

Avenant n°1
à l'Accord portant actualisation de l'Accord de Transformation d'Activité
sur la mise en œuvre de l'activité réduite pour le maintien en emploi
(ARME) au sein de Safran

Entre la Direction Générale de SAFRAN, représentée par le Directeur Groupe des Ressources Humaines
et le Directeur des Affaires Sociales,

d'une part,

et les Organisations Syndicales suivantes, représentées par :

- pour la CFDT :

- pour la CFE-CGC :

- pour FO :

d'autre part.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

L'Accord portant actualisation de l'Accord de Transformation d'Activité sur la mise en œuvre de l'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME) au sein de Safran signé le 28 septembre 2020 par la Direction et les Organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT et FO prévoit que la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'entreprise ou dans l'établissement, applicable à chaque salarié concerné, ne peut être supérieure à 40 %. Par exception, il est prévu que cette limite peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement. Dans de tels cas, la réduction de l'horaire de travail ne pourrait être supérieure à 50 %.

Compte tenu de leur baisse d'activité exceptionnelle, plusieurs sociétés et établissements du Groupe avaient sollicité auprès de l'autorité administrative le bénéfice du dispositif exceptionnel permettant une réduction d'activité à hauteur de 50 % maximum, dès la négociation de l'Accord portant actualisation de l'Accord de Transformation d'Activité sur la mise en œuvre de l'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME) au sein de Safran.

Dans le contexte d'aggravation de la crise profonde et durable à laquelle reste confronté le Groupe Safran, de façon maintenant plus marquée pour certaines de ses entités, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives se sont accordés sur la nécessité de négocier et signer le présent avenant afin de permettre à ces entités de recourir, compte tenu de leur baisse exceptionnelle d'activité, à la limite maximale de réduction d'activité de 50 %.

Article 1. Modification de l'article 3 « Réduction maximale de l'horaire de travail »

L'article 3 « Réduction maximale de l'horaire de travail » de l'Accord portant actualisation de l'Accord de Transformation d'Activité sur la mise en œuvre de l'activité réduite pour le maintien en emploi au sein de Safran, signé le 28 septembre 2020, est **complété** comme suit :

« En sus des sociétés et établissements déjà mentionnés, et compte tenu de leur baisse d'activité exceptionnelle, la société Safran Seats pour son établissement d'Issoudun et la société Safran Aircraft Engines pour ses établissements de Gennevilliers et d'Evry-Corbeil sollicitent auprès de l'autorité administrative le bénéfice du dispositif exceptionnel permettant une réduction d'activité à hauteur de 50 % maximum.

Les éléments justifiant le caractère exceptionnel de cette demande figurent en annexe 1 du présent avenant. »

Article 2. Prise d'effet et durée de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur au lendemain de son dépôt auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 30 septembre 2022. A compter de cette date, il cessera de produire tout effet et ne pourra pas se poursuivre dans le cadre d'un avenant à durée indéterminée.

Article 3. Procédure de validation

Le présent avenant est transmis à l'autorité administrative, en vue de sa validation, dans les conditions prévues par la réglementation, accompagné des diagnostics sociétés tels que présentés en CSEC/CSE.

Conformément au décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la décision de validation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois.

Lorsque l'avenant fait l'objet d'une validation implicite par l'autorité administrative, l'employeur transmet une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, aux Organisations Syndicales Signataires.

La décision de validation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours, sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Article 4. Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant sera, à l'initiative de la Direction Générale du Groupe, adressé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) 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 avenant sera également publié sur la base de données nationale.

A ce titre, les parties signataires du présent avenant se réservent la possibilité d'acter via un acte d'occultation, conformément aux dispositions légales en vigueur, de ne pas faire figurer dans le versement sur la base de données nationale, l'annexe 1 du présent avenant pour des raisons de confidentialité.

Par ailleurs, un exemplaire sera remis à chaque Organisation Syndicale représentative.

Fait à Paris, le 24 novembre 2020

Pour SAFRAN :

DIRECTEUR GROUPE DES RESSOURCES HUMAINES

DIRECTEUR DES AFFAIRES SOCIALES

Pour les Organisations Syndicales :

- pour la CFDT :

- pour la CFE-CGC :

- pour FO :