

**ACCORD PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DE MESURES D'APPLICATION DE L'ACTIVITE
REDUITE POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI (ARME)**

ENTRE

La **Société SAFRAN NACELLES**, Société par actions simplifiée, dont le siège social est situé Route du Pont VIII, 76700 GONFREVILLE L'ORCHER, immatriculée au RCS du Havre sous le numéro B 352 050 512, représentée par Cédric HALE, en qualité de Directeur des Ressources Humaines, ayant reçu tous pouvoirs à l'effet des présentes,

d'une part

ET

les Organisations Syndicales Représentatives suivantes, dûment mandatées et représentées par :

Pour la CFDT :

Pour la CFE-CGC : *JF Renault*

Pour la CGT : *Alain Grabisny*

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Accord portant sur la mise en œuvre de mesures d'application de l'ARME

PREAMBULE

La crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 a des conséquences importantes sur le secteur de l'aéronautique. Cette crise entraîne une baisse profonde du trafic aérien ce qui se traduit par une baisse drastique de la demande des clients de la société. Cette situation devrait perdurer plusieurs années.

Pour faire face aux conséquences découlant de cette crise, la société Safran Nacelles est amenée à prendre certaines mesures dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif « d'activité réduite pour le maintien en emploi » (ARME)

CECI ETANT RAPPELE IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

CHAPITRE 1 : FERMETURE DE TROIS SEMAINES DE L'ENTREPRISE EN 2020**ARTICLE 1 : Champ d'application**

Le présent accord porte sur l'ensemble des établissements français de la société Safran Nacelles.

Les dispositions du présent accord concernent l'ensemble des salariés de la société. Sont en revanche exclus les salariés détachés, expatriés ou en situation d'absence au cours de l'exécution d'un contrat de génération.

ARTICLE 2 : Période de fermeture

Les établissements français de la société Safran Nacelles feront l'objet d'une fermeture les semaines suivantes : semaine 43, semaine 47, semaine 52 de l'année 2020.

Au cours des semaines 43, 47 et 52 de l'année 2020, les établissements seront fermés dans le cadre du dispositif d'activité réduite.

Certains établissements ne pourront pas totalement arrêter leur activité pendant trois semaines et devront maintenir tout ou partie de leur activité pendant ces trois semaines.

En ce qui concerne la semaine 53, une concertation sera engagée au niveau de chaque établissement entre la Direction et les DSL afin de préciser les modalités d'organisation de cette semaine.

ARTICLE 3 : Information des salariés

Les salariés seront informés de cette fermeture notamment par les voies suivantes : affichage, courriel professionnel, citadel, insite, responsable hiérarchique. Une communication spécifique sera adressée sur chaque établissement

JFR

ARTICLE 4 : Dispositions relatives aux salariés assurant le maintien d'activité

Certains services et départements au sein des établissements de l'entreprise ne pourront pas arrêter totalement leur activité pendant trois semaines et devront maintenir tout ou partie de leur activité.

Les services et départements concernés par ce maintien de tout ou partie de leur activité feront l'objet d'une information spécifique préalable.

ARTICLE 5 : Situation des salariés des services et département concernés par la fermeture

Les salariés des services et départements concernés par la fermeture seront informés préalablement dans un délai de 7 jours des modalités de traitement de leur situation durant les trois semaines de fermeture. Les CSE d'établissement concernés seront informés préalablement des niveaux d'activité pendant ces trois semaines.

CHAPITRE 2 : DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**ARTICLE 6 : Prise de « jours de repos » sur les semaines de fermeture**

Les Parties conviennent que les salariés seront incités, afin d'être en mesure de solder régulièrement leurs droits, à poser des « jours de repos » au cours des semaines de fermeture de l'entreprise prévues au Chapitre 1 ci-avant.

Il est rappelé que selon les pratiques en vigueur au sein des établissements des jours RTT peuvent devoir être posés au cours de la semaine 53. La pratique sera rappelée au sein des établissements concernés pour la semaine 53.

Les salariés sont donc expressément invités à prendre leurs jours de repos (RTT) d'ici le 31 décembre 2020 et de placer l'éventuel reliquat au sein du CET (dans la limite de 3 jours cf article 8) au cours de la campagne d'affectation de janvier 2021.

Les salariés sont incités à poser exclusivement ces « jours de repos » en déclarant dans l'outil de Gestion des Temps ou en déclarant auprès de leurs managers et par ordre de priorité :

- Les jours de repos conventionnels dit « RTT » ;
- Les heures de récupération horaires (RHV, Bonus/Malus, Récup jours...) lorsqu'ils existent ;
- Les salariés auront la possibilité de poser des jours de congés payés et/ou congés conventionnels (CA, CM)

ARTICLE 7 : Proratisation des jours de repos (RTT)

A compter du 1^{er} octobre 2020, les Parties conviennent que dans la mesure où les périodes d'activité réduite notamment à travers un dispositif « d'activité partielle longue durée » (ARME), 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 droits à jours de repos (RTT), quelle que soit leur règle d'acquisition

(forfaitaire ou non). Ce principe vaut tant pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en heures que pour les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours.

