



**ACCORD DE METHODE DANS LE CADRE DU DEPLOIEMENT DE LA
NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE**

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

D'une part,

Et les Organisations Syndicales suivantes, représentées par :

- Pour la CFDT : Mme Anne-Claude VITALI
M. Jean-Yves BAUDE
M. Ludovic PFIRSCH
M. Jean-Claude SEGUIN
- Pour la CFE-CGC : M. Didier JOUANCHICOT
M. Eric DURAND
M. Patrick POTACSEK
M. Daniel VERDY
- Pour la CGT : M.
M.
M.
M.
- Pour FO : M. Daniel BARBEROT
M. David DIJOUX
M. Julien GREAU
M. Julien LE PAPE

D'autre part.

SOMMAIRE

Préambule.....	4
Chapitre 1. Champ d'application.....	4
Article 1.1. Périmètre de l'accord.....	4
Chapitre 2. Instances de suivi du projet.....	5
Article 2.1. L'organisation du projet.....	5
Article 2.2. L'information des partenaires sociaux.....	6
Article 2.3. Les moyens associés.....	7
Chapitre 3. Définition des principales étapes de la mise en œuvre de la classification.....	8
Article 3.1. Nomenclature des emplois.....	8
Article 3.2. Description des emplois.....	9
Article 3.3. Cotation des emplois.....	9
Article 3.4. Classification et cohérence d'ensemble.....	10
Chapitre 4. Communication et conduite du changement.....	10
Article 4.1. Formation des managers et des Ressources Humaines.....	10
Article 4.2. Information de l'ensemble de la communauté Ressources Humaines.....	10
Article 4.3. Information des managers.....	10
Article 4.4. Information de l'ensemble des salariés.....	11
Article 4.5. Information du salarié, remise de la fiche emploi et classement de son emploi.....	11
Chapitre 5. Dispositions finales.....	12
Article 5.1. Prise d'effet et durée de l'accord.....	12
Article 5.2. Révision de l'accord.....	12
Article 5.3. Publicité et dépôt de l'accord.....	12
ANNEXE 1 : Liste des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord.....	9
ANNEXE 2 : Calendrier de déploiement.....	10
ANNEXE 3 : Schéma d'organisation.....	10

Préambule

Dans le cadre de la modernisation des rapports sociaux au sein de la branche Métallurgie, les organisations syndicales et patronales représentatives de la branche ont souhaité disposer d'une convention collective adaptée aux enjeux d'aujourd'hui. C'est pourquoi un processus de négociation démarré il y a six ans (accord de méthodologie du 27 juin 2016) a abouti à la conclusion le 7 février 2022 de la Nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie (NCC).

Le nouveau texte conventionnel venant remplacer l'ensemble des textes conventionnels de branches, et notamment les conventions de la Métallurgie existant au niveau territorial, les parties signataires ont convenu de fixer au 1^{er} janvier 2024 la date d'application de la NCC. L'intervalle de temps allant du 7 février 2022 au 1^e janvier 2024 doit permettre aux entreprises de la branche de déployer de façon organisée et structurée le nouveau texte conventionnel, en adaptant le cas échéant les dispositifs sociaux d'entreprise ou d'établissement.

Organisée en neuf thématiques, la Convention collective du 7 février 2022 prévoit en particulier un système commun à toutes les entreprises de la Métallurgie qui leur permet d'évaluer et de classer leurs emplois, en les hiérarchisant les uns par rapport aux autres. Cela permet à l'employeur de mieux structurer son organisation et à chaque salarié de situer l'emploi qu'il occupe dans l'entreprise par rapport aux autres emplois.

Dans ce contexte, conscientes de l'importance des changements amenés par le nouveau dispositif conventionnel, la Direction et les organisations syndicales représentatives au niveau de Safran, ont souhaité encadrer le déploiement et la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification de la NCC pour l'ensemble des sociétés du groupe. Le présent accord de méthodologie a ainsi pour objet de structurer la démarche du groupe Safran, à travers trois grands thèmes : la place des instances paritaires, la mise en œuvre de la classification, et l'organisation de la Communication autour de ce projet.

Ces échanges ne sont pas exclusifs d'autres discussions et/ou négociations concernant les autres thèmes prévus par la Nouvelle Convention Collective.

