

**ACCORD DE METHODE RELATIF A LA REMUNERATION GLOBALE
ET AUX AVANTAGES SOCIAUX DU GROUPE SAFRAN**

Entre la Direction Générale du groupe SAFRAN, représentée par Jean-Luc BERARD, Directeur Groupe des Ressources Humaines et Francis BAENY, Directeur des Affaires Sociales,

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentées par :

- Pour la CFTD M. *Jean AUBRY*
M. *GAULLIER LUC*
M. *Claude SALLES*
M. *JC SEGIN*

- Pour la CFE-CGC M. *Daniel VERDY*
M.
M. *Didier JOUANCIOT*
M.

- Pour la CGT M.
M.
M.
M.

- Pour la CGT-FO M. *Daniel BARBEROT*
M. *Regis FAIBOURG*
M. *Nicolas FIORE*
M.

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Depuis la création du Groupe, la Direction et les organisations syndicales représentatives ont toujours tenu à négocier des avantages sociaux communs à l'ensemble des salariés. Ces avantages sont un signe de l'engagement social du Groupe et permettent notamment de reconnaître la performance collective.

Les salariés bénéficient en particulier d'une participation aux résultats commune aux différentes sociétés, associée à des dispositifs Groupe d'épargne salariale complets et abondés (Plan d'Epargne Groupe et Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif). Ainsi, en 2015, au-delà des salaires représentant plus de 2 milliards d'euros en France (hors charges patronales), le groupe Safran a versé un montant global de près de 340 millions d'euros au titre de l'accord de participation Groupe et des accords d'intéressement sociétés ainsi que des abondements sur les plans d'épargne salariale (hors forfait social).

Par ailleurs, un ensemble de mesures destinées à accompagner les salariés seniors dans la préparation de leur retraite, en particulier via un aménagement des fins de carrière, a été négocié et déployé.

Au cours de l'exercice 2015 et en janvier 2016, les partenaires sociaux se sont réunis à plusieurs reprises pour discuter, d'une part, de l'amélioration de certains dispositifs et, d'autre part, de la poursuite ou non de plusieurs d'entre eux initialement négociés pour une durée déterminée et arrivant à échéance.

Conscients que ces différentes mesures sont toutes les composantes d'un même socle social, les partenaires sociaux du Groupe se sont entendus pour traiter ces différents éléments au travers du présent accord.

Sont également mentionnées en annexe, les intentions de la Direction pour les négociations annuelles obligatoires qui se dérouleront dans les différentes sociétés du Groupe en 2016.

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord de Groupe s'applique à Safran et à ses filiales françaises détenues directement ou indirectement, au sens de l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à 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.

Article 2 – Mise en œuvre

Les parties tiennent à souligner que le présent accord :

- ne dispensera pas, le cas échéant, de la négociation d'avenants aux accords de Groupe concernés pour formaliser les mesures prévues ci-dessous ;
- ne fera pas obstacle aux dispositions régissant la négociation annuelle obligatoire qui se mènera au niveau de chaque société du Groupe.

MA Clo

Article 3 – Modalités de l'abondement PERCO

L'accord sur le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO) signé le 6 février 2012 prévoit que les conditions d'abondement du PERCO par l'Entreprise font l'objet chaque année d'une négociation.

Selon les modalités retenues ci-dessous, les parties entendent notamment faire évoluer les conditions d'abondement du PERCO via la signature d'avenants au dit accord.

3.1 Abondement PERCO 2016

Pour l'année 2016, les parties au présent accord sont convenues que :

- l'abondement individuel annuel puisse atteindre jusqu'à 700 € pour chaque salarié ;
- l'enveloppe globale d'abondement allouée par Safran soit de 15 millions d'euros ;
- un salarié senior ayant informé de son intention de liquider sa retraite avant la fin de la deuxième année civile suivante puisse, au titre de ces deux dernières années civiles, bénéficier d'un abondement spécifique de 150 % des sommes versées, dans la limite de 1500 € par an.

3.2 Négociation PERCO en 2016 : abondement à compter de 2017 et conformité aux évolutions législatives

Les parties au présent accord conviennent de se réunir dans le courant du deuxième trimestre 2016 pour définir de façon pluriannuelle :

- des modalités d'abondement PERCO améliorées à partir de 2017 ;
- les conditions de la mise en conformité de l'accord relatif au PERCO Safran avec la Loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

Un salarié senior, ayant informé de son intention de liquider sa retraite avant le fin de la deuxième année civile suivante, peut bénéficier, au titre de ces deux dernières années, d'un abondement spécifique correspondant à 150% des sommes qu'il verse au PERCO. Le plafond annuel de cet abondement spécifique est porté à 1700 € brut par an à compter de 2017.

Article 4 – Amélioration de l'accord de Participation des salariés aux résultats du groupe Safran

Le 29 juin 2012, a été signé un avenant n°4 à l'accord de Participation des salariés aux résultats du groupe Safran prévoyant notamment :

- l'évolution de la formule de la Réserve Spéciale Globale de Participation Groupe (RSGP), se calculant de la façon suivante [6,8 % x « EBIT France contributif Groupe »] ;
- l'attribution, en cas d'accroissement des dividendes, d'un supplément de Participation valant Prime de Partage des Profits (PPP) se calculant de la façon suivante [0,4 % x « EBIT France contributif Groupe »].

