

ACCORD DE SORTIE DE CRISE SAFRAN

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. Claude SALLES

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

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

D'autre part.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord vise à définir les modalités de la sortie de la crise « Covid-19 » pour le Groupe Safran. Le secteur d'activité de Safran connaît toujours des difficultés notables en dépit de la reprise progressive d'activité liée au retour du trafic aérien.

Les niveaux de croissance que Safran a connus avant la crise ne seront pas atteignables à court terme et cette reprise doit s'accompagner d'efforts que les parties conviennent d'être modérés et adaptés à l'évolution de la situation.

C'est dans ce contexte que les parties sont convenues de mesures permettant à la fois de soutenir le pouvoir d'achat des salariés tout en intégrant la possibilité pour le Groupe de pouvoir adapter exceptionnellement certains dispositifs conventionnels au regard de la situation mondiale et surtout de son activité.

En ce sens, les parties signataires du présent accord s'entendent pour poursuivre les efforts nécessaires à la sortie de la crise tout en veillant à poursuivre les deux objectifs suivants :

- Préserver les emplois dans un souci de soutien à la politique industrielle de Safran en France ;
- Préserver les négociations salariales afin que le Groupe continue à attirer de nouveaux talents, notamment pour les métiers de demain liés à la transformation énergétique et numérique, et retenir les talents déjà présents dans le Groupe.

Chapitre 1. Dispositions visant à encadrer les négociations obligatoires d'entreprise sur le thème de la rémunération pour 2022

Article 1.1. Modalités visant à encadrer les négociations obligatoires d'entreprise sur le thème de la rémunération pour 2022

Conformément aux engagements pris dans l'Accord de Transformation d'Activité, signé le 8 juillet 2020, les négociations salariales seront conduites dans l'ensemble des sociétés du Groupe, pour l'année 2022, sur la base des calendriers habituels prévus dans lesdites sociétés.

Cependant, compte tenu des circonstances exceptionnelles qui perdurent, les parties entendent, à titre exceptionnel, négocier par accord de Groupe certaines modalités relatives à la rémunération, au titre des Négociations Obligatoires d'Entreprise 2022. Il est expressément précisé que seul le chapitre de la rémunération, au titre de ces négociations obligatoires, sera traité au niveau du Groupe.

A ce titre, les parties conviennent d'un budget d'augmentation maximal de 2,80% de la masse salariale de chacune des sociétés concernées. Néanmoins, ce budget ne saurait être inférieur à 2,50% de la masse salariale de chaque société.

Indépendamment du plafond ci-après indiqué, il est précisé que les sociétés disposeront de la latitude de répartir le budget entre augmentations générales et/ou individuelles.

Cette répartition devra cependant intervenir dans le respect des deux critères suivants :

- Les augmentations générales ne concerneront que les populations dites « non-cadres » et ces augmentations ne pourraient excéder 50% du budget négocié ;
- Les salariés appartenant à la catégorie socio-professionnelle des « ingénieurs & cadres » ne pourront être bénéficiaires que d'augmentations individuelles. L'absence de versement d'augmentation individuelle à un ingénieur & cadre devra avoir un caractère exceptionnel et être justifiée.

Les augmentations générales et individuelles s'appliqueront préférentiellement avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022.

Article 1.2. Budget spécifique

Les parties conviennent que les négociations salariales d'entreprise 2022 comporteront un budget d'augmentation spécifique afin de mettre en œuvre, sur l'année 2022, des mesures de promotion, des mesures au titre de l'égalité Femmes / Hommes ou relatives aux premiers niveaux de salaire. Une priorité sera cependant donnée aux évolutions de rémunération et de carrière des jeunes de moins de 32 ans.

A ce titre, le budget spécifique, qui vient en complément du budget d'augmentation mentionné dans l'article 1.1 du présent accord, est de 0,20% de la masse salariale de chaque société. Il intervient en complément des éventuels accords et usages sur des thèmes analogues existant dans les sociétés.

Il est cependant précisé que les éventuelles dispositions spécifiques mises en œuvre pour les jeunes salariés de Safran ne seront pas applicables aux stagiaires, aux titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, aux titulaires d'un contrat de volontariat international en entreprise (V.I.E) et aux titulaires d'une convention industrielle de formation pour la recherche (C.I.F.R.E).

Chapitre 2. Versement d'un supplément de participation en 2022 au titre de l'exercice 2021

Les parties se sont entendues pour verser en 2022, au bénéfice de l'ensemble du personnel éligible des sociétés du Groupe en France, un supplément de participation au titre de l'exercice 2021.

Cette décision ne sera définitive qu'après délibération en ce sens du Conseil d'Administration.

Les bénéficiaires du supplément de participation prévu par le présent chapitre sont les mêmes que ceux de la participation, tels que définis par l'accord de participation des salariés aux résultats du Groupe.

