

## Accord d'entreprise 2017 relatif aux mesures sociales

Entre la Société Safran Helicopter Engines représentée par Monsieur Pascal LEGRAIN Directeur des Ressources Humaines.

D'une part,

Et les Organisations Syndicales représentées par :

- Pour la CFDT : M.
- Pour la CFE-CGC : M.
- Pour la CGT : M.

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

---

---

## SOMMAIRE

Préambule

### **CHAPITRE 1 : MESURES SALARIALES APPLICABLES A L'ENSEMBLE DU PERSONNEL**

Article 1.1 - Augmentation Générale

Article 1.2 - Augmentations individuelles

### **CHAPITRE 2 : MESURES SP2CIFIQUES POUR LES SALARIES NON-CADRES ET CADRES**

Article 2.1 - Mesures spécifiques

Article 2.2 - Primes diverses

Article 2.3 - Prime d'ancienneté

### **CHAPITRE 3 : 14EME MOIS**

### **CHAPITRE 4 : GRILLE DE CLASSIFICATION**

### **CHAPITRE 5 : TEMPS DE TRAVAIL**

### **CHAPITRE 6 : EMPLOI**

Article 6.1- Maintien des effectifs

Article 6.2 - Emploi des jeunes

Article 6.3 – Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences

Article 6.4 – Formation professionnelle

### **CHAPITRE 7 : RETRAITE**

Article 7.1 - TPFC

Article 7.2 - Prime de départ à la retraite

### **CHAPITRE 8 : MESURES DIVERSES**

Article 8.1 - CESU

Article 8.2 - Déplacement et développement durable

Article 8.3 - Comité d'Etablissement

Article 8.4 - Sous-traitant

Article 8.5 - Commission de suivie

Article 8.6 - Durée – dépôt - publicité

## Préambule :

La Direction et les organisations syndicales se sont réunies à plusieurs reprises dans le cadre de la négociation annuelle prévue aux articles L2242-5 et suivants du code du travail.

Les parties conviennent d'un ralentissement des commandes notamment sur le marché civil de l'hélicoptère sur ces deux dernières années. Cependant, le marché est bien là et l'enjeu principal pour notre entreprise est bien d'être plus fort aujourd'hui pour être prêt pour demain. Nous devons nous saisir de cette opportunité de relatif ralentissement d'activité pour mettre en place, renforcer et moderniser notre assise sociale et industrielle afin de mieux appréhender les futurs enjeux économiques de demain.

Il nous semble important afin de se préparer au mieux pour la reprise du marché « hélicoptères » et pour faire face à la concurrence, de devoir procéder à la mise place d'une stratégie où les salariés sont un atout majeur pour une entreprise. Conscient de cela, dès cette année nous nous attacherons à accorder une attention toute particulière à notre politique sociale et industrielle.

Afin d'être **cohérente** la Direction s'engage à libérer les moyens financiers pour atteindre nos objectifs tant industriels que sociaux.

L'accord NAO 2017, avec ses particularités sur les salaires et l'emploi va permettre à Safran HE d'être novateur et donner un nouvel élan à l'économie locale.

Les parties signataires conviennent d'un suivi régulier du dispositif tant au niveau de chaque établissement qu'au niveau société.

Cet accord au travers de ces diverses mesures a pour finalité de prioriser « l'humain » se traduisant par une refonte de notre politique sociale en termes de salaires, emplois et conditions de travail. Le volet industriel sera abordé ultérieurement en Comité Central d'Entreprise. Dans ce contexte, la Direction et les Organisations Syndicales conviennent des dispositions qui suivent.

## **CHAPITRE 1 : MESURES SALARIALES APPLICABLES A L'ENSEMBLE DU PERSONNEL**

### **Article 1.1 - Augmentation Générale**

Une augmentation générale de 2,6%

- Pour les salariés « statut non cadre », applicable en niveau de la valeur du point Safran HE est appliquée au 1<sup>er</sup> janvier 2017. La valeur du point Safran HE est portée à cette date à 8.56€
- Pour les salariés « statut cadre », cette mesure prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### **Article 1.2 – Augmentations Individuelles**

Un budget de 1,6% sera consacré aux augmentations individuelles.

- Pour les salariés « statut non cadre »: L'assiette de ce budget est constituée du salaire de base et de la MSU.
- Pour les salariés « statut cadre »: L'assiette de ce budget est constituée du salaire de base.

L'application des mesures d'augmentation individuelles prendra effet au mois de juin 2017 et donc aura un effet positif sur le 13<sup>ème</sup> mois.

