

Avenant n°2 à l'Accord portant actualisation de l'Accord de Transformation d'Activité sur la mise en œuvre de l'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME) au sein de Safran

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

d'une part,

et les Organisations Syndicales suivantes, représentées par :

- pour la CFDT : Mme Anne-Claude VITALI

M. Ludovic PFIRSCH

- pour la CFE-CGC : M. Patrick POTACSEK

M. Eric DURAND

- pour la CGT :

- pour FO : M. Daniel BARBEROT

M. Julien GREAU

d'autre part.

Il est convenu ce qui suit :

1 – Avenant n°2 à l'Accord portant actualisation de l'Accord de Transformation d'Activité sur la mise en œuvre de l'activité réduite pour le maintien en emploi au sein de Safran

Préambule

L'Accord portant actualisation de l'Accord de Transformation d'Activité sur la mise en œuvre de l'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME) au sein de Safran signé le 28 septembre 2020, par la Direction et les Organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT et FO permettait de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) jusqu'au 30 septembre 2022.

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

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

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

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

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

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

- Pour la société **Safran Seats** (établissement d'Issoudun), la période actuelle est encore marquée par d'importantes conséquences COVID, aggravées par la guerre en Ukraine, en termes de difficultés de leurs fournisseurs et de leurs clients, à savoir :
 - la chaîne d'approvisionnement impactée qui dégrade fortement l'activité de production et support à la production avec des pièces manquantes et entraîne des ralentissements ou arrêts temporaires de certaines activités,
 - des reports importants de commandes de leurs clients du fait de changements de leurs stratégies liés à la crise Covid.

Le chiffre d'affaires a atteint le point bas de 146M€ en 2021 contre 421M€ en 2019. L'année 2022 reste une année plus fortement impactée que prévu par la crise avec un niveau de ventes très inférieur à celui de 2019, équivalent au niveau de vente réalisé en 2020. Malgré la reprise partielle des prises de commandes, les dernières prévisions ne permettent pas de prévoir le retour à l'activité pré COVID-19 avant 2024-2025, avec un rebond possible à compter du second semestre 2023.

- Pour la société **Safran Electrical & Power (SEP)** (établissements Villemur, Vichy, Ajaccio) : ses activités continuent d'être fortement impactées par la crise en termes de chiffres d'affaires avec une baisse importante de cadences clients sur les programmes longs courriers. Sur la Division ISE (systèmes d'interconnexion), la baisse du chiffre d'affaires constatée est de - 40% entre 2019 et 2021 et les prévisions seraient de -31% à fin 2022 par rapport à 2019. La Division ISE pourrait également être touchée par la rupture de la chaîne d'approvisionnement matière obligeant par conséquent à un arrêt des lignes de production.

- Pour la société **Safran Electronics & Defense (SED) SAS** (établissements de Montluçon, Mantes, Poitiers, Joué-lès-Tours, Dijon et Fougères), l'activité « Avionique commerciale » reste pénalisée comme pour l'ensemble de l'industrie du transport aérien. Plusieurs facteurs concomitants au premier semestre 2022 ont impacté l'activité de SED, à savoir :
 - La guerre en Ukraine et l'arrêt des livraisons (flight control system, calculateurs...) de matériels neufs, de rechange et des réparations aux compagnies aériennes russes (Aeroflot...) et aux constructeurs (SSJ100...).
SED perdra dès 2022 près d'un point de résultat en raison de cette situation qui perdurera assez longtemps.
 - Une crise majeure d'approvisionnement des composants électroniques et de matières nécessaires aux fabrications (titane, métaux ...). La situation est inédite tant par la durée, la profondeur de la crise que le manque total de prévisibilité.
Le nombre de lignes d'approvisionnement à criticité élevé (risque d'arrêt de production à court-terme) est en augmentation depuis fin 2021.
L'évolution est très préoccupante:
 - L'assèchement des stocks tampons dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement et des stocks composants au niveau mondial rend la résolution de plus en plus difficile avec un risque croissant de perturbations des clients,
 - Les hausses de prix imposées par les fournisseurs et les mises en obsolescence anticipées de composants pénalisent fortement la société imposant des LBO (last buy order) ou des re-conceptions majeures à coût significatifs.Les perspectives d'amélioration et de détente sur les approvisionnements et la chaîne d'approvisionnement en général s'éloignent donc un peu plus, un retour à la normale n'est pas envisagé avant fin 2023 au mieux, les nouvelles usines des fabricants de puces ne commenceront à être opérationnelles qu'à cette date et en parallèle la demande mondiale de composants croît de 20% par an.
 - Une chaîne d'approvisionnement affaiblie à la sortie du COVID et qui n'arrive pas à augmenter les volumes de production demandés par les clients et la reprise du trafic aérien non seulement par manque de matières premières, mais également par une tension sur le marché des ressources humaines dans des compétences-clé : ingénieurs, techniciens, ouvriers qualifiés.

- Pour la société **SED Actuation** (établissements Auxerre et la Courneuve), le chiffre d'affaires reste inférieur de moitié à celui de 2019 sur la même période, son activité globale dépendant significativement des fabricants de sièges pour avion. Une baisse des heures de production de 5% est prévue par rapport au budget compte tenu des tensions sur la chaîne d'approvisionnement.