En effet, cette nouvelle convention collective impose également à toutes les sociétés adhérentes de procéder à une analyse de leur statut collectif afin de vérifier sa mise en conformité avec les nouvelles dispositions conventionnelles. Dans ce cadre, la Direction du Groupe prend l'engagement que la dénonciation des accords collectifs ne sera pas automatiquement et systématiquement le mode opératoire retenu.

C'est ainsi que les parties se sont réunies au cours de huit réunions et ont abouti au présent accord.

Chapitre 1. Champ d'application

Article 1.1. Périmètre de l'accord

Le présent accord de Groupe s'applique à SAFRAN et à toutes ses filiales françaises détenues directement ou indirectement, au sens de l'article L.233-16 du Code de Commerce.

La liste des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord de Groupe, au jour de sa signature, figure en Annexe 1.

Il est à noter les exceptions suivantes :

- La société, Safran Landing Systems Services Dinard, filiale de rang 2, relève de la Convention Collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien ;
- L'établissement de Caudebec-les-Elbeuf, de la société Safran Aerosystems, reste soumis à la Convention Collective nationale du Caoutchouc.

Chapitre 2. Instances de suivi du projet

Article 2.1. L'organisation du projet

Au niveau du Groupe :

Une instance de pilotage (Comité de pilotage – COPIL) se réunissant tous les mois a été créée. Elle est composée du Directeur des Affaires Sociales, de la responsable de projet, de représentants de Société (DRH) et du Directeur Rémunérations et Avantages Sociaux et enfin de la Directrice Développement des Talents et Compétences du Groupe.

Le COPIL s'appuie sur les travaux réalisés par l'équipe projet pour décider des orientations à donner dans le cadre de la mise en œuvre de la Nouvelle Convention Collective. A ce titre, il est le seul décisionnaire et responsable de la réalisation du projet.

Au fur et à mesure de l'avancement du projet, cette équipe pourra être complétée, notamment par des Directrices et Directeurs Métiers.

Une équipe Projet a également été créée. Elle est coordonnée par la responsable de projet et est composée de la responsable Relations Sociales, du responsable Rémunérations, du responsable Emploi/GPEC et d'une représentante Ressources Humaines dédiée aux métiers au niveau du Groupe, en l'occurrence les métiers DSI & Data. Les chefs de projet Société complètent cette équipe.

Elle se réunit plusieurs fois par semaine, en particulier sur les aspects Classification, juridique, mais aussi Coordination et communication du projet.

Son rôle est de construire et mettre en œuvre le déploiement de la Nouvelle Convention Collective au sein des sociétés et donc pour le Groupe.

Plus précisément, par rapport à la nouvelle classification, son rôle est de déployer la méthodologie tout en veillant à la cohérence au sein de chaque société et du Groupe afin d'aboutir à une classification Groupe homogène.

Pour ce faire, un cabinet extérieur spécialisé a été choisi par le Groupe pour l'accompagner dans ce projet.

Au niveau des Sociétés :

Un chef de projet par société a été désigné et a en charge d'organiser et de coordonner le déploiement de la NCC et des travaux validés au niveau du Groupe pour sa société mais également les sociétés de rang 2.

Article 2.2. L'information des partenaires sociaux

Afin de permettre des échanges réguliers entre la Direction, l'équipe projet et les partenaires sociaux, il est instauré une instance ad hoc, le Comité Paritaire Convention Collective (CPCC). Cette instance verra le jour tant au niveau du Groupe que des sociétés de rang 1 et 2 dont la liste figure en annexe du présent accord.

Au niveau du Groupe :

Le Comité paritaire Convention Collective au niveau du Groupe sera composé de deux représentants par organisation syndicale signataire et trois membres permanents de la Direction, que seront le Directeur des Affaires Sociales, le chef de projet, le responsable Relations Sociales. En sus et selon les sujets à évoquer, d'autres acteurs internes ou externes pourront être amenés à participer.

Le rôle de cette instance est de permettre aux organisations syndicales de suivre de manière rapprochée le déploiement du projet et de faciliter les échanges sur ce sujet.

Au regard du rythme fréquent de réunion du Comité, il n'est pas prévu la mise en place de compte-rendu mais la Direction étayera ses présentations d'un support écrit, qui sera transmis avant la réunion.

Un relevé de décisions pourra, le cas échéant, être réalisé.

