

**Accord relatif au droit syndical et à
la représentation du personnel
de Safran Helicopter Engines**

Entre la Société SAFRAN Helicopter Engines représentée par Monsieur Frédéric HENRION,
Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales représentées par :

- pour la CFDT : M. FERNANDES JULIEN

- pour la CFE-CGC : M. JOUANCHICOT Didier
tme SARATIVA Renata

- pour la CGT : M. BIANCONI Antonio

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

TITRE I : REPRESENTATION DU PERSONNEL AU NIVEAU CENTRAL.....	7
CHAPITRE 1 : LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CSEC).....	7
Article 1. Attributions générales du CSEC.....	7
1.1 Les consultations obligatoires récurrentes et le recours à l'expertise.....	7
1.1.1 Les consultations obligatoires récurrentes.....	7
1.1.2. Le recours à l'expertise dans le cadre des consultations obligatoires récurrentes	7
1.2 Les consultations ponctuelles	7
Article 2. Composition du CSEC.....	8
2.1 Présidence du CSEC.....	8
2.2 Délégation du personnel au CSEC.....	8
2.2.1. Bureau du CSEC.....	8
2.2.2. Rôle des membres suppléants.....	9
2.3 Représentants syndicaux au CSEC	9
Article 3. Réunions du CSEC.....	9
Article 4. Moyens attribués au CSEC	9
4.1 Réunions préparatoires du CSEC.....	9
4.2 Crédit d'heures supplémentaire pour les membres titulaires au CSEC	10
4.3 Heure d'information	10
4.4 Formation des membres du CSEC.....	10
4.5 Crédit d'heures des Secrétaires et du Trésorier au CSEC.....	10
4.6 Déplacement des membres du CSEC	10
CHAPITRE 2 : LES COMMISSIONS CENTRALES DU CSEC.....	11
Article 5. La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCTC)	11
5.1 Attribution de la CSSCTC.....	11
5.2 Composition de la CSSCTC	11
5.2.1. Présidence de la CSSCTC.....	11
5.2.2. Membres de la CSSCTC.....	11
5.2.3. Participants de droit.....	11
5.3 Réunions de la CSSCTC.....	12
5.4 Formation à la SSCT	12
Article 6. Les autres commissions centrales du CSEC	12
Article 7. Moyens des membres des commissions.....	13
TITRE II : REPRESENTATION DU PERSONNEL AU NIVEAU ETABLISSEMENT.....	14
CHAPITRE 3 : LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT (CSE)	14
Article 8. Attributions générales du CSE.....	14
Article 9. Composition du CSE	14
9.1 Présidence du CSE.....	14
9.2 Délégation du personnel au CSE.....	15
9.2.1. Bureau du CSE	15
9.2.2. Rôle des membres suppléants.....	15
9.3 Représentants syndicaux au CSE.....	16
9.4 Observateurs au CSE	16

Article 10. Réunions du CSE	16
10.1 Réunions ordinaires	16
10.2 Réunions extraordinaires	16
Article 11. Moyens attribués au CSE	17
11.1 Réunions du CSE à l'initiative de l'employeur.....	17
11.2 Crédits d'heures des membres du CSE	17
11.3 Réunions préparatoires du CSE.....	17
11.4 Formation des membres du CSE	17
11.5 Crédit d'heures supplémentaire pour chaque membre du bureau du CSE	18
CHAPITRE 4. LES COMMISSIONS LOCALES DU CSE	18
Article 12. La Commission Santé Sécurité Conditions de Travail (CSSCT) locale	18
12.1 Attributions de la CSSCT.....	18
12.2 Composition de la CSSCT.....	19
12.2.1 Présidence de la CSSCT.....	19
12.2.2. Représentants du personnel au sein de la CSSCT	19
12.2.2.1. Membres issus du CSE	19
12.2.2.2. Autres représentants du personnel au sein de la CSSCT : les représentants de la vie sociale.....	19
12.2.3. Participants de droit.....	20
12.3 Réunions de la CSSCT	20
12.4 Moyens attribués aux membres de la CSSCT	21
12.4.1. Crédits d'heures de délégation des membres de la CSSCT.....	21
12.4.2. Formation à la SSCT.....	21
12.4.3. Moyens matériels pour le référent SSCT	21
Article 13. La Commission d'information et d'aide au logement locale	21
Article 14. La Commission des marchés locale	21
Article 15. Les Commissions facultatives locales	22
Article 16. Heures pour le fonctionnement des commissions	22
TITRE III : CONTRIBUTION DE L'ENTREPRISE AU BUDGET DE FONCTIONNEMENT ET AUX ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES	23
Article 17. Subvention de fonctionnement	23
Article 18. Contribution aux Activités Sociales et Culturelles (ASC)	23
18.1 La subvention directe aux ASC.....	23
18.2 Les autres contributions aux ASC.....	24
TITRE IV : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	26
CHAPITRE 5 : LA SECTION SYNDICALE	26
Article 19. Création	26
Article 20. Local syndical	26
Article 21. Diffusion de l'information syndicale	26
Article 22. Collecte des cotisations	27
Article 23. Réunion des adhérents	27
Article 24. Réunion des responsables syndicaux	27
Article 25. Invitation des personnalités extérieures	27

JP

BA

Article 26. Personnel exerçant une activité au sein d'une fédération ou confédération syndicale	28
Article 27. Contribution financière aux organisations syndicales	28
CHAPITRE 6 : LES DELEGUES SYNDICAUX LOCAUX.....	28
Article 28. Désignation des délégués syndicaux locaux et délégation en réunion de négociation	28
Article 29. Crédits d'heures	29
CHAPITRE 7 : LE REPRESENTANT DE LA SECTION SYNDICALE	29
CHAPITRE 8 : LES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX.....	29
Article 30. Désignation des délégués syndicaux centraux et délégation en réunion de négociation.....	29
Article 31. Observateurs en réunion de négociation.....	29
Article 32. Crédits d'heures	29
Article 33. Déplacements des délégués syndicaux centraux et adjoints	30
CHAPITRE 9 : LES REPRESENTANTS SYNDICAUX EN CSEC ET CSE	30
Article 34. Les représentants syndicaux au CSEC	30
Article 35. Les représentants syndicaux au CSE	30
CHAPITRE 10 : HEURES DE FONCTIONNEMENT DES ORGANISATIONS SYNDICALES.....	30
TITRE V : STATUT DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ELUS ET/OU MANDATES	32
CHAPITRE 11 : EXERCICE DE LA MISSION	32
Article 36. Principe de non-discrimination et d'égalité de traitement	32
Article 37. Liberté de circulation.....	32
Article 38. Temps passé à l'exercice du mandat	33
CHAPITRE 12 : ARTICULATION DE L'EXERCICE DU MANDAT AVEC L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE	33
Article 39. Entretien de prise de mandat.....	33
Article 40. Entretien de suivi de mandat	34
CHAPITRE 13 : EVOLUTION SALARIALE ET DE CARRIERE DES ELUS ET MANDATES.....	34
Article 41. Accès à la formation professionnelle.....	34
Article 42. Evolution salariale	34
Article 43. Garantie d'évolution pluriannuelle de rémunération.....	35
CHAPITRE 13 : ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES AYANT CESSE LEUR MANDAT.....	35
Article 44. Entretien de fin de mandat	35
Article 45. Le bilan de compétence	35
Article 46. La VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).....	36
Article 47. Entretien de suivi de la reprise de l'activité professionnelle.....	36

p
JA

FS
JS *BA*

TITRE VI : DISPOSITIONS DIVERSES	37
Article 48. Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	37
Article 49. Modalités de suivi et d'interprétation de l'accord	37
Article 50. Révision et dénonciation de l'accord.....	37
Article 51. Dépôt de l'accord	37
ANNEXE 1- Délégation du personnel au CSE (Art R. 2314-1 du Code du travail)	38
ANNEXE 2 : Guide d'entretien de prise de mandat	40

JA

JS BA

PREAMBULE

La représentation du personnel a été profondément remaniée par les ordonnances du 22 septembre 2017 avec notamment la fusion des institutions représentatives du personnel et la mise en place du Comité social et économique (CSE). Cette évolution a conduit les entreprises à négocier de nouveaux accords en vue de la mise en place de ces nouvelles instances d'ici le 31 décembre 2019.

A cette occasion, Safran a rappelé son attachement au développement du dialogue social dans le Groupe, dans la continuité des accords et avenants signés depuis 2006 en la matière avec les partenaires sociaux.

Dans ce contexte, la Direction et les Organisations syndicales représentatives de Safran Helicopter Engines considérant que le fait syndical et la représentation du personnel sont facteurs d'équilibre et d'évolution positive dans les rapports sociaux au sein de l'entreprise, ont souhaité négocier un accord équilibré prenant en compte les bonnes pratiques issues de l'accord de 2002 sur le Droit syndical et les institutions représentatives, tout en intégrant les évolutions liées aux nouveaux enjeux existant pour l'entreprise et ses salariés.

Ainsi, les parties à la négociation ont souhaité notamment:

- *mieux coordonner le fonctionnement des instances centrales et locales,*
- *doter les CSE et leurs commissions de moyens adaptés aux besoins (nombre de membres, heures de fonctionnement, formation),*
- *renforcer les moyens humains alloués aux instances centrales de négociation,*
- *maintenir au niveau des établissements le traitement des thématiques relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail (SSCT) du personnel,*
- *mettre en place des mandats de Représentant de la vie sociale en matière de SSCT,*
- *préserver les heures de fonctionnement des organisations syndicales,*
- *favoriser l'engagement syndical et représentatif du personnel,*
- *accroître les budgets dédiés aux activités sociales et culturelles des CSE,*
- *rappeler l'ensemble des dispositions relatives à l'évolution de carrière des partenaires sociaux, y compris à la cessation du mandat.*

Le présent accord a ainsi permis, à l'issue de 17 réunions de travail et de négociation, de trouver un équilibre entre les moyens alloués au dialogue social et le besoin de développement social et économique de Safran Helicopter Engines.

