



## Accord droit syndical

## Déclaration de la CGT

La CGT n'était pas signataire de l'accord sur le droit syndical de 2018.

Dans sa déclaration du 27 juillet 2018, la CGT dénonçait notamment suite à l'application des ordonnances Macron, la diminution du nombre de représentants du personnel.

L'avenant proposé permet d'améliorer cette situation en proposant :

- 1 représentant de proximité supplémentaire par CSSCT de site industriel,
- la possibilité de remplacer un membre de la CSSCT issu du CSE par un représentant de proximité,
- la possibilité de désigner le référent au CSSCT par un membre suppléant du CSE.

Ces 3 mesures permettront de limiter le cumul des mandats. C'est une bonne chose.

L'attribution du représentant de proximité supplémentaire est liée à un présentéisme d'au moins 70% lors des plénières au CSSCT. Il aurait été préférable de remplacer cette contrainte par la possibilité d'accorder des suppléants aux représentants de proximité.

Dans le cas contraire, un vote au CSE éliminerait 1 des représentants de proximité. Ce vote pourrait bouleverser l'équilibre syndical initial. C'est plus que choquant.

Pour la CGT, la présence des élus et mandatés aux réunions à l'initiative de la direction ne doit pas aboutir à une telle situation.

Les autres dispositions de l'accord sont maintenues en l'état.

Or, la CGT dénonce l'outil mis en place pour suivre l'évolution de carrière et s'assurer du principe de non-discrimination syndicale.

Pour cette raison, la CGT ne validera pas l'accord sur le droit syndical.

Corbeil, le 30/06/2023

**AVENANT 2 A L'ACCORD RELATIF AU DROIT SYNDICAL ET A LA  
REPRESENTATION DU PERSONNEL DE SAFRAN AIRCRAFT  
ENGINES (signé le 27 juillet 2018)**

Entre,

La Direction Générale de Safran Aircraft Engines, représentée par Delphine BERILLOUX, Directrice des Ressources Humaines et Emmanuel CROZIER, Directeur des Relations Sociales,

d'une part,

Et les organisations syndicales :

- Pour la CFDT : - Renaud Valéry  
- Fabrice Stéphane

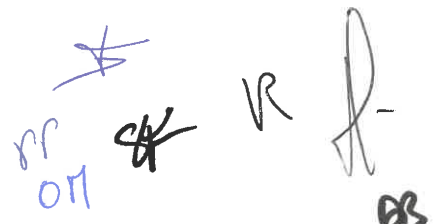
- Pour la CFE-CGC : - Patrice POTACSEK

- Pour la CGT :

- Pour l'UNSA : - Frédéric DELAGE  
- Olivier MUSZYNSKI

d'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :



## PREAMBULE

Les dispositions prévues par l'accord relatif au droit syndical et à la représentation du personnel de Safran Aircraft Engines signé le 27 juillet 2018 ont notamment fait suite aux ordonnances parues en septembre et décembre 2017 et ratifiées par la loi du 29 mars 2018, fixant une nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise.

Depuis les élections professionnelles de 2019, les éléments définis dans l'accord précité ont permis à l'Entreprise et à ses Organisations Syndicales de s'adapter à la nouvelle instance unique de représentation du personnel et à ses différentes commissions, tant au niveau central qu'au niveau des établissements. La mise en œuvre de cet accord a également favorisé l'évolution du dialogue social au sein de l'Entreprise.

Dans le même temps, l'organisation de Safran Aircraft Engines poursuit son évolution au travers de transformations tant sur le plan économique qu'organisationnel. Après une première mandature de 4 années régies par les ordonnances Macron, les Organisations Syndicales Représentatives du Personnel ont sollicité la Direction pour revoir la composition des Commissions de la Santé, Sécurité et des Conditions de Travail (CSSCT) afin d'améliorer son efficacité face à ces enjeux majeurs pour l'ensemble des salariés Safran Aircraft Engines.

Dans ce cadre, les parties au présent accord conviennent de modifier les dispositions énumérées dans les articles qui suivent et maintiennent les autres éléments prévus à l'accord relatif au droit syndical et à la représentation du personnel de Safran Aircraft Engines du 27 juillet 2018 et son avenant 1 signé le 15 décembre 2021.



Article 1 : Modification du Chapitre 2 - Article 2 Composition de la CSSCT de l'accord relatif au droit syndical et à la représentation du personnel de Safran Aircraft Engines signé le 27/07/2018

Comme mentionné au préambule du présent accord, l'article 2 « Composition de la CSSCT » du Chapitre 2 « La Commission Santé, Sécurité, Conditions de Travail locale » de l'accord relatif au droit syndical et à la représentation du personnel de Safran Aircraft Engines signé le 27/07/2018 est remplacé par :

#### « Article 2. Composition de la CSSCT

Les parties signataires conviennent que la taille nominale d'une CSSCT, hors majorations listées aux articles suivants, peut-être de 6 représentants du personnel au maximum.

Toutefois, les CSSCT des sites dont l'effectif est inférieur à 300 salariés comprennent 3 représentants du personnel au minimum.

En tout état de cause, le nombre de représentants du personnel en CSSCT, majorations comprises, ne pourra être supérieur à 10.

Dans le respect de ces trois dernières dispositions, le nombre du personnel en CSSCT est déterminé dans le cadre de la négociation par établissement du protocole d'accord préélectoral.

La composition de chaque CSSCT respecte les principes de répartition suivants :

##### Article 2.1. Présidence de la CSSCT

La CSSCT est présidée par l'employeur qui décide si nécessaire d'être assisté de tout responsable en charge d'un sujet inscrit à l'ordre du jour.

##### Article 2.2. Critères de majoration du nombre de représentants du personnel au sein de la CSSCT

Le nombre de représentants du personnel au sein de la CSSCT peut être majoré de :

- 1 représentant supplémentaire dès lors que les activités de la CSSCT s'exercent sur un site industriel ;
- 1 représentant supplémentaire lorsque l'effectif relevant de la CSSCT comprend au moins un quart de salariés travaillant en équipes successives (2x8, 3x8, ... ) ;
- 1 représentant supplémentaire lorsque l'effectif relevant de la CSSCT comprend plus de la moitié de salariés travaillant en équipes successives (2x8, 3x8, ...).

En complément des majorations énumérées ci-dessus, 1 représentant supplémentaire sera accordé pour une durée d'un an dès lors que les activités de la CSSCT s'exercent sur un site industriel.

Cette majoration pourra être renouvelée chaque année à la condition unique qu'au moins 70% des Représentants du Personnel (élus du CSE ou Représentants de Proximité) de la CSSCT concernée soient présents à chaque réunion à l'initiative de l'employeur (plénières). A défaut, les membres du CSE procéderont à un vote à la majorité des membres présents pour désigner le Représentant de Proximité en CSSCT dont le mandat prendra fin. En cas d'égalité des votes, le Représentant de Proximité dont la présence en CSSCT plénière aura été la moins élevée se verra automatiquement retirée de ses fonctions. Dans tous les cas, le mandat supplémentaire ne sera alors pas renouvelé jusqu'aux prochaines élections professionnelles.



### **Article 2.3. Représentants du personnel au sein de la CSSCT (membres issus du CSE)**

Au moins 2 membres de la CSSCT sont issus du CSE, chacun étant issu d'un collège distinct, dans la mesure du possible. Parmi ces derniers, au moins 1 est en membre titulaire du CSE. Ces membres sont élus en CSE lors de la première réunion du CSE à la majorité des membres présents.

Par ailleurs, l'un des membres titulaires du CSE ou, à défaut, le seul membre titulaire du CSE, est désigné soit référent, soit adjoint du référent en CSSCT. Dans le cas où l'adjoint du référent est un membre titulaire du CSE, le référent peut alors être un membre suppléant du CSE. Les parties conviennent que le référent en CSSCT est désigné à la majorité des membres présents (incluant les représentants de proximité) à l'occasion de la 1<sup>ère</sup> réunion de la CSSCT.

Le référent valide et le cas échéant propose l'ordre du jour des réunions CSSCT établi par le Président.

Les convocations sont adressées dans les conditions prévues par les conditions légales en vigueur.

### **Article 2.4. Autres représentants du personnel au sein de la CSSCT (les Représentants du Proximité)**

Afin de garantir le fonctionnement optimal de la CSSCT, les parties signataires conviennent de la possibilité de désigner des représentants de proximité pour assister à la CSSCT. Cette faculté relève de la délibération prise à la majorité des membres présents à l'occasion de la première réunion du CSE.

Les attributions de ces représentants relèvent exclusivement des prérogatives de la CSSCT.

Une fois les membres issus du CSE désignés en CSSCT, les représentants de proximité pourront éventuellement être désignés dans la limite du nombre maximal de membres en CSSCT prévu ci-dessus.

*Exemple sur un site industriel avec une CSSCT de 7 salariés qui pourra être composée de :*

- 2 membres issus du CSE dont au moins 1 titulaire + 5 représentants de proximité
- 3 membres issus du CSE dont au moins 1 titulaire + 4 représentants de proximité
- 4 membres issus du CSE dont au moins 1 titulaire + 3 représentants de proximité
- 5 membres issus du CSE dont au moins 1 titulaire + 2 représentants de proximité
- 6 membres issus du CSE dont au moins 1 titulaire + 1 représentant de proximité
- 7 membres issus du CSE dont au moins 1 titulaire

#### **2.4.1. Modalités de désignation des représentants de proximité**

En cas de désignation de représentants de proximité, leur nombre est réparti entre les seules organisations syndicales représentatives de l'établissement. Cette répartition se fait par application de la règle de la proportionnelle à plus forte moyenne conformément au droit commun électoral régissant les élections professionnelles et dans la limite du nombre maximal.

En fonction de la représentation ainsi obtenue entre organisations syndicales représentatives sur l'établissement, celles-ci communiquent au Président du CSE les candidat(e)s aux mandats de représentant de proximité. Ceux-ci doivent impérativement remplir les conditions d'éligibilité prévues pour les membres du CSE, telles que fixées par les dispositions légales en vigueur.

Le Président du CSE établit la liste des candidats et la soumet au vote des membres du CSE qui désigneront les représentants de proximité conformément à la législation en vigueur, lors de la première réunion ordinaire suivant leur élection.

Un représentant de proximité ne dispose pas de suppléant.

Il ne peut pas assister aux réunions du CSE.

Sauf en cas de perte du mandat, le représentant de proximité est désigné pour la durée du mandat de la délégation du personnel du CSE (à l'exception du représentant de proximité supplémentaire dont le mandat peut être renouvelé chaque année selon les conditions définies à l'article 2.2).

Lorsqu'un représentant de proximité perd son mandat (exemple : démission, départ en retraite, mobilité ...), le CSE procède à la désignation d'un nouveau représentant de proximité, au bénéfice de l'organisation syndicale concernée, selon les modalités et conditions cotées à l'article précédent et pour la durée du mandat restant à courir jusqu'à la prochaine élection des membres du CSE.

#### Article 2 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 janvier 2027. Il cessera de plein droit à l'échéance de ce terme. A cette date, et conformément aux dispositions légales en vigueur, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

#### Article 3 - Modalités de suivi de l'accord et révision

A la demande d'une des parties signataires, la Direction Générale réunira ces dernières afin d'apprécier la bonne application du présent accord. Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé ou dénoncé.

#### Article 4 - Dépôt

Cet accord fera l'objet des formalités habituelles de dépôt et de publicité à l'initiative de Safran Aircraft Engines.



Fait à Corbeil, le 06 juillet 2023

**Pour Safran Aircraft Engines :**



Delphine BERILLOUX  
Directrice des Ressources Humaines



Emmanuel CROZIER  
Directeur des Relations Sociales

**Pour les Organisations Syndicales :**

- Pour la CFDT :
  - Renaud Valéry
  - Fabrice Stéphane
  -
- Pour la CFE-CGC :
  - Patrick POTACEK
  - 
  -
- Pour la CGT :
  - 
  - 
  -
- Pour l'UNSA :
  - Frédéric DELAGE
  - Olivier MUSZYNSKI



## **Accord relatif au droit syndical et à la représentation du personnel Déclaration CGT**

Suite à la disparition des établissements de Vernon et Courcouronnes du périmètre de Safran Aircraft Engines, la direction générale a souhaité renégocier l'accord relatif au droit syndical et à la représentation du personnel.

Dans ce cadre, des modalités de remplacement des suppléants aux CSE et au CSEC sont prévues.

Elles permettent de mieux prendre en compte les évolutions professionnelles des salariés élus.

La CGT regrette que cette mesure ne s'applique que sur les 2 dernières années de la mandature. La CGT rappelle d'ailleurs que la mandature de 4 ans est trop longue. Une mandature de 3 ans aurait permis d'éviter l'impact des carences observées.

Le 27 juillet 2018, dans sa déclaration sur le droit syndical et la représentation du personnel, la CGT dénonçait la « diminution du nombre de représentants du personnel ». La CGT ajoutait que « limiter les moyens alloués pour la réflexion collective des salariés sur leur travail n'est pas un facteur d'amélioration du dialogue social ». Le passage de 25 à 24 membres au CSEC reste malheureusement dans cette logique.

De plus, le fait de ne pas changer l'accord de composition actuel du CSEC implique que la représentation des organisations syndicales dans cette instance ne respectera plus le résultat des élections. Les sièges de Vernon occupés par l'UNSA en titulaire et la CFDT en suppléant seront perdus, au détriment de ces organisations syndicales et de la représentativité des organisations syndicales de Safran Aircraft Engines. La CGT dénonce cette injustice.