Les parties signataires conviennent de se réunir tous les trimestres sur l'avancement global du projet et en tout état de cause, aux deux échéances majeures du projet décrites ci-dessous :

➤ Avant la finalisation de la nomenclature des emplois (et idéalement avant l'été 2022)

Le travail d'architecture des différents métiers sera réalisé au niveau du Groupe avec le concours des sociétés afin de rationaliser le nombre d'emplois et de déterminer une nomenclature commune à toutes les sociétés.

Cette nomenclature sera présentée en CPCC Groupe et Société avant ou concomitamment à la phase de rédaction des fiches descriptives.

A cette étape, seront partagés la nomenclature complète des emplois et le nombre d'emplois retenus par métier.

Outre l'aspect informatif, l'objectif est de s'assurer de la prise en compte de toutes les spécificités pouvant exister au sein des sociétés. Le CPCC pourra remonter des besoins d'évolution, qui seront transmis pour analyse par l'équipe projet. Si le besoin est avéré, il sera pris en compte et intégré dans la nomenclature des emplois.

➤ Avant la distribution des fiches d'emploi aux collaborateurs relative à la synthèse des cotations

La Direction reconnaît que la phase de remise de la fiche aux salariés sera un temps fort dans la mise en œuvre de la NCC. Ainsi, un point d'étape sera effectué en CPCC Groupe et Société en amont de cette remise au moment où le travail de classification sera en phase d'être terminé.

Ainsi, il sera possible d'avoir une vision précise de la classification au niveau groupe, de procéder à des échanges de points de vue et d'enrichir lorsque nécessaire le travail de classification.

De plus, au cours de la description des fiches d'emploi, un ou deux points intermédiaires seront effectués au niveau du Groupe afin de partager les travaux réalisés.

A l'issue de la durée d'application de l'accord, les parties signataires conviennent de se réunir, une dernière fois au niveau du Groupe afin de faire le bilan complet du déploiement de la NCC et donc de l'accord. Une réunion de bilan pourra également se tenir au sein des filiales.

Afin que les différentes réunions décrites ci-dessus soient constructives, la direction s'engage à :

- Convoquer la réunion avec un délai de prévenance de 7 jours
- Communiquer l'ordre du jour et toute information nécessaire au CPCC dans un délai de 7 jours avant la date de la réunion.

Au niveau des sociétés :

Au sein de chaque société de rang 1 et 2, le Comité Paritaire Convention Collective sera composé de deux représentants par organisation syndicale représentative à son niveau et trois membres de la Direction des Ressources Humaines travaillant sur le projet (chef de projet, DRH et RRS).

Les parties conviennent qu'un coordinateur syndical Groupe soit présent dans les sociétés où son organisation syndicale n'est pas représentative.

A l'image de l'organisation au niveau Safran, il sera procédé à des échanges réguliers au niveau des sociétés de rang 1 et 2, a minima tous les trimestres et aux deux étapes clefs mentionnées précédemment. Selon les contextes et organisations propres à chaque structure, le CPCC pourra se réunir plus fréquemment.

Les membres de cette instance, dans la limite de deux personnes, pourront être invités à participer aux CSE-C ou CSE selon les organisations existantes, au niveau société uniquement. Le but est de permettre aux membres des CSE-C ou CSE d'avoir une vision synthétique du travail réalisé par la Direction et des échanges avec le Comité Paritaire.

Afin que ces réunions internes aux filiales soient constructives, la direction s'engage :

- Convoquer la réunion avec un délai de prévenance de 7 jours
- Communiquer l'ordre du jour et toute information nécessaire au CPCC dans un délai de 7 jours avant la date de la réunion.

Article 2.3. Les moyens associés

Les parties conviennent, afin que le CPCC puisse exercer son rôle auprès de la Direction, de le doter des moyens suivants.

Moyens en temps et frais associés :

Postérieurement à la conclusion du présent accord, il est octroyé 7 heures par mois à chacun des deux représentants par organisation syndicale étant entendu que le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif.

En cas de déplacement, les frais afférents seront pris en charge par la direction de l'entreprise de rattachement.

Formation des membres de CPCC :

De façon à appréhender le sujet, sera prise la charge, la formation réalisée par un organisme agréé (fédération syndicale ou autre organisme) pour l'un des deux membres du CPCC, que ce soit au niveau du Groupe ou au niveau des sociétés de rang 1 et 2, à hauteur de 250 € TTC maximum de frais pédagogiques sur présentation d'un justificatif individuel.