La qualité de la mise en œuvre de ce nouveau modèle nécessite l'implication de l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise (managers, partenaires sociaux, fonction RH, salariés). Aussi, la direction s'attachera à promouvoir et sensibiliser l'ensemble des acteurs à la mise en œuvre et au respect des dispositions négociées dans le présent accord.

JF

TITRE I : REPRESENTATION DU PERSONNEL AU NIVEAU CENTRAL

CHAPITRE 1 : LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CSEC)

Article 1. Attributions générales du CSEC

Outre les attributions que lui confèrent les textes légaux et réglementaires en vigueur, les parties conviennent des modalités ci-après.

1.1 Les consultations obligatoires récurrentes et le recours à l'expertise

1.1.1 Les consultations obligatoires récurrentes

Il est expressément convenu que les trois consultations obligatoires récurrentes, à savoir, « les orientations stratégiques », « la situation économique et financière » et « la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi », sont conduites annuellement et au niveau du seul CSEC. Les CSE des établissements sont informés de l'avis rendu par le CSEC sur chacune de ces consultations.

1.1.2. Le recours à l'expertise dans le cadre des consultations obligatoires récurrentes

Préalablement aux consultations de l'article précédent, le CSEC a la possibilité de recourir, après délibération à la majorité de ses membres, à une expertise dans le cadre de chacune de ces consultations.

Ces expertises sont entièrement financées par la Direction :

- *Tous les ans en cas d'expertise sur « la situation économique et financière » et « la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ».*
- *Tous les deux ans en cas d'expertise sur « les orientations stratégiques ». Si le CSEC, par délibération majoritaire, souhaite recourir à une nouvelle expertise en la matière dans l'intervalle des deux ans, elle sera cofinancée à 80% par la Direction et à 20% par le CSEC.*

1.2 Les consultations ponctuelles

Le CSEC est compétent pour traiter des questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des établissements.

A ce titre, il est notamment informé et consulté conformément à la législation sur :

- *les projets importants concernant l'entreprise en matière sociale, économique et financière,*
- *les projets importants concernant l'entreprise en matière de santé, de sécurité ou des conditions de travail.*

Le CSEC est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesure d'adaptation spécifique à un ou plusieurs établissements.

Lorsqu'un projet envisagé ne concerne qu'un établissement distinct, le CSE de l'établissement concerné est seul consulté.

Lorsqu'un projet envisagé concerne au moins deux établissements et comporte des mesures d'adaptation spécifiques à au moins un établissement, la consultation sera réalisée au niveau du CSEC et des CSE établissements concernés.

Article 2. Composition du CSEC

2.1 Présidence du CSEC

Le CSEC est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant dûment mandaté par lui.

Lors des réunions du CSEC, le Président de l'instance a la possibilité de se faire assister par tout collaborateur qu'il juge nécessaire et, en fonction des points fixés à l'ordre du jour, de tout intervenant supplémentaire spécialiste dans les domaines qui seront abordés.

Conformément à la législation en vigueur, lorsque les réunions du CSEC portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, sont invités de droit au CSEC avec voix consultative, le médecin coordinateur du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail et le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, son représentant.

2.2 Délégation du personnel au CSEC

Le CSEC est composé de 12 membres titulaires et 12 membres suppléants désignés par les CSE d'établissement parmi leurs membres titulaires ou suppléants. La répartition détaillée des sièges au CSEC est déterminée par l'accord de composition du CSEC en vigueur.

Chaque CSE d'établissement est représenté au CSEC par au moins un membre titulaire et un membre suppléant.

Seuls les membres titulaires au CSEC assistent aux réunions plénières du CSEC.

2.2.1. Bureau du CSEC

Lors de sa première réunion, le CSEC élit, à la majorité des suffrages exprimés, parmi ses membres titulaires :

- un Secrétaire,*
- un Secrétaire adjoint en charge des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail,*
- un Trésorier.*

Le CSEC pourra également désigner un deuxième Secrétaire adjoint et un Trésorier adjoint parmi ses membres titulaires ou suppléants.

Chaque organisation syndicale représentative, ayant au moins un élu titulaire au CSEC, se verra proposer au minimum un des postes du bureau du CSEC. Si une organisation syndicale représentative ne souhaite pas occuper un poste, celui-ci sera proposé aux autres organisations syndicales représentatives.

2.2.2. Rôle des membres suppléants

Il est convenu que les membres suppléants au CSEC ne pourront assister aux réunions qu'en l'absence d'un membre titulaire.

Cependant, afin de leur permettre d'exercer cette possibilité, ils reçoivent en copie les convocations à titre indicatif et auront accès aux mêmes informations que les membres titulaires.

A l'ouverture de chaque réunion, le Secrétaire procède à l'appel des titulaires et indique le nom du suppléant remplaçant le titulaire absent.

Conformément à la législation, il veille à ce que le membre titulaire soit remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle du titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu du même collègue. S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation. Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant. A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

2.3 Représentants syndicaux au CSEC

Un représentant syndical au CSEC est désigné par chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 3. Réunions du CSEC

Dans le cadre des réunions ordinaires, le CSEC se réunit trois fois par an sur convocation du Président. Dans la mesure du possible, un calendrier prévisionnel des réunions ordinaires, fixé par le Président, est communiqué annuellement aux membres titulaires et suppléants du CSEC par l'intermédiaire de son Secrétaire.

Une des trois réunions ordinaires annuelles du CSEC portera en tout ou partie sur ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Cette réunion visera notamment à recueillir l'avis du CSEC sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

A la demande du Président ou de la majorité des membres titulaires du CSEC, des réunions extraordinaires peuvent également être organisées lorsqu'ils l'estiment nécessaire ou lorsque des circonstances l'exigent.

L'ordre du jour est arrêté et signé conjointement par le Président du CSEC ou son représentant et le Secrétaire du CSEC. Il est communiqué à l'ensemble des membres du CSEC au moins huit jours calendaires avant la date de la séance sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.

Article 4. Moyens attribués au CSEC

4.1 Réunions préparatoires du CSEC

Chaque réunion ordinaire et extraordinaire du CSEC peut être précédée d'une réunion préparatoire à laquelle peuvent participer tous les membres titulaires, suppléants et les représentants syndicaux au CSEC. Le temps passé à la réunion préparatoire est considéré comme du temps de travail effectif à hauteur d'une journée. Ces heures ne sont ni reportables, ni mutualisables.

4.2 Crédit d'heures supplémentaire pour les membres titulaires au CSEC

Au-delà des crédits d'heures dont ils disposent, le cas échéant, au titre de leur mandat au CSE, les membres titulaires au CSEC bénéficient d'un crédit d'heures individuel supplémentaire de quinze heures par trimestre.

Les membres titulaires du CSEC ont la possibilité, chaque trimestre, de répartir entre eux et avec les membres suppléants, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Cette répartition ne peut conduire l'un des élus du CSE à disposer, dans le trimestre, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un titulaire.

4.3 Heure d'information

Chaque salarié de l'entreprise dispose de trois fois une heure d'information par an pour assister aux prises de parole proposées par l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'occasion des réunions du CSEC.

4.4 Formation des membres du CSEC

Les membres titulaires du CSEC bénéficient d'un stage de formation économique financé par le budget de fonctionnement du CSEC dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

En outre, les membres titulaires et suppléants ainsi que les représentants syndicaux au CSEC bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Ces formations sont prises en charge par l'entreprise dans la limite des dispositions légales en vigueur.

Ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles, elles ne sont pas déduites des heures de délégation.

4.5 Crédit d'heures des Secrétaires et du Trésorier au CSEC

Au titre de leurs attributions :

- *le Secrétaire bénéficie d'un crédit individuel de 72 heures par trimestre, auquel se rajoute, pour le contrôle des procès-verbaux, un temps égal à la durée de chaque réunion du CSEC (non déduit des heures de délégation),*
- *le Trésorier bénéficie d'un crédit individuel de 24 heures par trimestre,*
- *le Secrétaire en charge de SSCT bénéficie d'un crédit individuel de 12 heures par trimestre,*

Ces heures ne sont pas mutualisables avec un autre représentant du personnel, quel que soit le mandat.

4.6 Déplacement des membres du CSEC

Les temps de déplacement des membres du CSEC ne sont pas décomptés du crédit d'heures dont ils disposent.

Les frais de déplacement des membres du CSEC, lors des réunions plénières ordinaires et extraordinaires du CSEC ainsi que la réunion préparatoire afférente, sont à la charge de l'entreprise, conformément aux barèmes en vigueur.

CHAPITRE 2 : LES COMMISSIONS CENTRALES DU CSEC

Lors de la désignation des membres des commissions centrales obligatoires, chaque organisation syndicale ayant des élus au CSEC devra être représentée par au moins un membre dans chaque commission. Si une organisation ne souhaite pas occuper un poste, celui-ci sera proposé aux autres organisations syndicales représentées.

Article 5. La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCTC)

5.1 Attribution de la CSSCTC

Conformément à la législation en vigueur, la CSSCTC exerce, par délégation du CSEC, l'ensemble des attributions du CSEC relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail relevant de la société à l'exception du recours éventuel à un expert et des attributions consultatives qui restent de la compétence exclusive du CSEC.

Les thématiques locales en matière de santé sécurité et conditions de travail ne sauraient être traitées au niveau central.

Dès lors, seront présentés à la CSSCTC les résultats consolidés sur le périmètre Société et les orientations de la Société en matière de santé, sécurité et conditions de travail, en vue notamment du recueil d'avis du CSEC sur la politique sociale et les conditions de travail et d'emploi.

5.2 Composition de la CSSCTC

5.2.1. Présidence de la CSSCTC

La CSSCTC est présidée par l'employeur ou son représentant.

Le président a la faculté de se faire assister par tout collaborateur qu'il juge nécessaire et, en fonction des points fixés à l'ordre du jour, de tout intervenant spécialiste dans les domaines qui seront abordés, sous réserve qu'ils ne soient pas en nombre supérieur à celui des représentants du personnel.