Le montant du supplément de participation à répartir entre les salariés bénéficiaires s'élève à 0,50% de la masse salariale brute.

Chapitre 3. Mesures de modération relatives aux abondements associés aux dispositifs d'épargne salariale Safran

Les parties au présent accord se sont entendues sur les mesures de gel ci-dessous, dont la mise en œuvre est conditionnée au respect du formalisme juridique propre à chaque régime :

- Gel de l'abondement des sommes versées sur le PEG en 2022 et en 2023
 - o Conclusion d'un avenant à l'accord relatif au Plan d'Epargne Groupe Safran
- Gel de l'abondement des sommes versées sur le PERCOL en 2022 et en 2023
 - o Conclusion d'un avenant à l'accord relatif au Plan d'Epargne Retraite Collectif Safran
- Gel de l'abondement spécifique des salariés seniors en 2022 et en 2023 (abondement spécifique de 150 % des sommes versées dans la limite de 1 800 €)
 - o Conclusion d'un avenant à l'accord relatif au Plan d'Epargne Retraite Collectif Safran
- Gel de l'abondement des sommes versées sur le PEGI en 2022 et en 2023
 - o Conclusion d'un avenant à l'accord relatif au Plan d'Epargne Groupe International avec le CSE Central de Safran SA

En cas de retour progressif à une situation nominale, les mesures de gel desdits abondements pour l'année 2023 pourront être levées dans les conditions définies au Chapitre 4.

Les autres abondements définis dans le cadre d'accords ou d'usages au sein des sociétés ne sont pas concernés par les dispositions du présent chapitre.

Chapitre 4. Plafonnement d'intéressement société et clause de retour d'activité

Les parties au présent accord sont convenues de la possibilité de plafonner l'intéressement Société qui sera perçu en 2023 au titre de l'exercice 2022.

Cependant, dans la perspective d'un retour progressif à une situation nominale, les parties conviennent d'un dispositif de plafonnement de l'intéressement indexé sur la reprise d'activité du Groupe, selon les formules de calcul suivantes :

- Si la progression du ratio « ROC/CA¹ groupe entre 2021 et 2022 » exprimé en pourcentage est supérieure à 1,9 point, l'intéressement Société et les abondements PEG, PEGI et PERCOL tels que mentionnés dans le Chapitre 3 seront intégralement versés en 2023.
- Si la progression du ratio « ROC/CA¹ groupe entre 2021 et 2022 » exprimé en pourcentage est strictement supérieure à 1,8 point et inférieure ou égale à 1,9 point, l'intéressement Société sera intégralement versé en 2023 et les abondements sur les 1ères tranches PEG et PERCOL seront versés en 2023.

¹ ROC / CA : Résultat Opérationnel Courant / Chiffre d'Affaires (en comptes ajustés) exprimé en pourcentage, avec une seule décimale

- Si la progression du ratio « ROC/CA¹ groupe entre 2021 et 2022 » exprimé en pourcentage est strictement supérieure à 1,5 point et inférieure ou égale à 1,8 point, l'intéressement Société sera écarté d'1% de la masse salariale brute et les abondements sur les 1ères tranches PEG et PERCOL seront versés en 2023.
- Si la progression du ratio « ROC/CA¹ groupe entre 2021 et 2022 » exprimé en pourcentage est strictement supérieure à 1,4 point et inférieure ou égale à 1,5 point, l'intéressement Société sera écarté d'1% de la masse salariale brute et les abondements PEG, PEGI et PERCOL seront gelés en application du Chapitre 3 du présent accord.
- Si la progression du ratio « ROC/CA¹ groupe entre 2021 et 2022 » exprimé en pourcentage est inférieure ou égale à 1,4 point, l'intéressement Société sera écarté de 2% de la masse salariale brute et les abondements PEG, PEGI et PERCOL seront gelés en application du Chapitre 3 du présent accord.

Il est précisé que le plafonnement de l'intéressement implique la conclusion d'un accord ou d'un avenant dans chacune des sociétés avant le 30 juin 2022.

Les valeurs du ROC/CA 2021 qui serviront de référence seront communiquées aux organisations syndicales dès que connues.

Chapitre 5. Engagements relatifs à la progression de l'emploi, des compétences et des recrutements associés

Conscients du rôle sociétal de Safran et des engagements sociaux pris depuis le début de la crise, l'objectif des parties au travers de la conclusion du présent accord est de pérenniser l'engagement formel de la Direction Générale du Groupe de ne recourir en aucun cas à des licenciements économiques dans le cadre de Plans de Sauvegarde de l'Emploi pendant la durée d'application du présent accord.

De plus, la Direction Générale de Safran s'engage à faire progresser l'emploi en France tel qu'il est prévu dans les prévisions du Plan Moyen Terme. A ce titre, elle a pour objectif de renforcer son effectif en France de 1000 emplois par an sur les années 2022 et 2023, au sein des sociétés du Groupe sur le périmètre France.

