ELECTRICAL & POWER

ACCORD SUR LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Entre, la Société SAFRAN ELECTRICAL & POWER dont le siège est basé au 1 rue Louis Blériot à Blagnac, représentée par Madame Pascale LOLMEDE, Directrice des Relations Sociales,

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives,

La CFDT, représentée par Monsieur Cédric CARIVEN,

La CFE-CGC, représentée par Monsieur Jean-François PASTOR,

La CGT, représentée par Monsieur David BLAIS,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le Compte Épargne-Temps (CET) est un dispositif permettant aux salariés de placer, sur un compte dédié, les droits à congés ou repos non pris et certaines rémunérations complémentaires. Ces droits acquis peuvent ensuite être utilisés, selon les besoins du collaborateur, soit sous forme de congés rémunérés, soit sous forme de rémunération immédiate ou différée.

Au sein de Safran Electrical & Power, le CET a été institué par accord collectif du 9 avril 2015 complété par deux avenants en date des 24 mai et 14 novembre 2022.

Par le présent accord qui vaut avenant de révision, les parties ont souhaité améliorer le dispositif existant en offrant aux salariés bénéficiaires des possibilités élargies d'alimentation et d'utilisation de leur compte épargne temps.
Ainsi, ce texte reprend, en les actualisant, l'intégralité des dispositions de l'accord sur le Compte Epargne Temps signé le 9 avril 2015.

Dans ce cadre, la Direction et les organisations syndicales se sont rencontrées au cours de 3 réunions de négociations qui se sont tenues du 6 novembre au 4 décembre 2025.

Il est rappelé que le compte épargne-temps ne doit pas se substituer par principe à la prise des jours de congés et des jours de repos dont bénéficient les salariés de l'entreprise. En effet, la prise effective de ces jours est une règle fondamentale à laquelle les parties au présent accord souhaitent rappeler leur attachement.

CHAPITRE 1 – CADRE D'APPLICATION

Article 1 - Objet et cadre légal

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L.3151-1 et suivants du Code du travail et a pour objet de mettre en œuvre un dispositif unique de compte épargne-temps au sein de l'entreprise.

Il se substitue de plein droit à l'ensemble des dispositions de l'accord sur le Compte Epargne Temps du 9 avril 2015 et ses avenants de 2022.

Article 2 – Bénéficiaires

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés inscrits aux effectifs de l'entreprise en France, quelle que soit leur catégorie professionnelle, et justifiant d'au moins douze mois d'ancienneté à la date de première alimentation du compte.

Article 3 - Conditions de mise en place

Le présent accord offre la possibilité aux salariés des établissements de Safran Electrical & Power ayant fait une demande écrite d'ouvrir, alimenter et utiliser un compte épargne-temps dans les limites fixées ci-après.

CHAPITRE 2 – ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS

Article 4 - Alimentation en temps

Le compte épargne-temps peut être alimenté par le salarié par tout ou partie des éléments suivants :

- la cinquième semaine de congés payés,
- les congés d'ancienneté,
- les jours liés à la réduction du temps de travail et jours de repos des salariés soumis à un forfait annuel en jours ou en heures (JRTT salariés),
- le jour de congé Médaille du travail pour le cercle restreint des salariés en bénéficiant au sein de l'établissement de Créteil[1],
- les jours de repos compensateur attribués en remplacement du paiement des heures supplémentaires effectuées et leur majoration, dans les établissements ayant mis en place le dispositif,
- les jours de récupération attribués aux salariés Cadres en contrepartie d'un déplacement, dans les conditions stipulées par la Politique Voyages en vigueur.

Cette liste est limitative.

Le salarié peut affecter sur son compte épargne-temps jusqu'à 15 jours de congés et/ou de repos au titre de chaque exercice.

L'alimentation en temps du compte épargne-temps peut avoir lieu toute l'année. La Direction des Ressources Humaines veillera à communiquer régulièrement sur le compte épargne-temps auprès des salariés.

Article 5 - Alimentation en argent

Le salarié peut effectuer des versements en argent pour alimenter son CET, selon les modalités détaillées ci-après.
Pour l'ensemble des éléments mentionnés, l'alimentation en argent du CET aura lieu au moment du versement au salarié.

