

**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 M. Philippe PETITCOLIN, Directeur Général et
M. Vincent MACKIE, Directeur des Affaires Sociales,

d'une part,

et les Organisations Syndicales suivantes, représentées par :

- pour la CFDT : Mme Anne-Claude VITALI
 M. Claude SALLES
 M. Ludovic PFIRSCH
 M. Jean-Claude SEGUIN

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

- pour la CGT : M. Cédric BOISSON
 M. Jean-François BEQUET
 M. Sylvain PICHARD
 M. Gérard MONTUELLE

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

d'autre part.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 a créé un nouveau dispositif d'activité partielle dénommé « **activité réduite pour le maintien en emploi** » (ARME) ou « **dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée** » (APLD).

Il s'agit d'un dispositif destiné à accompagner les entreprises, durant la phase de reprise, qui continuent à être affectées par une baisse durable de leur activité qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Les pouvoirs publics ont ainsi jugé nécessaire de mettre en place « de nouveaux dispositifs de préservation de l'emploi et des compétences, permettant d'ajuster la capacité de production à la baisse en fonction de la demande, en limitant les coûts économiques et sociaux, tout en préservant l'emploi et les compétences pendant cette période de baisse d'activité ».

Ce nouveau dispositif est subordonné à la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche étendu.

Le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, publié au JO du 30 juillet, précise les modalités de ce nouveau dispositif.

Les partenaires sociaux de la Métallurgie ont signé un accord en date du 30 juillet 2020 relatif à l'ARME dans la métallurgie définissant les modalités de mise en œuvre de ce dispositif spécifique d'activité partielle au sein de la branche, tout en rappelant leur souhait que soit privilégié le déploiement par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Dans ce cadre et dans le prolongement de l'Accord de Transformation d'Activité signé le 8 juillet 2020, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives ont entendu négocier et signer le présent accord afin de préciser les modalités de mise en œuvre de « l'activité réduite pour le maintien en emploi » (ci-dessous dénommée « Activité Réduite ») au sein de Safran.

Lors d'une réunion en date du 4 septembre 2020, la Direction a présenté aux Organisations Syndicales le diagnostic ci-après portant sur la situation économique de Safran et ses perspectives d'activité.

Alors que le trafic aérien est en crise depuis mars 2020, avec un début de reprise dans certaines zones géographiques, l'activité globale de Safran s'est maintenue au 1^{er} trimestre 2020, mais a été profondément impactée sur le 2^{ème} trimestre 2020. Safran a réduit ses rythmes de production en ligne avec les demandes de ses clients avionneurs et l'activité services et rechanges a souffert des annulations et décalages de commandes des compagnies aériennes.

La baisse sans précédent des volumes a touché toutes les activités du Groupe, mais alors que l'impact du Covid-19 s'est intensifié sur le 2^{ème} trimestre 2020, il a été particulièrement significatif sur l'activité après-vente moteurs civils et l'activité intérieurs de cabines.

- Dans le domaine de la propulsion : les revenus ont été en baisse de 33% sur une base organique.
 - o 534 moteurs CFM56 et Leap ont été livrés sur le 1^{er} semestre, dont 272 Leap au 1^{er} trimestre et 178 Leap au 2^{ème} trimestre 2020, soit une baisse de revenus de 40% sur le 1^{er} semestre 2020, comparé au 1^{er} semestre 2019.
 - o Les livraisons de moteurs M88 sont passées de 22 unités au 1^{er} semestre 2019 à 19 unités au 1^{er} semestre 2020.

