

ACCORD EN FAVEUR DE LA PARENTALITE AU SEIN DU GROUPE SAFRAN

Entre la Direction Générale de SAFRAN, représentée par le Directeur Groupe des Responsabilités Humaines et Sociétales, et le Directeur des Affaires Sociales,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales suivantes, représentées par :

- Pour la CFDT :

- Pour la CFE-CGC :

- Pour la CGT :

- Pour FO :

D'autre part.

Il est convenu ce qui suit :

Table des matières

Préambule	4
Chapitre 1 - Mise en œuvre et champ d'application de l'accord	5
Article 1 - Champ d'application	5
Article 2 - Evolution du périmètre des sociétés	5
Article 2.1 - Conditions d'entrée d'une nouvelle société dans le champ d'application	5
Article 2.2 - Conditions de sortie d'une société du champ d'application.....	5
Chapitre 2 - Un cadre de bienveillance autour de la parentalité	6
Article 3 - Le principe d'un cadre de bienveillance autour de la parentalité	6
Article 4 – Communication en faveur du cadre de bienveillance	6
Chapitre 3 – L'accompagnement des salariés avant l'arrivée de l'enfant	7
Article 5 – L'accompagnement des salariés en parcours de Procréation Médicalement Assistée (PMA).....	7
Article 5.1 – Principe de souplesse.....	7
Article 5.2 – Les actes médicaux nécessaires	7
Article 6 – L'accompagnement des salariés en cas d'interruption de grossesse	7
Article 6.1 – Congé spécifique en cas d'interruption spontanée de grossesse tardive et interruption médicale de grossesse.....	8
Article 6.2 – Cadre de bienveillance et souplesse en cas d'interruption de grossesse précoce	8
Article 7 – L'accompagnement des salariés pendant la grossesse.....	8
Article 7.1 - Accompagner le second parent pendant la grossesse.....	8
Article 7.2 – L'aménagement du temps de travail au cours de la grossesse	8
Article 7.3 – L'aménagement du poste de travail pendant la grossesse.....	9
Article 8 – L'accompagnement des salariés dans la période d'avant-adoption.....	9
Chapitre 4 – L'accompagnement des salariés à l'arrivée de l'enfant.....	10
Article 9 – Les congés de maternité, d'adoption, et de paternité et accueil d'enfant.....	10
Article 9.1 – L'anticipation du congé et sa perception par le collectif de travail	10
Article 9.2 – Indemnisation complémentaire	10
Article 9.3 – Utilisation du Compte Epargne Temps (CET) pour allonger les congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil d'enfant	10
Chapitre 5 – L'accompagnement des salariés à leur retour au travail.....	11
Article 10 – L'entretien de reprise.....	11
Article 11 – Temps partiel jeunes parents.....	11
Article 12 – Allaitement.....	11
Article 13 – Revalorisation automatique de la rémunération.....	12

Chapitre 6 – L’accompagnement des parents au travail.....	13
Article 14 – Congé enfant malade	13
Article 15 – Congé de présence parentale	13
Chapitre 7 - Dispositions finales	14
Article 16 – Commission de suivi.....	14
Article 17 - Prise d’effet et durée de l’accord	14
Article 18 - Révision de l’accord	14
Article 19 - Publicité et dépôt de l’accord	14



Préambule

Convaincus que bien vivre sa parentalité au travail est un enjeu qui s'inscrit dans une dynamique sociétale forte et constitue un facteur essentiel d'attractivité de la société et de bien-être au travail des salariés, les partenaires sociaux ont conclu un accord accompagnant la parentalité dans son ensemble au sein du Groupe et dans le cadre légal français.

La démarche des partenaires s'attache à appréhender la parentalité sous toutes ses formes. L'accord souhaite ainsi offrir aux parents, aux salariés exerçant l'autorité parentale et aux futurs parents un éventail de dispositions harmonisées leur permettant de vivre au mieux les différentes phases de leur parentalité au travail, en bénéficiant d'un socle commun à l'ensemble des salariés du Groupe.

C'est pourquoi le texte est construit autour des grandes étapes de la parentalité, de la conception à l'éducation, et a pour ambition d'accompagner chaque salarié dans sa vie de parent et dans sa carrière.