## **CHAPITRE 2 : MESURES SPECIFIQUES POUR LES SALARIES NON-CADRE ET CADRE**

### **Article 2.1 – Mesures spécifiques**

Un budget spécifique pour l'ensemble des salariés, hors budget sera mis en place afin de :

- ✓ Réduire les inégalités professionnelles à situation équivalente
- ✓ Une remise à niveau pour un traitement équivalent des diplômés d'une même catégorie.
- ✓ Une prise en compte de l'expérience professionnelle

Tout salarié se sentant lésé par la non reconnaissance de son diplôme, son expérience ou parcours professionnel ou autre pourra à sa demande activer une Commission Paritaire composé d'élus et représentant de la Direction qui aura comme objectif de traiter et aboutir sur les dossiers présentés.

### **Article 2.2 – Primes diverses**

D'autre part, afin d'avoir une politique salariale cohérente les diverses primes, astreinte, panier, seront réévaluées à hauteur de 5% au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### **Article 2.3 - Prime d'ancienneté :**

A compter du 1er janvier 2017 la prime d'ancienneté sera déplafo<sup>nnée</sup> au-delà de 25 ans d'ancienneté comme suit :

- A l'anniversaire des 30 ans d'ancienneté....22%
- A l'anniversaire des 35 ans d'ancienneté ...24%
- A l'anniversaire des 40 ans d'ancienneté ...26%

Une discussion spécifique sera entamée sur la prime d'ancienneté afin d'avoir un traitement identique pour l'ensemble des catégories du personnel.

### **CHAPITRE 3 : 14<sup>ème</sup> MOIS POUR LES SALARIES NON CADRES ET CADRES**

Pour 2017 nous mettons en place un 14<sup>ème</sup> mois, sur 3 ans avec une application comme suit :

- 35% en 2017
- 70% en 2018
- 100% à partir de 2019 et pour une durée indéterminée.

Le montant du 14<sup>ème</sup> mois sera calculé sur les mêmes bases que les bases actuelles du 13<sup>èmes</sup> mois. Ce 14<sup>ème</sup> mois sera versé avec la paye de Novembre de chaque année.

### **CHAPITRE 4 : GRILLE DE CLASSIFICATION UNIQUE**

Les partenaires sociaux (organisations syndicales représentatives) et la Direction de Safran HE s'engagent à entamer des discussions avant la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2017 avec une obligation d'aboutir à un accord avant le 31/12/2017 sur une grille des salaires pour tous.

Cette Grille devra intégrer la MSU dans le salaire de base, indiquer les seuils d'embauche minima en tenant compte des niveaux d'étude, diplômes et expérience professionnelle. Ces minima serviront pour les plateformes d'évolution pour les nouveaux métiers ou les changements de métier. Ils pourront être des tremplins promotionnels permettant une réelle reconnaissance professionnelle.

### **CHAPITRE 5 : TEMPS DE TRAVAIL**

Afin de relancer l'emploi, il est primordial de s'inscrire dans une démarche globale pour un nouveau mode de développement qui respecte les travailleurs, préserve l'environnement, anticipe les mutations technologiques.

Les gains de productivité acquis ou escomptés avec le projet « lignes du futur » à hauteur de 20% nous permettent aisément d'aller vers une réduction du temps de travail. Un accord 32 heures à Safran HE nous permettrait de créer 365 emplois. Ou 375 ? vu dans un autre papier

Les parties signataires du présent accord s'engagent à négocier et aboutir sur un accord de diminution du temps de travail à 32 heures sans perte de salaire prenant en compte les spécificités catégorielles et horaires de travail avant le 31 juillet 2017.

### **CHAPITRE 6 : EMPLOI**

*L'impact positif du passage à 32 heures à Safran HE va permettre d'avoir une politique de l'emploi offensive.*

#### **Article 6.1 - Remplacement des départs**

Il est retenu pour 2017, le principe du maintien des effectifs dans leur globalité. Pour chaque départ, Safran HE procédera à une embauche. Tout départ devra être anticipé, fera l'objet d'une analyse approfondie afin de procéder à la mise en place d'un programme de tutorat et formation professionnelle tel que défini dans l'accord de « Formation Professionnelle » de 2006.

#### **Article 6.2 - Emploi des jeunes**

Le passage aux 32 heures va générer l'ouverture de postes, les parties signataires conviennent de prioriser l'embauche des salariés actuellement en situation de précarité, apprentis et alternants à Safran HE

### **Article 6.3 - Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences**

Dans le cadre d'une GPEC « efficace » les parties signataires conviennent de la mise en place d'une Commission Paritaire Emploi. Cette Commission aura à charge d'analyser et d'évaluer les besoins prévisionnels en terme d'emplois et de compétences, de mesurer les impacts en terme de mobilités et réorganisations. Cette commission assurera un suivi individuel des mobilités et fera un point sur les mouvements de personnel (entrées/sorties).

Un point mensuel sera fait par établissement à l'occasion des réunions du Comité d'Etablissement, si besoin le Comité d'Etablissement peut mandater le CHSCT afin de se prémunir des risques de ces mouvements de personnel sur la santé des salariés.