- Les revenus de l'activité après-vente civile ont été en baisse de 34,4% : après un niveau d'activité au 1^{er} trimestre 2020 légèrement inférieur à celui du 1^{er} trimestre 2019 (-3,3%), l'activité a été en baisse au 2^{ème} trimestre 2020 de 66% par rapport au 2^{ème} trimestre 2019.
- Dans le domaine des hélicoptères, les revenus du 1^{er} semestre étaient en baisse dans une moindre mesure que dans l'aéronautique civile (baisse à un chiffre).
- Dans le domaine des équipements, de la défense ou des aérosystèmes, les revenus ont été en baisse de 21,7% :
 - Après un 1^{er} trimestre 2020 similaire au 1^{er} trimestre 2019, le 2^{ème} trimestre 2020 a été en baisse de 40% par rapport au 2^{ème} trimestre 2019.
 - L'activité première monte est en baisse de 21% au 1^{er} semestre, en particulier pour les activités de câblage, trains d'atterrissage, nacelles, et dans une moindre mesure Avionique et Aerosystems.
 - L'activité services est en baisse au 1^{er} semestre de 23,1%, en particulier sur les freins carbone, trains d'atterrissage, aérosystèmes et nacelles.
- Le domaine des Intérieurs de Cabine est celui qui est le plus impacté par la crise (baisse des revenus du 1^{er} semestre de 35,1% et 54,6% sur le 2^{ème} trimestre 2020) :
 - Les revenus de première monte ont baissé de 37% par rapport au 1^{er} semestre 2019. L'activité a été affectée par une baisse de la demande pour les galleys, inserts, toilettes, de même que toutes les catégories de sièges et l'activité de Passenger Solutions.
 - L'activité services est en baisse de 30,2% au 1^{er} semestre 2020 par rapport au 1^{er} semestre 2019, les activités support de Safran Passenger Solutions étant légèrement moins affectées, mais l'impact du COVID se traduit par une pression accrue de la part des compagnies aériennes, notamment sur le prix des équipements.

Safran évolue désormais dans un environnement très incertain : dans les régions où la reprise est graduelle, celle-ci est fragile, comme cela a été constaté en Amérique mi-Juillet, et en Chine mi-Juin.

Mi-Juillet, IATA ne prévoyait plus pour l'ensemble du trafic un retour au niveau de 2019 avant 2024, soit une année plus tard que précédemment estimé. Le niveau du trafic aérien, en RPK (revenu passager par kilomètre), est vu en baisse de 63% en 2020 et 36% en 2021, par rapport au niveau de 2019. Ce que Safran voit en termes de cycles, c'est une baisse de 48% tous moteurs confondus dans le monde, par rapport à 2019 ; mais avec, depuis quelques semaines, une stagnation voire un recul de la reprise du trafic, notamment aux Etats-Unis. Il faudra des années pour retrouver le niveau de 2019.

Certaines des activités, essentiellement intérieurs de cabine, sièges, moteurs de rechange, devraient être plus fortement touchées.

A ce jour, une reprise graduelle est le scénario de référence, avec des livraisons en première monte qui devraient rester à des niveaux plus faibles qu'avant la crise pendant un certain temps :

- Les marchés d'après-vente civile devraient redémarrer plus rapidement que la première monte.

- Safran est plus exposé aux avions monocouloirs, et prévoit et constate une reprise plus rapide sur les routes court et moyen-courriers.
- La flotte CFM56 est un actif essentiel : c'est une flotte jeune, qui risque moins d'être pénalisée après la crise du Covid-19 par des retraits anticipés ou la disponibilité de pièces.

La nouvelle indication pour 2020 (« guidance ») fournie aux investisseurs fin juillet fait ressortir une prévision d'activité en baisse pour l'année 2020 d'environ 35% pour l'activité globale et autour de 50% pour l'activité après-vente civile. Safran prévoit de produire environ 800 moteurs LEAP en 2020 contre 1 736 livraisons en 2019 et 1 118 en 2018.

- Dans le domaine des équipements, de la défense et des aérosystèmes, sur la base des cadences de production annoncées par les avionneurs, notamment sur le long courrier, la baisse d'activité au 2^{ème} semestre devrait être plus importante qu'au 1^{er} semestre.
- Pour les intérieurs de cabine, et faisant l'hypothèse de niveau de retrofit très faible de la part des compagnies aériennes, la baisse d'activité au 2^{ème} semestre devrait être plus importante qu'au 1^{er} semestre.

Pour 2021 et les années suivantes, Safran travaille sur des scénarios de reprise du trafic, d'évolution des livraisons d'avions neufs et des flottes en services, et donc des impacts sur les niveaux d'activité des entités de Safran. Le retour au niveau de 2019 est aujourd'hui envisagé à l'horizon de 2023-2024 suivant les scénarios.

Face à ce diagnostic caractérisant la crise profonde et durable à laquelle est confronté le Groupe Safran ainsi que ses conséquences, les partenaires sociaux se sont accordés sur la nécessité de déployer l'activité réduite de maintien en emploi au sein du Groupe Safran afin de préserver les emplois et les compétences dont le Groupe aura besoin lors de la reprise, notamment pour répondre aux défis technologiques et environnementaux.