Outre ces différentes étapes de la vie de parent, la volonté des signataires est de favoriser un cadre de bienveillance autour de la parentalité au travail et d'appliquer un principe de souplesse, afin de répondre aux enjeux de qualité de vie au travail et d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Dans ce contexte plusieurs thématiques fortes ont été abordées.

Tout d'abord, pour accompagner le recours plus fréquent aux parcours de procréation médicalement assistée, les partenaires sociaux ont souhaité proposer les dispositions aux couples ou parents seuls concernés. Il en a été de même pour les parcours d'adoption.

Ensuite, la période de grossesse et d'attente de l'enfant doit être pour les futurs parents une période sereine et perçue avec bienveillance par l'ensemble du collectif de travail : l'accord a pour objectif de créer les meilleurs environnements et conditions de travail possibles pour les futurs parents.

Par ailleurs, pour prendre en compte la réalité des interruptions spontanées de grossesse, qui en France concernent une grossesse sur quatre dans les vingt-deux premières semaines d'aménorrhée, le Groupe fait le choix d'accompagner celles et ceux qui le souhaitent dans cette période.

Enfin, le retour au travail après l'arrivée d'un enfant et la vie de parent nécessitent de trouver le meilleur équilibre possible. Les partenaires sociaux ont donc souhaité proposer aux salariés diverses mesures afin de les accompagner de la façon la plus adaptée à leur vie de parent tout au long de leur carrière.



Chapitre 1 - Mise en œuvre et champ d'application de l'accord

Article 1 - Champ d'application

Le présent Accord 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 de l'accord figure en annexe 1. Dans le cadre du présent Accord, ces sociétés constituent collectivement « le Groupe » et individuellement « la Société ».

Les parties signataires conviennent que les dispositions des éventuels accords signés au niveau des sociétés ne peuvent déroger au présent accord de groupe que dans la mesure où elles sont plus favorables aux salariés.

Article 2 - Evolution du périmètre des sociétés

Les présentes dispositions ont pour objet d'anticiper les éventuelles évolutions du périmètre du Groupe tel que défini à l'Article 1 du présent accord.

En cas de changement de structure conduisant à une modification significative de périmètre, les parties conviennent de se rencontrer pour en examiner les conséquences éventuelles sur le présent accord.

Article 2.1 - Conditions d'entrée d'une nouvelle société dans le champ d'application

Toute société remplissant nouvellement les conditions prévues à l'article 1 est éligible à entrer dans le périmètre de l'accord dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Un avenant au présent accord, portant modification de l'annexe 1, formalisera l'entrée de cette nouvelle société dans son champs d'application.

Article 2.2 - Conditions de sortie d'une société du champ d'application

Toute société cessant de remplir les conditions définies à l'article 1 ci-dessus sortira du champ d'application du présent accord dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Un avenant au présent accord, portant modification de l'annexe 1, formalisera la sortie de cette société de son champ d'application.

Chapitre 2 - Un cadre de bienveillance autour de la parentalité

Article 3 - Le principe d'un cadre de bienveillance autour de la parentalité

Les futurs parents et parents doivent savoir que la réalisation de leur projet parental sera accueillie avec bienveillance et n'aura pas de répercussion négative sur leur carrière et leur vie professionnelle.

Safran s'engage ainsi à favoriser, développer et assurer un cadre de bienveillance autour de la parentalité et à permettre à tous les futurs parents et parents de vivre au mieux leur parentalité au travail.

Ce cadre de bienveillance passe notamment par une perception positive de la parentalité par l'Entreprise et l'ensemble du collectif de travail. Pour ce faire, des actions de sensibilisation et de communication adaptées seront déployées au sein du Groupe.

Article 4 – Communication en faveur du cadre de bienveillance

Connaître et comprendre leurs droits est primordial pour les futurs parents et jeunes parents. C'est pourquoi, le Groupe s'engage à l'établissement d'un guide de la parentalité à destination de l'ensemble des salariés. Ce guide regroupe l'ensemble des informations pratiques sur les droits et dispositifs groupe existants à l'attention des futurs parents.

En parallèle, un « kit » est mis à disposition de la communauté managériale du Groupe afin de renforcer la culture de bienveillance autour de la parentalité au plus proche des salariés. Ce kit présente notamment une aide sur la conduite à tenir envers les salariés qui annoncent leur parentalité et une aide à préparer au mieux les congés liés à la parentalité (congé maternité, paternité et accueil d'enfant, adoption, parental etc...) ainsi que le retour des salariés.

