

**ACCORD RELATIF A L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DE LA CRISE LIEE A  
L'EPIDEMIE DE COVID-19 AU SEIN DU GROUPE SAFRAN**

Entre la Direction Générale de SAFRAN, représentée par Stéphane DUBOIS, Directeur Groupe Ressources Humaines et Vincent MACKIE, Directeur des Affaires Sociales,

d'une part,

et les Organisations Syndicales suivantes, représentées par :

- pour la CFDT : M. Julien FONTENEAU

Mme Anne-Claude VITALI

- pour la CFE-CGC : M. Didier JOUANCHICOT

M. Patrick POTACSEK

- pour FO : M. Daniel BARBEROT

M. Michel FIORE

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

## PREAMBULE

Dans le contexte actuel de la crise sanitaire liée à la situation pandémique, Safran affirme la priorité qui doit être donnée à la préservation de la santé de ses collaborateurs. A cette fin, le Groupe a mis en place et déployé un ensemble de mesures renforcées afin d'éviter tout risque d'atteinte à la santé des salariés en situation d'activité professionnelle et plus généralement de lutter contre la propagation du Covid-19.

Face à cette crise et dans le cadre des mesures décidées par les pouvoirs publics, Safran s'est conformé à l'obligation générale de confinement en favorisant le déploiement du télétravail quand la situation le permettait, a rappelé les gestes barrières et mis en œuvre les mesures permettant d'assurer le respect de la distanciation sociale.

Dans ce cadre, le Groupe a, par ailleurs, temporairement suspendu ses activités de production en France afin, d'une part, de renforcer les mesures d'hygiène et de nettoyage déjà existantes, et d'autre part, de mettre en place des mesures sanitaires complémentaires pour préserver la santé des salariés et permettre le maintien des activités essentielles de l'entreprise dans des conditions maximales de sécurité sanitaire.

Pour faire face à ces circonstances exceptionnelles et à leur impact sur ses activités, Safran a mis en place, pour les salariés n'exerçant pas une activité essentielle, un mécanisme exceptionnel d'activité partielle prévu par le Gouvernement.

Dans ce contexte, les parties ont entendu négocier et signer le présent accord de Groupe portant sur l'accompagnement social de la crise liée à l'épidémie de Covid-19 au sein de Safran. Cet accord a pour objet d'assurer l'équité et de renforcer la solidarité entre les salariés. Il vise également à définir des mesures permettant notamment d'accompagner la mise en œuvre de l'activité partielle, durant les prochaines semaines et ce, jusqu'à la reprise progressive de l'ensemble des activités aux conditions antérieures.

## **CHAPITRE I – DEFINITIONS**

### **Article 1 – Activités essentielles**

Sont notamment considérées comme essentielles, toutes les activités strictement nécessaires à la pérennité économique et sociale des sociétés du Groupe ainsi que celles relatives à la souveraineté nationale.

Il s'agit, en particulier, des activités de production et de MRO, de maintien de la relation clients et de la gestion des contrats afin de protéger nos droits et assurer la pérennité de notre activité, des fonctions supports nécessaires à la continuité des activités y compris les fonctions administratives (ex : sûreté, sécurité des biens et des personnes, gestion des ressources humaines, finance, paie, etc.) ainsi que des activités de gestion de crise.

Chaque société détermine la liste des activités classées comme essentielles.

Par ailleurs, dans ces circonstances, Safran promeut le télétravail pour toutes les activités, à chaque fois et tant que ce mode d'organisation du travail est possible. Auront également recours au télétravail, dans ces conditions, les salariés se trouvant dans des situations de santé particulières pour eux-mêmes ou pour leurs proches.

### **Article 2 - Activité partielle**

Au sein du Groupe, le recours à l'activité partielle, dans le cadre de la crise sanitaire actuelle, est envisagé notamment dans les situations suivantes :

- Difficulté ou rupture d'approvisionnement (matériel, logiciel...),
- Absence ou insuffisance des prestations intellectuelles externes indispensables à la poursuite de l'activité,
- Arrêt d'activité pour mise en place des mesures d'organisation sanitaires,
- Impossibilité de mettre en place les mesures de distanciation et mesures barrières préconisées,
- Baisse d'activité (baisse des commandes, suspension des transports, etc.),
- Absence significative de salariés indispensables à la poursuite de l'activité.

## CHAPITRE II - MESURES MISES EN OEUVRE

Pour faciliter la mise en œuvre des mesures de santé et de sécurité des salariés et limiter les impacts pour les salariés du recours à l'activité partielle liée à la crise sanitaire, les mesures suivantes ont été retenues.

