

ACCORD SENIORS SAFRAN POUR L'ANNEE 2022

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. Claude SALLES
 - M. Jean-Claude SEGUIN

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

- Pour la CGT :
 - Mme Dondu KAYA
 - M. Jean-François BEQUET
 - M. Fabien MARUEJOULS-BENOIT
 - M. Gérard MONTUELLE

- 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	3
CHAPITRE 1 : MISE EN ŒUVRE ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	4
ARTICLE 1.1 : MISE EN ŒUVRE	4
ARTICLE 1.2 : PERIMETRE DE L'ACCORD	4
CHAPITRE 2 : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES SENIORS	5
ARTICLE 2.1 : EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES ET ACCES A LA FORMATION	5
ARTICLE 2.2 : AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET TRANSITION VERS LA RETRAITE	5
Article 2.2.1 : Aménagement du temps de travail	5
Article 2.2.2 : Télétravail des salariés seniors	6
Article 2.2.3 : Temps Partiel Aidé.....	7
ARTICLE 2.3 : MESURES DESTINEES A FAVORISER L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA PREVENTION DE LA PENIBILITE	7
Article 2.3.1 : L'observatoire EVREST (Evaluation des Relations et Evolution en Santé au Travail)	8
Article 2.3.2 : Poursuite du programme ergonomie	8
Article 2.3.3 : Bilans de santé.....	9
ARTICLE 2.4 : AIDE AU RACHAT DE TRIMESTRES	9
ARTICLE 2.5 : CONVERSION PARTIELLE DE L'INDEMNITE SUPRA LEGALE DE DEPART A LA RETRAITE EN TEMPS	9
ARTICLE 2.6 : ABONDEMENT DU COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)	10
ARTICLE 2.7 : PREPARATION A LA RETRAITE	10
ARTICLE 2.8 : CONGE DE PROCHE AIDANT	10
ARTICLE 2.9 : CONGE SOLIDAIRE	11
ARTICLE 2.10 : CONGE DE SOLIDARITE INTERNATIONALE	12
ARTICLE 2.11 : MECENAT DE COMPETENCES	13
ARTICLE 2.12 : ANTICIPATION DES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES ET GESTION DES AGES . 13	
Article 2.12.1 : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels	13
Article 2.12.2 : Outils de gestion de carrière	13
Article 2.12.3 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	13
CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS FINALES	14
ARTICLE 3.1 : COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD	14
ARTICLE 3.2 : PRISE D'EFFET ET DUREE DE L'ACCORD	14
ARTICLE 3.3 : REVISION DE L'ACCORD	14
ARTICLE 3.4 : PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD	14
ANNEXE 1 : LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD	15

Préambule

Dans le prolongement de l'accord de sortie de crise Safran signé le 21 octobre 2021, la Direction et les organisations syndicales représentatives ont souhaité reconduire les dispositifs propres aux salariés seniors prévus initialement dans l'accord de Groupe relatif au contrat de génération signé par la Direction et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT et FO le 13 septembre 2016 et prorogé par avenants successifs jusqu'au 31 décembre 2020.

Pour rappel, certaines des dispositions de l'accord de Groupe relatif au contrat de génération avaient été reprises dans l'Accord de Groupe Seniors pour l'année 2021, signé le 27 juillet 2020, et applicable jusqu'au 31 décembre 2021 : formation de préparation au départ à la retraite, Temps Partiel Aidé et abondement du Compte Epargne Temps dans la limite de 25 jours.

En parallèle, une note interne de la DRHS Groupe prévoyait la prorogation, pour l'année 2021, de certaines autres dispositions de l'accord de Groupe relatif au contrat de génération concernant les jeunes salariés, les salariés de plus de 50 ans et la transmission des savoirs :

- Dispositions relatives aux jeunes (< 30 ans) : modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi au terme de la période d'essai, 5 jours de congés examen rémunérés et aide au logement pour les alternants ;
- Dispositions relatives à la transmission des savoirs : valorisation du tutorat (temps nécessaire pour la conduite de la mission, formation dédiée, aménagement du temps de travail, etc.) ;
- Dispositions relatives aux seniors (> 50 ans) : accompagnement RH pour l'évolution de carrière, bilan de santé renouvelable tous les 5 ans, aide au rachat de trimestres à hauteur de 2 000 € par trimestre racheté dans la limite de 8 trimestres, télétravail dans la limite d'une journée par semaine, aménagement du temps de travail pour les salariés de 55 ans et plus.

