



**Avenant n°2 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 des Responsabilités Humaines et Sociétales et le Directeur des Affaires Sociales,

d'une part,

et les Organisations Syndicales suivantes, représentées par :

- pour la CFDT :

- pour la CFE-CGC :

- pour la CGT :

- 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 permettait de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) jusqu'au 30 septembre 2022.

Dans le cadre du plan de résilience économique et sociale destiné aux entreprises, un question-réponse AP/APLD relatif au conflit en Ukraine a été publié le 16 mars 2022 précisant que les entreprises qui verraient leurs activités ralenties ou temporairement arrêtées du fait des conséquences économiques du conflit en Ukraine sont éligibles au bénéfice de l'APLD. Il prévoyait également des aménagements du dispositif en terme de durée (prolongation jusqu'à 12 mois supplémentaire) et de date de conclusion des accords APLD (jusqu'au 31 décembre 2022 au lieu du 30 juin 2022).

Le décret n°2022-508 du 8 avril 2022 et l'ordonnance du 13 avril 2022 ont modifié le dispositif de la manière suivante :

- prolongation du délai maximal pendant lequel le dispositif d'APLD peut être utilisé de 24 à 36 mois consécutifs ou non, sur une période de référence étendue à 48 mois consécutifs ;
- possibilité de négocier des accords APLD jusqu'au 31 décembre 2022 ;
- possibilité d'adapter les termes des accords APLD pendant toute leur durée afin de prendre en compte l'évolution de la situation économique de l'entreprise pendant la crise.

Les partenaires sociaux de la Métallurgie ont signé le 15 avril 2022 un avenant à l'accord national du 30 juillet 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi dans la métallurgie afin notamment de modifier la durée d'application de l'activité réduite en la portant à 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs. Ils constatent que :

- Le contexte sanitaire et économique, aggravé par le conflit en Ukraine, est toujours incertain.
- De nombreuses entreprises industrielles sont confrontées à une baisse durable de leur activité, en raison notamment des difficultés d'approvisionnement en matières premières et en énergie, ainsi que des problématiques liées à la logistique mondiale.

Compte tenu de leur situation et leurs perspectives économiques, les sociétés et établissements suivants du Groupe souhaitent bénéficier de cette prolongation.

Face à ces diagnostics économiques, précisés de manière plus détaillée en Annexe 3 caractérisant la crise durable à laquelle sont encore confrontées certaines sociétés et établissements du Groupe, les partenaires sociaux se sont accordés sur la nécessité de prolonger de 12 mois le dispositif d'APLD et de poursuivre les mesures permettant la préservation des emplois et des compétences au sein des sociétés concernées.

En complément, Safran poursuivra ses engagements à maximiser et accélérer les possibilités de réaffectation des ressources humaines en cas de besoin, avec l'accord des salariés (mobilités et détachement) et plus généralement à favoriser la mobilité interne des salariés compte tenu des besoins des entreprises et des aspirations des salariés. À cette fin, pourront notamment être mis en œuvre les mesures d'accompagnement à la mobilité prévues par l'accord de 2021 relatif à la formation et au développement des compétences au sein de Safran.

Enfin, il est rappelé que le présent accord concerne exclusivement la mise en œuvre du dispositif d'APLD pour des établissements nommément cités et que cela n'interfère pas avec les politiques de rémunération futures applicables au sein de l'ensemble des sociétés du Groupe.

Article 1. Activités et salariés concernés

Les activités concernées par le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi sont les suivantes :

- Équipements aéronautiques, Défense et Aerosystems,
- Aircraft Interiors,
- Activités de holding et de support y compris les fonctions d'administration du siège social de Safran SA.

La mise en œuvre du dispositif d'activité réduite concerne les salariés des entreprises et établissements du Groupe situés en France dont l'activité est visée ci-dessus et dont la liste figure en annexes 1 et 2.

Il est à noter que ce dispositif ne sera pas utilisé en tant qu'action ou outil dans le cadre des plans « sobriété énergétique » qui seront appliqués dans l'ensemble des sociétés du Groupe.

Cependant, si les pénuries d'énergie devaient s'aggraver et affecter les activités industrielles des établissements du Groupe, alors les parties signataires se réuniraient en urgence pour adapter les modalités du présent avenant.

Le dispositif d'activité réduite ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. En outre, il ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L.5122-1 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, une entreprise ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L.5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R.5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique.

Enfin, le dispositif d'activité réduite permet, comme le dispositif d'activité partielle, de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Article 2. Date de début et durée d'application de l'activité réduite

L'activité réduite s'appliquera, dans les entreprises ou les établissements concernés par le présent avenant, au 1^{er} octobre 2022.

