



Accord GPEC SAFRAN 2015-2018 : **DES DROITS POUR LES SALARIÉS** **QUI DEVRONT ÊTRE **RESPECTÉS** !**

FO est signataire de l'accord du 19 novembre 2015, applicable pour 3 ans, et portant sur la *Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences* (GPEC) au sein du Groupe SAFRAN.

La GPEC : un outil pour prévoir et anticiper l'évolution de l'emploi et les besoins en compétences dans le Groupe...

A travers une gestion par anticipation, elle vise à faire correspondre les effectifs de salariés (profils, qualifications, attentes) aux besoins du Groupe (en effectifs et en compétences selon la stratégie décidée). Pour FO, elle doit également être **un outil d'amélioration de la situation des salariés** : à travers la formation, l'actualisation régulière des connaissances, le suivi et l'évolution des compétences mais aussi par la gestion des carrières leur permettant d'évoluer. Elle constitue pour FO **un levier de promotion sociale des salariés** au sein du Groupe.

...afin d'éviter les situations de sureffectif et les restructurations brutales...

Pour FO, l'objectif de la GPEC n'est pas de partir d'un constat de sureffectif mais bien d'optimiser l'effectif en place pour **viser le maintien dans l'emploi**. Ce ne doit pas être qu'un outil de prévention de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) avec des départs volontaires mais bien **un moyen de sécurisation des carrières**. A ce titre, FO apporte tout son soutien aux salariés de **SAFRAN ENGINEERING SERVICES (SES)** du Sud de la France (maladroïtement dénommés les « no jobs ») : une meilleure gestion de l'entreprise - plus soucieuse du devenir de ses salariés que de la remontée maximale des profits - aurait dû éviter d'arriver à une telle situation !

...mais qui ne doit pas être au service des directions pour externaliser ou délocaliser !

La GPEC ne saurait être un prétexte donnant quitus aux directions d'opter pour des stratégies d'externalisations et de délocalisations. **Les choix industriels doivent primer devant les logiques financières** et FO rappelle que la priorité reste **la défense de l'emploi et de l'industrie en France**.

Un accord, ça s'applique !

Avec le précédent accord GPEC, les difficultés d'application ont été (trop) nombreuses : **SES, MORPHO, SAGEM...** Les élus FO seront particulièrement vigilants quant au respect de l'esprit de l'accord et à la bonne application de l'ensemble de ses dispositions. Il ne saurait y avoir d'application à géométrie variable au sein du Groupe et FO rappelle que **sa signature n'est pas un chèque en blanc** : les garanties apportées par un accord doivent s'appliquer dans l'ensemble des sociétés et à tous les salariés. Un accord engage les parties prenantes à le faire appliquer et **FO prendra toutes ses responsabilités en cas de litiges**.



FO Groupe SAFRAN

REVENDIQUER - NÉGOCIER - CONTRACTER - FAIRE APPLIQUER



RÉCAPITULATIF DES GARANTIES DE L'ACCORD GPEC GROUPE SAFRAN 2015 - 2018

Mobilité souhaitée par le salarié au sein de sa société ou du Groupe

- ✓ Réponse écrite garantie à toute candidature ;
- ✓ Attention particulière pour les **rapprochements familiaux** ;
- ✓ Mutation dans les « **meilleurs délais** » ;
- ✓ Prise en charge des **frais liés aux entretiens de recrutement** ;
- ✓ Une fois la mutation réalisée, prise en charge selon la situation, des :
 - **Indemnités kilométriques** pendant 12 mois en cas d'allongement de distance ;
 - Frais de **déménagement & jour(s) de congé** ;
 - **Prime d'installation** selon la taille du nouveau logement : **1 000 €** pour un logement F1 à **3 000 €** pour un F5 ;
 - **Aide au relogement** (1 % – Action logement)
 - Frais de **voyage de reconnaissance** pour le salarié et son conjoint ;
 - Frais d'**hébergement transitoire** (3 mois) ;
 - **2 voyages / mois** de retour dans la famille ;

- **Différentiel du loyer** pendant 1 an ;
- Aide à la **recherche d'emploi** pour le **conjoint** : financement cabinet spécialisé.

Mobilité contrainte suite à un redéploiement décidé par la direction

- ✓ Amélioration des aides précédentes :
 - **Prime de mobilité** de **1 000 €** ou **3 000 €** selon l'allongement de distance ;
 - **Prêt** pour l'**achat d'un véhicule** ;
 - Préparation du **permis de conduire** ;
 - **Leçons de remise à niveau** du permis de conduire pour le salarié ou le conjoint ;
 - Frais d'**hébergement transitoire** (6 mois ou fin d'année scolaire si enfants) ;
 - Prise en charge d'une partie du **double loyers** pendant 6 mois ;
 - **1 voyage / semaine** de retour dans la famille
 - **Différentiel de loyer** pendant 2 ans ;
 - **Aide à l'emploi** pour le conjoint qui a démissionné : financement d'un **cabinet** ou d'une **formation** (5 000 €) ;
 - **Prime** de 2/12 rémunération annuelle versée au salarié muté si pas de retour à l'emploi du conjoint dans les 3 mois.

Changement de métier : prime d'incitation à la mobilité

- ✓ Métier en décroissance => métier en croissance : **3 000 €**
 - ✓ Métier en décroissance => métier stable : **1 000 €**
 - ✓ Métier stable => métier en croissance : **1 000 €**
- ### Départ du Groupe avec un projet
- ✓ Création ou reprise d'entreprise ou projet professionnel :
 - Financement d'un cabinet de conseil ;
 - Formation : 5 000 € ;
 - Aide financière versée le jour du départ de :
 - ✓ **50 000 €** (création entreprise)
 - ✓ **30 000 €** (projet professionnel).

En négociant et en signant ce nouvel accord, FO obtient que lors de vos mobilités professionnelles à SAFRAN, vous ayez des droits et des garanties.

Faites-les valoir !

En cas de difficultés ou de questions, contactez votre **Délégué du Personnel FO** ou le **Représentant FO**.