A titre d'exemple, au titre de l'année 2021 :

Un salarié dont les droits à RTT serait en année pleine de 6 jours RTT acquerrait 3 jours de RTT pour un taux activité réduite à 50%.

Les parties conviennent expressément que l'application de cette règle de proratisation conduira, en cas de résultat à décimal, à reporter le solde de journée non entière sur l'année suivante. Une réunion sera organisée en septembre 2022 entre la Direction et les organisations syndicales représentatives pour définir les conditions d'utilisation des droits à jours RTT non entiers.

Pour faciliter le calcul et ne pas priver les salariés de RTT à la disposition des salariés, les parties conviennent de suspendre le principe des RTTE à la disposition de l'employeur (lorsqu'elles existent) pendant la durée de mise en place du dispositif d'activité réduite.

Le présent article est applicable pendant toute la durée d'application de l'accord de groupe en date du 28 septembre 2020 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).

ARTICLE 8 : Alimentation du CET lors de la campagne de janvier 2021

Les parties sont convenues, à titre exceptionnel, de limiter la possibilité d'affecter des droits en « temps » dans le CET lors de la campagne d'affectation du mois de janvier 2021 au titre de l'année 2020.

Ainsi, les salariés ne pourront lors de la campagne d'affectation de janvier 2021 affecter que 3 jours de repos ou congés (RTT, RHV, Récupération jours, Bonus) dans le CET. Les Parties sont convenues, à titre exceptionnel, que les jours de repos (RTT) acquis au titre de l'exercice en cours (1^{er} janvier 2020 – 31 décembre 2020) et non encore pris devront être posés d'ici le 31 décembre 2020 ou placés au sein du CET (dans la limite de 3 jours, dans ce dernier cas) lors de la campagne d'affectation de janvier 2021, sous peine d'être définitivement perdus, sauf dérogation de la part de la Direction des Ressources Humaines octroyée au salarié, notamment au regard des impératifs de service.

CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 9 : Durée de l'accord

Le présent accord prend effet à sa date de conclusion.

Il est conclu pour une durée déterminée. L'accord expirera le 30 septembre 2022, sans autres formalités et ne sera pas tacitement renouvelé.

JGBL

AG C4

ARTICLE 10 : Effets de l'accord

Les stipulations du présent accord se substituent de plein droit aux stipulations contraires ou incompatibles de l'ensemble des dispositifs conventionnels en vigueur dans l'entreprise, ainsi qu'à tout usage ou engagement de l'employeur portant sur le même objet.

Par conséquent, le temps d'application du présent accord, les stipulations contraires ou incompatibles des accords ou conventions applicables au sein de l'entreprise ou de l'un de ses établissements sont neutralisées par l'application du présent accord.

ARTICLE 11 : Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

ARTICLE 12 : Suivi de l'accord

Un suivi de l'accord sera réalisé par l'Entreprise et les organisations syndicales représentatives au cours d'une réunion au mois de février 2021. Un bilan de l'accord sera réalisé en septembre 2022 entre la Direction et les organisations syndicales représentatives.

ARTICLE 13 : Clause de rendez-vous

En cas de demande de l'une des parties, les parties signataires s'engagent à se rencontrer en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord dans les 2 semaines suivant la notification de cette demande à l'ensemble des parties.

En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent accord, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai de 2 semaines suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

ARTICLE 14 : Révision et dénonciation de l'accord

L'accord pourra être révisé.

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier recommandé avec accusé de réception....

Les organisations syndicales représentatives seront invitées à la réunion de négociation portant sur la révision du présent accord.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'ensemble des parties signataires.

ARTICLE 15 : Communication de l'accord

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

ARTICLE 16 : Dépôt de l'accord

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il sera déposé :

- sur la plateforme de téléprocédure dénommée « TéléAccords » accompagné des pièces prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail ;
- et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Rambouillet.

ARTICLE 17 : Transmission de l'accord à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche

Après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, la partie la plus diligente transmettra cet accord à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche et en informera les autres parties signataires.

ARTICLE 18 : Publication de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

AG JFR.

Fait à Magny Les Hameaux, le 29 septembre 2020

En 5 exemplaires originaux,

Pour Safran Nacelles.

Cédric HALE
Directeur des Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales.

- Pour la CFDT

- Pour la CFE-CGC

JF Renault.



- Pour la CGT

Alexandre Gouatiquy Gouatiquy