La CGT se déclare donc non signataire de l'avenant à l'accord relatif au droit syndical et à la représentation du personnel de Safran Aircraft Engines.

Corbeil le 07 décembre 2021



**AVENANT 1 A L'ACCORD RELATIF AU DROIT SYNDICAL ET A LA  
REPRESENTATION DU PERSONNEL DE SAFRAN AIRCRAFT  
ENGINES (signé le 27 juillet 2018)**

Entre,

La Direction Générale de Safran Aircraft Engines, représentée par Janet DEKKER, Directrice des Ressources Humaines et Emmanuel CROZIER, Directeur des Relations Sociales,

d'une part,

Et les organisations syndicales :

- Pour la CFDT :
  - Armand RAMAHO
  - Anne-Claude VITACI
  - Voléry Benicod
  
- Pour la CFE-CGC :
  - Patrick POTACHE
  - Gilles QUERRIEN
  -
  
- Pour la CGT :
  - 
  - 
  -
  
- Pour l'UNSA :
  - 
  - 
  -

d'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

AR  
VR  
VP  
H-AM  
1  
OR

## PREAMBULE

Les dispositions prévues par l'accord relatif au droit syndical et à la représentation du personnel de Safran Aircraft Engines signé le 27 juillet 2018 ont notamment fait suite aux ordonnances parues en septembre et décembre 2017 et ratifiées par la loi du 29 mars 2018, fixant une nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise.

Depuis les élections professionnelles de 2019, les éléments définis dans l'accord précité ont permis à l'Entreprise et à ses Organisations Syndicales de s'adapter à la nouvelle instance unique de représentation du personnel et à ses différentes commissions, tant au niveau central qu'au niveau des établissements. La mise en œuvre de cet accord a également favorisé l'évolution du dialogue social au sein de l'Entreprise.

Dans le même temps, l'organisation de Safran Aircraft Engines poursuit son évolution, accélérée présentement par la crise sanitaire et économique. Cette dernière engendre des transformations de périmètres qui impactent les Instances Représentatives du Personnel.

Dans ce cadre, les parties au présent accord conviennent de modifier les dispositions énumérées dans les articles qui suivent et maintiennent les autres éléments prévus à l'accord relatif au droit syndical et à la représentation du personnel de Safran Aircraft Engines du 27 juillet 2018.

AR VP



Article 1 - Modifications de l'accord relatif au droit syndical et à la représentation du personnel de Safran Aircraft Engines signé le 27/07/2018

Comme mentionné au préambule du présent accord, l'organisation de Safran Aircraft Engines évolue. Dans ce cadre et notamment :

1. L'établissement de Vernon devient une filiale de Safran Electronics & Defense à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022 et à ce titre perd sa qualité d'établissement distinct de Safran Aircraft Engines à cette même date ;
2. L'établissement de Courcouronnes sera fusionné avec l'établissement d'Evry Corbeil au 31 décembre 2022 et à ce titre perd sa qualité d'établissement distinct de Safran Aircraft Engines à cette même date.

En conséquence, les dispositions énumérées ci-dessous se substituent à celles de l'accord relatif au droit syndical et à la représentation du personnel de Safran Aircraft Engines signé le 27/07/2018.

Le préambule du « Titre III : Représentants du personnel au niveau établissement de Safran Aircraft Engines » est remplacé par :

Les parties reconnaissent :

- A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, l'existence de neuf établissements distincts au sein de Safran Aircraft Engines France, chacun comprenant un Comité Social et Economique :

- Etablissement de Châtelleraut
- Etablissement Le Creusot
- Etablissement de Courcouronnes
- Etablissement d'Evry Corbeil (dont site de Bordeaux)
- Etablissement de Gennevilliers
- Etablissement d'Istres
- Etablissement de Montereau
- Etablissement de Saint Quentin en Yvelines
- Etablissement de Villaroche

- Puis, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'existence de huit établissements distincts au sein de Safran Aircraft Engines France, chacun comprenant un Comité Social et Economique :

- Etablissement de Châtelleraut
- Etablissement Le Creusot
- Etablissement d'Evry Corbeil (dont site de Bordeaux)
- Etablissement de Gennevilliers
- Etablissement d'Istres
- Etablissement de Montereau
- Etablissement de Saint Quentin en Yvelines
- Etablissement de Villaroche

Il est rajouté au « Titre III : Représentants du personnel au niveau établissement de Safran Aircraft Engines », « Chapitre 1 : Le Comité Social et Economique d'Etablissement (CSE) », « Article 2. Composition du CSE », le point ci-dessous :

2.2.4. Remplacement définitif d'un suppléant :

Le cadre législatif ne prévoit pas de dispositions particulières pour le remplacement d'un élu suppléant. Cependant, compte-tenu des évolutions professionnelles des salariés de Safran

AR VR NP M

Aircraft Engines et notamment ceux élus au sein des CSE entre deux élections professionnelles (mobilités internes entre établissements, mobilités Groupe, etc.) et dans une volonté de représenter au mieux le personnel de la Société, les parties signataires conviennent de la possibilité pour une Organisation Syndicale d'assurer le remplacement définitif d'un suppléant au CSE selon la modalité suivante :

- Un suppléant peut être remplacé par un candidat non élu présenté par la même Organisation Syndicale, sur la liste « titulaire » ou sur la liste « suppléant » (CERFA des élections professionnelles de l'établissement où se situe le poste vacant), indépendamment du nombre de votes reçus, mais impérativement dans le même collège que le suppléant à remplacer. A défaut, le candidat suppléant ne pourra pas être remplacé et le poste restera vacant.

La présente disposition ne s'applique strictement qu'aux deux conditions cumulatives ci-après :

- Le suppléant ne doit pas avoir démissionné de son mandat pour motif personnel. Il ne peut être remplacé que s'il a succédé à son titulaire et de fait a laissé lui-même son poste de suppléant vacant, s'il a été muté sur un autre site ou dans une autre Société du Groupe, ou enfin si son contrat de travail a été rompu quel qu'en soit le motif.

et

- Aucun remplacement d'un suppléant ne peut être réalisé dans les 24 mois échus qui suivent les élections professionnelles.

L'« Article 2.1. Mise en place du CSEC » au « Titre IV : Représentants du personnel au niveau central de Safran Aircraft Engines », « Chapitre 1 : Le Comité Social et Economique Central (CSEC) », « Article 2. Composition du CSEC », est modifié comme suit :

Le nombre de membres du CSEC de Safran Aircraft Engines est fixé à 25 titulaires et 25 suppléants jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2022, date à laquelle il passera à 24 titulaires et 24 suppléants.

Chaque établissement possédant un CSE est représenté au CSEC par au moins un membre titulaire et un membre suppléant, et au plus par 6 titulaires et 6 suppléants.

La répartition détaillée des sièges au CSEC est déterminée par accord distinct après chaque élection professionnelle.

Il est rajouté au « Titre IV : Représentants du personnel au niveau central de Safran Aircraft Engines », « Chapitre 1 : Le Comité Social et Economique Central (CSEC) », « Article 2. Composition du CSEC », « Article 2.1. Mise en place du CSEC » le point ci-dessous :

#### 2.3.4. Remplacement définitif d'un suppléant

Le cadre législatif ne prévoit pas de dispositions particulières pour le remplacement d'un élu suppléant. Cependant, compte-tenu des évolutions professionnelles des salariés de Safran Aircraft Engines et notamment ceux du CSEC entre deux élections professionnelles (mobilités internes entre établissements, mobilités Groupe, etc.) et dans une volonté de représenter au mieux les personnels de la Société, les parties signataires conviennent de la possibilité pour une Organisation Syndicale d'assurer le remplacement définitif d'un suppléant au CSEC selon la modalité suivante :

- Un suppléant peut être remplacé par un nouveau suppléant dûment désigné par le CSE de l'établissement concerné parmi ses membres élus, titulaires ou suppléants, appartenant à la même Organisation Syndicale et dans le même collège que le

AR

VR

MA

HS  
EB

suppléant à remplacer. A défaut, le candidat suppléant ne pourra pas être remplacé et le poste restera vacant.

La présente disposition ne s'applique strictement qu'aux deux conditions cumulatives ci-après :

- Le suppléant ne doit pas avoir démissionné de son mandat pour motif personnel. Il ne peut être remplacé que s'il a succédé à son titulaire et de fait a laissé lui-même son poste de suppléant vacant, s'il a été muté sur un autre site ou dans une autre Société du Groupe, ou enfin si son contrat de travail a été rompu quel qu'en soit le motif.
- et
- Aucun remplacement d'un suppléant ne peut être réalisé dans les 24 mois échus qui suivent des élections professionnelles.

L'« Article 2.2. Membres de la CSSCTC issus du CSEC » et l'« Article 3.1. Préparation et organisation des réunions de la CSSCTS » au « Titre IV : Représentants du personnel au niveau central de Safran Aircraft Engines », « Chapitre 2 : La Commission Santé Sécurité Conditions de Travail (CSSCTC) », « Article 2. Composition de la CSSCTC » et « Article 3. Réunions de la CSSCTC » sont modifiés comme suit :

#### Article 2.2. Membre de la CSSCTC issus du CSEC

Les parties signataires conviennent que la CSSCTC est composée de 6 membres issus du CSEC. Parmi ces derniers, au moins 1 est membre titulaire du CSEC et 1 appartient au 2<sup>ème</sup> collège ou au 3<sup>ème</sup> collège le cas échéant. Ces membres sont désignés en CSEC lors de la première réunion ordinaire suivant leur élection à la majorité des membres présents. Ces 6 membres désignent ensuite parmi eux et à la majorité un référent CSSCTC.

#### Article 3.1. Réunions de la CSSCTC

L'ordre du jour est établi conjointement par l'employeur et, par délégation du secrétaire du CSEC, le référent de la CSSCTC. Les convocations sont adressées dans les conditions prévues par les conditions légales en vigueur. La convocation est transmise huit jours calendaires au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.

L'« Article 1. Création et composition des commissions centrales » au « Titre IV : Représentants du personnel au niveau central de Safran Aircraft Engines », « Chapitre 3 : Les commissions centrales du CSEC » est modifié comme suit :

Le CSEC crée des commissions centrales conformément aux dispositions légales en vigueur. Chaque commission centrale est constituée d'un maximum de 8 membres dont au moins la moitié est issue du CSEC et avec au moins un membre titulaire. Le cas échéant, le Président est désigné parmi les élus titulaires du CSEC.

Compte-tenu des enjeux économiques et financiers évoqués lors de la Commission Centrale Economique, les parties s'accordent pour intégrer de droit le Secrétaire du CSEC à la commission précitée, en plus des 8 membres désignés.

#### Article 2 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 janvier 2027. Il cessera de plein droit à l'échéance de ce terme. A cette date, et conformément à l'article L2222-4 du code du travail, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Article 3 - Modalités de suivi de l'accord et révision

A la demande d'une des parties signataires, la Direction Générale réunira ces dernières afin d'apprécier la bonne application du présent accord. Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé ou dénoncé.

Article 4 - Dépôt

Cet accord fera l'objet des formalités habituelles de dépôt et de publicité à l'initiative de Safran Aircraft Engines.






Fait à Courcouronnes, le 07 décembre 2021

**Pour Safran Aircraft Engines :**

  
Janet DEKKER  
Directrice des Ressources Humaines

  
Emmanuel CROZIER  
Directeur des Relations Sociales

**Pour les Organisations Syndicales :**

- Pour la CFDT :
  - Amaro RAMALHO 
  - Anne-Claude VITALI 
  - Valéry Renaud 
  
- Pour la CFE-CGC :
  - PATRICK POTACEK 
  - Gilles QUENIEN 
  -
  
- Pour la CGT :
  - 
  - 
  -
  
- Pour l'UNSA :
  - 
  -



# Accord sur le droit syndical et la représentation du personnel

## Déclaration de la CGT

Même si elles sont publiées et ratifiées, la CGT dénonce les méfaits des ordonnances MACRON.

Les représentants du personnel ont pour fonction d'être les porte-voix des salariés et de défendre leurs intérêts. Les ordonnances, sous couvert de « simplification », mettent fin à leur spécialisation. La fusion des délégués du personnel (DP), du comité d'entreprise (CE) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en une instance unique, le comité social et économique, (CSE) ne permettra pas pour autant de favoriser le dialogue social dans l'entreprise. Les élus et mandatés de terrain (DP, CHSCT) qui intervenaient au plus près de salariés disparaissent, et les membres du CSE n'auront pas suffisamment de temps pour assurer cette proximité.

Le minimum légal prévu par les ordonnances Macron est très en dessous des moyens actuellement en vigueur que ce soit en nombre de représentants du personnel (-44%) ou en heures allouées (-45%).

Si l'accord Safran Aircraft Engines sur le droit syndical apporte des améliorations sur les heures allouées (+49%), il reste dans le même état d'esprit que les ordonnances Macron avec une diminution du nombre de représentants du personnel (-29%). De ce fait, il ne permettra pas aux futurs élus et mandatés d'assurer pleinement les tâches qui seront de leurs responsabilités, sans les déconnecter de leurs postes de travail. La CGT n'accepte pas que les salariés élus au CSE et les représentants de proximité, soient mis dans des conditions de travail qui pourraient devenir dangereuses pour leur santé, compte tenu de l'inadéquation entre leurs responsabilités, les moyens dont ils disposent notamment en temps et la déconnexion inévitable avec leurs postes de travail. Le cumul des fonctions représentatives aura vocation à transformer les représentants du personnel en professionnels de la représentation, éloignés des salariés et de leurs préoccupations au quotidien.

Limiter les moyens alloués pour la réflexion collective des salariés sur leur travail n'est pas un facteur d'amélioration du dialogue social.