En outre, les volets relatifs aux jeunes salariés et à la transmission des savoirs et des compétences ont été renégociés dans le cadre du nouvel accord de Groupe relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences au sein de Safran signé le 27 juillet 2021 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives CFDT, CFE-CGC, CGT et FO, et applicable jusqu'au 31 décembre 2025.

C'est dans ce contexte que les parties entendent signer, pour l'année 2022, un accord de Groupe consacré exclusivement aux salariés seniors et reprenant les dispositions de l'accord contrat de génération, dans l'attente d'ouvrir une négociation plus globale sur ce thème dans le courant de l'année 2022 pour une application au 1^{er} janvier 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.

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

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 seniors les salariés de 50 ans et plus.

Article 2.1 : Evolution des carrières professionnelles et accès à la formation

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 RH de proximité dans le cadre d'une demande de mobilité.

S'agissant des salariés seniors, Safran s'engage à ce que les salariés d'au moins 50 ans et ayant au moins 2 ans d'ancienneté, puissent bénéficier d'un accompagnement. Celui-ci aura 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 sera 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 seront 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 seront étudiées dans la mesure du possible, en fonction des opportunités au sein du Groupe.

Article 2.2 : Aménagement des fins de carrière et transition vers la retraite

Le maintien dans l'emploi des salariés seniors 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 2.2.1 : 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 pourront être mis en œuvre avec l'accord de la hiérarchie. Dans la mesure du possible, le travail en horaire d'équipes sera 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 seront étudiées prioritairement pour les postes à pourvoir en horaire normal.

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

Article 2.2.2 : Télétravail des salariés seniors

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 de 50 ans et plus, selon les modalités suivantes :

- Après accord de la hiérarchie ;
- Dans la limite d'une journée par semaine.

Conformément aux dispositions de l'article 19 de l'accord en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans le Groupe Safran signé le 18 décembre 2017, 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.

Les modalités de mises 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 2.2.3 : Temps Partiel Aidé

Les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté au sein du Groupe peuvent effectuer à leur demande un temps partiel 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 pour les salariés ayant la qualité de travailleurs handicapés ou connaissant de très 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 seront appliquées de manière cumulative :

- paiement d'une majoration de salaire brute de 10 %, permettant de porter respectivement, pour un temps partiel de 60 %, 70 % ou 80 %, la rémunération de l'intéressé à 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 ;
- indemnité de départ à la retraite calculée sur la base du salaire à temps plein reconstitué.

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

Un retro-planning pourra être élaboré avec le responsable RH de proximité, afin de partager une visibilité entre le salarié, le manager et les équipes RH. Celui-ci intégrera, le cas échéant, le détail du cumul des différents dispositifs (TPA, jours de CET, de CP etc...). Par ailleurs, un travail sera réalisé en vue de faire converger les différentes méthodes d'élaboration des rétro-plannings sociétés. En outre, le dispositif légal de préretraite progressive pourra, sur demande du salarié et, après accord de la hiérarchie, être mis en œuvre en complément.

La mise en place du TPA implique que le salarié informe l'employeur sur sa date de départ à la retraite et elle est subordonnée à l'engagement du salarié sur le fait que son départ à la retraite intervienne au terme de la période de Temps Partiel Aidé.

Article 2.3 : 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 seniors. Les parties entendent que le Groupe :

- veille à l'amélioration des conditions de travail des salariés seniors 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 de 50 ans et plus.

Les situations de pénibilité visées par le présent accord sont listées à l'article D. 4121-5 du Code du travail.