5.2.2. Membres de la CSSCTC

La CSSCTC est composée de 6 membres élus à la majorité des suffrages exprimés par le CSEC, dont au moins trois parmi les titulaires ou suppléants du CSEC et jusqu'à 3 parmi les titulaires ou suppléants des CSE des établissements, en respectant les principes suivants :

- *au moins un représentant du second ou du troisième collège,*
- *le secrétaire adjoint du CSEC en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.*

5.2.3. Participants de droit

Conformément à la législation, sont invités de droit aux réunions de la commission, le médecin coordinateur du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail, le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise, ou à défaut, son représentant.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont également invités aux réunions de la commission.

5.3 Réunions de la CSSCTC

La CSSCTC se réunira au moins une fois par an en réunion ordinaire, afin :

- *que lui soit présenté le bilan Santé, Sécurité, Environnement et les orientations de l'entreprise en la matière pour l'année suivante*
- *de préparer l'avis annuel du CSEC sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi*

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le Président de la CSSCTC ou son représentant et le secrétaire adjoint du CSEC en charge des attributions en matière de santé, sécurité et des conditions de travail. Il est communiqué aux membres de la CSSCTC au moins huit jours avant la date de la séance sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.

5.4 Formation à la SSCT

Les membres de la CSSCTC bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail financée par l'employeur. Cette formation est dispensée sur une durée minimale de cinq jours pour les membres à la CSSCTC.

Elle est dispensée, dans la mesure du possible, dans les 6 mois suivant la désignation des représentants du personnel au sein de la CSSCTC.

Elle est renouvelée lorsque les représentants du personnel au sein de la CSSCTC ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Article 6. Les autres commissions centrales du CSEC

Les membres des commissions centrales sont élus à la majorité des suffrages exprimés par le CSEC.

Article 6.1. Commission centrale économique

La commission centrale économique est constituée des Représentants syndicaux au CSEC et d'un maximum de huit membres dont au moins la moitié est issue du CSEC avec au moins un membre titulaire. Les autres membres de la commission sont issus des CSE des établissements.

Elle a notamment vocation à préparer la consultation annuelle du CSEC sur la situation économique et financière. A ce titre, sont présentés les documents économiques et financiers lors de deux réunions annuelles.

Elle est également un lieu d'échange et d'information sur la situation économique de l'entreprise entre la Direction et les représentants du personnel et peut être saisie par le CSEC de toute question en la matière.

Elle est présidée par un représentant de la Direction, assisté de toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

Les membres de la commission économique bénéficieront d'une information spécifique portant sur l'économie et la stratégie sociale de l'entreprise. Cette information interne est dispensée au début de la mandature par des spécialistes des thématiques de l'entreprise en la matière.

6

SS

3F BA

Article 6.2. Commission centrale égalité professionnelle

La commission centrale égalité professionnelle est constituée des Représentants syndicaux au CSEC et d'un maximum de huit membres dont au moins la moitié est issue du CSEC avec au moins un membre titulaire. Les autres membres de la commission sont issus des CSE des établissements, ou titulaires d'un mandat de DS ou RS au CSE.

Elle a vocation à assister le CSEC dans ses attributions relatives à l'égalité professionnelle et notamment à préparer la consultation annuelle du CSEC sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Elle est présidée par un membre titulaire du CSEC et animée par un représentant de la Direction assisté de toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission. Elle se réunit au moins une fois par an.

Article 6.3. Commission centrale formation

La commission centrale formation est constituée des Représentants syndicaux au CSEC et d'un maximum de douze membres dont au moins la moitié est issue du CSEC avec au moins un membre titulaire. Les autres membres de la commission sont issus des CSE des établissements, ou titulaires d'un mandat de DS ou RS au CSE.

Elle a notamment vocation à préparer la consultation annuelle du CSEC sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Elle est présidée par un membre titulaire du CSEC et animée par un représentant de la Direction assisté de toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission. Elle se réunit au moins trois fois par an.

Les présentations en matière de formation détailleront les données au niveau société et par établissements.

Article 6.4. Commissions centrales facultatives

Le CSEC peut créer les commissions facultatives qu'il juge nécessaire pour l'exercice de ses missions.

Article 7. Moyens des membres des commissions

Article 7.1. Moyens pour les commissions obligatoires

Le temps passé en réunion des commissions centrales SSCT, économique, égalité professionnelle et formation, sur convocation de l'employeur est considéré comme du temps de travail effectif.

Chaque réunion d'une commission centrale peut être précédée ou suivie d'une réunion de travail auxquelles participent ses seuls membres. Le temps passé à ces réunions est considéré comme du temps de travail effectif, dans la limite de huit heures sans imputation sur le crédit d'heures.

Article 7.2. Moyens pour les commissions facultatives

Le temps passé en réunion des commissions facultatives s'impute sur les heures de commission prévues à l'article 16.

GF

BA
R

TITRE II : REPRESENTATION DU PERSONNEL AU NIVEAU ETABLISSEMENT

Les parties reconnaissent l'existence, à la signature de l'accord, de trois établissements distincts au sein de Safran Helicopter Engines, chacun comprenant un Comité Social et Economique (CSE) :

- Etablissement de Bordes,
- Etablissement de Tarnos,
- Etablissement de Buchelay.

CHAPITRE 3 : LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT (CSE)

Article 8. Attributions générales du CSE

Le CSE dispose de toutes les attributions que lui confèrent les textes légaux et réglementaires en vigueur, notamment :

- les informations et/ou consultations sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement,
- les attributions consultatives et de recours à l'expertise en matière de santé sécurité et conditions de travail au niveau de l'établissement,
- la présentation des réclamations individuelles et collectives au niveau de l'établissement.

D'autre part, il assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'établissement.

Les consultations récurrentes et obligatoires prévues par la loi sur « les orientations stratégiques », « la situation économique et financière » et « la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi » de l'entreprise sont conduites au niveau du seul CSEC dans les conditions prévues à l'article 1.1. Le CSE est informé de l'avis du CSEC rendu sur chacun de ces trois thèmes de consultation.

Article 9. Composition du CSE

9.1 Présidence du CSE

Le CSE est présidé par le chef de l'établissement ou son représentant.

Lors des réunions du CSE, le Président a la possibilité de se faire assister par tout collaborateur qu'il juge nécessaire et, en fonction des points fixés à l'ordre du jour, de tout intervenant spécialiste dans les domaines qui seront abordés en séance.

Conformément à la législation en vigueur, lorsque les réunions du CSE portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, sont invités au CSE avec voix consultative, le médecin du travail, l'agent de contrôle de l'inspection du travail et un représentant en matière de sécurité et conditions de travail de l'établissement. Est également invitée pour ces réunions l'assistante sociale le cas échéant.

Handwritten initials: FJ, FF

Handwritten initials: JF, DA

9.2 Délégation du personnel au CSE

La délégation du personnel comprend un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le nombre de membres par établissement est fixé par la loi en fonction de l'effectif de chacun des établissements (annexe 1) sur la base des effectifs arrêtés dans les protocoles d'accord préélectoraux d'établissement.

Seuls les membres titulaires au CSE assistent aux réunions plénières du CSE.

9.2.1. Bureau du CSE

Lors de sa première réunion suivant son élection, chaque CSE élit à la majorité des membres présents:

- *parmi ses membres titulaires :*
 - o *un Secrétaire,*
 - o *un Trésorier,*
 - o *un Référent SSCT (qui a notamment pour rôle de restituer en CSE les travaux des membres de la CSSCT),*
- *parmi ses membres titulaires ou suppléants :*
 - o *un Secrétaire adjoint,*
 - o *un Trésorier adjoint.*

Chaque CSE peut décider en fonction de ses besoins :

- *que le référent SSCT exerce également le rôle de deuxième Secrétaire adjoint,*
- *de ne pas désigner de Secrétaire adjoint et/ou de Trésorier adjoint.*

Chaque organisation syndicale représentative ayant au moins un élu titulaire au CSE se verra proposer au minimum un des postes du bureau du CSE. Si une organisation syndicale représentative ne souhaite pas occuper un poste, celui-ci sera proposé aux autres organisations syndicales représentatives.

9.2.2. Rôle des membres suppléants

Il est convenu que les membres suppléants du CSE ne pourront assister aux réunions qu'en l'absence d'un membre titulaire.

Cependant, afin de leur permettre d'exercer cette possibilité, ils reçoivent en copie, les convocations à titre indicatif et auront accès aux mêmes informations que les membres titulaires.

A l'ouverture de chaque réunion, le Secrétaire procède à l'appel des titulaires et indique le nom du suppléant remplaçant le titulaire absent.

Conformément à la législation, il veille à ce que le membre titulaire soit remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle du titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu du même collège. S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation. Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant. A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

9.3 Représentants syndicaux au CSE

Un représentant syndical au CSE est désigné par chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement conformément aux dispositions légales en vigueur.

9.4 Observateurs au CSE

Afin de favoriser l'engagement des salariés dans la représentation du personnel au sein de Safran Helicopter Engines, il est convenu que dans les 12 mois précédant les élections professionnelles, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement et ayant au moins un élu au CSE, pourra désigner à deux reprises un salarié de l'établissement en qualité d'observateur au CSE.

Cet observateur non détenteur d'un mandat électif, pourra assister à la réunion préparatoire ainsi qu'à la plénière, sans disposer de voix délibérative. Le temps passé à ces réunions est considéré comme du temps de travail effectif.

Article 10. Réunions du CSE

L'ordre du jour est arrêté et signé conjointement par le Président du CSE ou son représentant et le Secrétaire ou le Secrétaire adjoint. Il est communiqué à l'ensemble des membres du CSE au moins trois jours calendaires avant la date de la séance sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.

Les documents afférents à l'ordre du jour sont transmis avec celui-ci autant que possible, et selon les dispositions légales en vigueur en cas de consultation de l'instance.

