Accord salariés expérimentés Safran
Positionnement de la CGT

L'âge de départ à la retraite est fixé par la loi. La volonté du gouvernement actuel est de le passer de 62 ans à 64 ans.

Pour la CGT, l'âge de départ en retraite doit revenir à 60 ans.
La richesse créée dans un pays doit revenir à ceux qui la créent. C'est un enjeu de société. Des solutions de financement réalistes et justes existent en élargissant l'assiette des cotisations : contribution sur les dividendes, l'intéressement et la participation, fin des exonérations de cotisations, déplafonnement des cotisations sur les très hauts salaires, sur-cotisations patronales sur les emplois précaires …

L'accord en faveur de l'emploi des salariés expérimentés Safran vient d'être renégocié. Son objectif est **d'adapter les conditions de travail en facilitant la poursuite de l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite**. Cet accord ne peut donc pas remettre en cause l'âge légal de départ à la retraite. Et l'objectif n'est pas de compenser des départs en retraite toujours plus tardifs, c'est-à-dire après 60 ans, mais de **permettre d'adapter la carrière aux enjeux de l'usure professionnelle** avec la promotion d'une progressivité dans la cessation d'activité.

Pour la CGT, il faut favoriser une diminution du temps de travail sur toute la période de fin de carrière en appliquant les 32H payées à 100% pour tous les séniors.
L'accord précédant apportait déjà pour un temps partiel sénior une aide financière de 10% par l'entreprise. Couplé à la retraite progressive à partir de 60 ans, cette aide permet d'atteindre la rémunération à 100% sur la période couverte par l'accord, actuellement limitée à 2.5 ans.
L'enjeu de la CGT dans la renégociation de cet accord était donc d'allonger la période de temps partiel aidé pour couvrir toute la durée de la retraite progressive.

La possibilité de cumul des jours en fin de carrière existe aujourd'hui. Elle est maintenue en l'état. Mais le problème est que sur la période d'activité, le temps travaillé est supérieur à un temps plein. En effet, le salarié continue à travailler à temps plein, mais ses jours de congés et de RTT sont diminués proportionnellement à son temps partiel. Les séniors qui ont besoin de diminuer leur temps de travail pour mieux récupérer se trouvent donc en surcharge tant qu'ils ne passent pas en inactivité. C'est donc l'effet inverse de celui recherché qui est obtenu en poussant les séniors au risque d'usure physique (TMS) et ou psychologique (burnout) pouvant aller jusqu'à l'épuisement. C'est pourquoi la CGT souhaite **privilégier la diminution du temps de travail sur toute la période de fin de carrière**.

Le compromis trouvé dans cet accord consiste pour les salariés qui ne choisissent pas un cumul en fin de période, à faire succéder la période de temps partiel aidé par 1 année de retraite progressive aidée par l'entreprise avec la prise en charge des cotisations retraite. La période totale de temps partiel aidé est ainsi allongée.
L'accord propose aussi une co-construction de projet de reconversion professionnelle pour les salariés expérimentés exposés à des facteurs de risque pendant leur carrière. L'objectif est de favoriser leur évolution vers un métier adapté à leur situation.
Enfin, l'accord propose dans les 3 ans avant l'âge de départ légal à la retraite de pouvoir racheter 2 trimestres en monétisant cette fois des jours du Compte Epargne Temps.

L'accord proposé n'apporte aucun recul et 3 avancées significatives. C'est un accord de progrès social. La CGT, déjà signataire de l'accord précédent s'engage à nouveau en signant l'accord en faveur de l'emploi des salariés expérimentés Safran de 2023

Malakoff, le 12/04/2023

C2 - Confidential

AVENANT N° 1 A L'ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES EXPERIMENTES SAFRAN 2023-2025

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

d'une part,

et les Organisations Syndicales suivantes, représentées par :

- pour la CFDT :
  - JC SEGUIN
  - I KYBERD
  -
  -

- pour la CFE-CGC :
  - Eric DURAND
  - Daniel VERDY
  -
  -

- pour la CGT :
  - Montuelle Gérard
  - Chaillou Hervé
  - Jean-François Beyrut
  -

- pour FO :
  - Julien Gréau
  - Daniel BARBEROT
  - Julien LE PAPE
  - David DIJOUX

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

VM

DB J.G JCP DD JCP ED DV H.C JCJ

PREAMBULE

L'accord en faveur de l'emploi des salariés expérimentés Safran 2023-2025 du 6 avril 2023, a été conclu pour une durée déterminée du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2025.

Tenant compte de l'importance des dispositions prévues dans cet accord et leurs incidences pratiques mais aussi des éventuels changements législatifs sur le sujet de la retraite, les parties conviennent de le proroger dans son intégralité jusqu'au 31 décembre 2026.

Cela permettra également une négociation dans de meilleures conditions au cours de l'année 2026.

Article 1 – Durée de l'accord

L'accord en faveur de l'emploi des salariés expérimentés Safran 2023-2025 du 6 avril 2023, est prorogé pour une durée d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2026.

Cet accord cessera de produire tout effet à son terme et ne se transformera pas en accord à durée indéterminée.

Article 2 - Périmètre de l'accord

Le présent accord de Groupe s'applique à SAFRAN et à toutes ses filiales françaises détenues directement ou indirectement, au sens de l'article L. 233-16 du Code de Commerce.
La liste des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord de Groupe, au jour de sa signature, figure en Annexe 1.

Article 3 – Entrée en vigueur et durée

Les parties conviennent que le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2026.
Il est conclu pour une durée déterminée d'une année et prendra fin de plein droit le 31 décembre 2026.

Article 4 - Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord 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) sur support électronique et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera également publié sur la base de données nationale. Un exemplaire sera remis à chaque Organisation Syndicale représentative.