- Pour la société **SED Cockpit Solutions** (établissement de Besançon), le chiffre d'affaires a baissé au premier semestre 2022 de près de 10 points par rapport au premier semestre 2021.

L'arrêt des livraisons de matériels neufs et de rechange aux compagnies aériennes russes pénalisera durablement son activité en 2022 et au-delà. Faute de stocks disponibles, certaines productions sont stoppées ou le seront au cours des prochaines semaines.

- Pour la société **Safran Aerosystems (SAO) SAS** (établissements de Plaisir et Caudebec), les activités de production électronique et mécanique risquent d'être impactées en raison de :
 - la crise des composants et des matières premières ;
 - la crise de la chaîne d'approvisionnement (faillite de trois fournisseurs clés au 19 juillet 2022) ;
 - les effets collatéraux de la crise Covid ayant mis en difficulté les fournisseurs et toute la chaîne de logistique ayant pour effet la non-fourniture de matières premières et de produits semi-finis nécessaires pour mener la production de manière normale, avec des ruptures de flux pouvant être brutales et pouvant impacter plusieurs ateliers.

- Pour la société **Safran SA** (établissement de Paris), depuis début février 2022, le niveau de trafic des moyens courriers (vols domestiques) était toujours inférieur de l'ordre de -28% par rapport à la même période de 2019, et le niveau de trafic des longs courriers (vols internationaux) inférieur de l'ordre de -44%. Le niveau de livraisons 2021 et 2022 reste sensiblement inférieur à celui des années précédant la pandémie et particulièrement sur les longs courriers. À ce jour, de nombreuses incertitudes demeurent en raison du conflit Russie/Ukraine qui perdure. Safran SA, la holding du groupe, dont les effectifs travaillent pour l'essentiel en support des filiales ne peut que continuer de contribuer aux réductions de dépenses impératives. Le dispositif d'activité partielle doit être poursuivi pour accompagner la réduction d'activité opérationnelle des filiales du Groupe et la baisse de charge induite sur les activités financières non essentielles. La baisse d'activité et de charge des sociétés de Safran ont notamment des conséquences sur la direction financière de Safran SA : réduction d'au moins 20% du nombre de transactions d'achats pour la période 2022 par rapport à 2019, report de certains projets finances sur 2023 entraînant la persistance d'une baisse d'activité de la MOA Finance sur le 4^{ème} trimestre 2022, réduction des transactions bancaires avec le report de certains projets IT.

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

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

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

Article 1. Activités et salariés concernés

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 3. Réduction maximale de l'horaire de travail

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

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

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

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

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

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

Article 4. Prévention des risques psychosociaux

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

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

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



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

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

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

Article 5. Indemnisation des salariés en activité réduite

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

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

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

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

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

Article 6. Engagements de Safran en matière d'emploi

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

- 350 à 450 apprentis,
- 300 jeunes diplômés.

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

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

7 – Avenant n°2 à l'Accord portant actualisation de l'Accord de Transformation d'Activité sur la mise en œuvre de l'activité réduite pour le maintien en emploi au sein de Safran

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

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

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

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

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

Article 7. Engagements de Safran en matière de formation professionnelle

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

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

Les salariés des sociétés concernées continueront de bénéficier de l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les

compétences des salariés. Dans ce cadre, les parties rappellent que les actions de formation sur des périodes chômées se font après concertation entre le manager et le salarié et sur la base d'un double volontariat.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Au niveau du Groupe

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

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

Au niveau de chacune des sociétés concernées

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

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

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

8.2. Suivi par l'autorité administrative

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



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

Article 9. Procédure de validation

Le présent avenant est transmis à l'autorité administrative, en vue de sa validation, dans les conditions prévues par la réglementation, accompagné des diagnostics sociétés tels que présentés en CSEC/CSE.

Conformément au décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la décision de validation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2.

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

Lorsque l'avenant fait l'objet d'une validation implicite par l'autorité administrative, l'employeur transmet une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, aux Organisations Syndicales Signataires.

La décision de validation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours, sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Article 10. Dispositions finales

10.1 Champ d'application

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

10.2 Durée et révision

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

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

10.3 Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant sera, à l'initiative de la Direction Générale du Groupe, adressé à la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIETS) d'Île-de-France sur support électronique et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.



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

À ce titre, les parties signataires du présent avenant se réservent la possibilité d'acter via un acte d'occultation, conformément aux dispositions légales en vigueur, de ne pas faire figurer dans le versement sur la base de données nationale, l'annexe 3 du présent accord et une partie du préambule pour des raisons de confidentialité.

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



Fait à Paris, le 26 septembre 2022

Pour SAFRAN :

STEPHANE DUBOIS

DIRECTEUR DES RESPONSABILITES HUMAINES ET SOCIETALES

VINCENT MACKIE

DIRECTEUR DES AFFAIRES SOCIALES

Pour les Organisations Syndicales :

- pour la CFDT : Mme Anne-Claude VITALI

M. Ludovic PFIRSCH

- pour la CFE-CGC : M. Patrick POTACSEK

M. Eric DURAND

- pour la CGT :

- pour FO : M. Daniel BARBEROT

M. Julien GREAU



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

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

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

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

Annexe 3 : Diagnostics économiques

Safran S.A.

