
MAJORATION DE L'IDR GROUPE (INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE) + FIN DE LA PRIME DE PARTAGE DES PROFITS.

Réunion du 08 juillet 2015

CFDT :

- Marc AUBRY
- Luc GAULLIER
- Jean Claude SEGUIN
- Claude SALLES

Direction :

- Chloé DEMULDER
- Francis BAENY
- Alain LORGEUX
- Stéphane PIHAN
- Raoul DEMONCHY

- 1. Rappel de la mesure existante**
- 2. Projet d'une mesure de substitution pour les salariés en fin de carrière**
- 3. Fin de la prime de partage des profits (PPP)**

En préambule signature de l'avenant N°10 à l'accord prévoyance. Date de signature au 15 juillet.

Projet d'accord sur la Formation : on doit remettre une tendance d'avis la fin du mois, sachant que l'on se voit en septembre avec en plus une réunion GPEC.

1. Rappel de la mesure existante :

L'IDR provient d'un accord du 31 décembre 2012 et qui doit cesser le 31 décembre 2015 et pouvant s'étendre au 29 février 2016 et qui consiste en une majoration de 4 mois de salaires de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite pour les salariés partant dans les 12 mois suivant l'acquisition des droits à la retraite à taux plein. Cette indemnité est soumise à charge sociale et à l'impôt sur le revenu.

2. Projet d'une mesure de substitution pour les salariés en fin de carrière

Pourquoi une mesure de substitution : les nouvelles normes IFRS imposeraient une provision de 350 à 400M€ qui correspondrait à provisionner l'avantage à l'ensemble des salariés en lieu et place d'une provision annuelle de l'ordre de 25 à 30M€, correspondant aux cas de départ effectifs.

Choix de la mesure de substitution

Principe d'un abondement du CET. Le CET existe depuis 5 ans (accord senior + contrat de génération). Mise en place rapide de l'abondement. Vise à favoriser les départs en retraite des salariés. Pas de prise en argent mais en temps. Déjà incitatif pour les seniors dans les accords précités.

Pas de mesure unilatérale : il faudra un accord, sinon rien.

Difficultés associées :

Le CET n'existe pas dans 4 sociétés de rang 2 : SOFRANCE HYDREP STARSHIP CPS soit 330 salariés au global dont 50 pourraient partir en retraite dans les 3 ans qui viennent. Nécessité pour les managers d'anticiper les départs en retraite. Nécessité de prévoir une mesure transitoire pour ceux qui partent juste après la fin de l'accord existant

Détail des hypothèses retenues :

Période de 2016 à 2018 : de l'ordre de 2300 départ avec un taux d'adhésion de 95% pour les non cadres et 88% pour les cadres.

Moyenne d'âge des départs des non cadres : 62 ans

Moyenne d'âge des départs des cadres 64 ans

Le dispositif envisagé induirait une provision sur 3 ans.

Accord existant : 1700 salariés (2013 – 2015)

2300 salariés (2016 – 2018) – voir détail sur les planche

Pour la période 2016 – 2018 : augmentation importante des cadres susceptibles de partir en retraite avec relative stabilité des non cadre (légèrement supérieur à la période précédente).

Proposition de la Direction :

Le coût est supérieur car il y aurait 35% de bénéficiaires en plus avec l'augmentation du nombre d'ingénieurs et cadres (donc plus coûteux).

Le coût de la mesure de la majoration de l'IDR était de de 27M€ pour la période de 2013 à 2015.

Le mandatement donné à la DRH par le DG est des 2/3 de cette somme, soit 19M€

Il est donc proposé une mesure de **30 jours d'abondement** du CET. Celle-ci est estimée à 19M€. Un jour de CET donnera 10 jours abondés.

Mesure envisageable pour tout salarié partant dans les 12 mois de l'obtention de sa retraite à taux plein. Abondement exclusif en temps.

Période transitoire pour ceux qui se déclarent d'ici à la fin de l'année et prorogée jusqu'à juin 2016 : 30 jours en une fois (jusqu'en juin 2016).

Déclaration CFDT : Incompréhensible

Seul l'aspect purement comptable et financier a été analysé par la Direction. A l'origine ce dispositif avait été mis en place aussi pour que les directions aient une bonne visibilité des départs en retraite pour les anticiper.

Par ailleurs ce recul, qui décrédibilise le dialogue social, va engendrer incompréhensions, mécontentements et ambiances néfaste dans les sociétés. Cela va également inciter à des tractations individuelles. C'est la première fois que le discours change et que la proposition baisse entre deux réunions de négociations... La nouveauté c'est la réduction de l'enveloppe de 27 à 19M€ alors que le discours a toujours été que la mesure de substitution se ferait à iso coût !

Mêmes réactions à peu de choses près de l'ensemble des OS.

3. Prime de partage des profits (PPP) : fin de cette prime

La PPP instituée par la loi en Juillet de 2011 (versement de 500€)

Versée à l'ensemble des salariés dès lors que l'entreprise augmentait les dividendes.

Dans le groupe : en 2011 avait fait l'objet de négo spécifiques

Puis elle a été intégrée en 2012 (0,4%) en tant que supplément de participation en cas d'augmentation des dividendes :

99 € versé en 2013 et 123€ en 2014. Il était prévu d'en discuter 3 mois après la fin du dispositif légal afin de savoir ce qu'il adviendrait des 0,4% qui avait été intégrés à l'accord de participation. Le délai n'a pas été respecté.

La Direction rappelle que, pour cette année 2015, le Conseil d'Administration de SAFRAN a décidé d'un supplément de participation d'un montant plancher de 574€. Celui-ci sera notifié au cours de la première semaine de septembre avec la règle que si le salarié n'indique pas d'affectation dans le PEG, la moitié sera affectée au PERCO et l'autre moitié à SAFRAN trésor. Il n'est pas envisagé d'accroître le taux de participation aujourd'hui en intégrant ces 0,4%

Déclaration CFDT : outre le fait que vous avez dépassé le délai pour discuter de l'affectation des 0,4%, vous les supprimez sans aucune discussion contrairement aux engagements pris lors de la signature de l'avenant. En regard, vous mettez en avant un supplément de participation, dont le montant n'est pas négligeable, mais qui n'est pas pérenne. Les 0,4% correspondants à l'intégration de la PPP auraient dû être intégrés d'une manière pérenne à l'accord de participation Groupe. Cette attitude nouvelle n'augure pas de bonnes dispositions pour le dialogue social dans le Groupe.

Au global nous constatons bien là une orientation nouvelle du dialogue social impulsée par la nouvelle Direction Générale qui semble ne se préoccuper que de l'aspect économique-comptable des sujets, engendrant ainsi des reculs non négligeables des statuts des salariés. Donc acte !