Limiter les heures pour le fonctionnement des organisations syndicales risque de ne plus permettre la maîtrise de l'organisation des échanges nécessaires entre les salariés sur leur travail.

De plus, l'accord Safran Aircraft Engines sur le droit syndical remet en cause l'accord existant du 30 janvier 2009, au-delà des prérogatives des ordonnances Macron et en contradiction avec les engagements pris au niveau de Safran.

Enfin, le premier chapitre sur le «principe de non-discrimination» de l'accord Safran Aircraft Engines sur le droit syndical persiste dans une rédaction sibylline laissant place à de nombreuses confusions et interprétations. La direction s'obstine dans la mise en place d'un outil qui s'avère être un outil masquant la discrimination, car une évolution de carrière ne se limite pas à une évolution de salaire sur les 5 dernières années. Pour observer s'il y a discrimination ou pas, il existe une méthodologie reconnue par de nombreuses juridictions permettant la comparaison de personnes embauchées dans les mêmes années, au même niveau (diplôme, coefficient, classification) dans la même filière professionnelle, et avec un âge proche.

Pour toutes ces raisons, la CGT n'est pas signataire du nouvel accord sur le droit syndical et la représentation du personnel de Safran Aircraft Engines.

Courcouronnes le 27 juillet 2018

Les DSC CGT Safran Aircraft Engines (SNECMA)  
Stéphane ECOUTIN, Véronique MOREAU, Olivier TOMNET

**ACCORD RELATIF AU DROIT SYNDICAL ET A LA  
REPRESENTATION DU PERSONNEL DE  
SAFRAN AIRCRAFT ENGINES**

Entre la Direction Générale de Safran Aircraft Engines, représentée par Sabine HAMAN,  
Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

Et les organisations syndicales:

- pour la CFDT: - PHELIPON Widiem  
- RAMALHO Amand  
- AUBRY Marc

- pour la CFE-CGC : - Potasick POTACEK  
- Serge Podia

- pour la CGT : -  
-  
-

d'autre part,

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :



## SOMMAIRE

### **PREAMBULE**

### **TITRE I : STATUT DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ELUS ET/OU MANDATES**

#### **CHAPITRE 1 : PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION ET D'EGALITE DE TRAITEMENT**

##### **Article 1. Evolution de carrière des élus et mandatés.....7**

- Article 1.1. Principes et engagements réciproques
- Article 1.2. Point annuel sur les évolutions professionnelles des élus et mandatés
  - o 1.2.1. Organisation des rencontres
  - o 1.2.2. Modalités de suivi
  - o 1.2.3. Situations particulières et traitement des demandes de repositionnement
  - o 1.2.4. Suivi des évolutions professionnelles par la DRH
  - o 1.2.5. Situation en cas de non évolution professionnelle
  - o 1.2.6. Constat partagé
- Article 1.3. Accès à la formation

##### **Article 2. Articulation de l'exercice du mandat avec l'activité opérationnelle..... 10**

- Article 2.1. Réalisation de l'entretien de prise de mandat
- Article 2.2. Entretien de Performance et de Développement Professionnel (EPDP)
- Article 2.3. Entretien de suivi à mi-mandat

#### **CHAPITRE 2 : ANTICIPATION DE LA FIN DE MANDAT(S)**

##### **Article 1. L'entretien de fin de mandat ..... 11**

##### **Article 2. Dispositifs d'accompagnement d'aide à la reprise de l'activité opérationnelle..... 12**

##### **Article 3. Autres dispositifs ..... 12**

##### **Article 4. Entretien de suivi de l'activité opérationnelle..... 13**

#### **CHAPITRE 3 : PERSONNEL EXERÇANT UNE ACTIVITE AU SEIN D'UNE ORGANISATION SYNDICALE**

### **TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DANS L'ENTREPRISE**

#### **CHAPITRE 1 : EXERCICE DE LA MISSION**

##### **Article 1. Liberté de circulation au sein de l'entreprise.....14**

##### **Article 2. Temps passé à l'exercice du mandat..... 14**

#### **CHAPITRE 2 : LA SECTION SYNDICALE**

##### **Article 1. Création.....14**

##### **Article 2. Local syndical..... 15**

DP AR MA

<b>Article 3. Moyens complémentaires</b> .....	15
<b>Article 4. Diffusion de l'information syndicale</b> .....	16
<b>Article 5. Collecte des cotisations</b> .....	16
<b>Article 6. Réunion des adhérents</b> .....	16
<b>Article 7. Réunion des salariés</b> .....	16
<b>Article 8. Invitation des personnalités extérieures</b> .....	17

### **CHAPITRE 3 : LES DELEGUES SYNDICAUX LOCAUX**

<b>Article 1. Désignation des Délégués Syndicaux Locaux</b> .....	17
<b>Article 2. Crédits d'heures</b> .....	18
<b>Article 3. Moyens supplémentaires</b> .....	18
<b>Article 4. Déplacements</b> .....	18
<b>Article 5. Réunion avec la Direction Locale</b> .....	18

### **CHAPITRE 4 : LES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX**

<b>Article 1. Désignation des délégués syndicaux centraux</b> .....	18
<b>Article 2. Crédits d'heures</b> .....	18
<b>Article 3. Réunions avec la direction générale et réunion préparatoire</b> .....	19
<b>Article 4. Déplacement des délégués syndicaux centraux</b> .....	19
<b>Article 5. Moyens de communication</b> .....	19

### **CHAPITRE 5 : LES REPRESENTANTS SYNDICAUX EN CSE ET CSEC**

<p><b>TITRE III : REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU NIVEAU ETABLISSEMENT DE SAFRAN AIRCRAFT ENGINES</b></p>
---

### **CHAPITRE 1 : LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT (CSE)**

<b>Article 1. Attributions générales du CSE</b> .....	21
<b>Article 2. Composition du CSE</b> .....	21
- Article 2.1. Présidence du CSE	
- Article 2.2. délégation du personnel au CSE	
o 2.2.1. Secrétaire et Trésorier du CSE	
o 2.2.2. Rôle des membres suppléants	
o 2.2.3. Remplacement définitif d'un titulaire	
- Article 2.3. Représentants Syndicaux au CSE	
- Article 2.4. Observateurs au CSE	
<b>Article 3. Réunions du CSE</b> .....	23
- Article 3.1. Fréquence des réunions du CSE au titre de ses attributions générales	
- Article 3.2. Fréquence des réunions du CSE au titre de ses attributions « santé, sécurité et conditions de travail »	
<b>Article 4. Moyens attribués au CSE</b> .....	24
- Article 4.1. Réunions du CSE à l'initiative de l'employeur	
- Article 4.2. Réunions préparatoires	
- Article 4.3. Crédits d'heures des membres du CSE	
<b>Article 5. Formation des membres du CSE</b> .....	25

### **CHAPITRE 2. LA COMMISSION SANTE SECURITE CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) LOCALE**

OP AR TA

<b>Article 1. Attributions de la CSSCT et périmètre de mise en place</b> .....	25
<b>Article 2 Composition de la CSSCT</b> .....	25
- Article 2.1. Présidence de la CSSCT	
- Article 2.2. Critères de majoration du nombre de représentants du personnel au sein de la CSSCT	
- Article 2.3. Représentants du personnel au sein de la CSSCT : Membres issus du CSE	
- Article 2.4. Autres représentants du personnel au sein de la CSSCT : les Représentants de Proximité	
o 2.4.1. Modalités de désignation des représentants de proximité	
o 2.4.2. Perte du mandat et remplacement	
<b>Article 3. Réunions de(s) CSSCT</b> .....	27
- Article 3.2. Préparation et organisation des réunions	
- Article 3.3. Réunion(s) préparatoire(s)	
<b>Article 4. Moyens attribués à la CSSCT</b> .....	28
- Article 4.1. Crédits d'heures de délégation des représentants du personnel au sein de la CSSCT	
- Article 4.2. Régime applicable au temps passé en réunion	
- Article 4.3. Formations	

### **CHAPITRE 3. LES COMMISSIONS LOCALES DU CSE**

<b>Article 1. Création et composition des commissions obligatoires</b> .....	29
- Article 1.1. Commission locale économique	
- Article 1.2. Commission locale égalité professionnelle	
- Article 1.3. Commission locale formation	
- Article 1.4. Commission d'information et d'aide au logement	
- Article 1.5. Commission d'étude du bilan social pour les établissements de 300 à 1000 salariés	
- Article 1.6. Crédits d'heures	
<b>Article 2. Création et composition des commissions facultatives</b> .....	31

<b>TITRE IV : REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU NIVEAU CENTRAL DE SAFRAN AIRCRAFT ENGINES</b>
---

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

<b>Article 1. Attributions générales du CSEC</b> .....	33
<b>Article 2. Composition du CSEC</b> .....	33
- Article 2.1. Mise en place du CSEC	
o 2.1.1. Répartition par collèges	
o 2.1.2. Règle de proportionnalité	
o 2.1.3. Désignation	
- Article 2.2. Présidence du CSEC	
- Article 2.3. Délégation du personnel au CSEC	
o 2.3.1. Secrétaire et Trésorier du CSEC	
o 2.3.2. Rôle des membres suppléants	
o 2.3.3. Remplacement définitif d'un titulaire	
- Article 2.4. Représentants Syndicaux au CSEC	
<b>Article 3. Réunions du CSEC</b> .....	35

DP AR PA

- Article 3.1. Réunions du CSEC au titre de ses attributions générales
- Article 3.2. Réunions du CSEC au titre de ses attributions santé sécurité et conditions de travail
- Article 4. Moyens attribués au CSEC.....36**
  - Article 4.1. Réunions du CSEC à l'initiative de l'employeur
  - Article 4.2. Réunions préparatoires
  - Article 4.3. Crédits d'heures des membres du CSEC
- Article 5. Formation des membres du CSEC.....37**
- Article 6. Déplacement des membres du CSEC.....37**

**CHAPITRE 2 : LA COMMISSION SANTE SECURITE CONDITIONS DE TRAVAIL CENTRALE (CSSCTC)**

- Article 1. Attribution de la CSSCTC.....38**
- Article 2. Composition de la CSSCTC.....38**
  - Article 2.1. Présidence de la CSSCTC
  - Article 2.2. Membres de la CSSCTC issus du CSEC
- Article 3. Réunions de la CSSCTC.....38**
  - Article 3.1. Préparation et organisation des réunions de la CSSCTC
  - Article 3.2. Réunions préparatoires
- Article 4. Moyens attribués à la CSSCTC.....38**
  - Article 4.1. Crédits d'heures de délégation des membres de la CSSCTC
  - Article 4.2. Formations

**CHAPITRE 3 : LES COMMISSIONS CENTRALES DU CSEC**

- Article 1. Création et composition des commissions centrales.....38**
  - Article 1.1. Commission centrale économique
  - Article 1.2. Commission centrale égalité professionnelle
  - Article 1.3. Commission centrale formation
  - Article 1.4. Commission d'information et d'aide au logement
- Article 2. Crédits d'heures.....40**
- Article 3. Formation des membres des commissions obligatoires.....40**

**TITRE V : DISPOSITIONS DIVERSES**

- Article 1. Durée et calendrier de mise en œuvre.....41**
- Article 2. Modalités de suivi de l'accord.....41**
- Article 3. Révision.....41**
- Article 4. Dépôt.....41**

**ANNEXE 1 – Délégation du personnel au CSE**

00 AR NA

00 80

SP

## PREAMBULE

Les ordonnances parues en septembre et décembre 2017, fixant une nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et ratifiées par la loi du 29 mars 2018, ont profondément modifié le cadre législatif des instances représentatives du personnel.

Si la loi prévoit des règles générales applicables à ces nouvelles dispositions, elle a aussi laissé la possibilité aux Sociétés de pouvoir les aménager afin de tenir compte de leurs spécificités.

C'est dans ce cadre que la Direction a réuni les partenaires sociaux au cours de 15 réunions d'échanges et de négociations durant le 1<sup>er</sup> semestre 2018.

Convaincues du levier de performance économique et sociale que représentent les relations sociales au sein de Safran Aircraft Engines, la Direction et les organisations syndicales représentatives ont donc souhaité saisir l'opportunité de cet accord pour :

- Réaffirmer leurs engagements réciproques à respecter et appliquer les principes fondamentaux en matière de relations sociales, notamment au travers la non-discrimination syndicale et l'égalité de traitement
- Moderniser et individualiser les moyens alloués à l'exercice du droit syndical
- Adapter au contexte de Safran Aircraft Engines la nouvelle instance unique de représentation du personnel ainsi que ses différentes commissions, tant au niveau central qu'au niveau des établissements

Les dispositions du présent accord complètent par ailleurs celles prévues par les différents accords du Groupe en vigueur et notamment l'accord Dialogue Social du 19 juillet 2006 ainsi que l'accord sur la Formation Professionnelle du 19 novembre 2015. En tout état de cause, les dispositions légales en vigueur non mentionnées au présent accord s'appliquent de droit.

DB AR MA

AP

## **TITRE I: STATUT DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ELUS ET/OU MANDATES**

La gestion de carrières des salariés Safran Aircraft Engines 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, etc.).
- La libre expression des opinions et avis émis dans l'exercice du droit syndical ou de toute autre fonction ou mandat entrant dans le cadre du présent accord.

### **CHAPITRE 1: PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION ET D'EGALITE DE TRAITEMENT**

Les élus et mandatés doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution salariale et professionnelle que les personnes non titulaires de mandat.

Les parties au présent accord reconnaissent l'engagement syndical comme un élément important dans la vie professionnelle et la carrière des intéressés.