Diagnostic de la situation économique et perspectives d'activité

Le groupe Safran réalise plus de 80% de son chiffre d'affaires dans l'aéronautique civile.

Son activité est totalement tributaire du trafic aérien mondial et de la santé économique des compagnies aériennes, soit à travers la vente d'équipements et de moteurs neufs aux avionneurs, soit à travers la vente de pièces de rechange et d'activités de services directement avec les opérateurs.

Avec la pandémie, le trafic aérien s'est très fortement et brutalement contracté. Le creux du trafic a été atteint en avril 2020 (avec plus de 80% de la flotte mondiale d'avions clouée au sol). Depuis lors, la reprise se fait lentement et en dents de scie, dépendant de l'apparition des nouveaux variants du coronavirus dans les différentes régions du globe.

Début février 2022, le niveau de trafic des « moyen courrier » (vols domestiques) était toujours inférieur de l'ordre de -28% par rapport à la même période de 2019, et le niveau de trafic des « long courrier » (vols internationaux) inférieur de l'ordre de -44%, en raison de l'impact du variant Omicron sur les voyages nationaux et internationaux de fin 2021 et début 2022.

S'il est envisagé un retour à la normale du trafic « moyen courrier » à l'horizon fin 2022, les vols « long courrier » demeurent durement et durablement affectés par la pandémie. Pour ces derniers, la reprise n'est prévue qu'à l'horizon 2024.

Les compagnies aériennes ont pris de plein fouet l'impact de la réduction de leurs revenus et se trouvent dans une situation de trésorerie durablement préoccupante qui ne leur permet d'envisager la poursuite de leur activité qu'avec des aides financières massives. Chaque mois qui passe enregistre de nouvelles cessations d'activité pour les opérateurs les plus fragiles et les moins soutenus.

Même si les avionneurs enregistrent sur 2021 et 2022 (par rapport à l'effondrement de 2020) une croissance de leurs livraisons d'avions neufs, ce niveau de livraisons reste sensiblement inférieur à celui des années précédant la pandémie. Par ailleurs, cette reprise relative bénéficie principalement aux avions moyens courriers, les avions longs courriers restant durablement impactés.

De surcroît, la chute du trafic aérien a un impact direct sur les commandes de pièces de rechange et les activités de services, du fait que les avions volent et s'usent moins, mais aussi parce que les opérateurs retardent au maximum toutes les opérations de maintenance avions afin de protéger leur trésorerie.

Dans ce contexte, les conséquences pour Safran sont les suivantes :

- Très forte réduction (de l'ordre de -42% par rapport à 2019, et -8% par rapport à 2020) des activités et du chiffre d'affaires 2021, aussi bien en fabrication de matériels neufs qu'en pièces de rechange ;
- Niveaux de commandes durablement bas de la part des compagnies aériennes ;

Nombreux reports de livraisons d'avions neufs à des années ultérieures par les avionneurs (principalement Airbus et Boeing), en particulier sur le segment des longs courriers dont la demande s'est effondrée.

Les mesures drastiques de réduction de l'activité, d'arrêt des investissements et de réduction des frais fixes, et ceci dans toutes les filiales du Groupe, en France comme à l'étranger en particulier ont permis au Groupe Safran de protéger sa trésorerie. A ce jour, de nombreuses incertitudes demeurent en raison du conflit Russie/Ukraine qui perdure et qui a un impact direct sur nos activités.

Les actions qui ont pu être prises depuis 2020 continueront de perdurer sur la fin de l'année 2022 et en 2023.

Safran SA, la holding du groupe, dont les effectifs travaillent pour l'essentiel en support des filiales (centres de services partagés sur des fonctions telles que la paie, la comptabilité, les systèmes d'information ...) et en Recherche et Développement ne peut que continuer de contribuer à ces réductions de dépenses impératives.

Activités, salariés concernés et durée prévisionnelle de l'APLD

DEUX PÔLES, SEPT SITES



PÔLE CORPORATE & SERVICES

- Direction Générale
- Secrétariat Général et Ethique Groupe
- Direction Groupe International et Relations Institutionnelles
- Direction Financière
*dont Safran Financial Services**
- Direction de la Communication
- Direction Groupe des Responsabilités Humaines et Sociétales
*dont Safrh**
- Direction du Digital et des Systèmes d'Information
dont Safran Analytics
- Direction Industrielle, Achats et Performance
*dont Safran Purchasing**

PÔLE TECH

- Direction des Programmes R&T
- Direction de l'Innovation
- Direction des Réseaux Techniques et R&D
- Safran Corporate Ventures
- Safran Tech

*Centre de Services Partagés Safran

DIRECTION FINANCIÈRE

Les fonctions régaliennes et de pilotage sont maintenues et le dispositif d'activité partielle est mis en place dans plusieurs départements pour accompagner la réduction d'activité opérationnelle des filiales du Groupe et la baisse de charge induite sur les activités financières non essentielles :

- **Safran Finance Service** : Le volume d'activité n'est toujours pas revenu au niveau d'avant la crise. La baisse de charge est liée au ralentissement de l'activité des sociétés de Safran (réduction d'au moins 20% du nombre de transactions d'achats pour la période 2022 par rapport à 2019). En conséquence, cette Direction devra encore recourir au dispositif APLD sur la fin de l'année 2022 et en 2023.
- **MOA Finance**: La situation sanitaire a conduit au report de certains projets finances sur 2023, entraînant la persistance d'une baisse d'activité de la MOA Finance sur le 4^{ème} trimestre 2022.
- **Trésorerie** : La baisse d'activité conduit à moins de transactions bancaires impactant encore ce département de la Direction Financière.