L'abrogation par l'article 19 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 de la législation relative à la PPP a eu pour conséquences :

- de rendre caduque les dispositions de l'accord sur le versement d'un supplément de participation (Article 6 de l'avenant n°4 à l'accord de participation des salariés aux résultats du Groupe Safran) ;
- d'arrêter le versement du supplément de participation valant PPP dès 2015.

Dans ce contexte, pour compenser la perte liée à la suppression de la PPP par le législateur, les signataires du présent accord entendent :

- améliorer la formule de la RSGP à compter des versements à intervenir en 2017 ;
- qu'un supplément de participation soit versé en 2016.

4.1 Amélioration du calcul de la RSGP

Les partenaires sociaux se sont entendus pour améliorer la formule de calcul de la RSGP en vue de compenser la perte liée à la suppression de la PPP. L'accord de participation des salariés aux résultats du groupe Safran signé le 29 juin 2005 sera modifié, à l'article 4, afin que la RSGP se calcule selon les modalités suivantes : $[7,2\% \times \text{« EBIT France contributif groupe »}]$.

Pour être applicable, cette amélioration sera formalisée au travers de la conclusion, concomitante à la signature du présent accord, d'un avenant à durée indéterminée à l'accord de participation des salariés aux résultats du groupe Safran. Cet avenant s'appliquera dès les versements de participation à intervenir en 2017 au titre de l'exercice 2016.

4.2 Supplément de participation versé en 2016

Comme exposé en préambule du présent article, il est envisagé le versement, en 2016, d'un supplément de participation, aux bénéficiaires de l'accord de participation des salariés aux résultats du groupe Safran.

Le montant global de ce supplément de participation correspondrait à $[0,4\% \times \text{« EBIT France contributif Groupe »}]$ et serait réparti dans les conditions prévues à l'article 6 de l'accord de participation des salariés aux résultats du groupe Safran.

En application de l'article L. 3324-9 du code du travail, le versement de ce supplément de participation est conditionné à :

- la réunion des conditions légales d'un tel versement ; en particulier il ne pourra être attribué que pour autant que la formule de calcul de l'accord de participation en vigueur ait permis de dégager un résultat ;
- une délibération en ce sens du Conseil d'Administration de Safran.

Article 5 – Mesures spécifiques à destination des salariés seniors

5.1. Reconduction exceptionnelle et temporaire du dispositif de majoration de l'indemnité de départ à la retraite

L'accord sur la majoration de l'indemnité de départ à la retraite des salariés du groupe Safran, signé le 20 décembre 2012 pour une durée déterminée :

- est arrivé à expiration le 31 décembre 2015 ;
- n'a, en aucun cas, vocation à être pérennisé.

Toutefois, à titre exceptionnel et transitoire, les parties entendent reconduire le dispositif de la majoration de l'indemnité de départ à la retraite bénéficiant aux salariés souhaitant partir à la retraite dès l'atteinte de leurs droits à taux plein (régime de base et régimes complémentaires) jusqu'au 30 avril 2016.

Ainsi, l'indemnité de départ à la retraite prévue par la Convention Collective de la Métallurgie applicable à l'intéressé est majorée de 4 mois pour les salariés ayant une rupture effective de leur contrat de travail dans le cadre d'un départ à la retraite dans les 12 mois suivant l'acquisition des droits à la retraite à taux plein (régime de base et régimes complémentaires). En l'état actuel des dispositions réglementaires, cette indemnité est soumise à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

La majoration de 4 mois de l'indemnité de départ à la retraite est donc due pour tout salarié qui, de façon cumulative :

- remplit les critères d'attribution définis ci-dessus ;
- notifie son départ à la retraite par écrit au plus tard le 30 avril 2016 ;
- quitte les effectifs de l'entreprise, dans le cadre de son départ en retraite, au plus tard le 30 juin 2016.

Il est précisé que le présent article 5.1 a un caractère exceptionnel et temporaire.

Un accord spécifique à ce dispositif de majoration est signé concomitamment à la conclusion du présent accord.

5.2. Abondement du Compte Epargne Temps (CET)

Sans cumul possible avec la mesure prévue à l'article 5.1 du présent accord, les parties souhaitent offrir aux salariés la possibilité de partir en retraite de manière anticipée grâce à un abondement significatif du CET.

A cette fin, un abondement en temps équivalent à 10 fois le nombre de jours cumulé dans le CET est versé par l'entreprise avec un plafond de 30 jours ouvrés d'abondement.

Pour bénéficier de ce dispositif, deux conditions doivent être respectées :

- la période de prise de l'ensemble des jours CET doit précéder immédiatement le départ à la retraite ;
- la rupture du contrat de travail ne peut pas intervenir plus de 12 mois après la réunion des conditions nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

LF MA clo

Les dispositions du présent article et celles de l'article 4.3.3.3 de l'accord relatif au Contrat de génération (voir annexe 3), signé le 17 septembre 2013 pour une durée déterminée de 3 ans, sont cumulables.