A cette occasion, les frais de déplacement seront pris en charge par la direction de l'entreprise du membre du Comité concerné.

Outre ces dispositions, il est rappelé que les organisations syndicales peuvent bénéficier du Congé Formation Economique, Sociale, Environnementale et Syndicale (CFESES). Dans cette hypothèse, la direction assurera également la prise en charge des frais de déplacements.

Chapitre 3. Définition des principales étapes de la mise en œuvre de la classification

Les principales étapes de la mise en œuvre de la classification au sein du Groupe sont décrites ci-après et figurent de manière synthétique en annexe 3 du présent accord.

Elles représentent la méthodologie utilisée au sein de Safran basée sur le référentiel d'analyse des emplois (article 60 de la NCC), le glossaire paritaire et le guide pédagogique.

Article 3.1. Nomenclature des emplois

L'objet de ce travail est de définir et d'identifier l'ensemble des emplois communs aux différentes sociétés du groupe, qui donneront lieu à une fiche descriptive de l'emploi.

L'emploi représente un socle commun d'activités similaires. Il permet de regrouper un ensemble de postes dont les activités, responsabilités et compétences sont comparables et répondent à la même finalité.

L'emploi s'attache à la nature du rôle et des responsabilités correspondant à la réalité des activités réalisées, non pas à une technique et ou un outil spécifique.

L'emploi se caractérise par sa finalité et ses activités significatives : il regroupe les postes ayant une finalité commune et des activités significatives similaires.

Il existe d'ores et déjà un référentiel métier GPEC Groupe afin de répertorier les compétences au sein du Groupe. Dans le cadre de la définition de la nomenclature des emplois NCC, cet outil sera utilisé comme base de travail. Toutefois, les travaux préliminaires menés ont montré que l'utilisation en l'état du référentiel ne saurait répondre totalement au besoin d'élaboration de la nouvelle classification. Ainsi, l'objectif de cette étape majeure pour la suite de déploiement est qu'un référentiel des emplois dédié « NCC » soit créé.

Il est prévu d'avoir abouti sur ce travail idéalement avant fin Septembre 2022.

En terme d'organisation, il est prévu la création de différents groupes de travail pour :

1. Réaliser la nomenclature des emplois par métier,
2. Valider cette nomenclature par métier,
3. Valider la cohérence au niveau du domaine.

Comme décrit au chapitre 1, la Direction s'engage à partager en Comité Paritaire Convention Collective Groupe l'avancée des travaux sur ce sujet. Deux points intermédiaires auront lieu avant la finalisation de cette nomenclature. Dans ce cadre, le Comité Paritaire Convention Collective pourra formuler des recommandations justifiées, sans toutefois remettre en cause la cohérence d'ensemble du travail effectué.

Article 3.2. Description des emplois

Conformément à l'article 63.1 de la Nouvelle Convention Collective, le contenu de la fiche descriptive devra obligatoirement contenir les trois items suivants :

- La description des activités significatives
- La nature et le périmètre des responsabilités exercées
- La description des relations de travail

Il est rappelé que l'objectif de cette fiche est de décrire les activités significatives attendues de l'emploi, et ne vise pas à décrire les activités et missions plus précises du poste.

En complément, la fiche comprendra également :

- Le libellé de l'emploi,
- La finalité de l'emploi,
- L'existence d'une dimension « managériale »,
- La nature de la communication,
- Les connaissances professionnelles.

De la même manière que pour la définition de la nomenclature des emplois, ce travail de rédaction sera réalisé puis validé par différents groupes de travail inter-sociétés.

Article 3.3. Cotation des emplois

Afin de pouvoir procéder à la classification des emplois, et après avoir analysé le contenu des emplois, il sera procédé à la cotation de ceux-ci sur la base du référentiel d'analyse des emplois prévu par l'accord de branche.

Pour ce faire, et toujours dans le même esprit que pour la nomenclature et la description des emplois, des Comités de cotation seront créés par métier, certains en charge de procéder à la cotation, puis d'autres en charge de la validation de ces cotations.

Les Comités de cotation métier seront constitués des RH Métiers / Resp Développement RH de plusieurs sociétés du Groupe et du RH métier Groupe de la Direction du Développement des Talents et Compétences.

Chacun des Comités aura pour objectif, sur la base des 6 critères classants (complexité de l'activité, connaissance, autonomie, contribution, encadrement-coopération, communication) et des 10 degrés d'exigence, d'établir la cotation de chaque emploi.