### **Article 6.4 - Mobilisation d'actions de formation professionnelle**

La Direction s'engage à mettre en place les moyens suffisants pour assurer le développement des compétences des salariés tout au long de leur carrière.

Pour tout changement de poste, il sera procédé impérativement à une étude sur la formation nécessaire sur le nouveau poste. Il est convenu que nul salarié ne pourra travailler de façon autonome sur un poste sans la formation adéquate.

Dans le cas de formation par tutorat, la prise de poste devra être validée par le tuteur.

Un point sera fait en Commission Formation Professionnelle. Des formations certifiantes et qualifiantes seront mises en œuvre afin de renforcer les compétences « métier ».

## **CHAPITRE 7 : RETRAITE**

### **Article 7.1 - Temps Partiel Fin de Carrière**

Compte tenu de l'allongement des durées de cotisation et de l'âge de départ à la retraite, les conditions d'entrée dans le dispositif de Temps Partiel de fin de Carrière vont évoluer positivement et ce à compter du 01/01/2017. Le seul critère retenu pour rentrer dans le dispositif sera lié à l'âge

- Dès 55 ans pour les « équipiers »
- Dès 55 ans pour les personnes porteuses d'un handicap
- Dès 57 ans pour les salariés en « normale »

Les critères de pénibilité devront être intégrés dans l'accord TPFC. Une réunion se tiendra au 1<sup>er</sup> trimestre 2017 pour finaliser un avenant à cet accord.

### **Article 7.2 - Prime de départ à la retraite**

Une prime de départ représentant 3 mois de salaire brut sera attribuée aux salariés faisant valoir leur droit à la retraite. Celle-ci pourra être cumulée à la prime existante ou prise sous forme de congés.

## **CHAPITRE 8 : MESURES DIVERSES**

### **Article 8.1 - Chèque Emploi Service Universel**

Les mesures sur les CESU connaissant un vif succès seront désormais pérennes. En parallèle, un point pourra être fait annuellement lors des négociations annuelles obligatoires.

## **Article 8.2 - Déplacement et développement durable**

Un chantier sera mis en place avec la volonté d'aboutir à un accord avant fin 2017, afin de promouvoir les transports collectifs et alternatifs.

Les salariés de Buchelay ayant des contraintes particulières pour se rendre sur leur lieu de travail, du fait de la situation géographique de l'entreprise, se verront attribués une prime exceptionnelle d'un montant de 100 Euros mensuel.

## **Article 8.3 - Comité d'Etablissement**

Les parties signataires s'engagent à aboutir à un accord avant le 1er semestre 2017 sur le montant des cotisations patronales au Comité d'Etablissement.

## **Article 8.4 - Sous-traitant et Prestataires**

Soucieuse et respectueuse des salariés de notre réseau de sous-traitance, la Direction s'engage à mettre en place des « Clauses sociales minimums » axées sur 3 thèmes, salaires, emplois, conditions de travail, dans les futurs contrats commerciaux. La Direction se charge d'organiser une réunion tripartite entre des représentants de la Direction, des partenaires sociaux de Safran HE et des partenaires sociaux de la sous-traitance afin de procéder à l'élaboration de clauses incorporant des minimums sociaux qui seront intégrées dans les futurs accords commerciaux.

## **Article 8.5 - Commission de suivi**

Une commission de suivi au niveau central, avec la possibilité de la décliner par établissement à la demande écrite d'au moins une organisation syndicale représentative se réunira trois fois par an ou afin de faire un point et un suivi du présent accord.

Ces commissions de suivi sont composées de 3 membres désignés par chaque organisation syndicale, signataires ou pas du présent accord, et de membres de la Direction.

## Article 8.6 - Durée – Dépôt - Publicité

Le présent accord est applicable à l'exercice 2017 à compter du lendemain de son dépôt. Il est conclu à durée indéterminée.

Les éventuelles difficultés que pourrait soulever l'application du présent accord seront soumises, dans les meilleurs délais, à l'appréciation des parties signataires.

Les budgets et mesures d'augmentation tels qui sont indiqués dans les articles précédents sont subordonnés à la signature du présent accord. En cas d'absence de signature ou en cas d'opposition, les mesures contenues dans le présent accord seraient nulles et non avenues. La Direction aurait toute latitude pour juger de l'opportunité d'appliquer tout ou partie des mesures du présent accord.

Le présent accord fait l'objet des modalités de dépôt à l'initiative de Safran HR.

Fait à Bordes, le  
Pour Safran HE,  
Le Directeur des Ressources Humaines,  
Pascal LEGRAIN

- Pour la CFDT, M.

- Pour la CFE-CGC, M.

- Pour la CGT, M.