Article 1. Activités et salariés concernés

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

- Propulsion aéronautique,
- 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 du Groupe situées en France dont l'activité est visée ci-dessus et dont la liste figure en annexe 2.

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 accord, au 1^{er} octobre 2020.

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 accord, la durée d'application de l'activité réduite de longue durée est fixée à 24 mois.

Article 3. Réduction maximale de l'horaire de travail

En application du présent accord, 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 40 % de la durée légale.

Par exception, la limite maximale visée au précédent alinéa 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% de la durée légale.

5 - 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

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. A titre exceptionnel, il pourra être dérogé localement à cette durée maximum, uniquement en fonction de contraintes d'activité et plus spécifiquement pour les sociétés sollicitant une réduction d'activité à hauteur de 50% maximum. La réduction d'horaire peut, par ailleurs, conduire à la suspension temporaire de l'activité du salarié.

Compte tenu de leur baisse d'activité exceptionnelle, Safran Nacelles, Safran Engineering Services, Safran Electrical & Power pour ses établissements de Réau et de ISE Services, Safran Landing Systems pour son établissement de Villeurbanne et Safran Electronics & Defense Actuation pour son établissement de La Courneuve 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 3 du présent accord.

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 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

Comme mentionné dans l'Accord de Groupe de Transformation d'Activité et 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 les dispositifs d'assistance psychologique ainsi que la démarche des risques psychosociaux soient maintenus, au minimum jusqu'au terme de l'activité réduite. Par ailleurs, des sensibilisations / formations à la prévention des risques psychosociaux peuvent être dispensées dans le cadre de cette démarche et en fonction des besoins identifiés.

Par ailleurs, une enquête est diligentée auprès de l'ensemble des salariés du Groupe permettant de mesurer l'impact psychosocial de la crise sanitaire et économique actuelle. Les résultats de cette enquête et les plans d'actions associés (périmètre France) seront portés à la connaissance des parties signataires.

En outre, les parties signataires s'accordent à dire que les salariés en activité totale comme ceux qui connaissent des périodes d'inactivité importantes doivent être soutenus sur le long terme par

l'entreprise (par exemple, via la prise de nouvelles régulières, ...). Les sites internet de chaque filiale seront le vecteur privilégié de communication entre les salariés en inactivité et leur entreprise de rattachement.

Article 5. Indemnisation des salariés en activité réduite

En application du présent accord, 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.

Safran pourra avoir recours au lissage de la rémunération après les 3 premiers mois d'application de l'activité réduite. Ce recours se fera sur la base du retour d'expérience de cette période et pourra être préconisé dans les cas de réduction exceptionnelle de l'horaire de travail de plus de 40%.

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.

Les partenaires sociaux de chaque société examineront les sujets liés à l'impact de l'activité partielle de longue durée en fonction des règles légales, réglementaires ou conventionnelles.

Les parties signataires conviennent de se réunir d'ici la fin de l'année 2020 afin de suivre les évolutions réglementaires susceptibles d'avoir un impact sur l'indemnisation des salariés.

Et par ailleurs, une attention particulière pourra être portée à l'impact de l'activité réduite sur le budget des œuvres sociales et culturelles des CSE.

Article 6. Engagements de Safran en matière d'emploi

Pour rappel, conformément aux dispositions de l'Accord de Transformation d'Activité, la Direction du Groupe s'engage :

- En contrepartie du déploiement de l'Activité Partielle Longue Durée au sein de Safran, 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 filiales entrant dans le périmètre de l'accord. En cas de dégradation de la situation, à partir des hypothèses d'activité partagées en début de négociation, les parties conviennent de se réunir afin d'échanger sur les mesures qu'il conviendra de prendre.
- Et conscient de sa responsabilité sociétale et de la nécessité de préparer son avenir ainsi que celui du secteur aéronautique, à maintenir un effort soutenu en termes d'accueil d'apprentis et de recrutement de jeunes diplômés, en particulier sur des compétences stratégiques (matériaux, architectures industrielles, *data analysts*, notamment).