Le Président veille, en séance, à ce que soit traité l'ensemble des points à l'ordre du jour. En cas de besoin, les points de l'ordre du jour à reporter font l'objet d'une décision conjointe du Président et du Secrétaire ou, à défaut d'accord, d'une délibération à la majorité des membres présents y compris le Président.

10.1 Réunions ordinaires

Dans le cadre des réunions ordinaires, le CSE se réunit une fois par mois, sauf cas exceptionnel décidé conjointement entre le Président du CSE (ou son représentant) et le Secrétaire (ou le Secrétaire adjoint ou le Référent en matière SSCT).

Conformément aux dispositions légales en vigueur, au moins quatre des réunions ordinaires annuelles du CSE prévues à l'alinéa ci-dessus, portent en tout ou partie sur ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Afin d'avoir un suivi régulier en la matière, deux réunions ont lieu au premier semestre et deux au second semestre.

Un calendrier prévisionnel des réunions ordinaires fixé par le Président sera communiqué annuellement aux membres titulaires et suppléants du CSE.

10.2 Réunions extraordinaires

A la demande du Président ou de la majorité des membres titulaires du CSE, des réunions extraordinaires peuvent également être organisées lorsqu'ils l'estiment nécessaire ou lorsque des circonstances l'exigent.

Le CSE est en outre réuni à la demande motivée de deux de ses membres titulaires, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Article 11. Moyens attribués au CSE

11.1 Réunions du CSE à l'initiative de l'employeur

Le temps passé à chaque réunion plénière ordinaire ou extraordinaire du CSE sur convocation de l'employeur, est considéré comme du temps de travail effectif et n'est donc pas déduit des heures de délégation.

11.2 Crédits d'heures des membres du CSE

Chaque membre titulaire au CSE bénéficie d'un crédit d'heures mensuel de délégation prévu par les dispositions légales, en fonction de l'effectif de chacun des établissements (annexe 1). Pour assurer une flexibilité dans l'utilisation des heures de délégation, il est convenu que ce crédit d'heures mensuel est apprécié de manière cumulative sur le trimestre civil. Il peut faire l'objet d'un report sur le trimestre civil suivant, sans conduire un titulaire à disposer dans le trimestre civil de plus d'une fois et demi le crédit d'heure de délégation trimestriel dont il bénéficie.

Exemple : Un titulaire au CSE bénéficie de 26h/mois, avec une flexibilité de 78h/trimestre civil. Il peut répartir librement ses heures entre les 12 mois de l'année sans aller au-delà de :

- ni 117h dans le trimestre civil (78h X 1,5)
- ni 312h dans l'année civile (26h x 12 mois)

Les membres titulaires du CSE ont la possibilité de répartir entre eux et avec les membres suppléants, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Cette répartition ne peut conduire l'un des élus du CSE à disposer, dans le trimestre civil, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un titulaire.

Exemple : Un titulaire au CSE bénéficie de 26h/mois, avec une flexibilité de 78h/trimestre civil. Il peut transférer tout ou partie de ses 78h à un ou plusieurs élus titulaires ou suppléants. Dans tous les cas, le bénéficiaire ne doit pas disposer dans le trimestre civil de plus de 117h (78h x 1,5).

11.3 Réunions préparatoires du CSE

Les réunions plénières de recueil d'avis du CSE sur les sujets ci-dessous donnent droit à une demi-journée de préparation pour chaque membre titulaire, suppléant et représentant syndical au CSE :

- bilan annuel de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement, et programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail,
- rapport annuel d'activité du médecin du travail, le cas échéant.

11.4 Formation des membres du CSE

Les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique dans les conditions fixées par la législation en vigueur. Conformément à la législation, ces formations sont financées par le budget de fonctionnement du CSE.

JA

JB BA

En outre, les membres titulaires et suppléants du CSE, ainsi que les représentants syndicaux au CSE, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Pour les établissements de plus de 150 salariés et ne bénéficiant pas d'une CSSCT, cette formation est dispensée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 12.4.2 du présent accord pour les membres de la CSSCT.

Ces formations sont prises en charge par l'entreprise dans la limite des dispositions légales en vigueur.

Ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles, elles ne sont pas déduites des heures de délégation.

11.5 Crédit d'heures supplémentaire pour chaque membre du bureau du CSE

Les membres du bureau prévus à l'article 9.2.1 du présent accord, ayant un rôle majeur dans le bon fonctionnement du CSE, il est convenu qu'ils bénéficient chacun d'un crédit individuel supplémentaire.

Le volume global annuel de ce crédit d'heures est fonction des effectifs de l'établissement :

- 1100 heures pour les établissements de 50 à moins de 1000 salariés,
- 1240 heures pour les établissements entre 1000 et 1999 salariés,
- 1920 heures pour les établissements de 2000 salariés et plus.

A chaque désignation ou renouvellement de son bureau, le CSE répartira par délibération ce volume global entre chaque membre du bureau. Ainsi chaque membre du bureau bénéficiera d'un volume d'heures individuel et trimestriel pour exercer sa fonction.

Ces heures individuelles ne sont ni reportables d'un trimestre sur l'autre, ni mutualisables avec un autre représentant du personnel.

En plus du crédit individuel supplémentaire dont bénéficie le Secrétaire du CSE, se rajoute, pour le contrôle des procès-verbaux, un temps égal à la durée de chaque réunion du CSE (non déduit de ses heures de délégation).

CHAPITRE 4. LES COMMISSIONS LOCALES DU CSE

Article 12. La Commission Santé Sécurité Conditions de Travail (CSSCT) locale

12.1 Attributions de la CSSCT

Les membres de la CSSCT exercent, par délégation du CSE, l'ensemble de ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception de ses attributions consultatives et du recours éventuel à un expert qui restent de la compétence exclusive du CSE.

A ce titre, une CSSCT est mise en place auprès de chaque CSE dès lors que les effectifs sont supérieurs à 250 salariés.

Elle prépare notamment les réunions et les délibérations du CSE sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail et plus globalement contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'établissement. A ce titre, elle peut formuler des recommandations au CSE.

6
FS
R

BA
DF

12.2 Composition de la CSSCT

12.2.1 Présidence de la CSSCT

La CSSCT est présidée par le chef d'établissement ou son représentant.

Lors des réunions de la CSSCT, le Président a la possibilité de se faire assister par tout collaborateur qu'il juge nécessaire et, en fonction des points fixés à l'ordre du jour, de tout intervenant spécialiste dans les domaines qui seront abordés.

12.2.2. Représentants du personnel au sein de la CSSCT

Le nombre de représentants du personnel à la CSSCT est fonction de l'effectif de chaque établissement tel que défini ci-dessous :

Effectif Etablissement	Nombre de représentants du personnel à la CSSCT
$250 \leq x < 1000$	6 dont au moins 2 titulaires au CSE et possibilité de 2 représentants de la vie sociale
$1000 \leq x < 2000$	12 dont au moins 5 titulaires au CSE et possibilité de 3 représentants de la vie sociale
$x \geq 2000$	20 dont au moins 7 titulaires au CSE et possibilité de 5 représentants de la vie sociale

12.2.2.1. Membres issus du CSE

Les membres de la CSSCT issus du CSE sont désignés par le CSE par une délibération prise à la majorité des membres présents. La répartition des membres entre les différentes organisations syndicales, est faite en fonction des résultats des élections du CSE. Le référent SSCT au CSE fait partie de ces membres.

La désignation des membres de la CSSCT sera effectuée lors de la première réunion du CSE pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Le référent SSCT au CSE informe le secrétaire du CSE des travaux de la CSSCT et en rend compte lors des réunions du CSE consacrées aux questions de santé, sécurité et conditions de travail. Il est en charge de la rédaction d'un compte-rendu des réunions de la CSSCT, qui peut prendre la forme d'un tableau d'actions.

12.2.2.2. Autres représentants du personnel au sein de la CSSCT : les représentants de la vie sociale

Afin de favoriser le fonctionnement de la CSSCT, les parties conviennent de la possibilité de désigner des représentants de la vie sociale, membres de la CSSCT, et dont le nombre est fixé selon les effectifs indiqués à l'article 12.2.2.

Les attributions de ces représentants s'exercent exclusivement dans les domaines de compétence de la CSSCT.

Ils sont désignés par les organisations syndicales représentatives, sans distinction de collègue, en fonction des résultats électoraux au CSE et pour la durée du mandat du CSE.

Ils sont désignés parmi les membres du personnel de l'établissement, et doivent remplir les conditions d'éligibilité prévues pour les membres du CSE, telles que fixées par les dispositions légales en vigueur.

En cas de perte du mandat (par exemple démission, départ en retraite, mobilité) l'organisation syndicale concernée procède à la désignation d'un nouveau représentant pour la durée du mandat restant à courir jusqu'à la prochaine élection des membres du CSE.

12.2.3. Participants de droit

Assistent en outre de droit aux réunions de la commission avec voix consultative, le médecin du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail, le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou son représentant ainsi que l'assistante sociale le cas échéant.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale doivent également être invités aux réunions de la commission.

Ces personnes assistent également de droit aux réunions du CSE portant sur les sujets relatifs à la santé, à la sécurité, à l'environnement et aux conditions de travail relevant du périmètre de l'établissement concerné.

12.3 Réunions de la CSSCT

L'ordre du jour des réunions de la CSSCT est élaboré conjointement par le référent CSSCT au CSE, et le Président du CSE ou son représentant. Il est transmis aux membres de la CSSCT au moins huit jours calendaires avant la tenue de la réunion, sauf cas exceptionnels justifiés par l'urgence.

Afin de favoriser l'efficacité des réunions, les documents afférents à l'ordre du jour sont transmis à l'avance autant que possible.

La CSSCT est réunie au moins quatre fois par an préalablement aux réunions du CSE portant sur ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Elle procède également trimestriellement avec son Président, à l'inspection en matière de santé, sécurité et conditions de travail d'un secteur de l'établissement.

D'autre part des réunions extraordinaires sont organisées à la demande :

- du Président ;
- ou de la majorité des membres de la CSSCT ;
- ou d'au moins deux membres titulaires du CSE de l'établissement concerné.