- **Salariés Cadres de l'ensemble des établissements de la société et salariés Non-Cadres de l'établissement de Créteil**

Pour ces deux catégories de salariés, le CET pourra être alimenté par les éléments suivants :
- Rémunération fixe (salaire de base) et variable (bonus des salariés Cadres) dans la limite d'un montant annuel pouvant aller jusqu'à un mois de salaire selon les modalités ci-dessous :

[1] Conformément à l'article 14.1 de l'accord relatif au statut collectif de l'établissement de Créteil, les salariés anciennement basés à Réau bénéficient d'un jour de congé supplémentaire lié à l'attribution d'une médaille du travail.

- Rémunération fixe : par versement correspondant à un demi-mois du salaire de base. Ce versement pourra être effectué deux fois par an au maximum, en juin et en novembre. Le salaire de référence sera le salaire de base du mois de placement.
- Rémunération variable : versement du bonus annuel sans que la somme versée ne puisse dépasser un demi-mois de salaire. Ce versement pourra être effectué au mois de mars.

- Tout ou partie des sommes attribuées au titre de primes exceptionnelles.

Cette liste est limitative.

- **Salariés Non-Cadres (hors Créteil)**

Pour les salariés Non-Cadres, à l'exception des collaborateurs du site de Créteil qui se voient appliquer les règles ci-dessus, le CET pourra être alimenté par les éléments suivants ;
- Tout ou partie des sommes attribuées au titre de la gratification annuelle (dite 13e mois) ;
- Tout ou partie des sommes attribuées au titre de primes exceptionnelles ;
- Pour les salariés Non-Cadres de l'établissement de Niort en bénéficiant : tout ou partie des gratifications « Vacances » et « Noël ».

Cette liste est limitative.

CHAPITRE 3 – UTILISATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS

Article 6 - Utilisation du compte épargne-temps pour rémunérer un congé

6.1 - Congés légaux ou conventionnels

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer les congés suivants :
- ✓ congé parental d'éducation
- ✓ congé de solidarité internationale
- ✓ congé pour création ou reprise d'entreprise
- ✓ congé sabbatique
- ✓ congés pour événements familiaux (enfants malades, solidarité familiale, proche aidant, présence parentale)
- ✓ absences accolées au congé maternité, de paternité ou d'adoption dans le cadre de l'accord Parentalité Safran,
- ✓ absences pour se rendre à des rendez-vous ou examens médicaux en cas de maladie chronique, dans le cadre du programme Groupe *Vivre et travailler avec une maladie chronique*.

Les modalités de prise des congés légaux et conventionnels restent régies par les textes qui les ont institués.

Les demandes seront soumises à autorisation préalable du service des Ressources Humaines, qui s'efforcera de tenir compte des besoins du salarié dans le cadre des possibilités du service, et devront être présentées par écrit :

- 5 jours avant la prise d'effet pour l'absence dans le cadre du programme Groupe *Vivre et travailler avec une maladie chronique*,
- un mois avant la prise d'effet pour les absences d'une durée inférieure ou égale à deux semaines,
- deux mois avant la prise d'effet pour les absences d'une durée supérieure à deux semaines.

Ces délais de prévenance peuvent être réduits à quinze jours en accord avec la hiérarchie en cas de force majeure.
Le refus éventuel de l'employeur devra également être notifié par écrit.

6.2 - Congés spécifiques et passage à temps partiel

Le compte épargne-temps peut également être utilisé par journée entière à compter d'une journée pour financer des congés spécifiques ou un passage à temps partiel.

Les demandes seront soumises à autorisation préalable du service des Ressources Humaines. Le titulaire du CET devra respecter un délai de prévenance permettant au manager d'assurer la continuité de l'organisation du service dont les délais préconisés sont les suivants :

- 1 journée issue du CET : 5 jours ;
- De 2 à 10 jours issus du CET : 15 jours ;
- À compter de 11 jours : 1 mois.

Dans certains cas exceptionnels et sur validation du service des Ressources Humaines en concertation avec le responsable hiérarchique, chaque délai pourra être raccourci.

Il est entendu que l'utilisation en temps du CET pour financer un congé spécifique ne pourra intervenir qu'après épuisement des droits à congés légaux et complémentaires (congés payés, CA et RTT).