VM Sb J.G DB JCP H.C DV ED DD

C2 - Confidential

Fait à Paris, le 5 mars 2025

Pour SAFRAN :

Stéphane DUBOIS

Directeur Groupe des Responsabilités Humaines et Sociétales

Vincent MACKIE

Directeur des Affaires Sociales

Pour les Organisations Syndicales :

- CFDT:
  - JC SEOUIN
  - I KYBERD
  -
  -

- CFE-CGC:
  - Eric DURAND
  - Daniel VERDY
  -
  -

- CGT :
  - Montuelle Gérard
  - Chaillou Hervé
  - Jean-François Bernet
  -

- FO :
  - Julien Gréau
  - Daniel BARBEROT
  - Julien LE PAPE
  - David DIJOUX

ED DV

J.G DB DD M.C

ANNEXE 1

- Safran SA
  - Safran Additive Manufacturing Campus
  - Safran Ceramics

- Safran Aircraft Engines
  - Airfoils Advanced Solutions
  - Safran Aero Composite

- Safran Aerosystems SAS
  - Aerospace&Defense Oxygen Systems

- Safran Cabin France

- Safran Electrical & Power
  - Safran Electrical Components
  - Safran Engineering Services
  - Safran Electrical & Power Chatou
  - Safran Electrical & Power Conflans

- Safran Electronics & Defense
  - Asterios Technologies
  - Safran AI
  - Safran Data Systems
  - Safran Electronics & Defense Beacons SAS
  - Safran Reosc
  - Safran Spacecraft Propulsion
  - Safran Trusted 4D SAS

- Safran Helicopter Engines
  - Safran Power Units

- Safran Landing Systems
  - Safran Filtration Systems
  - Safran Landing Systems Services Dinard

- Safran Nacelles

- Safran Seats

- Safran Test Cells France

- Safran Transmission Systems

- Safran Ventilation Systems

ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES EXPERIMENTES SAFRAN 2023-2025

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 suivantes, représentées par :

- Pour la CFDT : Mme Anne-Claude VITALI
  M. Ludovic PFIRSCH
  M. Jean-Claude SEGUIN
  M. Jean-Yves BAUDE

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

- Pour la CGT : M. Jean-François BEQUET
  M. Fabien MARUEJOULS-BENOIT
  M. Gérard MONTUELLE
  M. Stéphane ECOUTIN

- Pour FO : M. Daniel BARBEROT
  M. David DIJOUX
  M. Julien GREAU
  M. Julien LE PAPE

D'autre part.

Il est convenu ce qui suit :

Table des matières

PREAMBULE **4**

CHAPITRE 1 : MISE EN ŒUVRE ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD **5**

ARTICLE 1.1 : MISE EN ŒUVRE **5**

ARTICLE 1.2 : PERIMETRE DE L'ACCORD **5**

CHAPITRE 2 : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES EXPERIMENTES **6**

ARTICLE 2.1 : OBJECTIFS CHIFFRES POUR L'EMBAUCHE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES EXPERIMENTES **6**

Article 2.1.1. Objectif chiffré concernant l'embauche 6

Article 2.1.2. Objectif chiffré concernant le maintien dans l'emploi 6

ARTICLE 2.2 : EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES ET ACCES A LA FORMATION **6**

Article 2.2.1. Accompagnement dans la projection de la suite de la vie professionnelle 6

Article 2.2.2 : Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges 7

Article 2.2.2.1 : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels 7

Article 2.2.2.2 : Outils de gestion de carrière 7

Article 2.2.2.3 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation 7

Article 2.2.2.4 : Co-construction d'un projet de reconversion professionnelle 8

ARTICLE 2.3 : AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET TRANSITION VERS LA RETRAITE **8**

Article 2.3.1 : Aménagement du temps de travail 8

Article 2.3.2 : Télétravail des salariés expérimentés 9

Article 2.3.3 : Temps Partiel Aidé 10

Article 2.3.4 : Articulation Temps partiel Aidé et Retraite progressive 11

Article 2.3.4.1 : Cumul du dispositif légal de retraite progressive et Temps Partiel Aidé 11

Article 2.3.4.2 : Succession du Temps Partiel Aidé et d'un temps partiel classique mis en œuvre dans le cadre du dispositif légal de retraite progressive 11

ARTICLE 2.4 : MESURES DESTINEES A FAVORISER L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA PREVENTION DE LA PENIBILITE **12**

Article 2.4.1 : L'observatoire EVREST (Evaluation des Relations et Evolution en Santé au Travail) 12

Article 2.4.2 : Poursuite du programme ergonomie 13

Article 2.4.3 : Bilans de santé 13

Article 2.4.4 : Sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent 13

ARTICLE 2.5 : AIDE AU RACHAT DE TRIMESTRES **14**

ARTICLE 2.6 : CONVERSION PARTIELLE DE L'INDEMNITE SUPRA LEGALE DE DEPART A LA RETRAITE EN TEMPS **14**

ARTICLE 2.7 : ABONDEMENT DU COMPTE EPARGNE TEMPS (CET) **15**

ARTICLE 2.8 : PREPARATION A LA RETRAITE **15**

ARTICLE 2.9 : CONGE DE PROCHE AIDANT **16**

ARTICLE 2.10 : CONGE SOLIDAIRE **16**

ARTICLE 2.11 : CONGE DE SOLIDARITE INTERNATIONALE **17**

ARTICLE 2.12 : MECENAT DE COMPETENCES **18**

CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS FINALES **19**

ARTICLE 3.1 : COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD **19**

ARTICLE 3.2 : PRISE D'EFFET ET DUREE DE L'ACCORD **19**

ARTICLE 3.3 : REVISION DE L'ACCORD **19**

ARTICLE 3.4 : PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD **19**

ANNEXE 1 : LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD **22**

Préambule

Pour rappel, le 10 décembre 2021, la Direction et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT et FO ont signé un accord Groupe exclusivement dédié aux salariés « séniors » reprenant les dispositions de l'accord contrat de génération intitulé « Séniors Safran pour l'année 2022 ». Cet accord a été conclu pour une durée déterminée d'un an et devait, en principe, arriver à échéance le 31 décembre 2022.