Chaque emploi se verra donc attribuer, pour chaque critère classant, un nombre de point d'une valeur entre 1 et 10. L'addition des points obtenus pour l'ensemble des critères permettra de déterminer la cotation d'un emploi, qui se situera entre 6 et 60 points.

Pour les domaines Production et R&D, les résultats des comités de cotation devront être validés par des comités de cohérence transverses par domaine (R&D, Production, Programme / Relations Clients), et pour les fonctions support, par les garants métier et Directeurs métiers Sociétés (schéma en annexe 3).

Comme décrit au chapitre 1, la Direction s'engage à partager en Comité Paritaire Groupe et Société, les résultats et la synthèse de ces travaux. De la même manière que précédemment, ces Comités Paritaires pourront formuler des remarques pour enrichir les résultats, sans toutefois remettre en cause la cohérence d'ensemble du travail effectué.

Article 3.4. Classification et cohérence d'ensemble

Après avoir coté les emplois et leur avoir attribué un nombre de points, ceux-ci seront ordonnés par « classes d'emplois » (entre 1 et 18) et « Groupes d'emplois » (allant de A à I).

Le classement de l'emploi sera désigné par la lettre du Groupe d'emploi et le numéro de la classe dont il relève.

Afin de garantir un système homogène, équitable entre l'ensemble des métiers du Groupe, un collège Groupe composé de différents garants métiers veillera à la cohérence de l'ensemble des classifications.

Chapitre 4. Communication et conduite du changement

L'introduction d'une nouvelle classification, basée sur un système de classement des emplois est un élément structurant et novateur pour l'organisation du Groupe et a également pour objectif que les salariés puissent se situer dans leur environnement de travail.

Cela a des répercussions sur les processus RH existant à ce jour dans le Groupe et doit faire l'objet d'une appropriation de la part de tous (Direction, managers, équipes RH et salariés).

Ainsi, tout au long de la mise en œuvre du projet au sein du Groupe, chacun de ces acteurs sera informé et formé.

Article 4.1. Formation des managers et des Ressources Humaines

Des sessions de formations spécifiques, organisées au niveau du Groupe, sont prévues pour les managers participants aux ateliers de définition de la nomenclature et de description des emplois. Pour les équipes de Ressources Humaines, ces mêmes formations sont également prévues pour les participants à ces ateliers, ainsi qu'une formation spécifique pour ceux participant au comité de cotation par la suite.

Article 4.2. Information de l'ensemble de la communauté Ressources Humaines

L'ensemble des RH de l'ensemble des sociétés recevra les informations et formations nécessaires afin de pouvoir accompagner les managers et les salariés dans la mise en œuvre de la nouvelle convention collective et plus précisément de la nouvelle classification.

Article 4.3. Information des managers

Les managers auront un rôle clé à jouer lors de la mise en œuvre concrète de la Nouvelle Convention Collective. Il est ainsi envisagé le déploiement de trois actions principales :

1. Afin d'embarquer plus largement l'ensemble du corps social, une équipe de managers « **Ambassadeurs NCC** » pourra être créée. Elle serait composée dans un premier temps des managers participant à l'élaboration de la classification, définissant la nomenclature et la description des emplois. Ce réseau serait ensuite élargi à d'autres managers représentant l'ensemble des métiers et des sociétés courant 2023.

Le rôle de ces ambassadeurs serait de communiquer plus largement sur le déploiement du projet et d'assurer une bonne connaissance du nouveau système de classification.

2. Une **formation dédiée pour les managers**, de type e-learning ou MOOC, sera créée par l'équipe projet en lien avec l'université Safran, afin d'accompagner les managers à la remise de la fiche emploi et du classement associé. Cette étape étant une étape clé du projet, les moyens de sensibilisation et de formation seront donc mis en œuvre afin de donner l'ensemble des clés de compréhension et de communication pour les managers et notamment les explications quant à la création du référentiel des métiers « NCC » et du regroupement de différents postes au sein d'un même emploi.
3. Pendant toute la durée du projet, des **actions de sensibilisation** seront réalisées. Il sera ainsi expliqué le fonctionnement du système de classification, le processus de cotation, de façon adaptée aux réalités de chaque service. L'initiative de communications régulières est laissée à la main de chaque société via les chefs de projet auprès de l'ensemble de la ligne managériale afin de les accompagner eux même et leurs équipes à la mise en œuvre de la nouvelle classification.

