions de renouvellement s'appliquent à chacun des équipements séparément.

<b>ANNEXE 5 – COTISATIONS INCAPACITE-INVALIDITE-DECES</b>
---

## Régime Incapacité-Invalidité-Décès

## Cotisations mensuelles pour 2024

Garanties Prévoyance Ensemble du Personnel	Cotisations calculées en pourcentage de la rémunération de base								
	Taux 2024			Taux 2024 Part patronale			Taux 2024 Part salariale		
	TA*	TB**	TC***	TA*	TB**	TC***	TA*	TB**	TC***
Taux contractuels	1,600%	2,409%	2,409%	1,120%	1,686%	1,686%	0,480%	0,723%	0,723%
Taux d'appel	96%	96%	96%	96%	96%	96%	96%	96%	96%
Taux appelés	1,537%	2,314%	2,314%	1,076%	1,620%	1,620%	0,461%	0,694%	0,694%

\*Tranche A Désigne la rémunération servant d'assiette aux cotisations de Sécurité sociale en application de l'article L.242-1 du Code de la Sécurité sociale, qui renvoie à l'article L. 136-1-1 du même Code, pris en compte dans la limite du plafond annuel de la Sécurité sociale

\*\*Tranche B Désigne la rémunération servant d'assiette aux cotisations de Sécurité sociale en application de l'article L.242-1 du Code de la Sécurité sociale, qui renvoie à l'article L. 136-1-1 du même Code, compris entre une et quatre fois le plafond annuel de la Sécurité sociale

\*\*\*Tranche C Désigne la rémunération servant d'assiette aux cotisations de sécurité sociale en application de l'article L.242-1 du Code de la Sécurité sociale, qui renvoie à l'article L. 136-1-1 du même Code, compris entre quatre et huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale

La totalité des réserves constituées par les excédents des exercices précédents, permettent de mettre en place un taux d'appel venant minorer les cotisations du régime Incapacité-Invalidité-Décès.

Ce taux d'appel est fixé à 96%.

Le montant du taux d'appel et le niveau de prélèvement sur les réserves sont examinés chaque année par la Commission de suivi de l'Accord collectif relatif à la Prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran signé le 10 février 2009, qui, conformément à l'article 14 du présent Accord, pourra prendre les décisions d'évolution nécessaires compte tenu des résultats constatés et de l'évolution des réserves. Cette décision sera actée dans le compte-rendu de la réunion.

**ANNEXE 6 – COTISATIONS FRAIS DE SANTE**
**Régime Frais de santé de référence obligatoire des actifs  
Cotisations mensuelles pour 2024 (1)**
**Régime général**

Catégories	Globales	Part patronale	Part salariale
<b>Isolé</b>	64,32 € + 1,406% (TA* + TB**) + 0,704% TC***	37,92 € + 0,773% (TA* + TB**) + 0,387% TC***	26,40 € + 0,633% (TA* + TB**) + 0,317% TC***
<b>Duo +</b>	113,40 € + 1,406% (TA* + TB**) + 0,704% TC***	64,92 € + 0,773% (TA* + TB**) + 0,387% TC***	48,48 € + 0,633% (TA* + TB**) + 0,317% TC***
<b>Famille</b>	137,40 € + 1,406% (TA* + TB**) + 0,704% TC***	78,12 € + 0,773% (TA* + TB**) + 0,387% TC***	59,28 € + 0,633% (TA* + TB**) + 0,317% TC***

(1) Conformément à la règle fixée à l'article 7.2 du présent Accord, ces montants évoluent à chaque nouvelle détermination du Plafond de la Sécurité sociale.

**Régime de l'Alsace Moselle**

Catégories	Globales (1)	Part patronale (1)	Part salariale (1)
<b>Isolé</b>	33,58 € + 1,406% (TA* + TB**) + 0,704% TC***	21,01 € + 0,773% (TA* + TB**) + 0,387% TC***	12,57 € + 0,633% (TA* + TB**) + 0,317% TC***
<b>Duo +</b>	70,62 € + 1,406% (TA* + TB**) + 0,704% TC***	41,39 € + 0,773% (TA* + TB**) + 0,387% TC***	29,23 € + 0,633% (TA* + TB**) + 0,317% TC***
<b>Famille</b>	87,21 € + 1,406% (TA* + TB**) + 0,704% TC***	50,51 € + 0,773% (TA* + TB**) + 0,387% TC***	36,70 € + 0,633% (TA* + TB**) + 0,317% TC***

(1) Conformément à la règle fixée à l'article 7.2 du présent Accord, ces montants évoluent à chaque nouvelle détermination du Plafond de la Sécurité sociale.