Comme pour tout membre du personnel, la mise en œuvre des compétences professionnelles et des qualités personnelles dans l'exercice du métier, constitue les seuls critères de cette évolution.

Par ailleurs, comme pour toute nouvelle compétence acquise, la direction cherchera à valoriser les compétences résultant de l'exercice d'un mandat, si elles correspondent aux besoins de l'entreprise.

#### **Article 1. Evolution de carrière des élus et mandatés**

##### **- Article 1.1. Principes et engagements réciproques**

L'exercice d'un mandat de représentant du personnel s'intègre dans la vie professionnelle des salariés.

Les dispositions relatives à l'évolution salariale et professionnelle des élus et mandatés sont dictées par un principe de non-discrimination, en application de l'article L. 2141-5 et suivants du Code du travail.

Pour gérer cette évolution de carrière, la direction et la ligne hiérarchique ne prennent en compte que l'activité opérationnelle exercée par le représentant du personnel : la mise en

UV AK MA

œuvre des compétences opérationnelles et des qualités personnelles dans l'exercice du métier, constitue les seuls critères de cette évolution.

Chaque représentant du personnel ainsi que son manager s'attachent, dans toute la mesure du possible, à concilier les exigences du mandat avec les exigences de la fonction opérationnelle.

- **Article 1.2. Point annuel sur les évolutions professionnelles des élus et mandatés**

o **1.2.1. Organisation des rencontres**

Chaque année, en amont des campagnes d'augmentations et de promotions, les directions locales analysent les situations individuelles des salariés disposant d'au moins un mandat électif et/ou désignatif. Dans ce cadre, l'analyse est réalisée avec 2 représentants nommés par l'organisation syndicale concernée.

Un salarié ayant des mandats représentatifs qui ne souhaite pas que sa situation professionnelle et salariale soit évoquée avec les représentants de l'organisation syndicale doit en informer la direction locale par écrit.

o **1.2.2. Modalités de suivi**

Dans ce cadre, afin de permettre l'analyse individuelle de l'évolution de carrière des élus et mandatés, la direction locale remet au préalable aux 2 représentants par organisation syndicale présente au niveau de l'établissement, un document retraçant l'évolution du positionnement salarial individuel des élus et mandatés de l'organisation syndicale sur les 5 dernières années.

Ce positionnement est établi par une comparaison, au niveau de Safran Aircraft Engines, au salaire moyen des salariés, de la même catégorie professionnelle (ingénieurs et cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise, ouvriers), d'âge et d'ancienneté comparable. L'analyse comparative ne doit pas aboutir à communiquer les salaires individuels. Par conséquent, pour toute catégorie professionnelle inférieure à 10 salariés, la base de comparaison serait élargie.

En complément du présent outil de positionnement, d'autres éléments peuvent être pris en considération : nombre d'entretiens individuels réalisés, entretiens de prise de mandat, entretiens à mi-mandat, suivi des formations retenues et réalisées...

En cas de positionnement et/ou d'évolution de carrière inférieurs à la moyenne des rémunérations des salariés comparés, le salarié détenteur de mandat est reçu par la hiérarchie afin que cet aspect soit explicité. Un représentant de la fonction Ressources Humaines assiste à l'entretien à la demande de l'une ou l'autre des parties. De la même manière, un représentant du personnel peut assister à cet entretien à la demande de l'une des parties.

A la suite de cet entretien, les raisons du positionnement sont notifiées par écrit à l'intéressé.

o **1.2.3. Situations particulières et traitement des demandes de repositionnement**

DB AR NA

Chaque organisation syndicale peut soumettre les cas particuliers individuels d'élus ou mandatés dont la situation lui paraîtrait devoir être réexaminée.

Une réponse motivée est fournie par la Direction dans les meilleurs délais. Lorsqu'il apparaît que l'évolution professionnelle du salarié n'est effectivement pas homogène avec celle des autres salariés de l'entreprise se trouvant dans une situation comparable au sens des dispositions de l'article 1.2.2. et que l'écart constaté n'est pas justifié, les mesures appropriées sont mises en place.

Les cas non réglés peuvent être présentés par les organisations syndicales à la Direction des Ressources Humaines société pour examen.

o **1.2.4. Suivi des évolutions professionnelles par la DRH**

Par ailleurs, les élus et mandatés bénéficiant, en raison d'un cumul de mandats, d'un temps passé à l'exercice des mandats représentant plus de 50% de leur temps de travail, font l'objet d'un suivi spécifique par la Direction d'établissement en lien avec la Direction des Ressources Humaines société. Il en est de même pour les salariés titulaires de mandats centraux.

o **1.2.5. Situation en cas de non évolution professionnelle**

Comme tous les salariés de l'entreprise, les élus et mandatés bénéficient des dispositions de l'accord d'entreprise relatif à l'évolution de carrière des salariés « Snecma » du 21 décembre 2005, notamment les articles 4 et 5 relatifs aux entretiens avec la hiérarchie en cas d'absence de mesures individuelles depuis 3 ans et de 2 ans pour les salariés cadres et aux entretiens de performance et de développement professionnel.

L'intéressé peut exercer un recours auprès de la Direction des Ressources Humaines, à l'issue de cet entretien.

Une notification écrite reprenant les termes de l'entretien, indiquant notamment les raisons de cette absence d'augmentation et les objectifs à suivre pour améliorer la situation sera adressée à l'intéressé à la suite de l'entretien.

L'entretien et la lettre de notification respectent les principes d'objectivité.

o **1.2.6. Constat partagé**

La Direction et les représentants de l'organisation syndicale établissent un constat partagé écrit sur l'évolution salariale du salarié élu ou mandaté sur cette période en tenant compte de l'appréciation portée par la hiérarchie.

Les modalités d'une réévaluation éventuelle décidée sur la base de ce constat partagé seront mis en œuvre par la hiérarchie et les ressources humaines. Selon son importance cette réévaluation pourra être financée hors budget. Ces mesures ne devront pas s'imputer sur celles dont bénéficie le salarié concerné sur la même période, dans le cadre de l'attribution périodique des augmentations individuelles.

- **Article 1.3. Accès à la formation**

Les représentants du personnel reçoivent, comme tout salarié, la formation nécessaire à leur adaptation et évolution professionnelle, telles que définies lors de l'entretien de performance et de développement professionnel. Ils disposent, dans les mêmes conditions

U.P. AR NA



que l'ensemble du personnel, de la faculté d'accéder aux divers types de formations leur permettant d'entretenir et/ou de développer leur compétence professionnelle. Dans ce cadre, les parties rappellent que les formations en lien avec l'exercice du mandat ne se substituent pas aux formations « métiers ».

Par ailleurs, dans une démarche de valorisation du parcours syndical dans la carrière professionnelle, les parties signataires conviennent que chaque formation réglementaire dispensée et visée par les dispositions du présent accord et conformément aux textes en vigueur (CFESS, formation économique, formation santé sécurité conditions de travail...) ainsi que toute formation en lien avec le mandat sera tracée dans l'outil de formation TWIST.

## **Article 2. Articulation de l'exercice du mandat avec l'activité opérationnelle**

### **- Article 2.1. Réalisation de l'entretien de prise de mandat**

Les présentes dispositions concernent l'ensemble des représentants du personnel, quelle que soit la proportion de temps consacrée aux mandats.

Dans les trois mois au plus suivant la prise de mandat, un entretien dit de « prise de mandat » est proposé à l'initiative de l'employeur.

Cet entretien aborde notamment les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de l'emploi exercé et l'adéquation de la charge de travail liée au poste et à l'exercice du mandat.

Les parties signataires conviennent que cet entretien doit notamment répondre aux objectifs ci-dessous:

- Permettre un premier temps d'échange le plus rapidement possible après la prise de mandat
- Contextualiser la prise de mandat
- Comprendre l'activité exercée au titre du mandat syndical
- Permettre la meilleure articulation possible entre activité opérationnelle et exercice de la mission de représentation
- 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 salarié.

Pour faciliter le dialogue entre le manager de proximité et le membre de son équipe ayant un ou plusieurs mandats, un support d'aide à la conduite de ce premier entretien est proposé au représentant du personnel et à sa hiérarchie.

Par ailleurs, les parties conviennent que l'entretien peut se dérouler en présence du RRH de proximité du secteur concerné et à la demande de l'une ou l'autre des parties. Le représentant du personnel a la possibilité de se faire accompagner par un représentant de son organisation syndicale dans l'entreprise.

Cet entretien ne se substitue pas à l'EPDP relatif à la fixation des objectifs et à l'évaluation de leur atteinte.

Il est enfin précisé qu'en cas de changement de hiérarchie, l'entretien est réalisé une nouvelle fois.

OP AR 7A

- **Article 2.2. Entretien de Performance et de Développement Professionnel (EPDP)**

L'entretien individuel annuel vise à réaliser un bilan des résultats de la période écoulée, à définir les nouveaux objectifs, à évaluer les compétences et les besoins en matière de formation ainsi qu'à mettre en perspective le projet professionnel du salarié. A la demande de l'une des parties, un point spécifique à l'exercice du mandat pourra aussi être réalisé.

Dans le cas où le salarié élu ou mandaté n'accepte pas de réaliser son EPDP à la date proposée par sa hiérarchie, cette dernière est tenue de proposer une nouvelle date. A défaut, le salarié élu ou mandaté pourra solliciter auprès de sa hiérarchie son EPDP.

Le refus de réaliser l'EPDP par le salarié élu ou mandaté sera tracé par écrit, le cas échéant. Des objectifs annuels pourront dès lors être fixés unilatéralement par la hiérarchie.

- **Article 2.3. Entretien de suivi à mi-mandat**

Dans la continuité de l'entretien de prise de mandat, les parties s'accordent sur la nécessité d'organiser un entretien de suivi à mi-mandat. Cette étape permet d'aborder spécifiquement l'adéquation entre la charge de travail et l'exercice du mandat et réajuster, si besoin, l'organisation du travail.

A ce titre, dans les 3 mois de la troisième année de mandature, au plus tard, la hiérarchie ou à défaut le salarié élu ou mandaté propose cet entretien de suivi. Le salarié a la possibilité de se faire accompagner par un représentant de son organisation syndicale dans l'entreprise.

La direction s'engage à proposer aux partenaires sociaux le support qui servira d'aide à la conduite de cet entretien dans le premier semestre 2019.

## **CHAPITRE 2 : ANTICIPATION DE LA FIN DE MANDAT(S)**

Les parties signataires souhaitent que les dispositions du présent accord facilitent la prise de mandat par tout salarié de la société en accompagnant la reprise d'une activité opérationnelle au terme d'un ou plusieurs mandats.

La reprise de l'activité opérationnelle peut s'accompagner d'actions de formation et d'autres dispositifs d'accompagnement visés aux articles ci-dessous.

### **Article 1. L'entretien de fin de mandat**

Un entretien de fin de mandat peut être sollicité afin de faciliter si nécessaire la reprise effective à temps plein de l'activité opérationnelle par le représentant du personnel.

Cet entretien peut être demandé à l'initiative du salarié élu ou mandaté avant les élections professionnelles ou à l'initiative de la partie la plus diligente dans le mois suivant l'arrêt du ou des mandats.

Cet entretien permet d'évoquer les souhaits du salarié en lien le cas échéant avec les compétences métier et mandats acquises, en fonction des postes disponibles dans l'entreprise ou le groupe.

DP AR MA

Il permet également de présenter au salarié les dispositifs d'accompagnement mis à sa disposition en tant que de besoin.

L'entretien est réalisé par le manager de proximité ainsi que par le responsable ressources humaines du secteur. Le salarié a la possibilité de se faire accompagner par un représentant de son organisation syndicale dans l'entreprise.

## **Article 2. Dispositifs d'accompagnement d'aide à la reprise de l'activité opérationnelle**

Suite à l'entretien de fin de mandat, des dispositifs d'accompagnement permettant l'aide à la reprise d'activité opérationnelle sont proposés en tant que de besoin à l'ensemble des représentants du personnel et plus particulièrement à ceux dont l'exercice syndical représente plus de 30% du temps de travail.

En tout état de cause, ces dispositifs sont à adapter à chaque situation individuelle.

- L'actualisation des connaissances

Lorsque le représentant du personnel retrouve un poste de même nature ou similaire à celui exercé avant la prise du (des) mandat(s), recouvrant la même nature d'activité et de compétences nécessaires, le RRH et le manager de l'entité d'accueil aident le salarié à identifier les connaissances et pratiques opérationnelles devant être actualisées.

Un parcours de formation spécifique est si nécessaire organisé pour permettre cette actualisation.

- Bilan de compétences et d'orientation

En accord avec l'intéressé, un bilan de compétences peut être réalisé pour accompagner la reprise d'activité opérationnelle au terme de 4 années consécutives de mandat de représentation du personnel.

Ce bilan, fait avec le concours d'un cabinet spécialisé, pourra, après analyse des compétences, aptitudes et motivations, servir de base à l'établissement d'un projet professionnel.

Ces démarches concourent à la recherche d'un nouveau poste pour le salarié élu ou mandaté, en collaboration avec la fonction RH du secteur, le RH site et le responsable du secteur de rattachement de l'intéressé.

- 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 de 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 ou d'un Contrat de Qualification Professionnelle (CQP) enregistré au Registre Nationale des Certifications Professionnelles (RNCP).

La Direction des Ressources Humaines s'engage à faciliter et accompagner cette démarche notamment en apportant une aide matérielle et logistique au salarié engageant une démarche de VAE.