L'employeur dispose de la faculté de différer de trois mois au plus le point de départ du congé ou du temps partiel.
Le refus éventuel de l'employeur devra également être notifié par écrit.

Si la durée du congé est supérieure au nombre de jours capitalisés, l'indemnisation sera lissée sur toute la durée de l'absence. Cette indemnisation est versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales seront acquittées lors du règlement de l'indemnisation.

Article 7 - Utilisation du compte épargne-temps pour bénéficier d'une rémunération

7.1. Rémunération immédiate

Le salarié peut bénéficier d'une rémunération immédiate de tout ou partie des jours épargnés dans le compte épargne-temps dans les cas de déblocages anticipés des droits à participation prévus à l'article R.3324-22 du Code du travail.

Il peut également en bénéficier en cas de projet personnel validé par le service des Ressources Humaines.

Il peut s'agir notamment de :

- Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès le 1er enfant ;
- Chômage d'une durée supérieure à un an du conjoint ou de la personne liée par un Pacs ;
- Dépendance d'un ascendant, du conjoint ou de la personne liée par un Pacs dès lors que cette personne est bénéficiaire de l'Allocation personnalisée à l'autonomie (APA) ;
- Maladie longue et coûteuse référencée à l'article D. 160-4 du Code de sécurité sociale du salarié, d'un enfant, d'un ascendant, du conjoint ou de la personne liée par un Pacs ;
- Incapacité du salarié dès lors que le taux d'incapacité est au moins égal à 50% ;
- Reprise d'études d'une durée supérieure ou égale à un an par le salarié ;
- Etudes supérieures d'un enfant engendrant des frais exceptionnels (frais de scolarité supérieurs à 3000€ par an, études à l'étranger, location d'un logement…) ;
- Acquisition ou agrandissement de la résidence principale.

Cette liste n'est pas limitative.

Les demandes se feront par écrit auprès du Service des Ressources Humaine et seront exprimées en jours.

Les sorties en argent peuvent intervenir pour l'ensemble des droits acquis (année en cours + années antérieures), sauf, conformément à l'article L3151-3 du code du travail, pour les jours acquis et épargnés au titre de la cinquième semaine de congés payés qui ne peuvent être monétisés.

Le mois suivant la demande, à l'occasion de la paie, et sur présentation des justificatifs, le paiement des jours sera effectué. Cette indemnité présente le caractère d'un salaire et est donc assujettie aux charges, cotisations et impôts y afférant.

7.2. Rémunération différée

Le salarié peut utiliser le compte épargne-temps pour bénéficier d'une rémunération différée dans les conditions ci-après définies :

- Alimentation du Plan d'Epargne Groupe (PEG), aux dates habituelles et selon les conditions prévues dans le règlement dudit plan,
- Rachat de cotisations d'assurance vieillesse, conformément à l'article L 351-14-1 du Code de la sécurité sociale, dans la limite de douze trimestres d'assurance,
- Alimentation du Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif SAFRAN (PER Collectif) et du Plan d'Epargne Retraite Obligatoire SAFRAN (PERO), dans la limite des plafonds d'exonération prévus par la législation en vigueur. Les sommes qui ne sont pas issues d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur peuvent être affectées à un PER Collectif selon les modalités prévues à l'article L224-20 du Code monétaire et financier, et à un PERO selon l'article L224-25 et ce, en référence à l'article L224-2/2° du code monétaire et financier dans la limite d'un plafond de dix jours de salaire, par salarié et par an,

  Ces sommes bénéficient d'une exonération de charges sociales et patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales en application des articles L3152-4 du code du travail et L242-4-3 du Code de la sécurité sociale et d'impôt sur le revenu, en application des articles 81 ou 83 du Code général des impôts. Les autres cotisations sociales, salariales et patronales, restent dues.

CHAPITRE 4 – MODALITÉS DE GESTION DU CET

Article 8 – Garanties des droits affectés au CET

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par le régime de garantie AGS dans les conditions des articles L.3253-6 et L.3253-8 du Code du travail.

Conformément aux dispositions des articles L. 3253.17 et D. 3253-5 du Code du travail, lorsque les droits acquis inscrits au CET dépassent le montant maximum des droits garantis par l'AGS, le compte est ensuite liquidé pour la fraction dépassant ce plafond. Le salarié perçoit une indemnité compensatrice correspondant à la conversion monétaire de cette fraction.