En outre, la CSSCT est obligatoirement réunie à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement

Le temps passé par les membres de la CSSCT en réunion sur convocation de la Direction est considéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur les heures de délégation.

12.4 Moyens attribués aux membres de la CSSCT

12.4.1. Crédits d'heures de délégation des membres de la CSSCT

Chaque membre de la CSSCT bénéficie d'un crédit mensuel individuel de 10 heures de délégation, cumulable sur le trimestre. Ces heures sont également mutualisables entre membres de la CSSCT en cas de besoin.

Pour les membres de la CSSCT qui sont titulaires au CSE, ces heures s'ajoutent à leur crédit d'heures de délégation mensuel.

12.4.2. Formation à la SSCT

Les membres de la CSSCT, dans les établissements de plus de 250 salariés, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, sécurité et de conditions de travail, conformément à la législation. Cette formation est dispensée, dans la mesure du possible, dans les six mois suivant la désignation des représentants du personnel au sein de la CSSCT, y compris en cas de désignation en cours de mandat.

Cette formation est renouvelée lorsque les représentants du personnel au sein de la CSSCT ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Le temps de formation n'est pas déduit des heures de délégation.

12.4.3. Moyens matériels pour le référent SSCT

Afin de faciliter la réalisation des comptes rendus de la CSSCT lors des réunions, le référent SSCT sera doté par la Direction d'un ordinateur portable mis à disposition selon les standards habituels de l'entreprise qui en assurera également la maintenance.

Article 13. La Commission d'information et d'aide au logement locale

Dans les établissements d'au moins 300 salariés, la commission d'information et d'aide au logement a en charge l'examen des mesures permettant de faciliter le logement, l'accèsion à la propriété et à la location pour le personnel de l'établissement.

Elle est réunie au moins une fois par an pour présenter le bilan des prestations et les évolutions éventuelles. Le temps passé à cette réunion est considéré comme du temps de travail effectif.

Elle est présidée par un élu titulaire ou suppléant du CSE et animée par un représentant de la Direction assisté de toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

Article 14. La Commission des marchés locale

Les conditions de mise en place d'une commission des marchés locale, et, le cas échéant ses modalités de fonctionnement, sont celles prévues par les dispositions légales.

Article 15. Les Commissions facultatives locales

Outre les commissions prévues aux articles 12, 13 et 14, les CSE ont la faculté de créer des commissions pour les aider dans l'examen et la gestion de problèmes particuliers, ou pour organiser les activités sociales et culturelles.

Ces commissions sont placées sous la responsabilité du secrétaire du CSE et les modalités de fonctionnement sont prévues aux règlements intérieurs de chaque comité.

Pour le bon fonctionnement des services, les secrétaires des CSE veilleront, avec les représentants syndicaux de leur CSE respectif, à ce que les membres des dites commissions n'appartiennent pas majoritairement au même service, au même département. Les managers et les mandatés mettent en place les bonnes pratiques de manière à ce que les heures de commission puissent être prises sans entraver la bonne marche du service. En cas de difficulté, la Direction d'établissement se réserve le droit d'accorder ou non l'autorisation d'absence sur motif approprié.

Article 16. Heures pour le fonctionnement des commissions

Le temps passé aux réunions des commissions locales obligatoires sur convocation de la Direction (CSSCT, Commission d'information et d'aide au logement et Commission des marchés le cas échéant) est considéré comme du temps de travail effectif.

D'autre part, chaque membre de la CSSCT bénéficie d'un crédit d'heures mensuel individuel tel que prévu à l'article 12.4.1 du présent accord.

Pour les commissions facultatives locales et centrales, les heures de fonctionnement s'établissent globalement ainsi : $16830 \times (\text{effectifs au 31 décembre A-1}) / 4300$

Les effectifs pris en compte pour ce calcul sont les effectifs inscrits au 31 décembre de l'année A-1 en CDI et CDD.

La répartition de ces heures pour chaque établissement est déterminée au prorata des effectifs de chaque établissement.

Tous les ans, lors de l'adoption de leurs budgets prévisionnels, les CSE répartissent ces heures en fonction des besoins des commissions.

La Direction mettra à disposition de chaque bureau du CSE et du CSEC, tous les semestres, un suivi des heures consommées au titre de chaque commission facultative. En cas de risques de dépassement ou de dépassement constaté du nombre d'heures par une commission, une réunion pourra être organisée à l'initiative de la Direction ou du bureau du CSE afin d'analyser la situation et définir les solutions de correction de manière concertée.

TITRE III : CONTRIBUTION DE L'ENTREPRISE AU BUDGET DE FONCTIONNEMENT ET AUX ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

La Direction et l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives ont décidé d'allouer les moyens ci-dessous à compter du mois suivant la mise en place des CSE en 2019.

Deux budgets distincts sont alloués :

- *une subvention de fonctionnement au CSE C et aux CSE de chaque établissement (article 17 ci-dessous),*
- *une contribution destinée au financement des activités sociales et culturelles de chaque CSE d'établissement (article 18 ci-dessous).*

Article 17. Subvention de fonctionnement

Conformément aux dispositions légales, le montant de la subvention de fonctionnement du CSE C et du CSE est fixé à 0,22% de la masse salariale brute de l'entreprise, telle que prévue par la loi par l'article L2315-61 du code du travail.

Cette subvention est répartie entre le CSE C et les CSE d'établissement comme suit :

- *0,04% au CSE C*
- *0,18% aux CSE d'établissement répartis entre les établissements au prorata des effectifs.*

La répartition de la subvention de fonctionnement entre le CSEC et les CSE peut être modifiée par la majorité du cumul des votes des élus titulaires des CSE.

Elle est versée chaque mois sur la base de la masse salariale du mois précédent, et les effectifs du mois précédent (pour la répartition entre les établissements).

Les éventuels frais de personnel pris en charge par l'entreprise au titre des moyens de fonctionnement du CSE C et des CSE d'établissement sont déduits de ces subventions, sur justificatif, le cas échéant. A la date de signature du présent accord il s'agit d'un demi-poste pour la comptabilité du CSEC.

Article 18. Contribution aux Activités Sociales et Culturelles (ASC)

Le présent article 18 est conclu sous condition de la signature d'un protocole transactionnel entre l'entreprise et les trois comités d'établissement relatif d'une part au contentieux en cours devant le TGI de Pau sous le n° RG 15/01583, d'autre part au pré-contentieux objet d'une délibération des comités d'établissement lors des réunions d'avril et mai 2019. A défaut de signature d'un tel protocole, le présent article serait caduc.

Ainsi, afin de mettre un terme aux contentieux et pré-contentieux en cours concernant la contribution de l'entreprise aux activités sociales et culturelles pour les exercices antérieurs à la signature du présent accord, les parties conviennent, des dispositions ci-après :

18.1 La subvention directe aux ASC

La subvention directe aux activités sociales et culturelles de l'entreprise est de 1,63% de la masse salariale brute de l'entreprise.

Cette subvention est répartie entre les établissements au prorata des effectifs.

JF

BA
JS

Elle est versée chaque mois sur la base de la masse salariale du mois précédent, et les effectifs du mois précédent (pour la répartition entre les établissements), déduction faite :

- De l'acompte versé le 5 de chaque mois,
- et d'éventuelles créances.

Pour le CSE de Buchelay, ce versement sera réalisé trimestriellement.

18.2 Les autres contributions aux ASC

Les autres moyens contribuant aux ASC, et valorisés dans la contribution de l'entreprise aux activités sociales et culturelles des CSE, comprennent limitativement :

• **Le contingent d'heures de fonctionnement des commissions locales et centrales facultatives prévu à l'article 16 du présent accord.**

- Ces heures seront prises en compte sur la base des heures enregistrées par les membres des commissions (déduction faites des heures éventuellement enregistrées par les personnels détachés au CSE dont le financement est déjà pris en compte au titre des moyens alloués aux CSE).
- Elles seront valorisées sur la base de la moyenne du taux horaire brut chargé des membres des commissions, arrêtée au mois de décembre de l'année de chaque élection.

• **Le contingent d'heures des membres des bureaux des CSE prévu à l'article 11.5 du présent accord.**

Ces heures seront valorisées sur la base de la moyenne du taux horaire brut chargé des membres des bureaux des CSE, arrêtée au mois de décembre de l'année de chaque élection.

• **Le financement (salaires et charges patronales) du personnel mis à disposition des CSE pour le fonctionnement de ses activités, soit :**

- Bordes : trois postes et demi, avec possibilité d'un demi-poste supplémentaire au titre des 800 heures d'animation sportives historiquement allouées.
- Tarnos : deux postes, avec possibilité, en accord avec la direction d'établissement, d'un poste supplémentaire pris sur les heures de commission de l'établissement à hauteur de 1582 heures.
- Buchelay : un poste, ainsi qu'une subvention annuelle correspondant aux salaires et charges du personnel du CSE.

Il est rappelé que des salariés de l'entreprise peuvent également être détachés au CSE dans le cadre d'une convention de détachement autorisée par l'entreprise, pour des besoins supplémentaires du CSE; le financement étant dans cette situation assuré par le CSE (par déduction, sur justificatif, de la subvention mensuelle aux activités sociales et culturelles, du salaire et charges des intéressés), ces personnels ne sont pas valorisés au titre de la contribution de l'entreprise au fonctionnement des ASC.

• **Le financement de la restauration collective du personnel ;**

- Des réunions auront lieu à compter de fin juin 2019 dans les établissements de Bordes et Tarnos afin de mieux préciser et de justifier les frais liés à la restauration collective réalisés au titre de la contribution de l'entreprise à la restauration collective du personnel. Ces réunions donneront lieu à un relevé de conclusions entre chaque bureau de CE et Direction d'établissement avant fin octobre 2019, visant à formaliser les modalités de gestion au travers d'une convention de délégation, si besoin à durée déterminée.
- Pour l'établissement de Buchelay, compte tenu du fonctionnement actuel, est prise en compte la part patronale des tickets restaurant alloués au personnel par l'entreprise de manière volontaire.