### **Article 3 - Mise en place d'un fonds de solidarité**

En application d'un principe de solidarité entre les différentes catégories de salariés, il est créé un fonds de solidarité Groupe qui a pour vocation d'apporter un complément d'indemnisation aux salariés en activité partielle dont la rémunération est impactée. Ce fonds sera alimenté, jusqu'au 10 juin 2020, de deux manières :

#### **1. Alimentation du fonds par l'imposition d'un jour de congés pour les salariés en forfait-jours et les salariés sans référence horaire, en activité partielle**

Dans un objectif de solidarité entre, d'une part, les salariés en activité partielle en forfait-jours et ceux sans référence horaire qui bénéficient du maintien intégral de leur rémunération nette en application de la convention collective de la métallurgie, et, d'autre part, les autres salariés en activité partielle, il est prévu le dispositif décrit ci-après.

Les salariés en forfait-jours ainsi que les salariés sans référence horaire, ayant une ancienneté de plus de 3 mois au 31 mars 2020 et en activité partielle (chômée) d'au moins 30% sur le mois d'avril, se verront prélever un jour de congés qui sera versé au fonds de solidarité.

Le jour de congé mobilisé sera prélevé au titre :

- Des congés conventionnels, dont les congés d'ancienneté,
- Des jours RTT,
- Des jours acquis au titre du repos compensateur,
- Ou du reliquat de congés payés.

Ne sont pas concernés par le présent article les salariés en forfait-jours et ceux sans référence horaire appartenant à une Société du Groupe dont l'activité relève d'une convention collective de branche autre que celle de la Métallurgie et qui, à ce titre, ne bénéficieraient pas d'un maintien intégral de leur rémunération nette pendant la période d'activité partielle.

#### **2. Don de jours de congés sur la base du volontariat**

Outre les mesures définies au précédent paragraphe, l'ensemble des salariés, y compris les membres de la Direction des Sociétés et du Groupe, est invité à faire preuve de solidarité envers les salariés en activité partielle subissant une perte de rémunération.

Ainsi, les salariés y compris les membres de la Direction des Sociétés et du Groupe peuvent, sur la base du volontariat, effectuer un don de jours de congés (RTT / congés d'ancienneté / reliquat de congés payés ...) pour contribuer à la compensation prévue pour les salariés mentionnés dans le paragraphe 1 du présent article.

### **3. Modalités d'utilisation des jours collectés à travers le fonds de solidarité**

Le fonds de solidarité (alimenté par la conversion en valeur des jours transférés) sera utilisé pour apporter un complément d'indemnisation aux salariés en activité partielle ne bénéficiant pas du maintien intégral de leur rémunération nette, de la manière suivante :

- Pour les salariés percevant moins de 2 200 euros de salaire de base brut mensuel (hors PA), versement équivalent à une majoration de 8% du salaire horaire brut (base congés payés) par heure déclarée en activité partielle.
- Pour les salariés percevant entre 2 201 et 2 300 euros de salaire de base brut mensuel (hors PA), versement équivalent à une majoration de 5% du salaire horaire brut (base congés payés) par heure déclarée en activité partielle.
- Pour les salariés percevant entre 2 301 et 2 400 euros de salaire de base brut mensuel (hors PA), versement équivalent à une majoration de 3% du salaire horaire brut (base congés payés) par heure déclarée en activité partielle.
- Pour les salariés percevant entre 2 401 et 2 500 euros de salaire de base brut mensuel (hors PA), versement équivalent à une majoration de 1% du salaire horaire brut (base congés payés) par heure déclarée en activité partielle.

Le salaire de base brut mensuel (hors PA) pris en compte pour la détermination des paliers prévus ci-dessus sera apprécié au 31 décembre 2019. Pour les salariés ayant un temps partiel inférieur à 80%, le salaire de base sera reconstitué sur une base temps plein (hors TPA).

La Direction s'engage à ce que le fonds de solidarité soit intégralement utilisé au profit des salariés, sur la paie du mois de juillet (au plus tôt, compte tenu des contraintes techniques Paie).

Dans l'hypothèse où le fonds de solidarité ne permettrait pas de financer l'intégralité de ces mesures, le barème serait réduit à due proportion.

Dans l'hypothèse où le fonds de solidarité serait excédentaire, les parties signataires conviennent de se réunir, dans le cadre de la commission de suivi instituée par le présent accord, pour définir des modalités de révision dudit barème.

#### **Article 4 - Maintien de la rémunération des salariés en contrats d'apprentissage et de professionnalisation et de la gratification des stagiaires**

Afin de soutenir les alternants et les stagiaires embauchés par le Groupe, la Direction s'engage à maintenir intégralement, pendant la période de confinement, la rémunération des salariés en contrats d'apprentissage et de professionnalisation ainsi que la gratification des stagiaires.