L'effectif concerné par l'activité partielle de longue durée pour cette Direction sera de 10 personnes à hauteur d'une réduction de l'horaire de travail maximale de 10%.

Modalités pratiques de mise en œuvre en matière d'organisation du travail

L'APLD ne dépassera pas le taux qui sera demandé à l'administration par salarié en fonction de son affectation sur une période fixée (à ce jour 6 mois).

A l'intérieur de cette période, l'APLD pourra faire l'objet de modulation (à la semaine, au mois,... en fonction de la sous-activité constatée).

En cas de modulation, la retenue en paie sera lissée en fonction du taux déclaré pour le salarié.



Dans l'objectif de maintenir les compétences professionnelles des salariés et le lien social, Safran SA veillera à ne pas placer des salariés en inactivité complète sur une longue période.

Chaque salarié sera informé individuellement du rythme de l'APLD sur la période.

Safran Aerosystems

Diagnostic de la situation économique et perspectives d'activité

Trois raisons amènent la société Safran Aerosystems à envisager un recours à l'APLD sur la période octobre 2022 – mars 2023 :

- Crise des composants et des matières premières ;
- Crise de la chaîne d'approvisionnement (faillite de trois fournisseurs clés au 19 juillet 2022) ;
- Effets collatéraux de la crise Covid ayant mis en difficulté les fournisseurs et toute la chaîne de logistique ayant pour effet la non-fourniture de matières premières et de produits semi-finis nécessaires pour mener notre production de manière normale, avec des ruptures de flux pouvant être brutales et pouvant impacter plusieurs ateliers.

Activités et salariés concernés

Les activités risquant d'être les plus impactées sont la production électronique et la production mécanique, sur les sites suivants : Plaisir et Caudebec.

Plus largement, les ateliers de production et de montage, et les fonctions connexes (qualité, amonts de la logistique, livraison, expédition, méthodes, essais) peuvent être impactés.

Il est envisagé une réduction de l'horaire travail maximale à hauteur de 10%.

Safran Seats

Diagnostic de la situation économique et perspectives d'activité

Safran Seats voit son activité économique directement et durablement impactée par les effets du COVID-19 avec un point bas confirmé de chiffres d'affaires 2021 à 146 M€ (Issoudun). Il était de 421M€ en 2019.

Une conséquence directe des impacts du COVID sur notre activité nous a conduit à devoir adapter nos effectifs sur l'ensemble de nos sites, en France et à l'étranger.

Depuis le début de la crise, la société SAFRAN Seats a été contrainte de fermer des sites aux Etats-Unis et au Royaume-Uni.

Pour nos sites français, la politique d'adaptation de nos effectifs a été poursuivie, avec de nouvelles mesures structurelles, notamment sur les sites d'Issoudun (Indre) et de Plaisir (Yvelines) avec la mise en place d'un accord de Rupture conventionnelle collective (RCC) propre à la société SAFRAN Seats et qui a pris fin au 2^e semestre 2022.



La période actuelle est encore marquée par d'importantes conséquences COVID en termes d'aléas de la part de nos fournisseurs et de nos clients, à savoir :

- la chaîne d'approvisionnement impactée qui dégrade fortement l'activité de production et support à la production avec des pièces manquantes et entraîne des ralentissements ou arrêts temporaires de certaines activités,
- des reports importants de commandes de nos clients du fait de changements de leurs stratégie liés à la crise Covid.
- en conséquence, l'année 2022 reste une année plus fortement impactée que prévu par la crise avec un niveau de ventes très inférieur à celui de 2019, équivalent au niveau de vente réalisé en 2020. Malgré la reprise partielle des prises de commandes, les dernières prévisions ne permettent pas de prévoir le retour à l'activité pré COVID-19 avant 2024-2025, avec un rebond possible à compter du second semestre 2023.

La situation actuelle et ses aléas en termes de charge de travail sur les activités de Production et de ses fonctions support, nous imposent de prévoir de continuer de recourir au dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée, au-delà de la fin du dispositif initialement prévu fin septembre 2022 et ce pour une durée d'un an (2 périodes de 6 mois).

Inversement, et parce qu'il intervient en amont des autres activités industrielles, le site de Saint-Crépin Ibouvillers (Oise), connaît une charge suffisamment élevée pour limiter actuellement l'application d'un régime d'activité partielle.