## **Article 3. Autres dispositifs**

OP AR MA

Les parties rappellent que les outils tels que le Compte Personnel de Formation (CPF) et le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) sont également des dispositifs permettant de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

La Direction des Ressources Humaines veillera à informer les représentants du personnel à l'issue de leur mandat de la possibilité de recourir à ces dispositifs et des modalités d'accès.

#### **Article 4. Entretien de suivi de la reprise de l'activité opérationnelle**

Un entretien de suivi de la reprise de l'activité opérationnelle 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 hiérarchique et le salarié concerné. Ces entretiens ont lieu avec le responsable hiérarchique et, si nécessaire, le RRH de proximité du secteur.

En tout état de cause, le RH de l'établissement est informé de la tenue et du contenu de ces entretiens.

### **CHAPITRE 3: PERSONNEL EXERCANT UNE ACTIVITE AU SEIN D'UNE ORGANISATION SYNDICALE**

En complément de l'article 12 de l'accord sur le développement du dialogue social dans le groupe Safran signé le 19 juillet 2006, les parties signataires conviennent que chaque fédération ou confédération syndicale peut désigner annuellement au sein du personnel de Safran Aircraft Engines jusqu'à 6 salariés pouvant exercer une activité au sein de l'organisation syndicale. Le temps global passé par salarié à cette activité est réparti comme suit :

- 3 salariés disposent de 40 heures par mois chacun
- 3 salariés disposent de 25 heures par mois chacun

Cette désignation est à adresser à la Direction des Ressources Humaines Société.

Cette disposition est applicable aux seules organisations syndicales représentatives au niveau de Safran Aircraft Engines.

DP AR TA

NA

## **TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DANS L'ENTREPRISE**

### **CHAPITRE 1: EXERCICE DE LA MISSION**

#### **Article 1. Liberté de circulation au sein de l'entreprise**

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 élus et mandatés locaux disposent de la libre circulation dans leur établissement sous réserve de respecter les modalités aux accès aux zones protégées prévues par les lois et règlements. En tout état de cause, toute demande d'accès doit être adressée à la Direction locale.

#### **Article 2. Temps passé à l'exercice du mandat**

Le temps consacré par les représentants du personnel à l'exercice de leur mission, quel que soit le mandat, donne lieu à l'établissement de bons de déclaration. On entend par temps passé à l'exercice du mandat : heures de délégation, les réunions préparatoires ainsi que celles à l'initiative de la Direction...

Le salarié informe son responsable hiérarchique de son absence liée à l'utilisation du crédit d'heure et de la durée de l'absence prévisible au poste de travail. Dans toute la mesure du possible, cette information doit être préalable au départ en délégation. A défaut, l'absence au poste de travail doit être régularisée au retour. Si nécessaire, le salarié élu ou mandaté et son manager déterminent lors de l'entretien de prise de mandat les éventuelles adaptations d'organisation.

Les parties au présent accord s'engagent à déclarer le temps passé à l'exercice du mandat au format électronique à compter de la mise en place de l'outil de déclaration au plus tard à la fin du premier semestre 2019. A ce titre, des échanges auront lieu préalablement avec les organisations syndicales représentatives au niveau Société sur les modalités d'utilisation de l'outil.

### **CHAPITRE 2 : LA SECTION SYNDICALE**

#### **Article 1. Création**

Conformément à l'article L 2142-1 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise peut constituer une section syndicale ou un syndicat dans les établissements de la société.

Ces termes de « section syndicale » recouvriront dans la suite du texte, les termes « section syndicale » et « syndicat ».

OP AR MA

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 2. Local syndical**

Chaque section syndicale dispose d'un local aménagé avec le mobilier (armoires, tables, chaises, panneaux) conforme aux standards de l'entreprise et le matériel nécessaire à son fonctionnement ainsi qu'une installation téléphonique intérieure et extérieure.

Par ailleurs, l'utilisation des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) s'exerce dans le respect des dispositions de l'avenant n°7 à l'accord sur le développement du dialogue social dans le Groupe Safran, en date du 18 décembre 2017.

Un constat de l'état des locaux syndicaux est effectué au sein des établissements, par la Direction d'établissement, tous les deux ans. En cas de défaillance du matériel ou de vétusté normale constatée, le matériel sera changé.

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

Dans certains établissements, compte-tenu de leur étendue, les Directions d'établissement examineront en concertation avec les organisations syndicales, les possibilités de mettre à disposition un local annexe commun à toutes les sections syndicales.

Les modalités de mise en œuvre du présent article seront déterminées en concertation avec la Direction d'établissement.

## **Article 3. Moyens complémentaires**

Afin de renforcer ses moyens de fonctionnement (fournitures, frais divers, etc...) chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, bénéficie d'un budget annuel d'un montant maximum de 2500 euros, disponible, au plan central, pour chacune de ces organisations. En cas de non utilisation de ce budget, il sera reporté sur l'année suivante. Les remboursements s'effectuent sur présentation des factures auprès de la Direction des Ressources Humaines Société.

D'autre part, chaque section d'établissement constituée par une organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement, bénéficie d'un budget matériel d'un montant fonction de son audience résultant des élections du CSE, titulaires 1er tour.

Les budgets affectés à cet effet aux directions locales sont fixés à 3000 euros pour chacun des établissements de plus de 1000 salariés (Villaroche, Corbeil et Gennevilliers) et à 1500 euros pour les autres, à répartir entre sections syndicales. Les remboursements s'effectuent sur présentation de la facture. En cas de non utilisation de ce budget, il sera reporté sur l'année suivante.

A l'occasion des élections professionnelles des CSE, dans chaque établissement, une dotation exceptionnelle de 1110 € de fournitures est attribuée à chaque organisation syndicale présente à la négociation du protocole d'accord préélectoral de l'établissement et présentant des candidats au premier tour des élections professionnelles. Cette dotation est versée ou remboursée au dépôt des listes de candidats.

OP AR 11

#### **Article 4. Diffusion de l'information syndicale**

La diffusion de publications et tracts de nature syndicale s'effectue librement dans l'enceinte des établissements aux heures et lieux d'entrée et de sortie du personnel, ainsi qu'aux heures des repas. La liste détaillée des lieux de distribution est 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. Des présentoirs sont mis à disposition des organisations syndicales au-dessous des panneaux syndicaux. Un exemplaire de ces communications est transmis simultanément à la Direction d'établissement concernée.

Le présent article se substitue aux règles en matière de diffusion de l'information syndicale, pouvant exister auparavant dans les établissements et plus particulièrement en ce qui concerne la distribution des tracts au poste de travail.

Une revue annuelle sera réalisée entre la Direction locale et les organisations syndicales sur chaque établissement afin de s'assurer des lieux, nombre, emplacements et état des panneaux syndicaux.

#### **Article 5. 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 6. Réunion des adhérents**

Chaque section syndicale peut réunir ses adhérents dans l'enceinte de l'établissement, en dehors du temps et des lieux de travail.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la Société peut aussi réunir ses adhérents sur temps de travail à hauteur de 4 réunions par an maximum. A ce titre, un crédit individuel de 8 heures par an maximum est disponible.

Ce crédit, tout établissement confondu, est plafonné à 550 heures annuelles par organisation syndicale représentative. La Direction locale doit être informée de la liste des participants qui reste confidentielle.

En tout état de cause, 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 H à l'avance) au service du personnel concerné, et ce pour des raisons de sécurité.

Ces réunions peuvent se tenir dans une salle de restaurant, lorsqu'elle est libre, dans les locaux du comité, dans le local syndical ou en tout autre lieu éventuellement disponible mis momentanément à la disposition des sections syndicales par la Direction de l'établissement.

#### **Article 7. Réunion des salariés**

Les sections syndicales ont le droit d'organiser, pendant le temps de travail, des réunions d'information auxquelles tout salarié peut librement participer.

DP AR 1A

Chaque salarié dispose d'un crédit individuel annuel de 4 heures pour participer effectivement à ces réunions.

En tout état de cause, le temps passé à ces réunions n'est pas imputé en absentéisme et ne fait pas l'objet d'opérations de pointage.

Sont déterminés au plan local :

- ☐ Les modalités d'utilisation de ce crédit
- L'organisation matérielle de ces réunions (délai des demandes, lieux, horaires, publicité préalable auprès du personnel, allègement des formalités d'autorisation d'absence du poste de travail pour le personnel se rendant à ces réunions).

### **Article 8. Invitation des personnalités extérieures**

Chaque section syndicale peut inviter des personnalités extérieures à la société pour participer aux réunions prévues aux articles 6 et 7 ci-dessus :

- ☐ Sans l'accord de la direction pour les personnalités syndicales ou des organismes paritaires invités dans les locaux syndicaux,
- ☐ Avec l'accord de la Direction dans les autres cas.

Pour des raisons de sécurité, chaque section syndicale informera la direction de toute invitation, au moins 48 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 locale.

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.

## **CHAPITRE 3 : LES DELEGUES SYNDICAUX LOCAUX**

### **Article 1. Désignation des Délégués Syndicaux Locaux**

Les délégués syndicaux sont désignés au sein de chaque établissement par les organisations syndicales ou le syndicat dans le respect des seuils d'effectifs suivants :

- 1 délégué jusqu'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

Tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans 2 collèges distincts lors de l'élection du comité social et économique.

Si un syndicat ne peut désigner qu'un délégué, un suppléant peut être désigné. Ce délégué suppléant bénéficie de la protection reconnue aux délégués syndicaux titulaires. Il est alors désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 %

OP AR 7A



des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

### **Article 2. Crédit d'heures**

Dans tous les établissements de la société, chaque délégué syndical local titulaire et supplémentaire dispose d'un crédit individuel mensuel de 24 heures, mutualisable dans la limite des dispositions légales en vigueur et reportable dans la limite de 50% du crédit d'heure mensuel d'un mois sur l'autre.

Le délégué syndical local suppléant ne bénéficie d'aucune heure de délégation au titre de son mandat. Il peut néanmoins bénéficier de 10 heures par mois issues du crédit de son délégué syndical titulaire. Ces 10 heures sont alors déduites du crédit de 24 heures du titulaire.

### **Article 3. Moyen supplémentaire**

Sur demande, les délégués syndicaux peuvent bénéficier d'un téléphone portable avec un forfait dont le montant seuil mensuel est déterminé conformément aux barèmes Société en vigueur, soit 15 euros (équivalent à 8 heures de communication + appels illimités en interne Safran).

### **Article 4. Déplacements**

Pendant leur temps de délégation, ou en dehors de leurs heures normales de travail, les délégués syndicaux peuvent se déplacer librement dans l'établissement, sous réserve de respecter l'accomplissement du travail des salariés.

### **Article 5. Réunions avec la Direction locale**

Le temps passé en réunions de négociations avec la direction locale, sur convocation de cette dernière, n'est pas décompté du crédit d'heures prévu à l'article 2 du présent chapitre.

Ces réunions peuvent être précédées d'une réunion préparatoire dans la limite de 4 heures. Le temps passé en réunion préparatoire n'est pas décompté du crédit d'heures.

Lorsque le sujet d'une réunion est de nature technique, chaque organisation syndicale représentative a la possibilité en accord avec la direction locale, d'inviter un salarié compétent appartenant à l'établissement.

## **CHAPITRE 4 : LES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX**

### **Article 1. Désignation des délégués syndicaux centraux**

Trois délégués syndicaux centraux, en principe un par collège électoral, sont désignés par les fédérations syndicales ou syndicats nationaux des organisations syndicales représentatives au niveau national.

### **Article 2. Crédit d'heures**

Chaque délégué syndical central dispose d'un crédit mensuel individuel de 30 heures, mutualisable dans la limite des dispositions légales en vigueur et reportable dans la limite de 50% du crédit d'heure mensuel d'un mois sur l'autre.

DP AR TA

### **Article 3. Réunions avec la direction générale et réunion préparatoire**

Un calendrier prévisionnel des réunions de négociation avec la direction générale est transmis semestriellement aux délégués syndicaux centraux.

Le temps passé en réunion avec la direction générale n'est pas décompté du crédit d'heure prévu à l'article précédent.

Lors de réunion ayant un caractère technique, chaque organisation syndicale représentative a la possibilité, en accord avec la direction générale, d'inviter jusqu'à 2 salariés compétents désignés ci-après comme « experts » appartenant à l'entreprise.

Ces réunions plénières peuvent être précédées d'une réunion préparatoire, dans la limite de 4 heures, à laquelle peut participer, outre les DSC et les éventuels « experts », un salarié mandaté par section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et de l'établissement. Le temps passé en réunion préparatoire n'est pas décompté du crédit d'heures.

Dans ce cadre, les frais de déplacement sont pris en charge en application des règles de remboursement de frais société.

Les réunions préparatoires peuvent avoir lieu dans l'un des établissements de Safran Aircraft Engines situé en métropole, à la fédération ou dans les locaux du CSE central

### **Article 4. Déplacement des délégués syndicaux centraux**

Pendant leur temps de délégation, les délégués syndicaux centraux peuvent se déplacer librement dans un établissement autre que le leur. Ils doivent alors informer de leur visite la Direction locale. Afin de faciliter l'exercice de leur mandat, les DSC bénéficient, sur demande auprès de leur direction locale, d'un accès véhicule aux sites, dans le respect de la politique sûreté de l'entreprise.

Les frais de déplacement des délégués syndicaux centraux et de leurs éventuels « experts » expressément désignés préalablement auprès de la direction locale et générale, à l'occasion des réunions avec la direction générale et préparatoires, sont à la charge de l'entreprise en application des règles et barèmes de remboursement de frais société.