#### **Article 5 - Neutralisation de l'impact de l'activité partielle sur le calcul des prestations Incapacité-Invalidité-Décès**

Par dérogation aux dispositions de l'annexe 3 de l'avenant n°16 de l'accord relatif à la Prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran du 18 septembre 2019, pour les salariés ayant été en activité partielle, la rémunération de référence pour le calcul des prestations Incapacité-Invalidité-Décès est adaptée afin de neutraliser l'impact de l'activité partielle sur ces prestations. Dans ce cas, la rémunération de référence sera celle du mois civil précédent le passage en activité partielle. Le contrat d'assurance est modifié en conséquence.

## **Article 6 - Maintien ou report des congés conventionnels pour évènements familiaux**

Quel que soit le type de congés conventionnels familiaux concerné, les sociétés devront agir avec bon sens et humanité vis-à-vis des salariés, dans la gestion de ces évènements.

Ainsi, dans le cas où la prise immédiate de ces jours ne serait pas possible compte tenu du contexte actuel, ces jours pourront être pris ultérieurement et dès que possible, en accord avec le manager et le Responsable Ressources Humaines.

## **Article 7 - Maintien du versement des primes d'intéressement aux dates initialement fixées**

Afin de ne pas pénaliser davantage les salariés dans le contexte actuel, les parties conviennent que le versement des primes d'intéressement s'effectuera aux dates prévues par les calendriers de versement échelonnés par société.

## **Article 8 - Fixation et modification des jours de congés payés**

Conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur pendant la crise et à l'accord national de branche du 3 avril 2020 portant sur les modalités d'organisation du travail, les sociétés du Groupe mentionnées à l'annexe 1 du présent accord, pourront, jusqu'au 31 octobre 2020, par décision unilatérale, et dans la limite de 6 jours ouvrables par salarié (correspondant à une semaine maximum) :

- Imposer la prise de congés payés par les salariés.
- Modifier les dates de prise des congés payés fixées avant que l'état d'urgence sanitaire n'ait été déclaré et pendant toute la période de la crise sanitaire.

Ces jours de congés payés pourront être imposés ou modifiés unilatéralement par l'employeur dans la limite de 6 jours ouvrables de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période de prise au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris.

Par ordre de priorité, l'employeur choisira :

- D'abord, la prise de jours de congés payés acquis au cours de la période d'acquisition précédente,
- Puis, la prise de jours de congés conventionnels acquis (congés d'ancienneté, ...),
- Et enfin, la prise de congés payés acquis au titre de la dernière période d'acquisition, ce qui peut conduire, le cas échéant, à une prise par anticipation.

L'usage de cette disposition ne remet pas en cause le droit de chaque salarié de la métallurgie d'obtenir un congé d'une durée minimale de 2 semaines consécutives dans la période légale de prise de congés.

Par ailleurs, l'employeur veille à favoriser la prise de congés payés pendant la période estivale afin d'assurer au salarié un droit à congés payés avec sa famille, notamment lorsque ce dernier est un proche aidant tel que défini à l'article L. 3142-16 du code du travail.

En cas de fractionnement du congé principal du salarié, l'attribution de jours de fractionnement prévus par les dispositions légales ou celles en vigueur dans l'entreprise s'appliquent.

Les jours de congés payés pourront être fixés unilatéralement par l'employeur sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins deux jours ouvrés pendant la période de confinement et d'au moins cinq jours ouvrés en dehors de la période de confinement. Ces délais de prévenance s'appliquent pour la fixation des jours de congés pris par roulement ou collectivement dans le cadre d'une fermeture.

Par ailleurs, lorsque l'employeur entend mettre en œuvre les dispositions du présent article, il en informe par tout moyen et dans les meilleurs délais le Comité Social et Economique.

L'employeur devra également informer le salarié, par tout moyen, permettant d'assurer l'information individuelle de ce dernier. Il n'est pas tenu de recueillir l'accord du salarié, si la fixation des jours de congés dans la limite de 6 jours ouvrables conduit à un fractionnement de leur congé principal.

Enfin, s'agissant des congés payés acquis devant être soldés avant le 31 mai 2020, cette échéance sera, à titre exceptionnel, reportée au 30 juin 2020 ; il appartiendra à chaque société de procéder à cette adaptation, en fonction de ses contraintes opérationnelles.

#### **Article 9 - Neutralisation de l'impact de l'activité partielle dans le calcul du 13<sup>ème</sup> mois**

La période d'activité partielle n'entraînera aucun impact sur le calcul du 13<sup>ème</sup> mois dû au titre de l'année 2020. Ce montant sera calculé selon les règles en vigueur, sans qu'il ne soit modifié du fait de l'activité partielle.

#### **Article 10 - Neutralisation de l'impact de l'activité partielle dans le calcul de l'indemnité de départ à la retraite**

La période d'activité partielle n'entraînera aucun impact sur le calcul de l'indemnité de départ à la retraite due au titre de l'année 2020. Ce montant sera calculé selon les règles en vigueur, sans qu'il ne soit modifié du fait de l'activité partielle.