Les activités du siège social, situé à Plaisir (Yvelines) ne seront plus concernées par le régime partiel d'activité

Etablissement « Safran Seats – Issoudun »

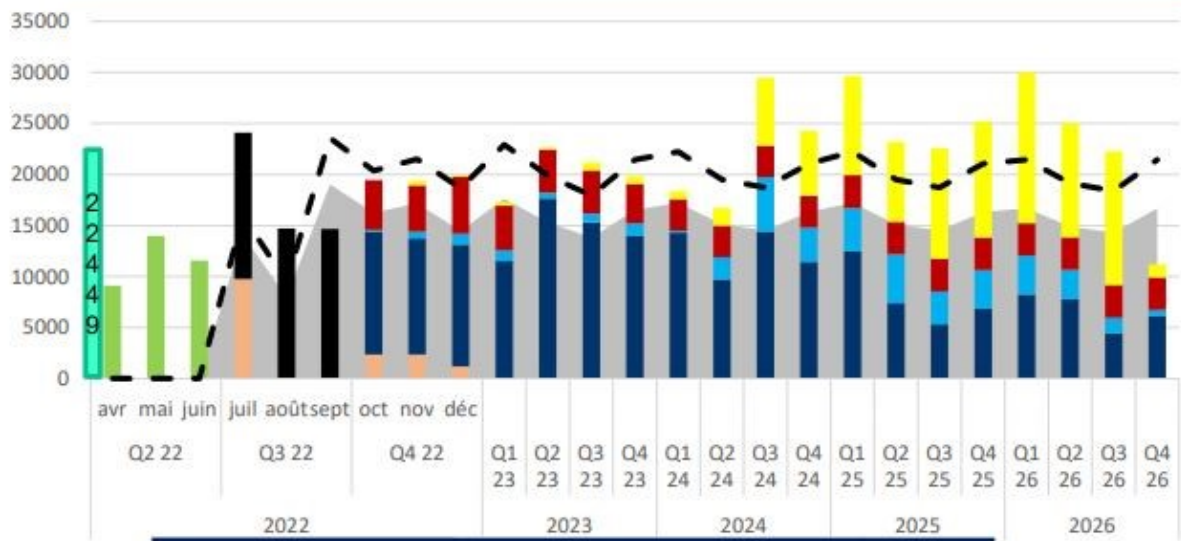
Safran Seats – Issoudun – Etat de la demande Sièges passagers

2021 a été le point bas de la crise, 2022 restera très faible jusqu'à la fin de Q3 avec une remontée envisagée de la charge sur Q4 par anticipation des livraisons 2023.

L'année 2023 prévoit en effet un redémarrage et un retour ponctuel au niveau de 2019 grâce à une commande significative qui peut cependant encore être décalée par le/les client(s).

Le niveau de Chiffre d'affaires 2019 n'est pas encore retrouvé et pourrait intervenir en 2024-2025.

Safran Seats – Issoudun – Projection Charge / Capacité Production (ensemble des ateliers de production) en nombre d'heures



En 2022, le contexte économique post COVID entraîne pour les activités de production et ses fonctions support, un niveau de charge inférieur à la capacité, au moins jusqu’au Q2 de 2023 inclus.

Il s’agit des UAP Atelier Amont (Pièce primaires & sous-ensemble), UAP FAL Sièges passagers (Fabrication sièges), UAP Coques (Fabrication Business class) et Qualité programme.

Activités, salariés concernés et durée prévisionnelle de l’APLD

Activités concernées

L’ensemble des activités de SAFRAN Seats en France ont été concernées par le régime d’activité partielle de droit commun en 2020, 2021 et jusqu’en septembre 2022, principalement sur les sites d’Issoudun et de Plaisir.

L’année 2022 reste une année plus fortement impactée que prévu par la crise, avec un niveau de ventes très inférieur à celui de 2019, équivalent au niveau de vente réalisé en 2020. Malgré la reprise partielle des prises de commandes, les dernières prévisions ne permettent pas de prévoir le retour à l’activité pré COVID-19 avant 2024-2025, avec un rebond possible à compter du second semestre 2023.

Seats doit se donner les moyens de préparer cette reprise et souhaite pour cela notamment **maintenir le régime d’APLD à Issoudun sur les fonctions de Production au sein des activités d’assemblage et sur les fonctions support.**

Nombre de salariés concernés :

- Pour rappel, depuis le début de la crise sanitaire et la mise en place d’un régime d’activité partielle et activité partielle longue durée, la globalité des effectifs, comités de Direction des sites concernés inclus a été impactée par le régime d’activité partielle de Droit commun.



Jusqu'au 30/09/2022, l'ensemble des Collaborateurs de SAFRAN Seats en France auront été concernés par le régime d'activité partielle de longue durée, soit 1540 collaborateurs permanents à ce jour (un volume d'activité partielle de longue durée entre 20 et 30%).

- Compte tenu des projections faites sur la période octobre 2022- octobre 2023 , demande de maintien du régime d'exception : A la lumière des prévisions d'activité projetée et du niveau d'incertitudes qui perdure encore à date, nous envisageons un volume d'activité partielle de longue durée **de 20% pour les services déjà concernés, à savoir : l'ensemble du personnel des ateliers de production de sièges passagers 1^{ère} monte : UAP Atelier Amont (Pièce primaires & sous-ensemble) / UAP FAL Sièges passagers (Fabrication sièges) / UAP Coques (Fabrication Business class), ainsi que concernant la Direction Qualité Programme.**

Soit environ 300 collaborateurs concernés pour un effectif de 1156 permanents dans l'Etablissement d'Issoudun.