Conformément aux dispositions de l'accord Séniors pour l'année 2022, une négociation plus globale a été ouverte au quatrième trimestre 2022 et six réunions ont pu être tenues.

Dans une première étape, il a été décidé de proroger les dispositions de l'accord Séniors pour l'année 2022 jusqu'au 31 décembre 2023 par avenant afin de maintenir ses dispositifs arrivant à échéance, de pouvoir finaliser la négociation et tenir compte des éventuelles évolutions à venir des règles légales applicables en matière de retraite de base.

Dans cet avenant, les parties se sont également engagées à poursuivre les négociations au premier trimestre 2023 et en cas de signature d'un nouvel accord à l'issue de celles-ci, à considérer que ce dernier se substituera à l'accord Séniors pour l'année 2022 dès le 1er juillet 2023.

Les négociations se sont donc poursuivies dès janvier 2023 dans le contexte de réforme des retraites.

Soucieux de préserver dans les meilleures conditions l'emploi des salariés expérimentés, dont la place dans l'entreprise a une valeur particulière, le Groupe Safran souhaite réaffirmer son attachement à l'épanouissement professionnel et l'utilité sociale de ses salariés expérimentés.

A ce titre, plusieurs axes président au présent accord :

- la place centrale de la formation dans la vie professionnelle des salariés expérimentés, tant pour en bénéficier que pour transmettre leur savoir ;
- l'adaptation de la carrière aux enjeux de l'allongement de la vie au travail et de l'usure professionnelle avec la promotion d'une progressivité dans la cessation d'activité. Sur ce dernier point, les parties ont notamment convenu de prendre en compte, dans la mesure du possible, les situations professionnelles particulières, et de permettre l'articulation entre le temps partiel aidé, mis en œuvre depuis de nombreuses années dans le Groupe, et la retraite progressive.
- L'amélioration de la communication relative aux différents dispositifs prévus dans le présent accord par le biais de la rédaction d'une note afin de favoriser une application homogène dans le Groupe, ainsi que d'une brochure à destination des salariés expérimentés.

C'est dans ce contexte que les parties entendent signer, pour les années 2023 à 2025, un accord de Groupe consacré exclusivement aux salariés expérimentés et modifiant les dispositions de l'accord Séniors pour 2022 en les modernisant, pour une application au 1er juillet 2023.

Chapitre 1 : Mise en œuvre et champ d'application de l'accord

Article 1.1 : Mise en œuvre

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

Article 1.2 : Périmètre de l'accord

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

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

SAFRAN

Chapitre 2 : Engagements en faveur de l'emploi des salariés expérimentés

Les parties signataires s'entendent sur la nécessité d'accompagner et de faciliter la poursuite de l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de cessation d'activité.

Sont qualifiés de salariés expérimentés les salariés de 50 ans et plus.

Article 2.1 : Objectifs chiffrés pour l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés expérimentés

Article 2.1.1. Objectif chiffré concernant l'embauche

Au cours des trois dernières années, les salariés expérimentés ont représenté 8,7% des effectifs recrutés dans le Groupe en France.

Les parties signataires conviennent de fixer comme objectif cible de recruter au minimum 10% de salariés expérimentés en contrat à durée indéterminée parmi le nombre total des recrutements du Groupe en France, pendant la durée de l'accord.

Toute action utile en lien avec les membres du réseau Handicap/Diversité, pour garantir l'atteinte de cet objectif (forum, sourcing particulier, etc.) seront mises en œuvre.

L'objectif de recrutement est suivi annuellement au cours de l'instance dédiée au niveau du Groupe.

Article 2.1.2. Objectif chiffré concernant le maintien dans l'emploi

En 2022, les salariés expérimentés représentaient environ 30% de l'effectif global France du Groupe.

Les parties conviennent de s'assurer que chaque année, l'effectif de salariés expérimentés soit maintenu au moins à 30 % de l'effectif global France du Groupe.

L'objectif de maintien dans l'emploi est mesuré annuellement et est présenté au cours de l'instance dédiée au niveau du Groupe.

Article 2.2 : Evolution des carrières professionnelles et accès à la formation

Au regard de l'allongement de la durée de vie au travail, Safran souhaite maintenir la motivation des salariés expérimentés tout au long de leur carrière en leur proposant un développement individuel complet par le biais d'actions de formation, de propositions de mobilité, de recours au mécénat de compétences ou encore de reconversion professionnelle.

Article 2.2.1. Accompagnement dans la projection de la suite de la vie professionnelle

Dans le prolongement de l'entretien de performance et de développement professionnel (EPDP), tout salarié peut s'il en a formulé le souhait, rencontrer son responsable Ressources Humaines de proximité dans le cadre d'une demande de mobilité.

S'agissant des salariés expérimentés ayant au moins 2 ans d'ancienneté, Safran s'engage à ce qu'ils puissent bénéficier d'un accompagnement. Celui-ci a pour objectif d'aider le salarié à se projeter dans la suite de sa vie professionnelle.

Cet accompagnement peut nécessiter l'intervention de conseillers professionnels externes. Il est alors pris en charge financièrement sur le plan de formation en cas de refus de Transitions Pro (ex-FONGECIF).

Les recommandations formation à l'issue de cet accompagnement sont mises en œuvre via le plan de formation, dans la mesure où elles s'inscrivent dans le cadre de l'activité professionnelle du salarié. Les orientations professionnelles préconisées à cette occasion sont étudiées dans la mesure du possible, en fonction des opportunités au sein du Groupe.