#### **Article 11 - Fermetures collectives d'été et reprise d'activité**

Il appartiendra aux sociétés d'apprécier l'opportunité, le cas échéant, de maintenir ou non les fermetures collective d'été déjà programmées, en fonction des nécessités locales.

#### **Article 12 - Mise en place de sentinelles préventeurs**

Afin de rendre pleinement efficace la lutte contre la propagation de l'épidémie de Covid-19, les parties rappellent qu'il est de la responsabilité de chacun de veiller à la bonne application et au respect, dans l'entreprise, des règles d'hygiène, de sécurité et de distanciation sociale.

Pour ce faire, les parties entendent promouvoir, quand cela est possible, la mise en place, dans les sites, de sentinelles préventeurs, selon des modalités de fonctionnement définies localement.

### **Article 13 - Formation des salariés en activité partielle**

Les parties rappellent l'importance de l'acquisition de nouvelles compétences ainsi que du maintien et du développement des compétences des salariés pour sécuriser les parcours professionnels.

Par ailleurs, le code du travail rappelle que les salariés en activité partielle, peuvent pendant les jours chômés, bénéficier de l'ensemble des actions de formation réalisées notamment dans le cadre du plan de développement des compétences.

Dans ce cadre, Safran continue à accompagner les salariés du Groupe, notamment ceux en activité partielle, pour développer leurs compétences. Ainsi, les salariés sont invités à suivre, dans la mesure du possible, des parcours de formation à distance proposés par Safran University, sur la plateforme Groupe 360Learning pendant les heures ou jours chômés. Les salariés y trouveront, par exemple, des formations de type MOOC.

### **Article 14 - Mesures facilitant l'engagement de la réserve militaire**

La crise actuelle entraîne des sollicitations importantes des armées. Celles-ci peuvent marquer le besoin de s'appuyer davantage sur les réservistes pour accomplir ses missions.

Dans ce cadre et pour contribuer à l'effort national, le Groupe a décidé, jusqu'au 31 décembre 2020, de passer de 20 à 30, le nombre de jours annuels pouvant être consacrés à la mission de réserviste opérationnel.

Par ailleurs, afin de prendre en compte la situation d'urgence actuelle, et afin de répondre à un besoin de grande réactivité, le préavis pour effectuer une mission est réduit à 24 heures (contre trois à quatre semaines en temps normal), dans la même période.



## **CHAPITRE III - DISPOSITIONS DIVERSES**

### **Article 15 - Nature et périmètre du présent accord**

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.

### **Article 16 - Commission de suivi du présent accord**

Le suivi de la mise en œuvre des dispositions du présent accord est réalisé au travers de la Commission de suivi de l'accord. Cette commission est composée de représentants de la Direction et de quatre représentants par organisation syndicale signataire de l'accord.

L'objectif de cette commission est de s'assurer du bon usage des sommes issues de la générosité du personnel. A cette fin et dans la mesure du possible, seront étudiés les indicateurs de suivi quantitatif portant sur :

- L'alimentation du fonds : détail des jours imposés, des dons volontaires des salariés avec un focus sur ceux donnés par les membres des Directions des Sociétés et du Groupe : nombre de donateurs, jours donnés, sommes générées.
- L'utilisation du fonds : nombre de salariés bénéficiaires, sommes versées, % servis.

La commission de suivi se réunira tous les quinze jours pour faire un point d'avancement sur l'alimentation et l'utilisation du fonds de solidarité.

### **Article 17 - Prise d'effet et durée de l'accord**

Le présent accord de Groupe est conclu pour une durée déterminée allant du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 octobre 2020, à l'exception des dispositions relatives à l'activité partielle qui s'appliquent jusqu'au 31 mai 2020.

Cet accord cessera de produire tout effet à son terme.

### **Article 18 - Révision de l'accord**

Dans l'hypothèse où la situation sanitaire générale ne s'améliorerait pas ou en cas de parution de dispositions légales ou conventionnelles nouvelles, le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

### **Article 19 - Publicité et dépôt de l'accord**

Le présent accord de Groupe 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.

Un exemplaire sera remis à chaque Organisation Syndicale représentative.

Fait à Paris, le 15 avril 2020.

**Pour SAFRAN :**

Stéphane DUBOIS  
Directeur Groupe des Ressources Humaines

Vincent MACKIE  
Directeur des Affaires Sociales

**Pour les Organisations Syndicales :**

- pour la CFDT : M. Julien FONTENEAU

Mme Anne-Claude VITALI

- pour la CFE-CGC : M. Didier JOUANCHICOT

M. Patrick POTACSEK

- pour FO : M. Daniel BARBEROT

M. Michel FIORE

## **ANNEXE 1 : LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT 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 Composites
- Safran Aerosystems
  - 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