A cet effet, Safran s'engage, à recruter, pour la période allant du 8 juillet 2020 au 31 décembre 2021 et pour l'ensemble de ses filiales :

- Entre 350 et 450 apprentis,
- Environ 300 jeunes diplômés.

Pour rappel :

- Depuis le début de l'année 2020, Safran a réalisé 700 embauches en France dont 500 ingénieurs et cadres et parmi eux, 200 jeunes diplômés. 200 jeunes diplômés seront encore recrutés d'ici la fin de l'année.
- Safran va accueillir plus de 700 nouveaux apprentis à la rentrée 2020 portant à plus de 2 000 le nombre total d'apprentis dans le Groupe.
- A fin juin 2020, Safran comptait 900 stagiaires dans le Groupe (vs 1 400 en juin 2019).

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

Les signataires conviennent 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.

Comme inscrit dans l'Accord de Transformation d'Activité, les thèmes constituant des enjeux majeurs pour Safran, les parties conviennent 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 réengageant, au 1^{er} trimestre 2021, les négociations du futur Accord Global sur l'emploi. Ces négociations se dérouleront avec une préoccupation constante d'intégrer les évolutions sociétales et les changements technologiques auxquels le secteur aéronautique est maintenant confronté. Elles auront pour objectif d'accompagner l'ambition d'excellence du Groupe Safran dans ses domaines d'expertise. En outre, les modalités d'accompagnement à la réalisation des actions de formation feront l'objet de discussions entre les partenaires sociaux lors de la négociation à venir sur les compétences, les expertises et la formation.

Par ailleurs, les salariés ont 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.

A 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.

Article 8. Effort des dirigeants de Safran

Conformément aux dispositions de l'Accord de Transformation d'Activité et en contrepartie du déploiement de l'Activité Partielle Longue Durée au sein de Safran, la Direction du Groupe confirme son engagement à appliquer les principes de modération salariale pour ses cadres dirigeants et mandataires sociaux.

Par ailleurs, le Conseil d'Administration de Safran examinera la question des dividendes en tenant pleinement compte des éléments clefs et des conditions de l'Accord de Transformation d'Activité complété par le présent accord et des circonstances économiques de l'entreprise.

Article 9. 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

9.1. 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 du Groupe seront informées et consultées sur les modalités de réduction d'activité dans le cadre de la mise en place 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 DRH 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 des mobilités et des mises à disposition au niveau Groupe tel que défini dans l'Accord de Transformation d'Activité. Pour ce faire, le Comité continuera de se réunir pendant toute l'application de l'activité réduite afin de faire un point régulier sur son application au sein de Safran.

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.

9.2. Suivi par l'autorité administrative

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite de six mois visée à l'article 10, 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 10. Procédure de validation

Le présent accord 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 8.

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'accord 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 11. Dispositions finales

11.1 Champ d'application

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

11.2 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 24 mois à compter de la signature du présent accord. Il expire le 30 septembre 2022. Il pourra, le cas échéant, être prolongé par voie d'avenant.

11.3 Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord 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 accord sera également publié sur la base de données nationale.

A ce titre, les parties signataires du présent accord 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 pour des raisons de confidentialité.

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

Fait à Paris, le 28 septembre 2020

Pour SAFRAN :

**PHILIPPE PETITCOLIN
DIRECTEUR GENERAL**

**VINCENT MACKIE
DIRECTEUR DES AFFAIRES SOCIALES**

Pour les Organisations Syndicales :

- pour la CFDT : Mme Anne-Claude VITALI
M. Claude SALLES
M. Ludovic PFIRSCH
M. Jean-Claude SEGUIN

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

- pour la CGT : M. Cédric BOISSON
M. Jean-François BEQUET
M. Sylvain PICHARD
M. Gérard MONTUELLE

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

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

- International Services Electronique Informatique
- 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

Annexe 2 : Liste des salariés concernés par le dispositif d'activité réduite (effectifs au 30/06/2020)