Safran Electronics & Defense (SED), SED Actuation, et SED Cockpit Solution

Demande de renouvellement de la possibilité de recours à l'APLD pour la période du 1/10/2022 au 30/09/2023

Safran Electronics & Defense SAS

Diagnostic de la situation économique et perspectives d'activité

RAPPEL CONTEXTE 2021

Sur l'ensemble de l'année le Chiffre d'affaires a été en retrait de 1.7% versus 2020.

Les activités « Avionique commerciale » sont restées pénalisées comme pour le reste de l'industrie du transport aérien. Bien qu'en nette amélioration par rapport à 2020, la demande, mesurée en RPK, a atteint 41,6% des niveaux de 2019 en 2021, contre 34,2% en 2020. Les coefficients d'occupation des sièges se sont établis à 67,2% sur l'ensemble de l'année 2021 (vs 65,2% en 2020), en baisse de 15,4 points de pourcentage par rapport à 2019.

Les activités « Défense & Espace » sont restées stables sur l'exercice grâce à un rebond des livraisons au quatrième trimestre.

PREMIER SEMESTRE 2022

La capacité globale (ASK- coefficient d'occupation des sièges) des avions court et moyen-courriers a augmenté tout au long du semestre dans l'ensemble des régions, hormis en Chine. Au 1^{er} semestre 2022, elle atteint en moyenne 78 % de son niveau de 2019, et au 2^e trimestre 2022, 81 % du niveau du 2^e trimestre 2019.

L'activité de SED au premier semestre a en effet été perturbée par plusieurs facteurs concomitants :

- ✓ **La guerre en Ukraine et l'arrêt des livraisons** (flight control system, calculateurs...) de matériels neufs, de rechange et des réparations aux compagnies aériennes russes (Aeroflot..)

et aux constructeurs (SSJ100). SED perdra dès 2022 près d'un point de résultat en raison de cette situation qui perdurera assez longtemps probablement.

- ✓ **Une crise majeure d'approvisionnement des composants électroniques** et de matières nécessaires aux fabrications (titane, métaux ...). C'est une situation inédite par la durée et la profondeur de la crise ainsi que le manque total de prévisibilité

Le nombre de lignes d'approvisionnement à criticité élevé (risque d'arrêt de production à court-terme) est en augmentation depuis fin 2021 (cf annexe2) et a nécessité la mise en place d'une équipe dédiée afin :

- D'identifier des lignes de commandes à risque et priorisation pour escalade chez les distributeurs/fournisseurs
- Rechercher chez des courtiers et revalidation des composants ainsi sourcés
- Rechercher des alternatives via un plateau composants : technique / achat / approvisionnement

L'évolution est très préoccupante:

- L'assèchement des stocks tampons dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement et des stocks composants au niveau mondial rend la résolution de plus en plus difficile avec un risque croissant de perturbations des clients,
- Les hausses de prix imposées par les fournisseurs et les mises en obsolescence anticipées de composants pénalisent fortement la société imposant des LBO (last buy order) ou des re-conceptions majeures à coût significatifs.

Les perspectives d'amélioration et de détente sur les approvisionnements et la chaîne d'approvisionnement en général s'éloignent donc un peu plus, un retour à la normale n'est pas envisagé avant fin 2023 au mieux, les nouvelles usines des fabricants de puces ne commenceront à être opérationnelles qu'à cette date et en parallèle la demande mondiale de composants croit de 20% par an.

- ✓ **Une chaîne d'approvisionnement affaiblie** à la sortie du COVID et qui n'arrive pas à augmenter les volumes de production demandés par les clients et la reprise du trafic aérien non seulement par manque de matières premières mais également par une tension sur le marché des ressources humaines dans des compétences-clé : ingénieurs, techniciens, ouvriers qualifiés.

Activités, salariés concernés et durée prévisionnelle de l'APLD

La première priorité de la société reste sa capacité à dimensionner ses fonctions afin de les adapter aux conséquences encore persistantes de la crise sanitaire et du conflit en Ukraine sur le niveau de l'activité au travers de :

- La poursuite du dispositif mis en place depuis le mois d'avril 2020, qui vise à maximiser et accélérer les possibilités de réaffectation des ressources humaines de la société en cas de besoin (mobilités et détachements) ;
- L'accompagnement par des actions de formation si besoin ;
- L'utilisation des congés restera utilisée prioritairement pour faire face aux variations de charge.

Néanmoins, compte tenu des incertitudes concernant l'approvisionnement en matériaux et composants et des conséquences sur certains de ses sites (établissements de Montluçon, Mantes, Poitiers, Joué-lès-Tours, Dijon et Fougères), Safran Electronics & Defense prévoit de pouvoir recourir à l'Activité Partielle Spécifique à une hauteur maximale de 15%.

SED Actuation

Diagnostic de la situation économique et perspectives d'activité

RAPPEL CONTEXTE 2021

Sur l'ensemble de l'année le Chiffre d'affaires 2021 a été en retrait de 4% versus 2020.

Les activités « Avionique commerciale » sont restées pénalisées comme pour le reste de l'industrie du transport aérien. Bien qu'en nette amélioration par rapport à 2020, la demande, mesurée en RPK, a atteint 41,6% des niveaux de 2019 en 2021, contre 34,2% en 2020. Les coefficients d'occupation des sièges se sont établis à 67,2% sur l'ensemble de l'année 2021 (vs 65,2% en 2020), en baisse de 15,4 points de pourcentage par rapport à 2019.