Article 2.2.2 : Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Les métiers de Safran nécessitent une anticipation permanente dans la gestion des emplois et des compétences, en liaison avec la gestion des âges.

Le groupe Safran tient à marquer son attachement au développement de carrière et de compétences pour l'ensemble de ses salariés, quel que soit le moment de leur vie professionnelle. Il en va ainsi des salariés expérimentés, qui doivent maintenir leur niveau de connaissances professionnelles et de compétences au même titre que les autres salariés.

Article 2.2.2.1 : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

L'ensemble des salariés du Groupe, dont les salariés expérimentés, bénéficient des dispositifs mis en place dans le cadre de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, prévus par les accords conclus au niveau des sociétés et/ou par l'accord conclu le 27 juillet 2021 au niveau du Groupe.

Article 2.2.2.2 : Outils de gestion de carrière

L'entretien de performance et de développement professionnel (EPDP) est une pratique généralisée au sein du Groupe. A l'issue de celui-ci, un entretien mobilité avec le responsable Ressources Humaines de proximité peut être réalisé sur demande du salarié. Par ailleurs, le présent accord renforce les droits à accompagnement pour les salariés expérimentés.

Lors de l'entretien de performance et de développement professionnel (EPDP), le groupe Safran s'engage à ce que les sujets suivants soient abordés avec le salarié expérimenté : mobilité, dispositif du mécénat de compétences, et co-construction d'un projet de reconversion professionnelle lorsque le salarié expérimenté se trouve dans une situation « pénible » visée à l'article 2.2.2.4.

Article 2.2.2.3 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La formation professionnelle est essentielle au maintien dans l'emploi des salariés expérimentés. Ainsi, chaque salarié expérimenté doit pouvoir maintenir et adapter ses compétences aux évolutions des métiers, et évoluer tout au long de sa carrière.

Dans ce cadre, l'objectif est de porter une attention particulière à l'accès des salariés expérimentés aux dispositifs de formation professionnelle. Pour atteindre cet objectif, les parties signataires veillent à la représentation équilibrée des salariés expérimentés dans le nombre total de salariés formés.

Un suivi de l'accès à la formation est mené au niveau du Groupe lors de la Commission de suivi du présent accord, ainsi qu'au niveau de chaque société entrant dans son périmètre d'application lors de l'instance appropriée.

Article 2.2.2.4 : Co-construction d'un projet de reconversion professionnelle

Afin d'accompagner au mieux les salariés expérimentés exposés à des facteurs de risques particuliers tout au long de leur carrière, la co-construction d'un projet de reconversion professionnelle peut être envisagée. Celle-ci doit prendre en considération les conditions de travail et être adaptée au parcours professionnel. Elle a pour objectif de favoriser leur évolution vers un métier adapté à leur situation et contribuer globalement au maintien dans l'emploi de ces salariés.

Ce projet est étudié après échange du salarié expérimenté en situation « pénible » avec l'équipe pluridisciplinaire du service de prévention et de santé au travail et demande expresse de sa part lors de son entretien de performance et de développement professionnel (EPDP).

Est considéré au titre du présent accord comme étant dans une situation « pénible », le salarié expérimenté exposé à certains facteurs de risques professionnels tels que définis à l'article L. 4161-1 du Code du travail.

Ce projet individuel a vocation à être co-construit avec le Responsable Ressources Humaines de proximité, le manager, le salarié et le cas échéant avec le service de prévention et de santé au travail. À cet égard, la cellule de maintien dans l'emploi de l'entité de rattachement peut être sollicitée.

Le projet de reconversion professionnelle peut être échelonné sur une durée de 5 ans. Il peut prendre la forme d'un ou de plusieurs entretiens avec le Responsable Ressources Humaines de proximité pour définir collégialement des objectifs adaptés avec le cas échéant l'appui du service de prévention et de santé au travail de l'entité de rattachement, ainsi qu'un accès renforcé aux formations visées dans le projet.

Article 2.3 : Aménagement des fins de carrière et transition vers la retraite

Le maintien dans l'emploi des salariés expérimentés implique nécessairement qu'une attention particulière soit portée aux conditions de travail de ces salariés et que des mesures d'accompagnement adaptées à certaines situations professionnelles ou personnelles soient proposées.

Article 2.3.1 : Aménagement du temps de travail

Les salariés de 55 ans et plus peuvent demander à leur responsable hiérarchique à bénéficier, via l'utilisation des jours capitalisés dans le Compte Epargne Temps, d'un aménagement de leur temps de travail dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Pour ces salariés, des aménagements d'horaires peuvent être mis en œuvre avec l'accord de la hiérarchie. Dans la mesure du possible, le travail en horaires d'équipes est limité au maximum pour les salariés de 55 ans et plus. Ainsi, les candidatures de salariés de 55 ans et plus ayant le statut de travailleur en équipes sont étudiées prioritairement pour les postes à pourvoir en horaire normal.

Dans ce cadre, toute difficulté au poste de travail, révélée par le salarié doit faire l'objet d'une analyse systématique et approfondie, sauf inaptitude médicale traitée par ailleurs. Les cellules de maintien dans l'emploi peuvent, si besoin, intervenir dans ces actions.

Article 2.3.2 : Télétravail des salariés expérimentés

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle, un travail qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Ce nouveau mode de travail a fait l'objet d'une codification aux articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du Code du travail.

Au titre du présent accord, une possibilité de télétravail est ouverte aux salariés expérimentés, selon les modalités suivantes :

- après accord de la hiérarchie ;
- dans la limite d'une journée par semaine.