Lors des renouvellements d'autorisation d'activité réduite, la date de début de l'activité réduite interviendra au plus tôt au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation aura été transmise à l'autorité administrative.

En application du présent avenant, la durée d'application de l'activité réduite de longue durée est prolongée de 12 mois.

Article 3. Réduction maximale de l'horaire de travail

En application du présent avenant, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'entreprise ou dans l'établissement est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 25 % de la durée légale.

La réduction de l'horaire de travail s'apprécie pour chaque salarié concerné par période de 6 mois maximum à compter de la mise en œuvre de l'activité réduite. La réduction d'horaire peut, par ailleurs, conduire à la suspension temporaire de l'activité du salarié.

Par ailleurs, l'appréciation de la charge et du taux d'activité est de la responsabilité des sociétés / établissements. Il leur appartiendra d'en présenter les éléments justificatifs en CSEC / CSE, sans préjudice des droits des délégués syndicaux. De même, devront également être abordées les questions relatives à l'organisation du travail, et notamment celles relatives à la pose des congés.

Les entreprises du Groupe concernées veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés, en particulier ceux en convention de forfait jours, soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite, notamment en réalisant des entretiens de mi-année. Il appartiendra à chaque salarié, en toute transparence, de remonter à son responsable hiérarchique et/ou à la Direction des Ressources Humaines toute inadéquation éventuelle entre la charge de travail demandée et son taux d'activité.

Lorsque les salariés sont placés en activité partielle spécifique, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Ainsi, en dehors des actions de formation qui se tiendraient pendant les périodes chômées, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent ni être sur leur lieu de travail, ni à disposition de leur employeur, ni se conformer à ses directives.

Par ailleurs, les périodes d'activité et d'inactivité devront être prévues suffisamment en amont. Dans le cas où une période d'inactivité ou d'activité prévue devait être annulée suite à une hausse ou une baisse d'activité, l'entreprise informera chaque salarié concerné avec un délai de prévenance prévu dans le cadre de l'organisation de travail de l'entreprise, après échanges entre les partenaires sociaux.

Article 4. Prévention des risques psychosociaux

Dans le prolongement de l'Accord de Groupe de Transformation d'Activité et de l'accord APLD Groupe du 28 septembre 2020 afin de tenir compte des circonstances actuelles, d'accompagner au mieux les collaborateurs du Groupe et de maîtriser au mieux les risques psychosociaux, il est convenu que la démarche de prévention des risques psychosociaux soit maintenue, au minimum jusqu'au terme de l'activité réduite.

Par ailleurs, des sensibilisations / formations à la prévention des risques psychosociaux sont dispensées dans le cadre de cette démarche et en fonction des besoins identifiés. À ce titre, sont notamment formés les membres des Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) et à leur demande les membres du CSE en l'absence de CSSCT.



L'objectif poursuivi est que 100% des personnes affectées aux ressources humaines et 50% des managers soient formés à la détection et à l'accompagnement de personnes en difficulté d'ici le 31 décembre 2022.

Il est convenu également que les Coordinateurs Syndicaux Groupe pourront suivre cette formation à leur demande.

Les plans d'action associés aux résultats de l'enquête diligentée auprès de l'ensemble des salariés du Groupe permettant de mesurer l'impact psychosocial de la crise sanitaire et économique actuelle ont été et continueront à être suivis par les comités de pilotage risque psychosociaux (RPS) et Qualité de vie au travail (QVT) en lien avec la feuille de route Santé définie au niveau central et les différentes actions associées.

En outre, dans cette démarche de prévention des risques psychosociaux, les sociétés concernées feront preuve d'une vigilance particulière s'agissant de l'adéquation entre l'activité réduite et la charge de travail, en adaptant le cas échéant, les objectifs des salariés.

Article 5. Indemnisation des salariés en activité réduite

En application du présent avenant, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée dans les conditions fixées par la loi et par le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Par ailleurs, dans la mesure où les périodes d'activité réduite ne constituent pas du temps de travail effectif au sens du Code du travail, ces périodes ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'acquisition des Jours de Réduction du Temps de Travail.

En cas d'évolutions réglementaires susceptibles d'avoir un impact sur l'indemnisation des salariés, les parties signataires conviennent de se réunir dans les plus brefs délais.

Compte tenu des conséquences sur le maintien de la rémunération du salarié en cas d'arrêt maladie sur une période d'APLD, une attention particulière sera portée afin de s'assurer que le dispositif d'APLD était bien prévu sur la période où l'arrêt maladie s'est déclenché.