PREVISIONS 2022

Le chiffre d'affaires de SED Actuation a cru au premier semestre de 12.5% versus le premier semestre 2021 ; mais reste encore en deçà du CA 2019 (près de 50%) sur la même période, son activité globale dépendant significativement des fabricants de sièges pour avion.

Une baisse des heures de production de 5% est prévue par rapport au budget compte-tenu des tensions sur la chaîne d'approvisionnement.

Les mesures d'adaptation engagées dès 2020 (arrêt et ré-internalisation de sous-traitance, recours à l'activité partielle) restent le facteur d'adaptation de la capacité de l'entreprise à la variabilité de la charge pour les raisons mentionnées en supra. Des mesures complémentaires pourraient s'avérer nécessaires en cas de besoin.

Activités, salariés concernés et durée prévisionnelle de l'APLD

La première priorité de la société reste sa capacité à dimensionner ses fonctions afin de les adapter aux conséquences encore persistantes de la crise sanitaire et du conflit en Ukraine sur niveau de l'activité au travers de :

- La poursuite du dispositif mis en place depuis le mois d'avril 2020, qui vise à maximiser et accélérer les possibilités de réaffectation des ressources humaines de la société en cas de besoin (mobilités et détachements) ;
- L'accompagnement par des actions de formation significatives si besoin ;
- L'utilisation des congés restera utilisée prioritairement pour faire face aux variations de charge.

Néanmoins, compte tenu notamment des incertitudes concernant l'approvisionnement des matériaux et composants et la fluctuation de charge associée, Safran Electronics & Defense Actuation prévoit de pouvoir recourir à l'Activité Partielle Spécifique à une hauteur maximale de 15%.

SED Cockpit Solution :

Diagnostic de la situation économique et perspectives d'activité

RAPPEL CONTEXTE 2021

Sur l'ensemble de l'année le Chiffre d'affaires 2021 a été en hausse de 3.4% versus 2020.



Les activités « Avionique commerciale » sont restées pénalisées comme pour le reste de l'industrie du transport aérien. Bien qu'en nette amélioration par rapport à 2020, la demande, mesurée en RPK, a atteint 41,6% des niveaux de 2019 en 2021, contre 34,2% en 2020. Les coefficients d'occupation des sièges se sont établis à 67,2% sur l'ensemble de l'année 2021 (vs 65,2% en 2020), en baisse de 15,4 points de pourcentage par rapport à 2019.

PREVISIONS 2022

Le chiffre d'affaires de SED CS a baissé au premier semestre de près de 10 points le premier semestre 2021 ; mais reste encore en deçà du CA 2019 (près de 50%) sur la même période. L'arrêt des livraisons de matériels neufs et de rechange aux compagnies aériennes russes pénalisera durablement son activité en 2022 et au-delà.

Faute de stocks disponibles, certaines productions sont stoppées ou le seront au cours des prochaines semaines.

Evolution du plan de charge de production

Hausse de l'ordre de 15% des heures en 2022 par rapport à 2021, mais avec une variabilité par trimestre, les tensions de la chaîne d'approvisionnement limitent la volonté de lisser la production via des mises en stocks pour livraisons futures.

Les mesures d'adaptation engagées dès 2020 (arrêt et ré-internalisation de sous-traitance, recours à l'activité partielle) restent le facteur d'adaptation de la capacité de l'entreprise à la variabilité de la charge pour les raisons mentionnées en supra.

En cas de baisse de la demande des mesures complémentaires pourraient s'avérer nécessaires.

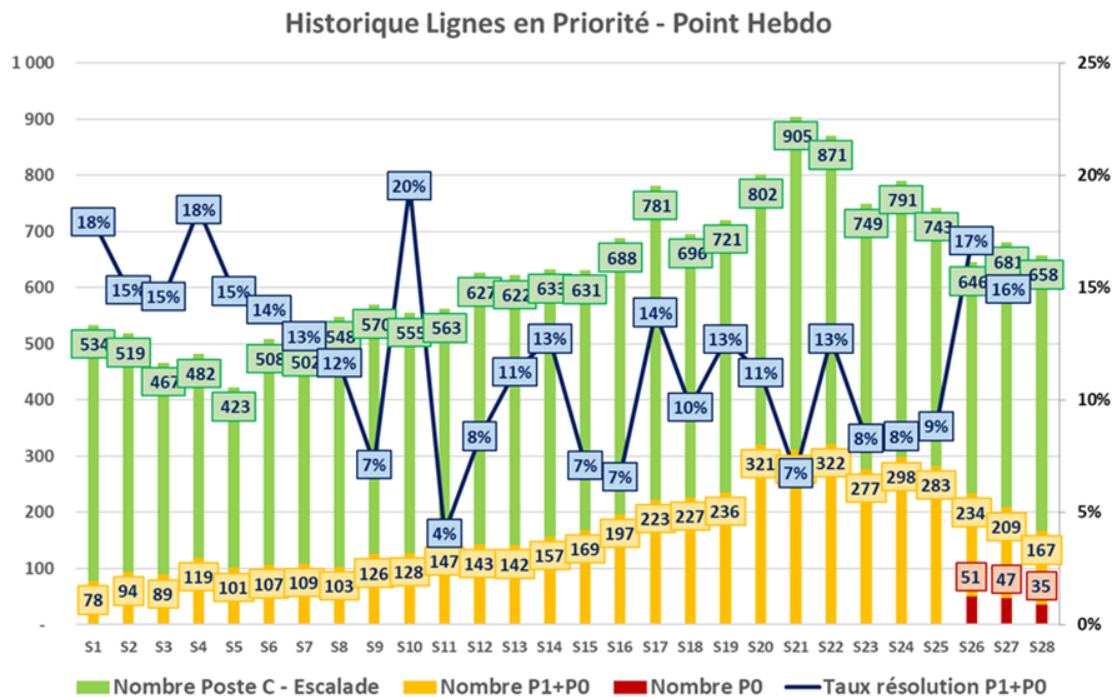
Activités, salariés concernés et durée prévisionnelle de l'APLD