En vertu de l'article 7 du présent Accord, la part employeur représente 55% de la cotisation globale, plus 1 € et 0,04% du plafond de la Sécurité sociale. Les forfaits indiqués ci-dessus et calculés sur la base du plafond de la Sécurité sociale annoncé pour 2024 évolueront donc en 2024, si le montant venait à être modifié au moment de la publication, puis, les années suivantes en fonction de la nouvelle valeur du plafond de la Sécurité sociale.

La mise en place du taux d'appel est examinée chaque année par la Commission de suivi de l'Accord collectif relatif à la Prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran signé le 10 février 2009, qui, conformément à l'article 14 du présent Accord, pourra prendre les décisions d'évolution nécessaires compte tenu des résultats constatés et de l'évolution des réserves. Cette décision sera actée dans le compte-rendu de la réunion.

- \*Tranche A Désigne la rémunération servant d'assiette aux cotisations de Sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, qui renvoie à l'article L. 136-1-1 du même Code, pris en compte dans la limite du plafond annuel de la Sécurité sociale*
- \*\*Tranche B Désigne la rémunération servant d'assiette aux cotisations de Sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, qui renvoie à l'article L. 136-1-1 du même Code, compris entre une et quatre fois le plafond annuel de la Sécurité sociale*
- \*\*\*Tranche C Désigne la rémunération servant d'assiette aux cotisations de Sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, qui renvoie à l'article L. 136-1-1 du même Code, compris entre quatre et huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale*

**Régime Frais de santé sur-complémentaire facultatif des Actifs  
Cotisations mensuelles pour 2024**

	Cotisations appelées à la charge du salarié
<b>Isolé</b>	10 €
<b>Duo +</b>	19 €
<b>Famille</b>	26 €

**Cotisations des régimes facultatifs Frais de santé de référence et sur-complémentaire des « Enfants salariés »  
Cotisations mensuelles pour 2024**

	Cotisations appelées à la charge du salarié
<b>Régime général</b>	55,45 €
<b>Régime Alsace-Moselle</b>	36,07 €
<b>Régime sur-complémentaire</b>	10 €





**ANNEXE 7 – LISTE DES SOCIETES DANS LESQUELLES SAFRAN DETIENT  
UNE PARTICIPATION MINORITAIRE ET BENEFICIAINT DE REGIMES DE  
PREVOYANCE IDENTIQUES MUTUALISES**

- Safran Martin Baker France
- Ceramic Coating Center

<b>ANNEXE 8 – INFORMATION RELATIVE AUX FRAIS DE CHARGEMENT DES REGIMES FRAIS DE SANTE ET DE PREVOYANCE LOURDE</b>
---

Frais de chargement du régime Frais de santé 2023

Frais de santé	Régime général	Régime Local
<b>TSA (*)</b>	<b>13,27%</b>	<b>13,27%</b>
Conseil	0%	0%
Malakoff Humanis	0,4%	0,4%
(VYV) Apériteur	0,7%	0,7%
Mutuelles gestionnaires	8,5%	12,5%
<b>Total hors taxes</b>	<b>9,6%</b>	<b>13,6%</b>

(\*) La Taxe de Solidarité Additionnelle (TSA) : fusion de la Taxe de solidarité additionnelle (TSA) et de la taxe spéciale sur les conventions d'assurance (TSCA) instituée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2015.

Frais de chargement du régime Incapacité-Invalidité-Décès 2023

Prévoyance	Décès	Incapacité Invalidité
Conseil	1%	1%
Gestion Vivinter	1,5%	2,8%
Assurance	2%	2%
<b>Total</b>	<b>4,5%</b>	<b>5,8%</b>