De plus, afin de permettre à chaque délégué syndical central de se déplacer dans les établissements autres que le leur, ou à sa fédération, hors réunions préparatoires, celui-ci bénéficiera du remboursement de ses frais de transport dans la limite de 650 euros par an. Ce remboursement sera effectué au niveau central et pourra être globalisé au niveau des délégués syndicaux centraux de l'organisation syndicale. Le total des remboursements sur une année civile ne pourra dépasser, par organisation syndicale, le montant résultant de l'opération : nombre de délégués syndicaux centraux théorique x 650 euros.

### **Article 5. Moyens de communication**

Sur demande, les délégués syndicaux peuvent bénéficier d'un téléphone portable avec un forfait dont le montant seuil mensuel est déterminé conformément aux barèmes Société en vigueur, soit 15 euros (équivalent à 8 heures de communication + appels illimités en interne Safran).

DP AR MA

## **CHAPITRE 5 : LES REPRESENTANTS SYNDICAUX EN CSE ET CSEC**

Chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement peut désigner un représentant syndical au CSE.

Les représentants syndicaux au CSEC sont désignés par les fédérations ou syndicats nationaux des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise. Ils doivent bénéficier d'un mandat de premier niveau au sein du CSE d'établissement.

Les moyens associés à leurs mandats sont expressément prévus aux Titres III et IV du présent accord.

DP AR MA

SP

### **TITRE III : REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU NIVEAU ETABLISSEMENT DE SAFRAN AIRCRAFT ENGINES**

Les parties reconnaissent l'existence de dix établissements distincts au sein de Safran Aircraft Engines France, chacun comprenant un Comité Social et Economique (CSE) :

- Etablissement de Châtelleraut
- Etablissement de Courcouronnes
- Etablissement Le Creusot
- Etablissement d'Evry Corbeil (dont site de Bordeaux)
- Etablissement de Gennevilliers
- Etablissement d'Istres
- Etablissement de Montereau
- Etablissement de Saint Quentin en Yvelines
- Etablissement de Vernon
- Etablissement de Villaroche

#### **CHAPITRE 1: LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT (CSE)**

##### **Article 1. Attributions générales du CSE**

Conformément à la législation, le Comité Social et Economique assure l'expression collective des salariés afin de prendre en compte leurs intérêts dans les décisions relatives :

- à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise ;
- à l'organisation du travail ;
- à la formation professionnelle ;
- aux techniques de production.

En outre, le CSE est informé et/ou consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise conformément aux dispositions légales en vigueur.

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

##### **Article 2. Composition du CSE**

###### **- Article 2.1. Présidence du CSE**

Le CSE est présidé par l'employeur qui décide si nécessaire d'être assisté de tout responsable en charge d'un sujet inscrit à l'ordre du jour.

###### **- Article 2.2. Délégation du personnel au CSE**

La délégation du personnel au CSE est composée d'un nombre égal de titulaires et de suppléants fixé par l'article R 2314-1 du Code du travail, en fonction de l'effectif de l'établissement (Annexe n°1).

SP AR MA

Seuls les titulaires assistent aux réunions à l'initiative de la direction, y compris quand la réunion porte en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail (SSCT). Un suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence d'un titulaire.

La durée raisonnable d'une réunion plénière du CSE est d'une demi-journée. A titre occasionnel, si la durée du CSE devait dépasser une demi-journée, il est préconisé que la reprise de la réunion ait lieu le lendemain sauf accord du Président et de la majorité des membres du CSE. Dans ce cadre, afin de garantir la continuité des échanges, au maximum 2 participants élus par organisation syndicale peuvent être remplacés conformément aux règles de suppléance définies au présent accord.

○ **2.2.1. Secrétaire et Trésorier du CSE**

Chaque CSE élit parmi ses membres titulaires au cours de la première réunion suivant son élection, un secrétaire et un trésorier.

Par ailleurs, chaque CSE pourra aussi élire parmi ses membres titulaires ou suppléants un ou des trésorier(s) adjoint(s) et/ou un ou des secrétaire(s) adjoint(s) et/ou son bureau conformément aux dispositions du règlement intérieur du CSE.

Ces élections se font selon les règles électorales en vigueur.

○ **2.2.2. Rôle des membres suppléants**

Un suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence d'un titulaire. Il reçoit, en copie, les convocations et documents associés.

Le titulaire est 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.

○ **2.2.3. Remplacement définitif d'un titulaire**

Les parties signataires conviennent qu'un titulaire qui perd son mandat est remplacé par un suppléant selon les règles suivantes :

- Le titulaire est 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 syndicale. Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant. Pour permettre l'application de cette mesure, dans le cas particulier de collèges ayant un seul siège à pourvoir, chaque organisation syndicale pourra présenter une liste suppléants comportant deux candidats. Dans ce cas précis et dans toute la mesure du possible, l'employeur est informé préalablement à la tenue du CSE par au moins un de ses membres du nom du suppléant.
- A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation syndicale du titulaire à remplacer, mais appartenant au même collègue et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

- **Article 2.3. Représentants Syndicaux au CSE**

OP AR 7A

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

Le représentant syndical au CSE bénéficie de la formation économique au même titre que les membres élus du CSE.

- **Article 2.4. Observateurs au CSE**

Dans les 12 mois précédents les élections professionnelles, les organisations syndicales représentatives sur leurs établissements, pourront chacune désigner à deux reprises un observateur au CSE. Ce dernier, détenteur ou non d'un mandat, 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.

Cette disposition traduit la volonté des parties signataires de favoriser l'engagement des salariés dans la représentation du personnel au sein de Safran Aircraft Engines.

**Article 3. Réunions du CSE**

- **Article 3.1. Fréquence des réunions du CSE au titre de ses attributions générales**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la fréquence mensuelle des réunions du CSE d'établissement est différente selon les effectifs de l'établissement :

- Au moins tous les deux mois, soit six réunions par an, dans les établissements jusqu'à 299 salariés ; Toutefois, une fréquence mensuelle est préconisée sous réserve de l'accord des membres élus du CSE et de son Président.
- Au moins tous les mois, soit douze réunions par an, dans les établissements d'au moins 300 salariés ; A titre exceptionnel (mois d'août...), la réunion mensuelle du CSE peut être supprimée sur décision conjointe du président et du secrétaire.

Le CSE se réunit sur convocation du président. Des réunions extraordinaires peuvent en outre être organisées à la demande du président ou de la majorité des membres titulaires du CSE.

Un ordre du jour est élaboré conjointement par le président, ou un représentant dûment mandaté par lui, avec le secrétaire ou le secrétaire adjoint, le cas échéant.

Lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, elles y sont inscrites de plein droit par le Président ou le Secrétaire ou le Secrétaire adjoint.

L'ordre du jour des réunions est communiqué, par messagerie électronique, aux membres titulaires du CSE et aux représentants syndicaux au moins trois jours calendaires avant la réunion, sauf urgence dûment justifiée. Les membres suppléants du CSE sont convoqués en copie de l'ordre du jour et des documents transmis aux membres titulaires.

- **Article 3.2. Fréquence des réunions du CSE au titre de ses attributions « santé, sécurité et conditions de travail »**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, au moins 4 des réunions annuelles du CSE prévues à l'article ci-dessus, portent en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail (SSCT), soit une par trimestre. Dans toute la mesure du possible, la Direction proposera un calendrier annuel prévisionnel.

01 AR 17A

Dans ce cadre, le médecin du travail et le responsable SSE de l'établissement participent à cette réunion. Des personnalités extérieures non membres du CSE sont invitées aux réunions, conformément aux dispositions légales en vigueur (Inspection du travail, agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale).

#### **Article 4 Moyens attribués au CSE**

##### **- Article 4.1. Réunions du CSE à l'initiative de l'employeur**

Le temps passé à chaque réunion 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.

Seuls y assistent :

- les membres titulaires du CSE (ou un suppléant en l'absence de l'un des titulaires)
- les RS au CSE

##### **- Article 4.2. Réunions préparatoires**

Chaque réunion ordinaire ou extraordinaire du CSE peut être précédée d'une réunion préparatoire à laquelle peuvent participer :

- Les membres titulaires du CSE
- Les membres suppléants du CSE
- Les représentants syndicaux du CSE

Le temps passé à la réunion préparatoire **est** considéré comme du temps de travail effectif, dans la limite de :

- 2 heures de délégation supplémentaires en cas de diffusion par la direction de documents joints à l'ordre du jour
- 4 heures de délégation supplémentaire pour assister à la réunion préparatoire
- Ces heures bénéficient à chaque membre titulaire et suppléant du CSE ainsi qu'à chaque RS au CSE et ne sont ni reportables d'un mois sur l'autre, ni mutualisables avec un autre représentant du personnel, quel que soit le mandat.

##### **- Article 4.3. Crédits d'heures des membres du CSE**

Le temps passé aux réunions du CSE est considéré comme du temps de travail effectif sans être déduit des heures de délégation.

Les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE bénéficient d'un crédit d'heures conformément aux dispositions en vigueur (Annexe 1).

Le secrétaire et le trésorier du CSE, au titre de la charge inhérente à leurs fonctions, bénéficient en plus de leurs heures de délégation légales d'une majoration de 100% de ces dernières.

En plus du secrétaire et du trésorier du CSE, les autres membres du bureau du CSE, dans la limite de 3 membres pour les établissements de moins de 3000 salariés et 5 pour les établissements de plus de 3000 salariés, bénéficient en complément de leurs heures de délégation légales, prévues pour le titulaire, d'une majoration de 50% de ces dernières.

VP AR M

Conformément à la législation, ce crédit supplémentaire d'heure est annualisable dans les mêmes conditions que le crédit d'heure légal.

Les représentants syndicaux au CSE bénéficient d'un crédit mensuel de 20 heures. Ce crédit mensuel est reportable d'un mois sur l'autre dans la limite de 50%.

Le temps passé en réunion des CSSCT par les membres du CSE désignés en CSSCT est rémunéré comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit des heures de délégation.

#### **Article 5. Formation des membres du CSE**

Les membres titulaires et suppléants du CSE ainsi que les représentants syndicaux au CSE bénéficient de formations en lien avec l'exercice de leur mandat dont le temps est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel.

De plus, quel que soit l'effectif de l'établissement, ces membres bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

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

Ces formations sont renouvelées lorsque les membres du CSE ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

### **CHAPITRE 2 : LA COMMISSION SANTE SECURITE CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) LOCALE**

#### **Article 1. Attributions de la CSSCT et périmètre de mise en place**

La CSSCT exerce, par délégation du CSE, l'ensemble des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail relevant du périmètre de l'établissement concerné à l'exception du recours éventuel à un expert et des attributions consultatives qui restent de la compétence exclusive du CSE.

A ce titre, une CSSCT est mise en place auprès de chaque CSE.

Toutefois, au regard de l'activité et des nombreux enjeux liés à la prévention et à la préservation de la santé et de la sécurité de l'ensemble des salariés de Safran Aircraft Engines, les parties signataires conviennent que les établissements de Villaroche, Evry-Corbeil et Gennevilliers peuvent disposer de plus d'une CSSCT.

La détermination du nombre de CSSCT pour chaque établissement relève de la négociation locale.

A défaut d'accord, le nombre de CSSCT sera déterminé conformément à la législation en vigueur.

#### **Article 2. Composition de la CSSCT**

Les parties signataires conviennent que la taille nominale d'une CSSCT, hors majorations listées aux articles suivants, peut être de 6 représentants du personnel au maximum. Toutefois, les CSSCT des sites dont l'effectif est inférieur à 300 salariés comprennent 3 représentants du personnel au minimum.

OP AR JA



En tout état de cause, le nombre de représentants du personnel en CSSCT, majorations comprises, ne pourra être supérieur à 9.

Dans le respect de ces trois dernières dispositions, le nombre de représentants du personnel en CSSCT est déterminé dans le cadre de la négociation par établissement du protocole d'accord préélectoral.

La composition de chaque CSSCT respecte les principes de répartition suivants :

- **Article 2.1. Présidence de la CSSCT**

La CSSCT est présidée par l'employeur qui décide si nécessaire d'être assisté de tout responsable en charge d'un sujet inscrit à l'ordre du jour.

- **Article 2.2. Critères de majoration du nombre de représentants du personnel au sein de la CSSCT**

Le nombre de représentants du personnel au sein de la CSSCT peut être majoré de :

- 1 représentant supplémentaire dès lors que les activités de la CSSCT s'exercent sur un site industriel
- 1 représentant supplémentaire lorsque l'effectif relevant de la CSSCT comprend au moins un quart de salariés travaillant en équipes successives (2x8 et/ou 3x8...)
- 1 représentant supplémentaire lorsque l'effectif relevant de la CSSCT comprend plus de la moitié de salariés travaillant en équipes successives (2x8 et/ou 3x8...).

- **Article 2.3. Représentants du personnel au sein de la CSSCT : Membres issus du CSE**

Au moins 3 membres de la CSSCT sont issus du CSE, chacun étant issu d'un collège distinct, dans la mesure du possible. Parmi ces derniers, au moins 1 est un membre titulaire du CSE. Ces membres sont élus en CSE lors de la première réunion du CSE à la majorité des membres présents.

Par ailleurs, l'un des membres titulaires du CSE ou, à défaut, le seul membre titulaire du CSE, est désigné référent en CSSCT. Les parties conviennent que le référent en CSSCT est désigné à la majorité des membres présents (incluant les représentants de proximité) à l'occasion de la 1<sup>ère</sup> réunion de la CSSCT.

Le référent valide et le cas échéant propose l'ordre du jour des réunions CSSCT établi par le Président.

Les convocations sont adressées dans les conditions prévues par les conditions légales en vigueur.