Conformément aux dispositions de l'article 22 de l'accord en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans le Groupe Safran signé le 28 mars 2023, un élargissement de la durée du dispositif est possible sur demande spécifique du salarié handicapé, après analyse du poste et sur validation de la hiérarchie, des services de santé ainsi que de la Mission Handicap Groupe.

L'attribution des jours de télétravail au titre du présent accord de Groupe et de l'accord de Groupe Handicap mentionné dans le paragraphe précédent doit se faire dans la limite du nombre de jours maximum de télétravail prévu par les sociétés, sans que cela ne puisse excéder deux jours hebdomadaires de télétravail en moyenne, sous réserve des éventuelles préconisations du service de prévention et de santé au travail.

Les modalités de mise en œuvre du télétravail au sein du Groupe sont conformes à la législation.

Ainsi, le télétravail est nécessairement un dispositif volontaire et réversible : il est formalisé par un avenant au contrat de travail du salarié précisant les conditions de passage en télétravail, les droits et obligations des deux parties pendant cette période et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail. Il est prévu une période d'adaptation.

Est considéré comme du temps de travail, dans le cadre du télétravail, le temps durant lequel le salarié peut être joint par son employeur tel que défini dans l'avenant au contrat de travail. Tout accident survenu au télétravailleur pendant le temps de travail tel que précisé dans l'avenant au contrat de travail est soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur fournit le matériel de travail nécessaire au salarié et prend en charge les coûts directement engendrés par ce travail (communications, ...) selon des modalités définies au niveau de chaque société.

Article 2.3.3 : Temps Partiel Aidé

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

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

Cette durée est majorée de 6 mois et le TPA peut être réalisé à hauteur de 50% de leur horaire ou forfait de référence (base temps plein) pour les salariés ayant la qualité de travailleurs handicapés, ou connaissant de sérieux problèmes de santé pour lesquels le médecin du travail a, après examen de la situation médicale de l'intéressé, émis un avis favorable au bénéfice de cette mesure.

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

- paiement d'une majoration de salaire brute de 10 %, permettant de porter respectivement, pour un temps partiel de 50 % (pour les salariés handicapés ou connaissant de sérieux problèmes de santé précités), 60 %, 70 % ou 80 %, la rémunération de l'intéressé à 60 % (pour les salariés précités), 70 %, 80 % ou 90 % d'un salaire à temps plein ;
- prise en charge par l'entreprise des cotisations de retraite Sécurité Sociale et complémentaire (part employeur) calculées sur le salaire reconstitué à temps plein, sous condition que le salarié décide également de cotiser (part salarié) sur ledit salaire reconstitué après en avoir été informé ;
- indemnité de départ à la retraite calculée sur la base du salaire à temps plein reconstitué.

Pour rappel, en application de l'accord relatif à la Prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran, comme tout salarié à temps partiel classique, les salariés en temps partiel aidé peuvent également souscrire l'option facultative Incapacité-Invalidité-Décès leur permettant de cotiser sur un salaire reconstitué temps plein, dans les trois mois suivant leur passage à temps partiel.

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

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

Les modalités pratiques de mise en œuvre du temps partiel aidé sont définies dans une note d'application diffusée par la DRHS.

Un retro-planning doit être élaboré avec le responsable Ressources Humaines de proximité, afin de partager une visibilité entre le salarié, le manager et les équipes Ressources Humaines. Celui-ci intègre, le cas échéant, le détail du cumul des différents dispositifs (TPA, utilisation des jours de CET acquis au titre du TPA ou non, de CP, abondement CET, etc.). Par ailleurs, un travail est réalisé en vue de faire converger les différentes méthodes d'élaboration des rétro-plannings sociétés.

La mise en place du TPA implique que le salarié informe l'employeur sur sa date de départ à la retraite. Elle est subordonnée à l'engagement du salarié sur le fait que son départ à la retraite intervienne au terme de la période de TPA suivie, le cas échéant, par la période d'utilisation des jours de CET ainsi que du reliquat de jours de congés et au plus tard au terme de l'année suivant l'obtention du taux plein.

Article 2.3.4 : Articulation Temps partiel Aidé et Retraite progressive

Afin de prendre en considération le potentiel allongement de la durée de vie au travail et d'accompagner au mieux les salariés expérimentés dans leur transition entre la vie professionnelle et la retraite de manière graduelle, le Groupe Safran souhaite faciliter la mise en œuvre du dispositif légal de retraite progressive associé au passage à temps partiel ou à temps réduit.

Article 2.3.4.1 : Cumul du dispositif légal de retraite progressive et Temps Partiel Aidé

Le dispositif légal de retraite progressive peut, sur demande du salarié, être mis en œuvre en complément du TPA, préalablement accepté par la hiérarchie. Il appartient dans ce cas au salarié d'accomplir les démarches nécessaires auprès des institutions de retraite de base et complémentaire.

Article 2.3.4.2 : Succession du Temps Partiel Aidé et d'un temps partiel classique mis en œuvre dans le cadre du dispositif légal de retraite progressive

À titre expérimental pour la durée du présent accord, afin de favoriser une progressivité dans la cessation d'activité du salarié expérimenté, la succession du TPA avec un temps partiel classique mis en œuvre dans le cadre du dispositif de retraite progressive est permise, après accord de la hiérarchie, pour une durée ne pouvant excéder 12 mois à la suite du TPA. Ainsi, ce dispositif constitue la seule exception au principe selon lequel le départ à la retraite doit intervenir au terme de la période de TPA, suivie le cas échéant de la période d'utilisation des jours CET et reliquat de jours de congés. Néanmoins, le salarié s'engage, comme pour le TPA, à ce que son départ à la retraite intervienne au plus tard au terme de l'année suivant l'obtention du taux plein.