Article 9 - Valorisation des éléments du CET et gestion des jours issus de la 5e semaine

Les éléments affectés au compte épargne-temps sont exprimés en jours ouvrés. La valeur de ces jours suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation calculée sur la base du salaire perçu au moment de la prise de congé.

Conformément à la législation en vigueur, les jours correspondant à la cinquième semaine de congés payés font l'objet d'un compteur dédié dans la gestion du compte épargne-temps et seront sortis prioritairement en cas d'utilisation du compte épargne-temps pour prendre un congé.

CHAPITRE 5 – MUTATION INTRA-GROUPE ET CLÔTURE DU CET

Article 10 - Mutation intra-groupe

10.1- Mutation d'un salarié vers une société du Groupe

En cas de mutation d'un salarié vers une autre société du Groupe, la totalité des droits acquis par ce salarié dans le compte épargne-temps pourra être transférée, à sa demande, au sein du compte épargne-temps de la société considérée. La réalisation de ce transfert suppose que la société considérée (futur nouvel employeur du salarié) ait mis en place un compte épargne-temps ainsi qu'un accord écrit des trois parties (salarié, nouvel employeur et ancien employeur).

Une fois ce transfert effectué, c'est le règlement du compte épargne-temps en vigueur dans la société d'affectation qui s'appliquera.

Lorsque le transfert des droits n'a pas lieu (absence de compte épargne-temps dans la société d'affectation, absence d'accord écrit des trois parties), le salarié perçoit une indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours épargnés dans le compte épargne-temps et déterminée sur la base du salaire de l'intéressé à la date de la mutation.

10.2 - Mutation d'un salarié d'une société du Groupe vers Safran Electrical & Power

En cas de mutation d'un salarié d'une société du Groupe, la totalité des droits acquis par ce salarié au jour de la mutation pourra être transférée au sein du compte épargne-temps Safran Electrical & Power, à l'initiative du Service des Ressources Humaines de l'établissement d'origine, sur demande du salarié, en cas d'accord écrit des trois parties.

Une fois ce transfert effectué, c'est le règlement du compte épargne-temps de Safran Electrical & Power qui s'appliquera.

Article 11 - Clôture du compte épargne-temps

Si le contrat de travail est rompu, pour quelque cause que ce soit, avant l'utilisation du compte épargne-temps, le salarié perçoit une indemnité compensatrice correspondant aux droits acquis au jour de la rupture, après déduction des charges sociales.

CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS FINALES

Article 12 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de Safran Electrical & Power en France.

Article 13 – Suivi de l'accord

La mise en œuvre de l'accord fera l'objet d'un bilan spécifique annuel, présenté aux délégués syndicaux au plus tard lors du premier trimestre de l'année suivant sa signature.

Article 14 - Durée et prise d'effet de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2026.

Article 15 - Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties signataires, notamment en cas d'évolution législative ou réglementaire. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par les dispositions législatives en vigueur.

Chacune des parties signataires pourra le dénoncer en respectant un préavis de 3 mois dans les conditions prévues à l'article L.2261-9 du code du travail.

Article 16 - Publicité et dépôt

Le présent accord sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires et fera l'objet des modalités de dépôt obligatoires à l'initiative de la société Safran Electrical & Power.

Fait à Blagnac, le 22 décembre 2025

Pour la société Safran Electrical & Power,

Pour la Direction
Pascale LOLMEDE
Directrice des Relations Sociales

Signed by **Pascale LOLMEDE** on 05/01/2026 12:06
Tech & Trust by DOCAPOSTE

Pour la CFDT,
Monsieur Cédric CARIVEN
Délégué syndical central

Signed by **Cédric CARIVEN** on 05/01/2026 13:23
Tech & Trust by DOCAPOSTE

Pour la CFE-CGC,
Monsieur Jean-François PASTOR
Délégué syndical central

Signed by **Jean-François PASTOR** on 05/01/2026 12:08
Tech & Trust by DOCAPOSTE

Pour la CGT,
Monsieur David BLAIS
Délégué syndical central

Signed by **David BLAIS** on 08/01/2026 15:28
Tech & Trust by DOCAPOSTE