Handwritten initials and symbols:
A large stylized 'f' or 'p' on the left, and a dollar sign '\$' with some scribbles to its right.

Handwritten initials:
A blue scribble that appears to be the initials 'SR' followed by some other marks.

• **Le financement du transport collectif mis en place pour le personnel ;**

Des réunions auront lieu à compter de juin 2019 dans les établissements de Bordes et Tarnos concernés par l'existence de lignes de transport collectif actuellement mises en place pour le personnel, afin de justifier les frais afférents et formaliser avant la fin octobre 2019 une convention de délégation de gestion permettant en particulier au comité et à la Direction d'établissement :

- de déterminer la prestation de transport collectif au travers d'un cahier des charges agréé par les deux parties,
- de suivre et valider l'affectation des dépenses tout au long de la réalisation de la prestation.

Cette convention, à son terme (à convenir entre les parties pour Bordes et jusqu'au 31 décembre 2020 pour Tarnos), ouvrira un processus de concertation afin de définir les modalités de gestion de la prestation, avec renouvellement ou pas de la convention. Dans cette dernière situation, la subvention équivalente serait versée mensuellement au comité d'établissement pour assurer le transport collectif du personnel.

Il est précisé d'autre part que sont pris en charge par l'entreprise sans valorisation au titre de la contribution de l'entreprise au fonctionnement des ASC :

- les frais d'entretien ci-après du complexe sportif de Meillon : voie d'accès, parking, clôture, eau, électricité et gaz, espaces verts et nettoyage.
- les personnels des fonctions support de l'entreprise qui participent notamment à la gestion des services de transport collectif du personnel et de restauration collective.

A la date du présent accord, les moyens visés au présent article 18.2 sont évalués, par l'entreprise, à 2,80% de la masse salariale brute de l'entreprise.

Un bilan annuel sera réalisé au niveau de chaque CSE et des Délégués syndicaux centraux, afin de suivre les différents moyens de participation de l'entreprise aux activités sociales et culturelles de l'année précédente et de verser, le cas échéant, un reliquat de subvention aux CSE.

Ce reliquat sera versé de manière à ce que chaque CSE bénéficie d'un budget au titre des ASC, hors subvention directe, de 2,8% de la masse salariale brute totale de l'entreprise au prorata des effectifs de chaque établissement.

$$\begin{aligned} 2,8\% \times \text{Masse Salariale brute Société} &= X \\ \text{Budget par Ets} &= X / \text{Effectifs totaux} \times \text{Effectifs Ets} \\ \text{Reliquat par Ets} &= \text{Budget par Ets} - \text{dépenses imputées par Ets} \end{aligned}$$

En cas de dépassement de ce budget par un établissement, le montant du dépassement sera déduit de sa subvention directe aux ASC selon un échéancier mensuel.

Le reliquat pourra être versé différemment par délibération à l'unanimité des membres de chacun des CSE.

CHAPITRE 5 : LA SECTION SYNDICALE

Article 19. Création

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat représentatif tel que prévu par la loi, peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale ou un syndicat qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Ces termes de « Section Syndicale » recouvriront, dans la suite du texte, les termes « Section Syndicale » et « Syndicat ».

Il est précisé que le bénéfice des dispositions du présent accord est réservé, sauf indication particulière, aux « sections syndicales » ou « syndicat » qui sont représentatifs au niveau national ou qui ont fait la preuve de leur représentativité au niveau de l'entreprise.

Article 20. Local syndical

Chaque section syndicale dispose au sein de l'établissement d'un local convenablement aménagé avec le mobilier (armoires, tables, chaises, tableau) et le matériel nécessaires à son fonctionnement, ainsi que d'une installation téléphonique.

Les organisations syndicales disposent des moyens Technologiques de l'Information et de la Communication prévus par l'avenant n°7 à l'accord sur le développement du dialogue social dans le groupe Safran en date du 18 décembre 2017.

En dehors des horaires normaux de fonctionnement de l'établissement, l'accès des élus et mandatés syndicaux aux locaux syndicaux s'effectue librement, sous réserve des formalités de sécurité applicables et spécifiques à chaque établissement.

Article 21. Diffusion de l'information syndicale

La diffusion de publications et tracts de nature syndicale s'effectue librement dans l'enceinte des établissements, aux heures d'entrée et de sortie du personnel, y compris aux heures de repas. La liste des lieux de distribution peut être déterminée par accord local.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement et exclusivement sur des panneaux dont les emplacements sont déterminés par accord local. Un exemplaire de ces communications est transmis simultanément et par tous moyens à la Direction d'établissement concernée.

Chaque section syndicale détermine librement le contenu des informations qu'elle diffuse, sous réserve des dispositions relatives à la presse.

L'utilisation des moyens Technologiques de l'Information et de la Communication prévus par l'avenant n°7 à l'accord sur le développement du dialogue social dans le groupe Safran en date du 18 décembre 2017 s'exerce dans les conditions prévues par ledit avenant.

*6 TS
R*

*RG
AS*

Article 22. Collecte des cotisations

La collecte des cotisations peut être effectuée à l'intérieur des établissements pendant le temps et sur les lieux de travail, sous réserve de respecter l'accomplissement du travail des salariés.

Article 23. Réunion des adhérents

Chaque organisation syndicale peut réunir ses adhérents dans l'enceinte de l'établissement, en dehors des lieux de travail, dans la limite des heures affectées à chaque section syndicale, dans le local syndical, une salle du CSE, ou une salle de réunion disponible, équipée, et suffisamment grande mise à disposition par la Direction d'établissement.

La date, le lieu et la durée probable de ces réunions, ainsi que le nombre prévisible de personnes devant y participer, sont communiqués dans un délai suffisant (au moins 48 heures à l'avance autant que possible) à la Direction de l'établissement concerné et ce, pour des raisons de sécurité.

La liste des adhérents participants à ces réunions, ainsi que la durée de celles-ci sera transmise à la Direction d'établissement pour enregistrement au titre des heures de fonctionnement des organisations syndicales.

Article 24. Réunion des responsables syndicaux

Chaque section syndicale peut réunir ses responsables syndicaux ou des élus et mandatés de l'entreprise librement dans son local syndical. Si la réunion a lieu en dehors des horaires normaux de fonctionnement de l'établissement, elle en informe, pour des raisons de sécurité, la Direction d'établissement.

Article 25. Invitation des personnalités extérieures

Chaque section syndicale peut inviter des personnalités extérieures à la société à participer aux réunions prévues aux articles ci-dessus :

- *Après information de la Direction d'établissement pour les personnalités syndicales ou les organismes paritaires invités dans les locaux syndicaux,*
- *Avec l'accord de la Direction d'établissement dans les autres cas.*

Chaque section syndicale peut demander, deux fois par an, une visite d'usine pour ses invités selon les modalités en vigueur au sein de chaque établissement. Elle en informe au préalable le Directeur d'établissement qui doit l'autoriser.

Pour des raisons de sécurité, chaque section syndicale informera la Direction de toute invitation, au moins 72 heures à l'avance, et lui adressera une demande d'autorisation dans les mêmes délais lorsque celle-ci est requise. Les cas d'urgence sont traités avec la Direction d'établissement.

Toute invitation de personnalités syndicales de pays étrangers est soumise à l'accord préalable de la Direction dans le cadre des règlements régissant l'accès des établissements travaillant pour la Défense Nationale. Dans ce cas, la demande devra être présentée deux semaines à l'avance.

Article 26. Personnel exerçant une activité au sein d'une fédération ou confédération syndicale

Le personnel peut exercer une activité au sein d'une fédération ou confédération syndicale dans le respect des conditions prévues par l'article 12 de l'avenant n°8 à l'accord sur le développement du dialogue social dans le groupe Safran en date du 10 décembre 2018.

Article 27. Contribution financière aux organisations syndicales

Afin de soutenir les organisations syndicales, il est convenu du versement par l'entreprise des budgets ci-dessous :

- *Budget de fonctionnement Entreprise :*
Un budget annuel égal à 30% du point Safran Helicopter Engines par salarié sera mis en place au niveau de l'Entreprise et réparti uniformément au prorata du nombre de Sections Syndicales existant dans les 3 établissements.
- *Budget de fonctionnement établissement :*
Un budget annuel égal à 15% du point Safran Helicopter Engines par salarié sera mis en place au niveau de l'établissement et réparti selon le poids électoral obtenu lors des élections professionnelles des CSE.
- *Budget élections professionnelles :*
Afin de participer à la couverture des frais matériels, un budget spécifique équivalent à 110 points Safran Helicopter Engines est versé au niveau établissement à chacune des organisations syndicales présentant des candidats aux élections CSE.

CHAPITRE 6 : LES DELEGUES SYNDICAUX LOCAUX

Article 28. Désignation des délégués syndicaux locaux et délégation en réunion de négociation

Chaque organisation syndicale reconnue représentative, tel que défini par la loi, au niveau d'un établissement, peut désigner des délégués syndicaux locaux (DSL) conformément à la législation et en fonction des effectifs ci-dessous :

- 1 Délégué de 50 à 999 salariés,
- 2 Délégués de 1 000 à 1 999 salariés,
- 3 Délégués de 2 000 à 3 999 salariés,
- 4 Délégués de 4 000 à 9 999 salariés,
- 5 Délégués au-dessus de 9 999 salariés.

Pour les établissements de plus de 500 salariés, les organisations syndicales représentatives ayant eu, lors des élections des CSE, des élus dans au moins deux collèges différents, peuvent désigner un DSL supplémentaire appartenant à l'un de ces deux collèges.

Lors des réunions de négociation avec la Direction, celle-ci convoquera les DSL, qui pourront compléter la délégation par un nombre de représentants du personnel égal au plus à celui des DSL.

6
B

DP
3F

Article 29. Crédits d'heures

Au titre de ses attributions, chaque DSL dispose d'un crédit d'heures individuel de :

- 36 heures par trimestre pour les établissements de 50 à 150 salariés,
- 54 heures par trimestre pour les établissements de 151 à 499 salariés,
- 72 heures par trimestre pour les établissements d'au moins 500 salariés.