Dans ce cas, le salarié bénéficie de la prise en charge par l'entreprise des cotisations de retraite de Sécurité Sociale et complémentaire (part employeur) calculées sur le salaire reconstitué à temps plein, sous condition que le salarié décide également de cotiser (part salarié) sur ledit salaire reconstitué après en avoir été informé. Son indemnité de départ à la retraite est également calculée sur la base du salaire à temps plein reconstitué.

La succession du dispositif de TPA avec un temps partiel classique mis en œuvre dans le cadre du dispositif de retraite progressive ne peut pas s'effectuer dans le cadre d'un TPA réalisé sous forme de cumul de jours non travaillés en fin de période.

Article 2.4 : Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

La prévention en matière de santé au travail constitue un axe majeur de la politique sociale du Groupe. Elle repose notamment sur les audits réalisés chaque année sur les sites du Groupe sur la base du référentiel Santé Sécurité Environnement.

L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité constituent un des principaux enjeux du maintien dans l'emploi des salariés expérimentés. Les parties entendent que le Groupe :

- veille à l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés en s'appuyant sur les dispositifs et outils existants dans le Groupe ;
- mène des actions de prévention de la dégradation de la santé au travail via notamment l'adaptation du suivi médical des salariés expérimentés.

Les situations de pénibilité visées par le présent accord sont listées aux articles L. 4163-1 et D. 4163-1du Code du travail.

Article 2.4.1 : L'observatoire EVREST (Evaluation des Relations et Evolution en Santé au Travail)

Les médecins du travail du Groupe assurent un suivi particulier de la population des salariés expérimentés dans le cadre de l'observatoire EVREST. Cet observatoire consiste à recueillir et analyser le ressenti des salariés à partir d'un questionnaire sur les conditions de travail et la santé. Le questionnaire individuel est rempli au cours de la visite médicale, et a un caractère confidentiel. L'analyse statistique de l'ensemble des questionnaires permet le recueil des informations sur l'évolution de l'état de santé des salariés, compte tenu des conditions de travail, et le déploiement d'actions correctives.

Le rapport annuel du médecin du travail dans les sociétés du Groupe consacre un point particulier aux résultats de cet observatoire concernant le vécu physique du travail des salariés expérimentés, dans la société. Par ailleurs, une analyse globale au niveau du Groupe de la situation de santé des salariés expérimentés comparativement à celle des salariés de moins 50 ans est faite chaque année en commission de suivi du présent accord en s'appuyant sur l'état des lieux réalisé par les services de prévention et de santé au travail. Cette analyse est effectuée dans le strict respect du secret médical sur lequel s'engagent les équipes de Santé Sécurité au Travail.

A cette occasion, il est rappelé que le Groupe entend se donner tous les moyens en faveur du maintien dans l'emploi en recherchant des situations de travail compatibles avec l'état de santé, les capacités physiques et les compétences professionnelles des salariés concernés. A ce titre, dans le prolongement de la visite de mi-carrière, une réflexion peut être menée par les cellules de maintien dans l'emploi s'agissant plus particulièrement de la compatibilité de l'activité professionnelle avec la question du vieillissement au travail. Celle-ci peut alimenter la démarche de co-construction de reconversion professionnelle.

Article 2.4.2 : Poursuite du programme ergonomie

Les parties signataires ont pu constater la tenue des engagements pris en matière de :

- mise en œuvre d'un programme en Ergonomie avec des outils de prévention renforcés et une montée en compétences des acteurs PRAP - Prévention des Risques liés aux Activités Physiques - (habilités INRS) les utilisant ;
- création et développement d'un réseau de correspondants Ergonomie sur les sites, accompagné de formations pour les concepteurs de nouveaux moyens de production.

Des premiers résultats ont été constatés, en particulier :

- la baisse des Troubles musculo-squelettiques (TMS) comme cause de maladie professionnelle ;
- la baisse des accidents du travail dus à la manutention manuelle.

Le déploiement de cette démarche continue à être suivi pour chaque site, de même que les résultats constatés dans le cadre notamment de la Commission de suivi du présent accord.

Article 2.4.3 : Bilans de santé

Les salariés expérimentés peuvent bénéficier d'un bilan de santé renouvelable ensuite tous les 5 ans.

Ce bilan est réalisé par le médecin du travail lorsqu'un service médical autonome équipé existe dans l'établissement de l'intéressé. Dans le cas contraire, la Direction s'engage à libérer le temps nécessaire au salarié pour faire réaliser le bilan quinquennal par les services de la Sécurité Sociale dans la limite d'une demi-journée. A titre exceptionnel et sous réserve de l'accord de la hiérarchie, cette limite pourra être portée à une journée. Ce bilan comporte au minimum les examens suivants : électrocardiogramme, analyse d'urines, bilan biologique (sanguin), recherche de sang occulte dans les selles, test de vision, test auditif.

En cas d'anomalie constatée dans ce bilan de santé, le salarié a la possibilité de solliciter le médecin du travail de son établissement afin d'être conseillé sur les suites à donner.

Le salarié expérimenté peut également disposer du temps nécessaire pour réaliser le bilan de prévention proposé par les centres de préventions de l'AGIRC-ARRCO à titre gratuit pour leurs cotisants. Ce bilan d'une durée de deux heures a pour objet de dresser un état des lieux de la situation du salarié expérimenté du point de vue médical (traitement, vaccination, facteurs de fragilité, mode de vie, etc.), psychologique (moral, vécu affectif, projet, etc.) ainsi que social (habitudes de vie, logement, interactions sociales, etc.).

En outre, au titre du régime de frais de santé mis en place au niveau du Groupe, le salarié expérimenté peut également utiliser la plateforme « MesDocteurs » accessible sur son espace personnel adhérent afin de se faire prescrire par un professionnel de santé lors d'une téléconsultation les examens prévus au titre du bilan de santé.