A noter que, pour les sociétés visées à l'article 1 du présent accord qui ne disposeraient pas de CET, des solutions locales devront être trouvées pour faire bénéficier tout salarié remplissant les conditions susmentionnées d'une mesure en temps d'un niveau égal à l'abondement prévu au présent article.

Les parties au présent accord sont convenues que les dispositions du présent article 5.2 entreront en vigueur à compter du 1^{er} mai 2016, sans autre formalisme nécessaire que la signature du présent accord.

Les parties s'engagent à reconduire, à l'identique, la mesure prévue au présent article 5.2 pour une durée déterminée de 2 ans.

Pour ce faire, un accord relatif à l'abondement du CET des salariés seniors sera ouvert à la signature concomitamment à la conclusion du présent accord.

5.3 – Temps partiel aidé

Dans le cadre de la renégociation de l'accord relatif au contrat de génération, arrivant à échéance en septembre 2016, les organisations syndicales et la Direction affirment leur intention d'apporter des améliorations au dispositif de temps partiel aidé prévu à l'article 4.3.3.1 dudit accord.

Article 6 – Durée

Sans préjudice des dispositions spécifiques de l'article 5 :

- Les parties conviennent que le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).
- Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, son échéance est fixée au 31 décembre 2016. Au delà de cette date, il cessera de produire tout effet et ne pourra donc se poursuivre comme un accord à durée indéterminée. Ainsi, les parties décident de faire expressément échec à la règle prévue au deuxième alinéa de l'article L. 2222-4 du code du travail.

Article 7 - Formalités de dépôt et de publicité

A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord sera, à la diligence de la Direction Générale du groupe Safran, déposé à la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) sur support électronique et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe.

Ly
574 ds


A DB DV
6/10
NF RF

Le présent accord est fait à Paris, le 4 février 2016

Pour le groupe SAFRAN :



Jean-Luc BERARD
Directeur Groupe des Ressources Humaines



Francis BAENY
Directeur des Affaires Sociales

Pour les Organisations Syndicales :

- Pour la CFTD

M. Marc AUBRY 

M. Luc GAULLIER 


M. Claude SALLES 

M. JC SEGGIN 

- Pour la CFE-CGC

M. Daniel VERDY 

M.

M. Didier JOUANCHICOT 

M.

- Pour la CGT


M.

M.

M.

M.

- Pour la CGT-FO

M. Daniel BARBEROT 

M. Régis FRIBOURG 

M. Michel FIORE 

M.

ANNEXE 1 : PERIMETRE DU GROUPE SAFRAN

- Aircelle
- Aircelle Europe Services
- CPS Technologies
- Herakles
- Hispano-Suiza
- Labinal Power Systems
- Messier-Bugatti-Dowty
- Microturbo
- Morpho
- Pyroalliance
- Reosc
- Safran Consulting
- Safran
- Safran Aero Composite
- Safran Engineering Services
- Sagem
- SLCA
- SMA
- Snecma
- Sofrance
- Starchip
- Structil
- Technofan
- Turbomeca

lg Clb FIA

A DB DV 8/10 FA
NF JG RF

ANNEXE 2 : NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2016

Sans préjudice des prérogatives des partenaires sociaux des différentes sociétés du Groupe concernées, la Direction entend faire mention de ses principes directeurs pour les négociations annuelles obligatoires qui seront conduites dans les sociétés en 2016.

- **Mesures spécifiques**

Des mesures spécifiques à certaines catégories de salariés pourront être réalisées compte tenu du contexte de chaque société, notamment en faveur :

- des jeunes embauchés,
- de l'évolution de carrières,
- de l'égalité femmes/hommes ...

- **Modalités de répartition du budget**

Afin que les salariés du Groupe puissent bénéficier des mesures d'augmentation salariale sur la totalité de l'exercice 2016, la Direction souhaite tendre vers une application rétroactive desdites mesures au 1^{er} janvier 2016.

- **Calendrier des négociations**

Les négociations annuelles obligatoires se mèneraient au niveau des sociétés, à partir de février 2016 avec une finalisation le 18 mars 2016 au plus tard.

NA

ls
lf

JG
DB
DV
9/10
RF
RF

ANNEXE 3 : ABONDEMENT DU CET

ARTICLE 4.3.3.3 DE L'ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION DANS LE GROUPE SAFRAN SIGNE LE 17 SEPTEMBRE 2013

Article 4.3.3.3 : Abondement du Compte Epargne Temps (CET)

Le compte épargne temps permet notamment au salarié d'accumuler des droits à repos ou à congés.

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

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

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

Ce dispositif est cumulable avec la mesure de majoration de l'indemnité de départ à la retraite, prévue par l'accord de Groupe signé le 20 décembre 2012, et avec le temps partiel aidé.

L'indicateur suivant sera complété chaque année :

- Nombre et pourcentage de salariés âgés ayant bénéficié de l'abondement du CET.

17A

uy
DB

A JCF DB SV
10/10 FA
DF RF