Article 2.3.1 : 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 seniors 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 permettra 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 consacrera un point particulier aux résultats de cet observatoire concernant la situation des salariés âgés de 50 ans et plus, dans la société. Par ailleurs, une analyse globale au niveau du Groupe de la situation de santé des salariés de 50 ans et plus comparativement à celle des salariés de moins 50 ans sera faite chaque année en commission de suivi du présent accord. Cette analyse sera 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.

Article 2.3.2 : 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 continuera à être suivi pour chaque site, de même que les résultats constatés.

Article 2.3.3 : Bilans de santé

Les salariés âgés de 50 ans et plus 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.

Article 2.4 : 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, mais qui ne disposent pas d'un nombre de trimestres suffisant pour faire valoir leur droit à retraite.

Sont concernés par ce dispositif les salariés volontaires qui prennent l'engagement écrit de partir en retraite 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 2 000 € par trimestre racheté, dans la limite de 8 trimestres.

En l'état actuel de la réglementation, les sommes versées auront le caractère de salaire et seront donc soumises à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

Article 2.5 : 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 fera 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 2.6 : 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 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 le départ à la retraite.

Ce dispositif est cumulable avec le temps partiel aidé prévu au chapitre 2 du présent accord.

Article 2.7 : Préparation à la retraite

Les parties souhaitent accompagner les salariés seniors 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 sera 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 sera promue auprès des Responsables RH de Proximité afin que ceux-ci puissent en informer chaque salarié dans les 18 mois qui précèdent leur cessation d'activité.

Par ailleurs, les salariés de 55 ans et plus qui le souhaitent peuvent bénéficier d'une aide à la préparation des dossiers de retraite via les services RH des établissements.

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

Article 2.8 : 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 d'une particulière gravité. 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 2.9 : Congé solidaire

Afin d'offrir aux salariés seniors la possibilité de réaliser un projet solidaire de type humanitaire ou associatif dans des conditions sécurisées, un partenariat avec l'ONG Planète-Urgence sera mis en œuvre pour permettre la réalisation de tels projets aux salariés âgés de 50 ans et plus, 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 Planète-Urgence ;
- 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 Planète-Urgence. 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, ce partenariat n'est pas exclusif. D'autres associations pourront être proposées par les salariés qui le souhaiteraient.

Article 2.10 : 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.

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 :

<u>Effectif de l'entreprise</u>	<u>Nombre de bénéficiaires</u>
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 2.11 : 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.

Article 2.12 : 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.

Article 2.12.1 : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

L'ensemble des salariés du Groupe, dont les salariés seniors, bénéficie 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 2.12.2 : Outils de gestion de carrière

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

Article 2.12.3 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La formation professionnelle est essentielle au maintien dans l'emploi des salariés seniors. Ainsi, chaque salarié senior 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 seniors aux dispositifs de formation professionnelle. Pour atteindre cet objectif, les parties signataires veilleront à la représentation équilibrée des salariés de 50 ans et plus dans le nombre total de salariés formés.

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 aura 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 sera 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 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022.

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 de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) 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 10 décembre 2021

Pour SAFRAN :

Stéphane DUBOIS

Directeur Groupe des Responsabilités
Humaines et Sociétales

Vincent MACKIE

Directeur des Affaires Sociales

Pour les Organisations Syndicales :

- Pour la CFDT : Mme Anne-Claude VITALI

M. Ludovic PFIRSCH

M. Claude SALLES

M. Jean-Claude SEGUIN

- Pour la CFE-CGC : M. Eric DURAND

M. Didier JOUANCHICOT

M. Patrick POTACSEK

M. Daniel VERDY

- Pour la CGT : Mme Dondu KAYA

M. Jean-François BEQUET

M. Fabien MARUEJOULS-BENOIT

M. Gérard MONTUELLE

- 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

- Périmètre Safran Aerosystems
 - Safran Aerosystems SAS
 - Safran Aerosystems Duct
 - Safran Aerosystems Fluid
 - Safran Aerosystems Hydraulics
 - Safran Aerosystems Services Europe
 - Safran Aerotechnics

- Safran Cabin France

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

- Safran Electronics & Defense
 - Safran Data Systems
 - Safran Electronics & Defense Actuation
 - Safran Electronics & Defense Cockpit Solutions
 - Safran Reosc

- 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