Article 2.4.4 : Sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent

La Direction s'engage à proposer à l'ensemble des salariés et plus particulièrement aux salariés expérimentés, avant leur départ à la retraite, des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent.

Cette sensibilisation a pour objectif de permettre aux salariés expérimentés d'acquérir les compétences nécessaires pour :

- assurer leur propre sécurité ou de toute autre personne et transmettre au service de secours d'urgence les informations nécessaires à son intervention ;
- réagir face à une hémorragie externe et installer la victime dans une position d'attente adaptée ;
- réagir face à une victime d'arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe.

Ces actions de sensibilisation se déroulent pendant l'horaire de travail et peuvent être adaptées en fonction des acquis des salariés expérimentés liés aux formations et sensibilisations dont ils attestent ou à leur profession.

Chaque société met en place ces actions de sensibilisation avec le concours de l'un des acteurs visés à l'article 1 de l'arrêté du 7 septembre 2022 (service d'incendie et de secours, associations agréées ou organismes habilités à la formation aux premiers secours).

Article 2.5 : Aide au rachat de trimestres

La législation offre aux salariés qui le souhaitent la possibilité de racheter des trimestres d'assurance vieillesse.

Dans ce cadre, un dispositif d'aide au rachat de trimestres d'assurance vieillesse est mis en place à destination des salariés ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite ou au plus tôt trois ans avant l'atteinte de cet âge.

Sont concernés par ce dispositif les salariés volontaires qui prennent l'engagement écrit de partir en retraite *a maxima* dès l'obtention du nombre de trimestres permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein.

Dans ce cadre, les salariés qui procèdent au rachat d'un ou plusieurs trimestres d'assurance vieillesse, bénéficient d'une aide de l'entreprise à hauteur de 2 500 € par trimestre racheté, dans la limite de 8 trimestres.

En l'état actuel de la réglementation, les sommes versées ont le caractère de salaire et sont donc soumises à charges sociales et à l'impôt sur le revenu. A la demande du salarié, et sous réserve de la transmission des justificatifs nécessaires, le versement de l'aide peut être lissé dans le temps.

En outre, par exception, les droits à repos ou congés accumulés au sein du Compte-Epargne Temps (CET) du salarié remplissant les conditions précitées peuvent être monétisés afin de procéder au rachat de deux trimestres retraite. À cette fin, les sociétés prendront les dispositions nécessaires dans leur accord dédié le cas échéant.

Article 2.6 : Conversion partielle de l'indemnité supra légale de départ à la retraite en temps

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

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

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

La part de l'indemnité supra légale de départ à la retraite convertible en temps ne saurait excéder deux mois.

Article 2.7 : Abondement du Compte Epargne Temps (CET)

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

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

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

- Le salarié doit remplir les conditions nécessaires au départ à la retraite en termes d'âge et de trimestres à l'issue de la pose de l'ensemble des jours de CET cumulés déterminés lors de l'établissement du rétro-planning. Cette condition ne fait néanmoins pas obstacle à ce que la date de départ à la retraite soit fixée avant l'obtention du taux plein ou d'une durée d'assurance complète si le salarié en a expressément fait la demande.
- La période de prise de l'ensemble des jours CET cumulés doit précéder le départ à la retraite.
- Le salarié s'engage sur une date de départ à la retraite qui ne peut être supérieure à une durée d'un an après l'obtention du taux plein.

Ce dispositif est cumulable avec le temps partiel aidé prévu au chapitre 2 du présent accord. L'ensemble des jours de CET cumulés pris à l'issue de la période de TPA sont rémunérés à hauteur d'un temps plein.

Article 2.8 : Préparation à la retraite

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

Dans ce cadre, les parties conviennent de poursuivre le déploiement des sessions d'information visant à la préparation du départ à la retraite pour les salariés volontaires : toute demande de formation de préparation à la retraite formulée par un salarié est systématiquement acceptée dans la limite d'une formation par salarié au cours de sa carrière professionnelle au sein du Groupe. Cette formation proposée par Safran Université est promue auprès des Responsables Ressources Humaines de Proximité afin que ceux-ci puissent en informer chaque salarié âgé de 57 ans.

Par ailleurs, les salariés de 57 ans et plus qui le souhaitent peuvent bénéficier d'une aide à la préparation des dossiers de retraite via les services RH des établissements.

La Direction s'engage également à libérer le temps nécessaire aux salariés âgés de 57 ans, dans la limite d'une demi-journée, afin qu'ils puissent suivre une formation organisée par les institutions de retraite (CNAV, AGIRC-ARRCO, etc.). Pour en bénéficier, les salariés doivent fournir à leur Responsable Ressources Humaines un justificatif de suivi de cette formation.

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

Enfin, la Direction s'engage au développement d'un nouvel outil « Itinéraire retraite » qui inclura à terme des simulateurs de retraite personnalisés, ainsi que des modules à distance dédiés aux thématiques de la retraite et des dispositions des accords Groupe intéressant les salariés expérimentés.

Article 2.9 : Congé de proche aidant

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 2.10 : Congé solidaire

Afin d'offrir aux salariés expérimentés la possibilité de réaliser un projet solidaire de type humanitaire ou associatif dans des conditions sécurisées, des partenariats avec différentes ONG ou associations sont mis en œuvre pour permettre la réalisation de tels projets aux salariés expérimentés, ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans le Groupe.

Les objectifs sont de :

- favoriser le transfert de compétences du salarié volontaire à travers la réalisation de projets déployés par l'ONG ou l'association sélectionnée ;
- permettre au salarié de valoriser ses compétences et d'en développer de nouvelles ;
- renforcer la cohésion interne autour des valeurs et engagements du Groupe à travers de telles missions.

Les projets sont de trois types :

- appui aux adultes ou au développement de structures ;
- appui socio-éducatif aux enfants et adolescents ;
- protection de la biodiversité.