Les DSL d'une même organisation syndicale peuvent répartir entre eux le crédit d'heures dont ils disposent au titre de leur mandat.

CHAPITRE 7 : LE REPRESENTANT DE LA SECTION SYNDICALE

Chaque organisation syndicale non reconnue représentative, tel que défini par la loi, au niveau d'un établissement, peut désigner un représentant de la section syndicale (RSS), conformément à la législation.

Il bénéficie d'un crédit d'heures individuel de 4 heures mensuelles.

CHAPITRE 8 : LES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX

Article 30. Désignation des délégués syndicaux centraux et délégation en réunion de négociation

Un délégué syndical central (DSC) est désigné par les Fédérations syndicales ou Syndicats nationaux des organisations syndicales représentatives au niveau national.

Il pourra être nommé un DSC adjoint dans les mêmes conditions que précédemment de préférence d'Etablissements différents. Ceci afin d'avoir une meilleure représentativité.

Le DSC titulaire est le seul habilité à signer des accords société sauf s'il mandate son adjoint.

Seront convoqués aux réunions de négociation avec la Direction, le DSC, le DSC adjoint le cas échéant. Ils pourront compléter leur délégation de quatre représentants du personnel, soit pour chaque organisation syndicale représentative, une délégation ne pouvant excéder six membres au total.

Article 31. Observateurs en réunion de négociation

Afin de favoriser l'engagement des salariés dans la pratique du dialogue social au sein de l'entreprise, il est convenu que dans les douze mois précédant les élections professionnelles, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise pourra désigner, pour suivre une négociation, un élu ou mandaté du personnel en qualité d'observateur aux dites réunions.

Article 32. Crédits d'heures

Au titre de leurs attributions :

- chaque DSC dispose d'un crédit d'heures individuel de 72 heures par trimestre,
- chaque DSC adjoint d'un crédit d'heures individuel de 72 heures par trimestre.

Le DSC et le DSC adjoint d'une même organisation syndicale peuvent répartir entre eux le crédit d'heures dont ils disposent au titre de leur mandat.

Article 33. Déplacements des délégués syndicaux centraux et adjoints

Dans le cadre de leur mandat, et en dehors des réunions organisées par la Direction, les DSC et leur adjoint pourront effectuer chacun, deux fois par an, un déplacement pris en charge par l'entreprise selon les conditions habituelles de déplacement, dans chaque établissement de l'entreprise distant de plus de 200 kilomètres de celui auquel ils sont rattachés.

Les déplacements inter-sites de moins de 200 km sont réalisés en fonction des besoins et en utilisant les moyens de déplacements prévus pour les salariés de l'entreprise.

CHAPITRE 9 : LES REPRESENTANTS SYNDICAUX EN CSEC ET CSE

Article 34. Les représentants syndicaux au CSEC

Un Représentant syndical au CSEC (RS CSEC) est désigné par chaque Fédération ou Syndicat national des Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Chaque RS au CSEC bénéficie :

- *d'un crédit d'heures individuel de 60 heures par trimestre ;*
- *d'une journée pour participer aux réunions préparatoires précédant chaque réunion plénière du CSE Central, comme prévu à l'article 4.1 du présent accord ;*
- *de la formation nécessaire à l'exercice de la mission du CSEC en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, telles que prévue à l'article 4.4 du présent accord.*

Article 35. Les représentants syndicaux au CSE

Un Représentant syndical au CSE (RS CSE) est désigné par chaque Organisation Syndicale représentative dans l'établissement, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Chaque RS au CSE bénéficie :

- *d'un crédit d'heures individuel de 60 heures par trimestre ;*
- *d'une demi-journée de préparation pour les réunions plénières du CSE telles que prévues à l'article 11.3 du présent accord ;*
- *de la formation nécessaire à l'exercice de la mission du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, telle que prévue à l'article 11.4 du présent accord.*

CHAPITRE 10 : HEURES DE FONCTIONNEMENT DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Un quota annuel d'une heure par salarié est attribué globalement aux organisations syndicales. Les salariés pris en compte pour ce calcul sont les effectifs inscrits au 31 décembre de l'année A-1, en CDI et CDD.

La répartition de ces heures entre chaque OS se faisant selon la règle suivante :

- *50% sont réparties uniformément au prorata du nombre de sections syndicales existantes dans les établissements de l'entreprise,*
- *50% sont réparties selon leur représentativité obtenue à l'occasion des élections professionnelles.*

Tous les deux ans, la Direction notifiera par écrit à chaque DSC et RSS le nombre annuel d'heures allouées à chaque organisation syndicale.

La Direction mettra à disposition de chaque DSC ou RSS, tous les semestres, un suivi des heures consommées par établissement. En cas de risque de dépassement ou de dépassement constaté du nombre d'heures par une OS, une réunion pourra être organisée à l'initiative de la Direction ou du DSC afin d'analyser la situation et définir les solutions de correction de manière concertée.

TITRE V : STATUT DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ELUS ET/OU MANDATES

Les Organisations Syndicales et les institutions représentatives du personnel font partie intégrante du système de relations socio-économique de l'entreprise.

A ce titre, les représentants des Organisations Syndicales et les élus du personnel sont, pour tout ce qui entre dans le cadre de leur mission des interlocuteurs reconnus de la Direction et de la hiérarchie au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Les parties à l'accord reconnaissent la pleine application de ce titre V aux élus et représentants syndicaux au CSE et CSEC, aux DS, DSC et RSS, ainsi qu'aux représentants de la vie sociale institués à l'article 12.2.2.2 du présent accord, et qui sont membres de la CSSCT.

CHAPITRE 11 : EXERCICE DE LA MISSION

Article 36. Principe de non-discrimination et d'égalité de traitement

La gestion de carrière des salariés titulaires d'un mandat ne saurait tenir compte de leur appartenance syndicale.

A ce titre, les parties signataires réaffirment leur attachement aux principes fondamentaux suivants :

- *Le respect des libertés individuelles ou collectives,*
- *La non-discrimination liée aux opinions politiques, philosophiques, ou religieuses, origine ethnique, sexe, appartenance ou non appartenance syndicale, y compris sur l'évolution de carrière (salaire, formation, promotion, mobilité),*
- *La libre expression des opinions et avis émis dans l'exercice du droit syndical.*

Article 37. Liberté de circulation

Les représentants des organisations syndicales et du personnel doivent pouvoir assurer leur mission au sein de leur établissement ou de la société conformément aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

Dans ce cadre, les représentants locaux des organisations syndicales et du personnel disposent de la libre circulation dans leur établissement, sous réserve de respecter les modalités d'accès aux zones protégées pour des raisons de sécurité et/ou sûreté. Il en va de même pour les représentants centraux au niveau des différents établissements de l'entreprise.

D'autre part, pendant leurs temps de délégation ou en dehors de leurs heures normales de travail, ils peuvent se déplacer librement sous réserve de respecter l'accomplissement du travail des salariés.

JS
JS

JS
JS

Article 38. Temps passé à l'exercice du mandat

Le temps consacré par les élus et mandatés à l'exercice de leur mission, y compris les membres des commissions ou de mandats Groupe, donne lieu :

- *à information préalable du manager de l'absence au poste de travail et de la durée prévisible de celle-ci.*
 - o *cette information peut être concomitante à l'exercice du mandat quand la mission est inopinée ;*
 - o *pour les membres des commissions cette information doit être réalisée le plus tôt possible et, sauf circonstances exceptionnelles, au moins la veille de l'absence quand elle est inférieure à une journée, ou au moins une semaine à l'avance dans les autres cas.*

- *à l'enregistrement électronique, dans le système de gestion des temps de l'entreprise, du temps passé au mandat.*
 - o *cet enregistrement permet de régulariser l'absence au poste pour l'exercice du mandat, et de suivre l'utilisation des crédits d'heures ;*
 - o *pour les absences connues à l'avance l'enregistrement sera réalisé au plus tôt pour faciliter le fonctionnement du service ;*
 - o *quand la durée de l'absence n'est pas connue à l'avance l'enregistrement peut être réalisé au retour.*

Il est rappelé que ces formalités constituent une information et non une demande d'autorisation.

Pour les représentants du personnel en forfait jour, il est expressément convenu que le temps passé à l'exercice du mandat est déclaré en heures.

Chaque élu et mandaté bénéficie auprès du département Ressources humaines de son établissement, d'un droit d'accès aux heures ainsi enregistrées le concernant.

CHAPITRE 12 : ARTICULATION DE L'EXERCICE DU MANDAT AVEC L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Article 39. Entretien de prise de mandat

Conformément à l'avenant n°8 sur le développement du dialogue social dans le Groupe Safran, à l'occasion de chaque renouvellement des instances représentatives du personnel, tout salarié nouvellement élu ou mandaté, ou renouvelé dans ses fonctions de représentant du personnel, bénéficie d'un entretien, avec sa hiérarchie, qui a pour objet de :

- *rechercher entre la hiérarchie et l'intéressé les modalités d'organisation du travail permettant la meilleure compatibilité possible entre activité professionnelle et exercice de la mission de représentation,*
- *tenir compte dans l'organisation de l'activité professionnelle du salarié, du fait qu'il n'est pas maître de la fréquence et de l'organisation de toutes les réunions auxquelles il participe, l'intéressé s'efforçant de son côté de concilier l'utilisation de son crédit d'heures avec les impératifs et les nécessités de son emploi,*
- *permettre un aménagement éventuel du poste de travail, voire exceptionnellement, un changement de poste, notamment pour maintenir le niveau de qualification et l'intérêt du travail de l'élu ou mandaté. Dans ce dernier cas, le nouveau poste devra être de qualification égale ; le changement de poste se fera après accord express du salarié.*

Cet entretien est réalisé dès que possible et dans les trois mois de la prise de mandat.

Pour faciliter le dialogue entre le manager et le salarié élu ou mandaté, un support d'aide à la conduite de cet entretien est proposé aux managers (annexe 2).