Enfin, les sociétés concernées s'engagent également à ce que la mise en œuvre du dispositif d'APLD n'affecte pas les montants du 13^{ème} mois versés aux salariés ayant eu des périodes d'inactivité entre le 1^{er} octobre 2022 et le 30 septembre 2023, ainsi que le budget des activités sociales et culturelles des CSE. À ce titre, il leur appartient de mettre en œuvre toute action nécessaire au niveau Société pour tenir cet engagement.

Article 6. Engagements de Safran en matière d'emploi

Pour rappel, conformément aux dispositions prévues dans l'Accord de Transformation d'Activité puis par l'accord APLD Groupe du 28 septembre 2020, le Groupe Safran avait pris pour engagement de recruter sur la période du 1^{er} juillet 2020 au 31 décembre 2021 :

- 350 à 450 apprentis,
- 300 jeunes diplômés.

En application des accords précités, ont été embauchés sur cette période :

- 2 249 alternants ;
- 707 jeunes diplômés (moins de 30 ans), dont 574 CDI et 133 CDD.

Dans le cadre du prolongement de l'activité partielle longue durée, les Directions des sociétés concernées, en lien avec la Direction du Groupe s'engagent à :

- ne pas procéder à des licenciements pour motif économique à travers la mise en œuvre de Plans de Sauvegarde de l'emploi, dans les sociétés et filiales entrant dans le périmètre de l'avenant.
- à maintenir un effort soutenu en termes d'accueil d'apprentis et de recrutement de jeunes diplômés.

À cet effet, les sociétés concernées s'engagent à recruter, pour la période allant du 1^{er} octobre 2022 au 30 septembre 2023 :

Engagements en matière d'emploi par société			
Sociétés	Recrutements CDI dont jeunes diplômés	Alternants	Embauches de Jeunes diplômés
Seats	81	35	25
SEP	83	117	15
SED	750	350	200
SAO	201	160	/
Safran SA	/	125	

Par ailleurs, conformément à la loi, l'activité réduite ne pourra être utilisée pour compenser une baisse de charge liée à un transfert d'activité hors de France.

Article 7. Engagements de Safran en matière de formation professionnelle

Pour rappel, les signataires ont convenu de l'importance de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité du Groupe. Il s'agit, notamment, de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre aux entreprises du Groupe de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis technologiques et environnementaux.

Au sein de l'Accord de Transformation d'Activité puis l'accord APLD Groupe du 28 septembre 2020, les parties ont convenu de poursuivre et d'approfondir leurs échanges sur le développement des compétences, le maintien des expertises et compétences critiques / stratégiques pour le Groupe ainsi que sur la sécurisation des parcours professionnels. En France, ces négociations ont abouti en septembre 2021 à la signature de l'accord relatif à la formation et au développement des compétences au sein de Safran. Il est rappelé que l'accord cadre européen sur le développement des compétences



et la sécurisation des parcours professionnels de juin 2021 s'engageait déjà dans l'accompagnement des collaborateurs en terme de formation et d'évolution de carrière.

Les salariés des sociétés concernées continueront de bénéficier de l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. Dans ce cadre, les parties rappellent que les actions de formation sur des périodes chômées se font après concertation entre le manager et le salarié et sur la base d'un double volontariat.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers porteurs d'avenir, tels que les métiers de la robotisation, de la digitalisation, de la transition écologique et énergétique.

En outre, les parties insistent sur l'importance d'un positionnement équilibré des actions de formation, notamment celles réalisées au titre du plan de développement des compétences, entre les jours travaillés et les jours chômés.

À ces fins, les signataires réaffirment l'importance de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences interindustriel (Opco 2i) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE- formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

Par ailleurs, l'année 2022 est marquée par un vaste programme de formation continue à distance avec la mise en place de la Digital Academy.

Les sociétés concernées s'engagent également à poursuivre les efforts de formation des personnes en APLD avec pour objectif en moyenne :

- Pour la société Seats : 21h de formation/collaborateur sur l'année ;
- Pour la société Safran Electrical & Power (SEP) : 21 h de formation/collaborateur sur l'année ;
- Pour la société Safran Electronics & Defense (SED) et ses filiales (Actuation et Cockpit Solutions) : 23h de formation/collaborateur sur l'année ;
- Pour la société Safran Aerosystems (SAO) : 22h de formation/collaborateur sur l'année.