Par ailleurs, à l'annonce de la future parentalité, un courrier est envoyé aux salariés futurs parents faisant état de leurs droits tout au long de la période de l'attente de l'enfant et après la naissance.

Chapitre 3 – L’accompagnement des salariés avant l’arrivée de l’enfant

Article 5 – L’accompagnement des salariés en parcours de Procréation Médicalement Assistée (PMA)

Article 5.1 – Principe de souplesse

En France, l’Agence de biomédecine dénombre environ 157 000 tentatives de Procréation Médicalement Assistée par an et une naissance sur vingt-huit est issue d’un parcours Procréation Médicalement Assistée¹.

Compte tenu des difficultés et des enjeux associés aux parcours PMA, le Groupe s’engage à favoriser un principe de flexibilité et de souplesse dans l’aménagement du temps de travail des salariés engagés dans ces parcours. Il en va ainsi du recours au télétravail qui peut être facilité en cas de besoin lors de certaines périodes au cours du protocole (par exemple par un cumul de jours, une souplesse dans les dates etc...). De même la prise de congés est facilitée dans ce cadre.

Article 5.2 – Les actes médicaux nécessaires

La salariée engagée dans un parcours PMA dans les conditions fixées par le code de la Santé Publique, bénéficie d’une autorisation d’absence pour les actes médicaux nécessaires. Ces absences sont rémunérées et n’entraînent aucune diminution de la rémunération.

La salariée peut justifier de cette absence, via la production d’un certificat médical ou tout autre document médical.

Afin de pallier les difficultés liées aux parcours PMA et dans le but de faciliter les démarches administratives ou médicales, le conjoint ou la conjointe salarié(e) de la femme engagée dans un parcours d’une PMA, la personne salariée liée à elle par un PACS, ou la personne salariée vivant maritalement avec elle, bénéficie également d’une autorisation d’absences rémunérées pour sept examens ou actes médicaux nécessaires.

Le second parent peut justifier de son absence à travers une déclaration sur l’honneur auprès du service ressources humaines.

Article 6 – L’accompagnement des salariés en cas d’interruption de grossesse

En France, environ une grossesse sur quatre se termine par une interruption spontanée de grossesse dans les vingt-deux premières semaines d’aménorrhée, et une femme sur dix risque de subir une interruption spontanée de grossesse au cours de sa vie².

Compte tenu des difficultés et risques associés à certaines grossesses, les partenaires sociaux ont décidé de proposer un accompagnement des interruptions de grossesse.

¹ Rapport annuel d’évaluation de l’Activité d’Assistance Médicale à la Procréation 2019 par l’agence de la biomédecine

² Rapport de la commission des affaires sociales sur la proposition de Loi visant à favoriser l’accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche, données issues de Fausses couches spontanées du premier trimestre. Traitement médical : techniques, avantages et inconvénients », Mises à jour en gynécologie médicale (vol. 2010), Collège national des gynécologues et des obstétriciens français, 10 décembre 2010.



Article 6.1 – Congé spécifique en cas d'interruption spontanée de grossesse tardive et interruption médicale de grossesse

L'interruption spontanée de grossesse est tardive si elle survient entre la 14^{ème} et la 22^{ème} semaine d'aménorrhée.

L'Interruption Médicale de Grossesse (IMG) est l'interruption d'une grossesse pratiquée lorsque la santé de la mère ou de l'enfant à naître est en danger.

Dans ces cas, les salariés concernés (la femme qui était enceinte et le conjoint ou la conjointe salarié(e) d'une femme qui était enceinte, la personne salariée liée à elle par un PACS, ou la personne salariée vivant maritalement avec elle) bénéficient d'un congé spécifique de cinq jours rémunéré à 100% de la rémunération brute que les salariés auraient perçue s'ils avaient continué à travailler, non déductibles des congés payés, sur présentation d'un justificatif médical ou d'une attestation sur l'honneur.

Article 6.2 – Cadre de bienveillance et souplesse en cas d'interruption de grossesse précoce

L'interruption de grossesse est précoce si elle a lieu avant la 14^{ème} semaine d'aménorrhée, soit le premier trimestre.