- **Article 2.4. Autres représentants du personnel au sein de la CSSCT : les Représentants de Proximité**

Afin de garantir le fonctionnement optimal de la CSSCT, les parties signataires conviennent de la possibilité de désigner des représentants de proximité pour assister à la CSSCT. Cette faculté relève de la délibération prise à la majorité des membres présents à l'occasion de la première réunion du CSE.

OV AR MA

Les attributions de ces représentants relèvent exclusivement des prérogatives de la CSSCT.

Une fois les membres issus du CSE désignés en CSSCT, les représentants de proximité pourront éventuellement être désignés dans la limite du nombre maximal de membres en CSSCT prévu ci-dessus.

*Exemple : sur un site industriel, une CSSCT de 7 salariés pourra être composée de :*

- 3 membres issus du CSE dont au moins 1 titulaire + 4 représentants de proximité
- Ou 4 membres issus du CSE dont au moins 1 titulaire + 3 représentants de proximité
- Ou 5 membres issus du CSE dont au moins 1 titulaire + 2 représentants de proximité
- Ou 6 membres issus du CSE dont au moins 1 titulaire + 1 représentant de proximité
- Ou 7 membres issus du CSE dont au moins 1 titulaire

#### o 2.4.1. Modalités de désignation des représentants de proximité

En cas de désignation de représentants de proximité, leur nombre est réparti entre les seules organisations syndicales représentatives sur l'établissement. Cette répartition se fait par application de la règle de la proportionnelle à la plus forte moyenne conformément au droit commun électoral régissant les élections professionnelles et dans la limite du nombre maximal.

En fonction de la représentation ainsi obtenue entre organisations syndicales représentatives sur l'établissement, celles-ci communiquent au Président du CSE les candidat(e)s aux mandats de représentant de proximité. Ceux-ci doivent impérativement remplir les conditions d'éligibilité prévues pour les membres du CSE, telles que fixées par les dispositions légales en vigueur.

Le Président du CSE établit la liste des candidats et la soumet au vote des membres du CSE qui désigneront les représentants de proximité conformément à l'article L. 2313-7 du Code du travail, lors de la première réunion ordinaire suivant leur élection.

Un représentant de proximité ne dispose pas de suppléant.

Il ne peut pas assister aux réunions du CSE.

Sauf en cas de perte du mandat, le représentant de proximité est désigné pour la durée du mandat de la délégation du personnel du CSE.

#### o 2.4.2. Perte du mandat et remplacement

Lorsqu'un représentant de proximité perd son mandat, (*exemple : démission, départ en retraite, mobilité...*) le CSE procède à la désignation d'un nouveau représentant de proximité, au bénéfice de l'organisation syndicale concernée, selon les modalités et conditions citées à l'article précédent et pour la durée du mandat restant à courir jusqu'à la prochaine élection des membres du CSE.

### Article 3. Réunions de(s) CSSCT

#### - Article 3.1. Fréquence des réunions CSSCT

Par délégation du CSE et selon la législation en vigueur, la CSSCT exerce l'ensemble des prérogatives santé, sécurité et conditions de travail.

DP AR 7A

A ce titre, la CSSCT se réunit en session spécifique autant de fois que nécessaire. Dans ce cadre, la CSSCT est compétente pour intervenir 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 ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

En outre, chaque CSSCT procède trimestriellement, avec son Président, à l'inspection du secteur ou d'une partie du secteur couvert par la CSSCT.

Chaque ordre du jour est signé conjointement par le Président de la CSSCT et le Référent CSSCT, conformément à l'article suivant.

#### - Article 3.2. Préparation et organisation des réunions

L'ordre du jour est établi conjointement par le président et le référent et transmis par tous moyens par le président à tous les membres de la CSSCT, représentants de proximité inclus, ainsi qu'à l'inspection du travail et à l'agent du service de prévention des organismes de la sécurité sociale.

Sont également destinataires de l'ordre du jour des réunions :

- le médecin du travail,
- l'ingénieur ou agent en charge de la sécurité et des conditions de travail au sein de l'établissement,

La convocation est transmise huit jours calendaires au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.

A l'issue de chaque réunion de la CSSCT, un compte-rendu synthétique (*exemple : tableau de suivi d'actions*) pourra être établi à l'initiative du référent.

#### - Article 3.3. Réunion(s) préparatoire(s)

Chaque réunion visée à l'article 3.1 peut être précédée d'une réunion préparatoire à laquelle peuvent participer :

- Les membres du CSE désignés en CSSCT
- Les représentants de proximité en CSSCT

Le temps passé à la réunion préparatoire est considéré comme du temps de travail effectif, dans la limite de :

- 2 heures de délégation en cas de diffusion par la direction de documents joints à l'ordre du jour
- 4 heures de délégation pour assister à la réunion préparatoire
- Ces heures bénéficient à chaque membre du CSE et représentant de proximité désignés en CSSCT et ne sont ni reportables d'un mois sur l'autre, ni mutualisables avec un autre représentant du personnel, quel que soit le mandat.

### **Article 4. Moyens attribués à la CSSCT**

- Article 4.1. Crédits d'heures de délégation des représentants du personnel au sein de la CSSCT

OP AR 1A

Pour exercer leur mandat de représentants du personnel au sein de la CSSCT, ses membres issus du CSE et les représentants de proximité disposent d'un crédit d'heures mensuel et individuel supplémentaire qui correspond à 50% du nombre d'heures de délégation mensuel attribué aux membres titulaires du CSE.

*Exemple : un membre d'un CSE ou un représentant de proximité de 750 salariés bénéficiera d'un crédit d'heure mensuel au titre de son mandat en CSSCT spécifiquement de : 12 heures (50% de 24 heures).*

#### - **Article 4.2. Régime applicable au temps passé en réunion**

Le temps passé :

- Aux réunions de la CSSCT
- Aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque ou une maladie professionnelle grave
- A la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité
- A la visite trimestrielle de l'établissement par les CSSCT

Est considéré comme temps de travail effectif pour les représentants du personnel au sein de la CSSCT et n'est pas déduit des heures prévues à l'article précédent.

#### - **Article 4.3. Formations**

L'ensemble des représentants du personnel au sein de la CSSCT bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

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

Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants du personnel au sein de la CSSCT ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Par ailleurs, ils bénéficient d'une formation spécifique dans les conditions légales en vigueur et dans la limite de 5 jours pour la mandature de 4 ans.

Les parties conviennent que cette formation est dispensée, dans la mesure du possible, dans les 6 mois suivant la désignation de l'ensemble des représentants du personnel au sein de la CSSCT.

### **CHAPITRE 3 : LES COMMISSIONS LOCALES DU CSE**

#### **Article 1. Création et composition des commissions obligatoires**

Conformément aux conditions légales en vigueur de mise en place, chaque CSE crée des commissions dans le respect des seuils d'effectifs ci-après :

- Commissions obligatoires dans les établissements d'au moins 300 salariés
  - o Commission Egalité Professionnelle
  - o Commission Formation
  - o Commission Logement
- Commissions obligatoires dans les établissements de plus de 1000 salariés :

PP AR HA

- o Commission Economique

En outre, une commission des marchés est mise en place dans le respect des conditions légales en vigueur.

Les parties conviennent que le nombre de membres de chaque commission est de 6 au maximum.

Par ailleurs, dans les établissements de 300 à 1000 salariés et sur décision conjointe du CSE et de son Président, une commission d'étude du bilan social peut être constituée. Cette commission compte 6 membres maximum.

Enfin, une commission Egalité Professionnelle peut être créée dans les établissements de moins de 300 salariés à la demande du CSE. Elle est alors constituée de 4 membres au maximum.

- **Article 1.1. Commission locale économique**

La commission économique est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers présentés au CSE. Elle n'a pas de voix délibérative.

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

Elle se réunit 2 fois par an. Sur demande motivée du CSE auprès de son Président, une réunion supplémentaire pourra être tenue.

- **Article 1.2. Commission locale égalité professionnelle**

La commission de l'égalité professionnelle est notamment chargée d'assister le CSE dans ses attributions relatives à l'égalité professionnelle.

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.

Elle se réunit 1 fois par an. Sur demande motivée du CSE auprès de son Président, une réunion supplémentaire pourra être tenue.

- **Article 1.3. Commission locale formation**

La commission de la formation est chargée notamment de préparer les délibérations du CSE en matière de formation.

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.

Elle se réunit 2 fois par an.

- **Article 1.4. Commission d'information et d'aide au logement**

La commission d'information et d'aide au logement a en charge l'examen des mesures permettant de faciliter le logement, l'accession à la propriété et à la location pour le personnel de l'établissement.

DB AR TA

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.

Elle se réunit 1 fois par an.

- **Article 1.5. Commission d'étude du bilan social pour les établissements de 300 à 1000 salariés**

La commission d'étude du bilan social de l'établissement a en charge l'analyse de celui-ci. 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.

Elle se réunit 1 fois par an préalablement à l'information consultation du CSE sur la politique sociale de l'établissement. Sur demande motivée du CSE ou de son Président, une réunion supplémentaire pourra être tenue.

- **Article 1.6. Crédit d'heures**

Le temps passé en réunion des Commissions Locales, sur convocation de l'employeur est considéré comme du temps de travail effectif.

Chaque réunion d'une Commission Locale peut être précédée d'une réunion préparatoire et/ou suivie d'une réunion de délibération auxquelles participent ses seuls membres. Le temps passé à ces réunions est considéré comme du temps de travail effectif, dans la limite de :

- 2 heures de délégation en cas de diffusion par la direction de documents joints à l'ordre du jour
- 8 heures de délégation au global, pour assister à la réunion préparatoire et/ou à la réunion de délibération

**Article 2. Création et composition des commission facultatives**

Chaque CSE peut créer dans le cadre de ses activités sociales et culturelles des commissions facultatives dont les membres sont formellement désignés en CSE en début de mandature et en cas de modification ultérieure.

Pour les réunions de ces dernières, un crédit global de fonctionnement, variable selon la taille de l'établissement, est mis mensuellement à la disposition de chaque CSE pour l'ensemble des commissions facultatives qu'il a créées, dans la limite de :

- Etablissement de moins de 300 salariés : 50 heures mensuelles au total et pour toutes les commissions facultatives (dans ce crédit global, chaque membre ne peut disposer individuellement de plus de 20 heures par mois, quel que soit le nombre de commissions auxquelles il participe)
- Etablissement de 300 à 1000 salariés : 100 heures mensuelles au total et pour toutes les commissions facultatives (dans ce crédit global, chaque membre ne peut disposer individuellement de plus de 20 heures par mois, quel que soit le nombre de commissions auxquelles il participe)
- Etablissement de plus de 1000 salariés : 200 heures mensuelles au total et pour toutes les commissions facultatives (dans ce crédit global, chaque membre ne peut

DP AR TA

- disposer individuellement de plus de 20 heures par mois, quel que soit le nombre de commissions auxquelles il participe)
- Etablissement de plus de 3000 salariés : 300 heures mensuelles au total et pour toutes les commissions facultatives (dans ce crédit global, chaque membre ne peut disposer individuellement de plus de 20 heures par mois, quel que soit le nombre de commissions auxquelles il participe)

Ces crédits d'heures ne sont pas reportables d'un mois sur l'autre.

DI AR TA

IP

## **TITRE IV : REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU NIVEAU CENTRAL DE SAFRAN AIRCRAFT ENGINES**

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

Les parties conviennent de déterminer dans le cadre du présent accord les principes relatifs à la mise en place et aux modes de fonctionnement du CSEC.

La composition du CSEC ainsi que la répartition des sièges à pourvoir entre catégories professionnelles et entre les différents établissements de Safran Aircraft Engines feront l'objet, si nécessaire, d'un avenant au présent accord qui sera négocié, à l'initiative de la Direction, au cours du premier trimestre suivant les élections professionnelles, dès lors que tous les CSE auront été mis en place.

#### **Article 1. Attributions générales du CSEC**

Conformément à la législation, le Comité Social et Economique Central est compétent pour traiter des problématiques relatives à la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des directeurs d'établissement.

A ce titre, il doit être consulté sur :

- les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements (son avis, accompagné des documents relatifs au projet, est transmis, par tout moyen, aux CSE d'établissement)
- les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre ne sont pas encore définies (ces mesures doivent ensuite faire l'objet d'une consultation spécifique au niveau du ou des établissements concernés)
- les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets d'introduction de nouvelles technologies, d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

En outre, il est informé et consulté sur :

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

Enfin, il assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles dont la gestion lui est confiée par les CSE.

#### **Article 2. Composition du CSEC**

- **Article 2.1. Mise en place du CSEC**

Le nombre de membres du CSEC de Safran Aircraft Engines est fixé à 25 titulaires et 25 suppléants.

AP AR MA



Chaque établissement possédant un CSE est représenté au CSEC par au moins un membre titulaire et un membre suppléant, et au plus par 5 titulaires et 5 suppléants.

La répartition détaillée des sièges au CSEC est déterminée par accord distinct après chaque élection professionnelle.

#### o 2.1.1. Répartition par collèges

Les parties conviennent que la répartition des sièges titulaires et suppléants entre les différents établissements de la société respecte les principes suivants :

- Un membre titulaire et un membre suppléant appartenant à la catégorie cadre, au moins, doivent être désignés au CSEC
- Dans la mesure du possible, la représentation des catégories socioprofessionnelles devra être la plus proche possible du poids respectif des collèges dans l'ensemble de l'entreprise. A cet effet, les salariés inscrits dans les collèges uniques seront maintenus dans les trois collèges d'origine après leur reconstitution.
- Il devra être tenu compte, dans la mesure du possible, du poids respectif de chaque collège dans la répartition des sièges par établissement ; ainsi notamment, le(s) titulaire(s) et suppléant(s) d'un même établissement pourront ne pas appartenir au même collège, et le nombre total de titulaires d'un collège pourra être différent du nombre total de suppléants de ce même collège au niveau société.