La première priorité de la société reste sa capacité à dimensionner ses fonctions afin de les adapter aux conséquences encore persistantes de la crise sanitaire et le conflit en Ukraine sur le niveau de l'activité au travers de :

- La poursuite du dispositif mis en place depuis le mois d'avril 2020, qui vise à maximiser et accélérer les possibilités de réaffectation des ressources humaines de la société en cas de besoin (mobilités et détachements) ;
- L'accompagnement par des actions de formation significatives si besoin ;
- L'utilisation des congés restera utilisée prioritairement pour faire face aux variations de charge.

Néanmoins, compte tenu notamment des incertitudes concernant l'approvisionnement des matériaux et composants et la fluctuation de charge associée, Safran Electronics & Defense Cockpit Solutions prévoit de pouvoir recourir à l'Activité Partielle Spécifique pour son établissement de Besançon à une hauteur maximale de 15%.

Crise composants



Safran Electrical & Power

Diagnostic de la situation économique et perspectives d'activité

Les activités de Safran Electrical & Power continuent d'être fortement impactées par la crise sanitaire aggravée par le conflit en Ukraine en termes de chiffres d'affaires avec une baisse importante de cadences clients notamment sur les programmes longs courriers.

Les organisations des différentes Divisions ont été ajustées pour tenir compte des baisses de cadences importantes annoncées par les avionneurs (cf. tableau ci-après les cadences des projets majeurs).

Sur la Division ISE, la baisse du chiffres d'affaires constatée est de – 40 % entre 2019 et 2021 et les prévisions seraient à – 31% à fin 2022.

Cadences projets majeurs :

Les projets majeurs et en particulier les longs courriers subissent une baisse de cadence importante qui impacte très fortement le chiffre d'affaires et l'activité des sites de production.

Sur les programmes longs courriers (A350, B737, B777, B787) la baisse de cadence se situe entre - 47 et - 85 %.

Programme	Divisions	2019	2020	2021	2022			2023	
		Actual	Actual	Actual	Budget	Actu 2	PMT22	PMT21	PMT22
Airbus A220	PWR, SEC	48	48	55	71	71	71	70	102
Airbus A320	ISE, SEC	682	478	483	606	600	600	673	686
	PWR	642	450	492	606	579	608	673	686
Airbus A330	All division	40	22	21	22	25	25	22	31
Airbus A350	ISE, ISA	108	56	46	55	51	51	66	59
	PWR, SEC		59	47	55	55	49	66	62
Boeing 737	ISA, ISE, SEC	511	43	188	385	361	350	511	450
	PWR	669	0	0	0	0	0	254	103
Boeing Tanker	ISA	17	12	15	16	15	14	16	15
Boeing 777	ISE, ISA	47	32	18	17	21	20	15	24
Boeing 777X	ISA, ISE, PWR, SEC	9	8	5	4	1	1	9	-
Boeing 787	PWR	151	119	63	13	20	18	65	46
	ISE, ISA		117	34	22	22	22	65	37
Irkut MC21	PWR	2	0	2	5	0	0	12	0
ATR	ISE, ISA	66	27	12	14	14	17	23	37
Leap A	ISE	748	466	685	1 118	935	864	1 036	1 094
Leap B		1 143	206	311	781	851	803	816	1 300
Rafale	ISE	20	20	15	17	17	18	20	22
	PWR		13	39	12	16	10	19	21
Dassault F6X	ISE, ISA, PWR	0	3	12	14	14	9	20	25
Bombardier GX 5000/6000	PWR	39	24	26	27	40	33	26	39
Bombardier Global 7500	PWR	42	17	41	38	35	40	36	45
Bombardier Challenger 300	PWR	55	26	33	29	30	42	36	55

Activités, salariés concernés et durée prévisionnelle de l'APLD

▪ Safran Electrical & Power :

- Division ISE : les salariés directs de production des usines de production en France de la Division (sites de Villemur, Vichy et Ajaccio) pourraient être concernés par de l'APLD en cas de rupture d'approvisionnement matière obligeant à un arrêt conséquent de lignes de production.
 - L'APLD pourraient concerner un effectif maximum de 250 salariés (uniquement des directs de production)
 - Le pourcentage d'APLD pourrait aller jusqu'à 20 % sur une période donnée et limitée dans le temps.