Filiales	Etablissements	Total
Safran Test Cells France	Corbeil	3
Safran Aerosystems Ducts	Compiègne	214
Safran Aerosystems	Caudebec les Elbeuf	474
Safran Aerosystems	Cognac	286
Safran Aerosystems	Merpins	37
Safran Aerosystems	Plaisir	94
Safran Aerosystems Services Europe	Ars	69
Safran Aerosystems Services Europe	Plaisir	234
Safran Aerosystems Services Europe	Roissy	65
Safran aerotechnics	Plaisir	736
Safran aerotechnics	Roche la Molière	373
Safran Aerosystems Fluid	Soignolles	124
Safran Aerosystems Hydraulics	Châteaudun	333
Safran Aircraft Engines	Courcouronnes	221
Safran Aircraft Engines	Le Creusot	203
Safran Aircraft Engines	Montereau	950
Safran Aircraft Engines	Châtellerault	825
Safran Aircraft Engines	Saint-Quentin-en-Yvelines	762
Safran Aircraft Engines	Villaroche	4 968
Safran Aircraft Engines	Istres	62
Safran Aircraft Engines	Gennevilliers	1 559
Safran Aircraft Engines	Corbeil	3 301
Safran Aircraft Engines	Bordeaux	42
Safran Aircraft Engines	Vernon	85
Safran Aero Composite	Commercy	208
Airfoils Advanced Solutions	Sars et Rosières	74
Safran Cabin France (S.A.S.U.)	Plaisir	24
Safran Cabin France (S.A.S.U.)	Colomiers	226
Safran Electrical & Power SAS	Blagnac	375
Safran Electrical & Power SAS	Ajaccio	32
Safran Electrical & Power SAS	Villemur	514
Safran Electrical & Power SAS	Vichy	188
Safran Electrical & Power SAS	ISE Services Blagnac	452
Safran Electrical & Power SAS	Réau	182

Safran Engineering Services SAS	Blagnac	475
Safran Engineering Services SAS	Vitrolles	96
Safran Engineering Services SAS	Bordes	164
Safran Engineering Services SAS	Saclay	367
Safran Engineering Services SAS	Le Havre	22
Safran Engineering Services SAS	Villaroche	160
Safran Electrical & Power SAS	Montreuil	255
Safran Electrical & Power SAS	Niort	762
Safran Electrical Components SAS	Loches	222
Safran Electronics & Defense	Paris	238
Safran Electronics & Defense	Dijon	274
Safran Electronics & Defense	Eragny	1 261
Safran Electronics & Defense	Fougères	764
Safran Electronics & Defense	Mantes	296
Safran Electronics & Defense	Massy	1 941
Safran Electronics & Defense	Montluçon	1 118
Safran Electronics & Defense	Poitiers	435
Safran Electronics & Defense	Valence	126
Safran REOSC	Saint Pierre du Perray	178
Safran Electronics & Defense Actuation	Auxerre	161
Safran Electronics & Defense Actuation	La Courneuve	110
Safran Electronics & Defense Cockpit Solutions	Antony	3
Safran Electronics & Defense Cockpit Solutions	Besançon	264
Safran Electronics & Defense Cockpit Solutions	Montreuil	118
Safran Electronics & Defense	Joue les Tours	104
Safran Data Systems SAS	Arcachon	133
Safran Data Systems SAS	Colombelles	93
Safran Data Systems SAS	Les Ulis	291
Safran Helicopter Engines	Bordes	2 483
Safran Helicopter Engines	Tarnos	1 544
Safran Helicopter Engines	Buchelay	295
Safran Power Units	Toulouse	504
Safran Landing Systems	Vélizy	1 362
Safran Landing Systems	Bidos	875
Safran Landing Systems	Villeurbanne	245
Safran Landing Systems	Molsheim	926
Safran Filtration Systems	Nexon	180
Safran Landing Systems Services Dinard	Dinard	109
Safran Nacelles	Le Havre	1693
Safran Nacelles	Saclay	235
Safran Nacelles	Toulouse	276
Safran Nacelles	Pont Audemer	88
Safran Nacelles	Florange	169
Safran Ventilation Systems SA	Blagnac	308

Safran SA	Paris	319
Safran SA	Issy les Moulineaux	741
Safran SA	Paris Saclay	469
Safran SA	Itteville	97
Safran SA	Vilgenis	25
Safran SA	Toulouse	60
Safran SA	Plaisir	41
Safran Ceramics	Le Haillan	110
Safran Seats	Colomiers	32
Safran Seats	Issoudun	1280
Safran Seats	Plaisir	131
Safran Seats	Roissy	10
Safran Seats	Saint Crépin	206
Safran Transmission Systems	Colombes	998