Article 4.4 Information de l'ensemble des salariés

Le projet doit également être connu et partagé avec l'ensemble des salariés du Groupe. A cet effet, une page disponible sur INSITE a d'ores et déjà été créée, disponible à l'adresse suivante :

NouvelleConventionCollectiveMetallurgie (group.safran)

Elle sera enrichie au fur et à mesure de l'avancement du projet.

De même que vis-à-vis des managers, l'initiative de communications régulières est laissée à la main de chaque société via les chefs de projet.

Il est convenu que l'ensemble des fiches emploi sera mis à disposition des salariés, le support restant à définir à ce jour.

Article 4.5. Information du salarié, remise de la fiche emploi et classement de son emploi

Avant le 1^{er} Janvier 2024, date d'entrée en vigueur de la Nouvelle Convention Collective, le salarié devra connaître l'emploi auquel il appartient et le classement associé.

Au regard du planning prévisionnel à ce jour, à compter du troisième trimestre 2023, la fiche descriptive sera remise à chaque salarié via la ligne managériale, et précisera à cette occasion le classement de son emploi.

Dans le délai d'un mois à partir de cette remise, le salarié pourra adresser une demande d'explication concernant le classement retenu. L'employeur, en réponse, indiquera au salarié le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse et lui apportera les éléments d'explication.

Dans la mesure du possible, le manager restera l'interlocuteur du salarié lors de ce processus. L'équipe Ressources Humaines pourra venir en support si nécessaire et le CPCC pourra être sollicité dans ce même cadre par toute personne concernée.

Chapitre 5. Dispositions finales

Article 5.1. Prise d'effet et durée de l'accord

Le présent accord de Groupe est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 30 Juin 2024. Cet accord cessera de produire tout effet à son terme et ne se transformera pas en accord à durée indéterminée.

Article 5.2. Révision de l'accord

En cas d'évolution, les parties signataires conviennent de se rencontrer dans les trois mois suivant leur prise d'effet pour, en cas de besoin, adapter le présent accord de Groupe. Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 5.3. 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 de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) 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 24 Juin 2022.

Pour SAFRAN :

Stéphane DUBOIS

Directeur Groupe des Responsabilités Humaines
et Sociétales

Vincent MACKIE

Directeur des Affaires Sociales

Pour les Organisations Syndicales :

Pour la CFDT : Mme Anne-Claude VITALI

M. Jean-Yves BAUDE

M. Ludovic PFIRSCH

M. Jean-Claude SEGUIN

Pour la CFE-CGC : M. Didier JOUANCHICOT

M. Eric DURAND

M. Patrick POTACSEK

M. Daniel VERDY

Pour la CGT :

M.

M.

M.

M.

Pour FO :