Par ailleurs, le Groupe Safran améliore l'engagement pris dans l'Accord sur la Formation professionnelle et le développement des compétences signé le 27 juillet 2021 de maintenir un effort soutenu en termes d'accueil d'alternants. A cet effet, les parties conviennent de fixer comme objectif cible d'accueillir 2300 alternants par an en équivalent temps plein (ETP) dans le Groupe en France, pendant la durée d'application du présent accord.

A l'occasion de la négociation du présent accord, les parties sont convenues également de reconduire, pour l'année 2022, des mesures dites « Seniors » de l'ancien accord Contrat de génération Safran, et notamment celles portant sur le Temps Partiel Aidé, l'abondement du Compte Epargne Temps, l'aide au rachat de trimestres et le télétravail des séniors ; pour mémoire, ces mesures ont été prorogées jusqu'au 31 décembre 2021 par l'Accord de Groupe Séniors pour l'année 2021 signé le 27 juillet 2020 ainsi que par une note interne du 19 avril 2021. Les parties conviennent d'ouvrir une nouvelle négociation plus globale courant 2022 pour une application des nouvelles mesures négociées à l'horizon de janvier 2023.

Enfin, dans le cadre d'un contexte de sortie de crise progressif, les parties entendent convenir qu'à l'exception des sociétés dont l'activité est encore très fortement touchée, le recours à l'Activité Partielle de Longue Durée fera l'objet d'une décroissance continue jusqu'à l'expiration du dispositif, sauf circonstances nouvelles liées à une dégradation de l'activité et des conditions sanitaires.

Chapitre 6. Engagements relatifs aux dividendes

Il sera proposé au Conseil d'Administration d'étudier la question des dividendes en tenant pleinement compte d'une part des mesures du présent accord, d'autre part des aides publiques perçues par le Groupe en application des accords collectifs précédemment conclus et, enfin, des efforts consentis par les salariés pour faire face à la crise que connaît le Groupe.

Chapitre 7. Neutralisation de l'impact de l'APLD dans le calcul du 13^{ème} mois

La Direction s'engage à maintenir intégralement le 13^{ème} mois des salariés placés en APLD au sein du Groupe Safran, afin que les périodes d'APLD n'entraînent aucun impact sur le calcul du 13^{ème} mois dû au titre des années 2021 et 2022. Ce montant est calculé selon les règles en vigueur, sans qu'il ne soit modifié du fait de l'APLD.

Chapitre 8. Clause suspensive d'application

La ou les sociétés n'ayant pas signé un avenant à leur accord d'intéressement ou un accord d'intéressement introduisant la clause de Plafonnement d'intéressement société énoncée au Chapitre 4, ne bénéficieront pas des engagements et dispositifs suivants prévus par le présent accord, à savoir :

- Le budget d'augmentation défini au Chapitre 1,
- Les engagements en termes d'emplois et de recrutement d'alternants précisés au Chapitre 5.

Chapitre 9. Dispositions finales

Article 9.1. Prise d'effet et durée de l'accord

Le présent accord de Groupe est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2023. Cet accord cessera de produire tout effet à son terme et ne se transformera pas en accord à durée indéterminée.

Article 9.2. 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 9.3. Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir en début d'année 2022 afin de faire le bilan sur les négociations annuelles d'entreprises tenues en 2022.

Elles se réuniront également deux fois par an afin notamment de faire un suivi régulier des engagements pris en faveur de l'emploi par catégorie socio-professionnelle en lien avec le PMT et de leurs déclinaisons au sein de chaque société et établissement en France. Un point sera fait sur l'évolution de l'emploi par pays dans le Groupe Safran sur le périmètre européen et mondial. Lors de ces réunions, les évolutions des situations économique et financière et notamment le ratio ROC/CA Groupe seront présentées. En outre, un point sera également fait sur l'évolution du niveau d'inflation.

A l'issue de la durée d'application de l'accord, les parties signataires conviennent de se réunir afin de faire le bilan complet de l'accord.

Article 9.4. Clause « d'espérance »

Les parties entendent étudier, à l'issue de la période d'application du présent accord, la possibilité d'améliorer certains dispositifs d'épargne salariale ou d'épargne retraite Groupe et réfléchir à toutes mesures visant à partager les fruits du retour à l'activité.

Article 9.5. 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 21 octobre 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. Jean-Claude SEGUIN

M. Claude SALLES

- Pour la CFE-CGC : M. Didier JOUANCHICOT

M. Eric DURAND

M. Patrick POTACSEK

M. Daniel VERDY

- 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
 - o Safran Additive Manufacturing Campus
 - o Safran Ceramics

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

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

- Safran Cabin France

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

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

- Safran Helicopter Engines
 - o Safran Power Units

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

- Safran Nacelles

- Safran Seats

- Safran Test Cells France

- Safran Transmission Systems

- Safran Ventilation Systems