Les modalités de mises en œuvre sont ainsi définies :

- la durée d'une mission est de l'ordre de 2 semaines auxquelles s'ajoutent 3 jours de formation/accompagnement de retour de mission. Pour ce faire, le salarié dispose de ses jours de congés ou jours de CET ;
- les frais de mission et de déplacement sont pris en charge par chaque société du Groupe et versés directement à l'ONG ou l'association sélectionnée. Ils représentent, sur présentation des justificatifs, une somme plafonnée à 2 300 euros.

Ce congé pour réalisation d'un projet solidaire peut être pris tous les 3 ans dans la carrière du salarié. Par ailleurs, ces partenariats ne sont pas exclusifs. D'autres associations peuvent être proposées par les salariés qui le souhaitent.

Article 2.11 : Congé de solidarité internationale

Conscientes d'une volonté de plus en plus forte des salariés de s'engager dans des missions humanitaires ou de solidarité internationale, les parties entendent promouvoir le congé de solidarité internationale. Comme pour le congé solidaire, des partenariats peuvent être conclus afin de faciliter la mise en œuvre du congé de solidarité internationale.

En effet, ce congé d'une durée de 6 mois maximum, vise à permettre aux salariés de participer à une mission hors de France pour le compte d'une association à objet humanitaire ou d'une organisation internationale (figurant sur une liste fixée par l'autorité administrative) dont la France est membre.

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

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

L'employeur peut refuser le congé :

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

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

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

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

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

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

Article 2.12 : Mécénat de compétences

Safran souhaite promouvoir le mécénat de compétences, dispositif permettant la mise à disposition ponctuelle et gracieuse de salariés, à une association d'intérêt général à vocation culturelle, sociale, humanitaire, dans le cadre d'un prêt de main-d'œuvre ou de la réalisation d'une prestation de service. Ce dispositif peut permettre aux salariés qui le souhaitent de mettre leur savoir-faire au service d'une cause valorisante et de partager les compétences acquises pendant la carrière professionnelle au titre du bénévolat.

Pour rappel plus particulièrement, ce dispositif est une forme spécifique de mécénat dit « en nature » consistant pour l'entreprise à mettre à disposition un salarié volontaire sur son temps de travail au profit d'un projet d'une association ou d'un projet d'intérêt général.

Chaque mission, ainsi que le temps de mise à disposition du salarié, doivent faire l'objet d'une analyse spécifique par le manager, le Responsable Ressources Humaines de proximité et le Directeur des Ressources Humaines de la société. Cette analyse est menée au regard du contexte industriel, de la charge de l'équipe et du temps requis par l'association.

Afin de mener à bien cette analyse, chaque association doit remplir une fiche de renseignements et fournir les pièces demandées. Cette fiche est tenue à disposition du salarié expérimenté par son Responsable Ressources Humaines de proximité et téléchargeable depuis le site Insite.

Chapitre 3 : Dispositions finales

Article 3.1 : Commission de suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir dans le cadre d'une commission de suivi annuelle qui a pour objet de :

- suivre le déploiement du présent accord ;
- examiner les conditions d'application du présent accord ;
- statuer sur les éventuelles difficultés d'interprétation ;
- proposer d'éventuelles évolutions.

Cette commission est composée de représentants de la Direction et de deux représentants par Organisation Syndicale signataire du présent accord.

Article 3.2 : Prise d'effet et durée de l'accord

Le présent accord de Groupe est conclu pour une durée déterminée allant du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2025.

Cet accord cessera de produire tout effet à son terme et ne se transformera pas en accord à durée indéterminée.

Article 3.3 : Révision de l'accord

En cas d'évolution de la législation ayant une incidence sur les dispositions du présent accord de Groupe, les parties signataires conviennent de se rencontrer dans les trois mois suivant leur prise d'effet pour, en cas de besoin, adapter le présent accord de Groupe.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 3.4 : Publicité et dépôt de l'accord

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

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

Un exemplaire sera remis à chaque Organisation Syndicale représentative.

Fait à Paris, le 6 avril 2023

Pour SAFRAN :

Stéphane DUBOIS	**Vincent MACKIE**
Directeur Groupe des Responsabilités Humaines et Sociétales	Directeur des Affaires Sociales

Pour les Organisations Syndicales :

- Pour la CFDT : Mme Anne-Claude VITALI

  M. Ludovic PFIRSCH

  M. Jean-Claude SEGUIN

  M. Jean-Yves BAUDE

- Pour la CFE-CGC : M. Didier JOUANCHICOT

  M. Eric DURAND

  M. Patrick POTACSEK

M. Daniel VERDY

- Pour la CGT : M. Jean-François BEQUET

M. Fabien MARUEJOULS-BENOIT

M. Gérard MONTUELLE

M. Stéphane ECOUTIN

- Pour FO : M. Daniel BARBEROT

M. David DIJOUX

M. Julien GREAU

M. Julien LE PAPE

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

- Safran SA
  - Safran Additive Manufacturing Campus
  - Safran Ceramics

- Safran Aircraft Engines
  - Airfoils Advanced Solutions
  - Safran Aero Composite

- Safran Aerosystems SAS

- Safran Cabin France

- Safran Electrical & Power
  - Safran Electrical Components
  - Safran Engineering Services

- Safran Electronics & Defense
  - Safran Data Systems
  - Safran Reosc
  - Safran Spacecraft Propulsion
  - A compter du 1er septembre 2023 : Safran Trusted 4D et Syrlinks

- Safran Helicopter Engines
  - Safran Power Units

- Safran Landing Systems
  - Safran Filtration Systems
  - Safran Landing Systems Services Dinard

- Safran Nacelles

- Safran Seats

- Safran Test Cells France

- Safran Transmission Systems

- Safran Ventilation Systems