Article 8. Modalités d'information des organisations syndicales signataires et des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite et suivi des engagements fixés

8.1. Modalités d'information des organisations syndicales signataires et des instances représentatives du personnel

Outre les modalités d'information des Organisations syndicales signataires et des instances représentatives du personnel Société telles que décrites ci-après, les CSEC / CSE des sociétés concernées du Groupe seront informées et consultées sur les modalités de réduction d'activité dans le cadre du renouvellement du dispositif spécifique d'activité partielle dans leurs périmètres et notamment des salariés concernés, des dates et de la durée du dispositif, en application de l'article L.2312-8 du Code du travail.

Au niveau du Groupe

La DRHS Groupe informe, au moins tous les trois mois, les Organisations Syndicales Signataires du présent accord sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite au sein de Safran dans le cadre du Comité paritaire de suivi APLD composé de la manière suivante : de représentants de la Direction des Responsabilités Humaines et Sociétales Groupe et de trois représentants par Organisation Syndicale Signataire.

Dans ce cadre, elle transmet les informations, consolidées au niveau du Groupe / par société, relatives aux activités et salariés concernés par le dispositif, aux heures chômées, ainsi qu'au suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Au niveau de chacune des sociétés concernées

Chaque société concernée informe, au moins tous les trois mois, lorsqu'il existe, son comité social et économique central ou son comité social et économique sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Dans ce cadre, elle transmet à son CSE / CSEC les informations, consolidées au niveau société / par établissement, relatives aux activités et salariés concernés par le dispositif, aux heures chômées, ainsi qu'au suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

En outre, les sociétés concernées informent tous les trois mois, le comité paritaire de suivi constitué au niveau Société qui sera composé de représentants de la Direction des Ressources Humaines Société et de trois représentants par Organisation Syndicale Signataire de l'accord de Groupe et représentative au niveau du Groupe et de la société, et à titre exceptionnel, en tant qu'observateur, d'un Coordinateur Syndical Groupe par organisation syndicale signataire non représentative au niveau de la Société.

8.2. Suivi par l'autorité administrative

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite de six mois visée à l'article 9, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et

d'information des Organisations Syndicales Signataires et des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite.

Article 9. 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, au vu du bilan mentionné à l'article 2.

La procédure de validation s'applique en cas de reconduction de l'accord lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi qu'en cas de signature d'un nouvel avenant afin d'en modifier le contenu.

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 10. Dispositions finales

10.1 Champ d'application

Le présent avenant est directement applicable dans l'ensemble des entités tel que défini à l'annexe 1, conformément à l'article L. 2232-30 du code du travail régissant les accords de Groupe.

10.2 Durée et révision

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 12 mois à compter de sa signature. Il expire le 30 septembre 2023.

Le présent avenant pourra être révisé pendant sa période d'application conformément aux articles L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail. Si un avenant de révision est conclu, une nouvelle procédure de validation sera engagée, conformément à la législation en vigueur.

10.3 Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant sera, à l'initiative de la Direction Générale du Groupe, adressé à la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIETS) 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.

À 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 3 du présent accord et une partie du préambule pour des raisons de confidentialité.

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



Fait à Paris, le 26 septembre 2022

Pour SAFRAN :

DIRECTEUR DES RESPONSABILITES HUMAINES ET SOCIETALES

DIRECTEUR DES AFFAIRES SOCIALES

Pour les Organisations Syndicales :

- pour la CFDT :

- pour la CFE-CGC :

- pour la CGT :

- pour FO :



Annexe 1 : Liste des sociétés entrant dans le champ d'application du présent avenant

- Safran SA
- Safran Aerosystems SAS
- Safran Electrical & Power
- Safran Electronics & Defense
 - Safran Electronics & Defense Actuation
 - Safran Electronics & Defense Cockpit Solutions
- Safran Seats

Annexe 2 : Effectifs par établissement concernés par le dispositif d'activité réduite

Filiales	Etablissements	Total
Safran Aerosystems SAS	Plaisir	100
Safran Aerosystems SAS	Caudebec	180
Safran Electrical & Power SAS	Ajaccio	20
Safran Electrical & Power SAS	Villemur	150
Safran Electrical & Power SAS	Vichy	80
Safran Electronics & Defense	Dijon	50
Safran Electronics & Defense	Fougères	600
Safran Electronics & Defense	Joué-lès-Tours	60
Safran Electronics & Defense	Mantes	160
Safran Electronics & Defense	Montluçon	725
Safran Electronics & Defense	Poitiers	120
Safran Electronics & Defense Actuation	Auxerre	89
Safran Electronics & Defense Actuation	La Courneuve	6
Safran Electronics & Defense Cockpit Solutions	Besançon	188
Safran SA	Paris	10
Safran Seats	Issoudun	300