Le cas échéant, dans un cadre de bienveillance et de souplesse, les deux parents bénéficient d'une flexibilité dans leurs horaires de travail. Le recours au télétravail peut également être facilité en cas de besoin (par exemple par un cumul de jours, une souplesse dans les dates etc...). De même la prise de congés est facilitée dans ce cadre.

Article 7 – L'accompagnement des salariés pendant la grossesse

Article 7.1 - Accompagner le second parent pendant la grossesse

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre aux sept examens médicaux obligatoires prévus par le code de la Santé Publique :

- le premier avant la fin du 3^{ème} mois de grossesse ;
- puis chaque mois à partir du 1^{er} jour du 4^{ème} mois jusqu'à l'accouchement.

Le conjoint ou la conjointe salarié(e) de la femme enceinte, la personne salariée liée à elle par un PACS, ou la personne salariée vivant maritalement avec elle, bénéficie également d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre aux sept examens médicaux obligatoires, sur présentation d'un justificatif médical ou d'une attestation sur l'honneur.

Article 7.2 – L'aménagement du temps de travail au cours de la grossesse

Dès l'annonce de la grossesse, la salariée enceinte bénéficie d'une heure de repos rémunérée par jour dont les modalités de prise sont à définir en société. Les salariées en forfait-jours bénéficient quant à elles d'un allègement de la charge de travail dont les modalités sont, elles aussi, déterminées au sein de chaque société.

A partir du cinquième mois, la salariée bénéficie d'un crédit de repos de 20% rémunéré de son temps de travail hebdomadaire. Les modalités de prise de ce crédit de repos seront également déterminées par chaque société.



Article 7.3 – L’aménagement du poste de travail pendant la grossesse

Toute femme enceinte peut, à tout moment si elle le souhaite, être orientée sans délai vers la médecine du travail.

À l’occasion de cette visite organisée avec le médecin du Travail, ce dernier peut, le cas échéant, proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l’affectation à d’autres postes.

La salariée enceinte peut être affectée temporairement à un autre emploi si son état de santé médicalement constaté l’exige.

La salariée travailleuse de nuit peut être affectée à un poste de jour à sa demande ou après constat du médecin du travail. En outre, la salariée enceinte occupant un poste de travail l’exposant à des risques particuliers déterminés à l’article R. 1225-4 du code du Travail se voit proposer un autre poste compatible avec son état.

Le changement temporaire d’affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

Article 8 – L’accompagnement des salariés dans la période d’avant-adoption

L’adoption est soumise à l’obtention d’un agrément délivré par le service d’aide sociale à l’enfance du département de résidence des futurs parents. Cette demande d’agrément permet de s’assurer que les conditions d’accueil sur les plans familial, éducatif, social et psychologique correspondent aux besoins et à l’intérêt d’un enfant adopté.

La procédure d’obtention d’agrément étant suivie par le département de résidence des candidats à l’adoption, la procédure et les parcours varient.

Afin d’accompagner les salariés engagés dans un parcours d’adoption, parcours qui peut être long et pouvant demander une certaine flexibilité et disponibilité, Safran s’engage à permettre à ces salariés de s’absenter tout en étant rémunérés à sept rendez-vous nécessaires pour ce parcours sur présentation d’un justificatif (demande initiale d’agrément, convocation à un rendez-vous...).

Les salariés engagés dans un parcours d’adoption bénéficient d’une flexibilité dans leurs horaires de travail. Le recours au télétravail peut également être facilité en cas de besoin (par exemple par un cumul de jours, une souplesse dans les dates...). De même la prise de congés est facilitée dans ce cadre.

Les jours épargnés sur un Compte Epargne Temps (CET) peuvent être pris le cas échéant dans le cadre d’un parcours d’adoption. Les différents accords CET des sociétés seront adaptés afin de permettre l’application de ce dispositif.

Chapitre 4 – L’accompagnement des salariés à l’arrivée de l’enfant

Article 9 – Les congés de maternité, d’adoption, et de paternité et accueil d’enfant

Article 9.1 – L’anticipation du congé et sa perception par le collectif de travail

Anticiper le moment où le ou la salarié(e) sera en congé permet un départ serein aussi bien pour le futur parent que pour le collectif de travail.