M. Daniel BARBEROT

M. David DIJOUX

M. Julien GREAU

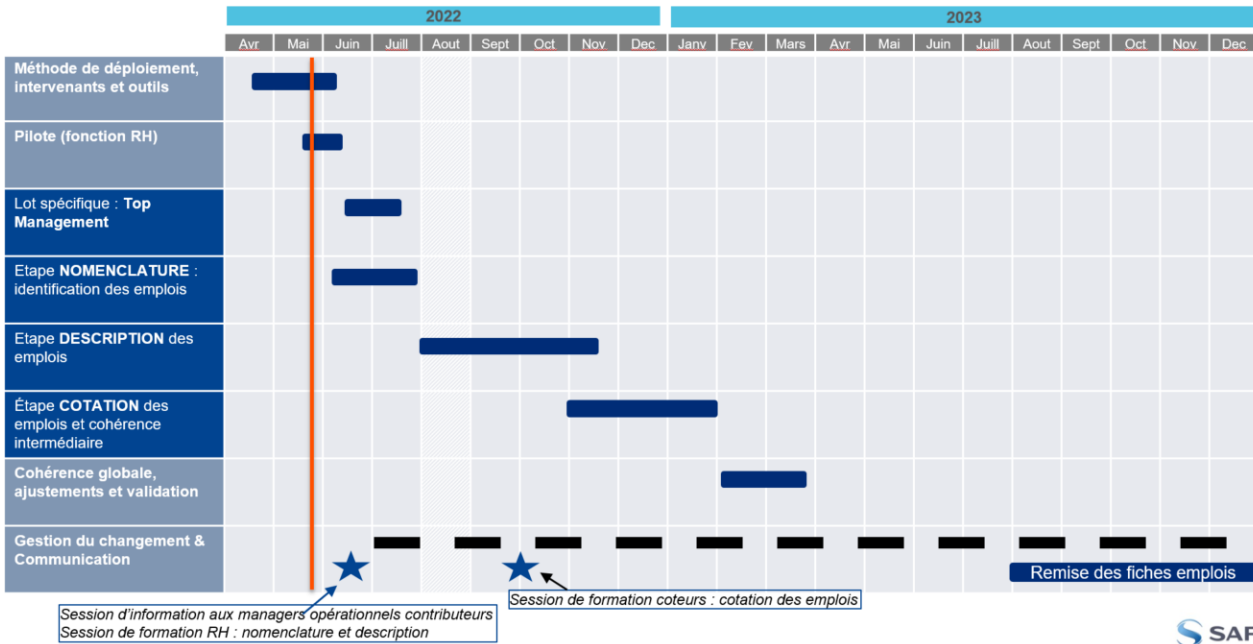
M. Julien LE PAPE

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

- Safran SA
 - Safran Additive Manufacturing Campus
 - Safran Ceramics
- Safran Aircraft Engines
 - Airfoils Advanced Solutions
 - Safran Aero Composite
- Safran Aerosystems SAS à l'exception de l'établissement de Caudebec-les-Elbeuf
- Safran Cabin France
- Safran Electrical & Power
 - Safran Electrical Components
 - Safran Engineering Services
- Safran Electronics & Defense
 - Safran Data Systems
 - Safran Electronics & Defense Actuation
 - Safran Electronics & Defense Cockpit Solutions
 - Safran Reosc
- Safran Helicopter Engines
 - Safran Power Units
- Safran Landing Systems
 - Safran Filtration Systems
- Safran Nacelles
- Safran Seats
- Safran Test Cells France
- Safran Transmission Systems
- Safran Ventilation Systems

ANNEXE 2 : Calendrier de déploiement

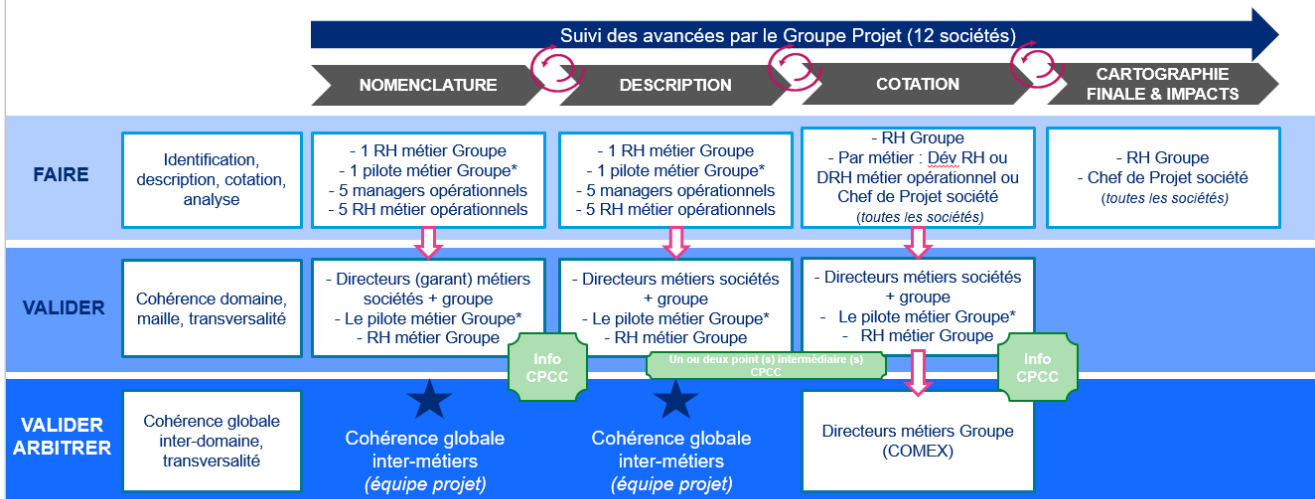
CALENDRIER



ANNEXE 3 : Schéma d'organisation

Méthode de déploiement

Approche par étapes et lots de travaux



*Pilote Métier Groupe → à désigner par le Garant métier