Le Responsable Ressources Humaines du secteur peut assister à l'entretien à la demande de l'une ou l'autre des parties. De même, un représentant du personnel peut assister à cet entretien à la demande de l'une ou l'autre partie.

Les parties conviennent qu'en cas de changement de hiérarchie, l'entretien de prise de mandat est de nouveau réalisé.

En cas de renouvellement de mandat, à la demande du salarié, et avec le support du Responsable Ressources Humaines, l'entretien de prise de mandat peut être complété d'un suivi de l'expérience acquise au titre du mandat précédent.

Article 40. Entretien de suivi de mandat

Dans la continuité de l'entretien de prise de mandat, et conformément à l'avenant n°8 sur le développement du dialogue social dans le Groupe Safran, les parties s'accordent sur la possibilité d'organiser, dès la deuxième année du mandat, un entretien de suivi de mandat, à la demande du salarié ou du manager. Le cas échéant, l'entretien doit se tenir au plus tard dans les trois premiers mois de la troisième année de mandature.

Cet échange permet de faire le point sur l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice du mandat et de réajuster, si besoin, l'organisation du travail.

Le Responsable Ressources Humaines du secteur peut assister à l'entretien à la demande de l'une des parties. De même, un représentant du personnel peut assister à cet entretien à la demande de l'une ou l'autre partie.

Pour les salariés élus et mandatés (hors mandats extérieurs), dont le nombre d'heures de délégation théorique sur l'année dépasse 30% de la durée du travail, le Responsable Relations Sociales de l'établissement ou de la société peut participer à l'entretien de suivi de mandat, à la demande de l'une des parties.

CHAPITRE 13 : EVOLUTION SALARIALE ET DE CARRIERE DES ELUS ET MANDATES

Article 41. Accès à la formation professionnelle

Conformément à l'avenant n° 8 sur le développement dialogue social dans le groupe Safran, il est rappelé notamment que les salariés élus et mandatés reçoivent, comme tout salarié, la formation nécessaire à leur adaptation à leur évolution professionnelle, telles que définies lors de l'EPDP. Ils disposent dans les mêmes conditions que l'ensemble du personnel de la faculté d'accéder aux divers types de formation leur permettant d'entretenir et/ou développer leurs compétences professionnelles.

Article 42. Evolution salariale

Les salariés élus et mandatés bénéficient d'une évolution de salaire comparable à celle des autres salariés de l'établissement.

Afin de vérifier qu'il n'existe en matière de développement professionnel du personnel élu et mandaté aucune discrimination, une revue des situations individuelles des titulaires de mandats sera effectuée tous les ans par la Direction.

Article 43. Garantie d'évolution pluriannuelle de rémunération

Conformément à l'avenant n° 8 sur le développement dialogue social dans le groupe Safran, les salariés élus et mandatés (hors mandats extérieurs), dont le nombre d'heures de délégation théorique sur l'année dépasse 30% de la durée du travail, bénéficient d'une évolution de rémunération au moins égale, sur la durée de leur mandat, au budget NAO de leur catégorie (cadres/non cadres), budget spécifique compris. La Direction procède à cet examen tous les deux ans.

CHAPITRE 13 : ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES AYANT CESSÉ LEUR MANDAT

Article 44. Entretien de fin de mandat

Conformément à l'avenant n°8 sur le développement du dialogue social dans le Groupe Safran, en cas de cessation de mandat, le salarié bénéficie d'un entretien de fin de mandat afin de faciliter la reprise à temps plein de l'activité opérationnelle.

Cet entretien de fin de mandat se tient en présence du manager et du Responsable Ressources Humaines du secteur :

- Soit six mois avant la fin du mandat, si le salarié décide de ne pas se représenter aux prochaines élections professionnelles,
- Soit dans le mois suivant la fin du mandat, notamment si le salarié n'est pas réélu suite aux dernières élections professionnelles.

Dans l'un ou l'autre cas, le salarié bénéficiera de la même attention.

Cet entretien permet au salarié d'évoquer ses souhaits en lien, le cas échéant, avec ses compétences métier et celles acquises au cours du ou des mandats (savoir, savoir-faire et savoir-être), au regard des postes disponibles dans son établissement de rattachement ou, à défaut, dans le Groupe.

Au cours ou à l'issue de cet échange, le Responsable Ressources Humaines du secteur aide à identifier les compétences et présente au salarié les éventuels dispositifs d'accompagnement qui peuvent être mis en œuvre au regard de sa situation, étant entendu que cet accompagnement s'opère sur la base des principes de gestion de carrière applicables au sein de Safran.

Article 45. Le bilan de compétence

Conformément à l'avenant n°8 sur le développement du dialogue social dans le Groupe Safran, en cas de baisse significative ou de fin définitive du ou des mandats, ou dans la perspective d'une évolution ou d'un projet professionnel souhaité par le salarié, le salarié pourra également, dans le cadre d'une démarche volontaire de sa part, bénéficier du bilan de compétences défini aux articles R. 6322-51 et suivants du Code du travail. Ce bilan est fait avec le concours d'un cabinet spécialisé choisi d'un commun accord entre l'intéressé et le Responsable Ressources Humaines.

Cette démarche concourt à la recherche d'un nouveau poste pour le salarié mandaté, avec l'aide du Responsable Ressources Humaines du secteur et du responsable hiérarchique de l'intéressé.

Article 46. La VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)

Au cours de leur mandat, les responsabilités exercées par les représentants du personnel peuvent constituer une réelle expérience. La démarche VAE permet au représentant du personnel de faire valider les acquis de son expérience professionnelle en tant que porteur de mandat en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'un Certificat de Compétences professionnelles (CCP) ou d'un Certificat de Qualification Professionnel (CQP) enregistré au registre national des certifications professionnelles.

La Direction des ressources humaines s'engage à faciliter et accompagner cette démarche en apportant une aide matérielle au salarié engageant une démarche VAE.

Article 47. Entretien de suivi de la reprise de l'activité professionnelle

Un entretien de suivi de la reprise de l'activité professionnelle est systématiquement réalisé dans le trimestre qui suit celle-ci. Des entretiens peuvent être réalisés ultérieurement en fonction des nécessités, d'un commun accord entre le responsable hiérarchique et le salarié concerné. Ces entretiens ont lieu avec le responsable hiérarchique et si nécessaire le responsable RH du secteur. Le Responsable RH de l'établissement est informé de la tenue et du contenu de l'entretien.

6
B
B

JP
BA

TITRE VI : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 48. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 8 ans.

Il cessera de plein droit à l'échéance de ce terme et à cette date, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

L'intégralité de ses dispositions s'appliquera de plein droit à compter du premier tour des élections professionnelles du mois de novembre 2019. A cette date, l'accord sur le droit syndical et les institutions représentatives du 25 avril 2002 cessera de produire tout effet.

Article 49. Modalités de suivi et d'interprétation de l'accord

A la demande de l'une des parties signataires, la DRH réunira ces dernières afin d'apprécier la bonne application des dispositions du présent accord :

- à l'issue de sa première année d'application,
- et durant l'année précédant chaque élection professionnelle.

Article 50. Révision et dénonciation de l'accord

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé ou dénoncé.

Article 51. Dépôt de l'accord

Le présent accord donnera lieu à dépôt et aux formalités de publicité habituelles conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Un exemplaire original de l'accord sera remis aux parties signataires, et une copie à toutes les organisations syndicales existant dans l'entreprise.

Fait à Bordes, le 4/07/2019

Pour SAFRAN Helicopter Engines,
Le Directeur des Ressources Humaines,
Frédéric HENRION

- Pour la CFDT, M. FERNANDES JULIEN

- Pour la CFE-CGC, M JOVANCHICOT Didier

Mme SARAIVA Frederica

- Pour la CGT, M BIANCONI ANTONIO

ANNEXE 1- Délégation du personnel au CSE (Art R. 2314-1 du Code du travail)

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702
4000 à 4249	26	28	728
4250 à 4499	27	28	756
4500 à 4749	27	28	756
4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841

6 15
25

DA
SA

5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	960
7500 à 7749	32	31	992
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	34	1190

6
JF

DS BA

ANNEXE 2 : Guide d'entretien de prise de mandat



HELICOPTER ENGINES

DRH 06-2019 **Guide d'entretien de prise de mandat**

CADRE CONVENTIONNEL	- Article 39 de l'accord relatif au droit syndical et à la représentation du personnel de SHE - Article 10.3 de l'avenant n°5 à l'accord sur le développement du dialogue social dans le Groupe Safran
----------------------------	---

ACTEUR	• Entre le salarié et sa hiérarchie (le RH ou le secteur pour un représentant du personnel peut assister à l'entretien à la demande de l'une des parties).
DELAI	• Dès que possible et dans les 3 mois de la prise de mandat.



Nom du salarié :	Titre du (des) mandat(s) :
Prénom :
Dir/Dépt/service :
Intitulé du poste :	Date de prise de mandat :/...../.....
Nom du manager :	Date d'entretien prise de mandat :/...../.....

THEMES ABORDES AU COURS DE L'ENTRETIEN	Fait	N/A
Rechercher les modalités d'organisation du travail permettant la melleure compatibilité possible entre activité professionnelle et exercice de la mission de représentation <ul style="list-style-type: none"> • Echanger sur les heures de délégation associées au mandat et estimer le volume d'heures lié à son exercice • Déterminer les modalités d'information d'absence au poste de travail pour l'exercice du mandat et rappeler les modalités d'enregistrement de ces heures 		
Tenir compte dans l'organisation de l'activité professionnelle du salarié, du fait qu'il n'est pas maître de la fréquence et de l'organisation de toutes les réunions auxquelles il participe, le salarié s'efforçant de son côté de concilier l'utilisation de son crédit d'heures avec les impératifs et les nécessités de son emploi		
Permettre un aménagement éventuel du poste de travail		

« Ce document et les informations qu'il contient sont la propriété de Safran. Ils ne doivent être copiés ni communiqués à un tiers sans autorisation préalable et écrite de Safran. »