Un entretien est donc organisé avant le début du congé afin de préparer l’absence, le remplacement éventuel et les conditions du retour des salariés. Au cours de cet entretien les différentes ressources et personnes pouvant être contactées durant ce congé (manager, référent RH, assistante sociale, représentants du personnel, médecin du travail...) sont précisées aux salariés.

Dans la mesure du possible le futur parent est impliqué dans l’organisation de son remplacement.

Par ailleurs, il est essentiel de faciliter la perception positive de ces congés et plus particulièrement du congé de paternité et d’accueil d’enfant, notamment grâce à une communication adaptée et une sensibilisation de la communauté de travail (cf. dispositions du chapitre 2).

Article 9.2 – Indemnisation complémentaire

L’ensemble des salariés en congé de maternité, d’adoption, et de paternité et d’accueil d’enfant sont rémunérés à 100% de la rémunération brute que les salariés auraient perçue s’ils avaient continué à travailler durant toute la période du congé, et ce sans condition d’ancienneté.

La subrogation de salaire est mise en œuvre par les sociétés du Groupe pour l’ensemble des salariés bénéficiaires du présent accord.

Article 9.3 – Utilisation du Compte Epargne Temps (CET) pour allonger les congés de maternité, d’adoption et de paternité et d’accueil d’enfant

Le CET permet notamment au salarié d’accumuler des droits à repos ou à congés.

Les salariés souhaitant allonger le temps de leurs congés de maternité, d’adoption, de paternité et d’accueil d’enfant pourront accoler à ces congés des jours épargnés sur leur Compte Epargne Temps le cas échéant.

Les différents accords relatifs au Compte Epargne Temps des sociétés seront adaptés si nécessaire.

Chapitre 5 – L’accompagnement des salariés à leur retour au travail

Article 10 – L’entretien de reprise

Les salariés de retour de congé de maternité, d’adoption et parental bénéficient d’un entretien de reprise, obligatoire, avec leur manager. Au cours de cet entretien un rappel de l’actualité du poste, de l’équipe et de l’Entreprise est fait. En outre, cet entretien sera l’occasion d’échanger sur les nouvelles contraintes du ou de la salarié(e) et sur ses éventuels besoins d’aménagements.

Au cours de cet entretien, le manager communique sur les démarches, les droits et les dispositifs en matière de parentalité. Cet entretien pourra également être l’opportunité pour le ou la salarié(e) de faire part de ses éventuels souhaits d’évolution.

Article 11 – Temps partiel jeunes parents

Le retour à la vie professionnelle des jeunes parents est un moment de réadaptation pouvant nécessiter du temps afin par exemple d’organiser la garde de son enfant.

Aussi, les jeunes parents et les salariés exerçant l’autorité parentale qui le souhaitent, peuvent effectuer un temps partiel à 80% ou temps réduit à 80% de leur horaire ou forfait de référence durant deux mois continus, dans la première année suivant la naissance ou l’adoption de l’enfant.

Dans ce cas ils bénéficient d’une majoration de salaire brute de 10% et d’une prise en charge par l’Entreprise des cotisations de retraite Sécurité Sociale et complémentaires (part employeur) calculées sur un salaire temps plein.

Pour rappel, en application de l’accord relatif à la Prévoyance complémentaire des salariés du Groupe Safran, comme tout salarié à temps partiel classique, les salariés en temps partiel jeunes parents peuvent également souscrire l’option facultative Incapacité-Invalidité-Décès leur permettant de cotiser sur un salaire reconstitué temps plein, dans les trois mois suivant leur passage à temps partiel.

Article 12 – Allaitement

Une salle dite d’allaitement pour que les salariées puissent tirer leur lait maternel est mise à disposition dans l’ensemble des sociétés du Groupe.

Au sein des établissements bénéficiant d’un service de santé au travail, la salle d’allaitement est mise à disposition dans la mesure du possible au sein dudit service de santé, et ce afin que les salariées bénéficient d’un réfrigérateur permettant la conservation du lait maternel.

Les salariées bénéficient d’une heure rémunérée par jour afin de tirer leur lait jusqu’au premier anniversaire de l’enfant ou la fin de l’allaitement.

Article 13 – Revalorisation automatique de la rémunération

En application des dispositions légales et conventionnelles les salariés en congé de maternité ou d'adoption bénéficient des mêmes augmentations salariales accordées à leurs collègues durant leur congé.

Les salariés revenant de congé parental d'une durée d'au moins un an, bénéficient à leur retour d'une revalorisation automatique de leur rémunération sur le modèle de la revalorisation due au retour de congé maternité, à savoir un rattrapage égal aux augmentations générales et/ou à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant le congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Chapitre 6 – L’accompagnement des parents au travail

Article 14 – Congé enfant malade

Le salarié bénéficie d'un congé en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. La durée de ce congé est de quatre jours ou huit demi-journées par an et par salarié.

Deux de ces jours de congé enfant malade sont accordés au salarié sur présentation d'un certificat médical attestant d'une présence nécessaire auprès de l'enfant. Les autres jours sont accordés sur présentation d'un justificatif ou d'une attestation sur l'honneur.

Les salariés assumant la charge de 3 enfants ou plus bénéficient d'un jour de congé enfant malade additionnel. De même les salariés assumant seuls la charge d'un ou plusieurs enfants bénéficient d'un jour supplémentaire de congé enfant malade. Ces jours de congé additionnels sont accordés sur présentation d'un certificat médical et ne sont pas cumulables entre eux.

L'ensemble des jours de congé enfant malade donnent lieu au maintien à 100% de la rémunération brute que les salariés auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Article 15 – Congé de présence parentale

Ce congé est accordé au salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable la présence soutenue du parent et des soins contraignants. Il peut être fractionné, transformé à temps partiel ou renouvelé.

Au titre du congé de présence parentale, le salarié peut bénéficier d'une allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la CAF pour une durée comprise entre six mois et un an renouvelable dans la limite de 3 ans et de 310 jours par enfant et par pathologie.

Les bénéficiaires de l'AJPP sont affiliés au régime général de la Sécurité Sociale.

Les salariés en congé de présence parentale bénéficient, s'ils le souhaitent, du maintien de leurs cotisations de retraite complémentaire. Les cotisations sont alors calculées comme si les intéressés avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales.

Safran prend en charge les parts employeur et salarié pendant six mois. Après six mois, Safran prend en charge uniquement la part patronale si le salarié choisit de maintenir la part salariale de ses cotisations.

Chapitre 7 - Dispositions finales

Article 16 – Commission de suivi

Les parties signataires conviennent de se réunir dans le cadre d'une commission de suivi annuelle qui aura pour objet de :

- suivre le déploiement du présent accord ;
- examiner les conditions d'application du présent accord ;
- statuer sur les éventuelles difficultés d'interprétation ;
- proposer d'éventuelles évolutions.

Cette commission est composée de représentants de la Direction et de deux représentants par Organisation Syndicale signataire du présent accord. La première commission de suivi se tiendra dans les six mois suivant l'application du présent accord. La commission se tiendra une fois par an ou à la demande de l'une des parties.

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

Le présent accord de Groupe est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du 4 septembre 2023. Concernant le temps partiel jeunes parents, l'application se fera à compter du 1^{er} octobre.

Article 18 - Révision de l'accord

En cas d'évolution de la législation ayant une incidence sur les dispositions du présent accord de Groupe, 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 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 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 accord sera également publié sur la base de données nationale.

Un exemplaire sera remis à chaque Organisation Syndicale représentative.



Fait à Paris, le 26 juillet 2023

Pour SAFRAN :

Directeur Groupe des Responsabilités
Humaines et Sociétales

Directeur des Affaires Sociales

Pour les Organisations Syndicales :

- Pour la CFDT :

- Pour la CFE-CGC :

- Pour la CGT :

- Pour FO :

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

- Safran SA
 - o Safran Additive Manufacturing Campus
 - o Safran Ceramics
- Safran Aircraft Engines
 - o Airfoils Advanced Solutions
 - o Safran Aero Composite
- Safran Aerosystems SAS
- Safran Cabin France
- Safran Electrical & Power
 - o Safran Electrical Components
 - o Safran Engineering Services
- Safran Electronics & Defense
 - o Financière Orolia
 - o Safran Data Systems
 - o Safran Electronics & Defense Beacons SAS
 - o Safran Reosc
 - o Safran Spacecraft Propulsion
 - o Safran Syrlinks SAS
 - o Safran Trusted 4D SAS
- 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