#### o 2.1.2. Règle de proportionnalité

Les modalités de répartition des sièges au CSEC de Safran Aircraft Engines respectent le principe de proportionnalité énoncé ci-après :

La désignation en leur sein des représentants de chaque CSE au CSEC a lieu par un calcul basé sur la plus forte moyenne (avec diviseur +1), proportionnellement aux voix obtenues par les organisations syndicales dans l'ensemble de la société au dernier tour des élections professionnelles (listes titulaires).

En cas de liste commune, le nombre de voix obtenues par les organisations syndicales représentées sur cette liste est défini conformément à la réglementation en vigueur.

#### o 2.1.3. Désignation

Les CSE désignent, parmi leurs membres, leurs représentants au CSEC.

A ce titre, les parties conviennent qu'un membre titulaire ou suppléant du CSE peut être élu membre titulaire ou suppléant du CSEC.

Les mandats des membres du CSEC sont réputés valables jusqu'à la désignation des représentants des CSE résultant des dernières élections professionnelles de l'établissement.

Chaque CSE procède à cette désignation dans un délai de l'ordre d'un mois suivant ces élections.

Lors de la mise en place du CSEC dans le cadre de l'avenant précité, les parties s'entendent pour effectuer les ajustements nécessaires permettant de faire correspondre la nouvelle répartition par établissement et par collège et les mandats en cours de validité.

DP AK MA

## - Article 2.2. Présidence du CSEC

Le CSEC est présidé par l'employeur qui décide si nécessaire d'être assisté de tout responsable en charge d'un sujet inscrit à l'ordre du jour.

## - Article 2.3. Délégation du personnel au CSEC

Dans le respect des dispositions prévues à l'article 2.1 relatives aux modalités de désignation, la délégation du personnel au CSEC est composée d'un nombre égal de titulaires et de suppléants.

Seuls les titulaires assistent aux réunions à l'initiative de la direction. Un suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence d'un titulaire.

### o 2.3.1. Secrétaire et Trésorier du CSEC

Le CSEC élit parmi ses seuls membres titulaires au cours de la première réunion suivant sa mise en place, un secrétaire et un trésorier.

A l'occasion de cette première réunion ou ultérieurement, le CSEC peut aussi élire parmi ses membres titulaires ou suppléants un ou des trésorier(s) adjoint(s) et/ou un ou des secrétaire(s) adjoint(s) et/ou son bureau conformément aux dispositions du règlement intérieur du CSEC.

Ces élections se font selon les règles électorales en vigueur.

### o 2.3.2. Rôle des membres suppléants

Un suppléant n'assiste aux réunions qu'en l'absence d'un titulaire. Il reçoit, en copie, les convocations et documents associés.

Le titulaire est 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.

### o 2.3.3. Remplacement définitif d'un titulaire

Les parties signataires conviennent qu'un titulaire qui perd son mandat est remplacé par un nouveau titulaire dûment désigné par le CSE concerné.

## - Article 2.4. 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.

Le représentant syndical au CSE bénéficie de la formation économique au même titre que les membres élus du CSEC.

## Article 3. Réunions du CSEC

L'ordre du jour est élaboré conjointement entre le président du CSEC ou la personne mandatée à cet effet et le secrétaire, ou le secrétaire adjoint en cas d'absence de ce dernier. Il doit être communiqué aux membres titulaires et suppléants du CSEC au moins huit jours

DP AR FA

avant la réunion en cas d'information-consultation, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.

Les documents servant de support aux informations et consultations sont transmis avec l'ordre du jour aux membres titulaires, suppléants et aux représentants syndicaux du CSEC au plus tard avant le début de la réunion préparatoire au cours de laquelle ils sont examinés.

- **Article 3.1. Réunions du CSEC au titre de ses attributions générales**

Le CSEC se réunit physiquement au moins une fois tous les 3 mois, sur convocation du Président, dans le cadre de réunions ordinaires.

En l'absence du titulaire, un suppléant assiste aux réunions et dispose alors d'une voix délibérative.

Des réunions extraordinaires peuvent également se tenir sur convocation du Président ou sur demande de la majorité des membres titulaires.

- **Article 3.2. Réunions du CSEC au titre de ses attributions santé sécurité et conditions de travail**

Lorsque les réunions du CSEC portent sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, y participent également, à titre consultatif :

- médecin du travail désigné par l'employeur
- responsable du service de sécurité et des conditions de travail désigné par l'employeur
- agent de contrôle de l'inspection du travail,
- agent des services de prévention de l'organisme de sécurité sociale

**Article 4. Moyens attribués au CSEC**

- **Article 4.1. Réunions du CSEC à l'initiative de l'employeur**

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

Seuls y assistent en tant que représentants du personnel :

- Les membres titulaires du CSEC (ou un suppléant en l'absence d'un titulaire)
- Les RS au CSEC

- **Article 4.2. Réunions préparatoires**

Chaque réunion, ordinaire ou extraordinaire du CSEC, peut être précédée d'une réunion préparatoire à laquelle peuvent participer :

- Les membres titulaires du CSEC
- Les membres suppléants du CSEC
- Les représentants syndicaux du CSEC

Le temps passé à la réunion préparatoire est considéré comme du temps de travail effectif, dans la limite de :

OP AR MA

SH

SP

SP

- 2 heures de délégation supplémentaires en cas de diffusion par la direction de documents joints à l'ordre du jour
  - 4 heures de délégation supplémentaire pour assister à la réunion préparatoire
  - Exceptionnellement, une journée à l'occasion de l'examen des comptes de la société.
  - Ces heures bénéficient aux membres titulaires et suppléants du CSEC ainsi qu'aux RS au CSEC et ne sont ni reportables d'un mois sur l'autre, ni mutualisables avec un autre représentant du personnel, quel que soit le mandat.
- **Article 4.3. Crédits d'heures des membres du CSEC**

Chaque membre titulaire du CSEC dispose d'un crédit mensuel individuel de 20 heures, reportable d'un mois sur l'autre dans la limite de 50%.

En complément et au titre de la charge inhérente à leur fonction, les salariés mandatés listés ci-dessous bénéficient :

- Pour le secrétaire et le trésorier du CSEC : 30 heures mensuelles chacun
- Pour les autres membres du bureau du CSEC, dans la limite de 7 membres : 20 heures mensuelles chacun

Les représentants syndicaux au CSEC bénéficient d'un crédit mensuel de 20 heures.

#### **Article 5. Formation des membres du CSEC**

Les membres titulaires et suppléants du CSEC ainsi que les représentants syndicaux au CSEC bénéficient de formations. Le temps passé à ces formations est considéré comme du temps de travail effectif.

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

Ces formations sont renouvelées lorsque les membres du CSEC ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

#### **Article 6. Déplacement des membres du CSEC**

Les temps de trajet des membres du CSEC, y compris les représentants syndicaux, ne s'imputent pas sur le crédit d'heures dont ils disposent.

Seuls leurs frais de déplacement, lors des réunions plénières sur convocation de l'employeur, sont à la charge de l'entreprise, en application de la convention d'entreprise et du barème société.

Les frais de déplacement associés à la réunion préparatoire sont à la charge de l'entreprise uniquement lorsque celle-ci se tient la veille de la réunion plénière.

### **CHAPITRE 2 : LA COMMISSION SANTE SECURITE CONDITIONS DE TRAVAIL CENTRALE (CSSCTC)**

Les parties conviennent que des thématiques locales santé sécurité et conditions de travail ne sauraient être traitées, sauf cas exceptionnel, au niveau central. Dès lors, seront essentiellement présentés à la CSSCT centrale des bilans consolidés relevant du périmètre global société.

OP AR TA

SH

CP

SP

## **Article 1. Attribution de la CSSCTC**

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 concernée à l'exception du recours éventuel à un expert et des attributions consultatives qui restent de la compétence exclusive du CSEC.

A ce titre, une CSSCT est mise en place au niveau central auprès du CSEC.

## **Article 2. Composition de la CSSCTC**

### **- Article 2.1. Présidence de la CSSCTC**

La CSSCTC est présidée par l'employeur qui décide si nécessaire d'être assisté de tout responsable en charge d'un sujet inscrit à l'ordre du jour.

### **- Article 2.2. Membres de la CSSCTC issus du CSEC**

Les parties signataires conviennent que la CSSCTC est composée de 6 membres issus du CSEC. Parmi ces derniers, au moins 1 est membre titulaire du CSEC et 1 appartient au 2<sup>ème</sup> collège ou au 3<sup>ème</sup> collège, le cas échéant. Ces membres sont désignés en CSEC lors de la première réunion ordinaire suivant leur élection à la majorité des membres présents.

## **Article 3. Réunions de la CSSCTC**

Les parties conviennent que la CSSCTC se réunira une fois par trimestre soit 4 fois par an selon un calendrier organisé par thème.

### **- Article 3.1. Préparation et organisation des réunions de la CSSCTC**

L'ordre du jour est établi conjointement par l'employeur et le secrétaire du CSEC. Les convocations sont adressées dans les conditions prévues par les conditions légales en vigueur.

La convocation est transmise huit jours calendaires au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence.

### **- Article 3.2. Réunions préparatoires**

Chaque réunion visée à l'article 3.1 peut être précédée d'une réunion préparatoire à laquelle peuvent participer les membres de la CSSCTC.

Le temps passé à la réunion préparatoire est considéré comme du temps de travail effectif, dans la limite de :

- 2 heures de délégation en cas de diffusion par la direction de documents joints à l'ordre du jour
- 4 heures de délégation pour assister à la réunion préparatoire
- Ces heures bénéficient à chaque membre de la CSSCTC et ne sont ni reportables d'un mois sur l'autre, ni mutualisables avec un autre représentant du personnel, quel que soit le mandat.

## **Article 4. Moyens attribués à la CSSCTC**

OP AR MA

#### **Article 4.1. Crédit d'heures de délégation des membres de la CSSCTC**

Le temps passé en réunion préparatoire ainsi qu'en réunion trimestrielle est considéré comme du temps de travail effectif.

#### **- Article 4.2. Formations**

Les membres de la CSSCTC bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Elle est prise en charge dans la limite des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le temps de formation est considéré comme du temps de travail effectif.

Ces formations sont renouvelées lorsque les membres de la CSSCTC ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Les parties conviennent que cette formation est dispensée, dans la mesure du possible, dans les 6 mois suivant la désignation de l'ensemble des membres à la CSSCTC.

### **CHAPITRE 3 : LES COMMISSIONS CENTRALES DU CSEC**

#### **Article 1. Création et composition des commissions centrales**

Le CSEC crée des commissions centrales conformément aux dispositions légales en vigueur.

Chaque commission centrale est constituée d'un maximum de 8 membres dont au moins la moitié est issue du CSEC et avec au moins un membre titulaire. Le cas échéant, le Président est désigné parmi les élus titulaires du CSEC.

#### **- Article 1.1. Commission centrale économique**

La commission économique est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers présentés au CSEC. Elle n'a pas de voix délibérative.

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

En outre, le CSEC procède, à l'occasion d'une de ses réunions plénières, à la désignation parmi ses membres titulaires d'un référent pour cette commission. Il est l'interlocuteur privilégié de la Direction pour la bonne tenue de la commission (planning, ordre du jour...).

Elle se réunit 2 fois par an. Sur demande motivée du CSEC auprès de son Président, une réunion supplémentaire pourra être tenue.

#### **- Article 1.2. Commission centrale égalité professionnelle**

La commission de l'égalité professionnelle est notamment chargée d'assister le CSEC dans ses attributions relatives à l'égalité professionnelle.

Elle est présidée par un élu 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.

DP AR MA

Elle se réunit 1 fois par an.

- **Article 1.3. Commission centrale formation**

La commission de la formation est chargée notamment de préparer les délibérations du CSEC en matière de formation.

Elle est présidée par un élu 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 2 fois par an.

- **Article 1.4. Commission d'information et d'aide au logement**

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 Safran Aircraft Engines.

Elle est présidée par un élu 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 1 fois par an.

**Article 2. Crédit d'heures**

Le temps passé en réunion des Commissions Centrales, sur convocation de l'employeur est considéré comme du temps de travail effectif.

Chaque réunion d'une Commission Centrale peut être précédée d'une réunion préparatoire et/ou suivie d'une réunion de délibération auxquelles participent ses seuls membres. Le temps passé à ces réunions est considéré comme du temps de travail effectif, dans la limite de :

- 2 heures de délégation en cas de diffusion par la direction de documents joints à l'ordre du jour
- 8 heures de délégation pour assister à la réunion préparatoire et/ou à la réunion de délibération

De plus, le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion est considéré comme du temps de travail effectif.

**Article 3. Formation des membres des commissions obligatoires**

Afin de faciliter l'exercice de leur mission, l'entreprise prendra en charge au bénéfice des membres des commissions obligatoires un maximum de 4 inscriptions par organisation syndicale et par période de 4 ans, un stage de leur choix d'une durée maximale de 5 jours.

OP AR TA

## TITRE V : DISPOSITIONS DIVERSES

### **Article 1. Durée et calendrier de mise en œuvre**

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

Il cessera de plein droit à l'échéance de ce terme. A cette date, et conformément à l'article L2222-4 du code du travail, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur progressivement à compter de la négociation des protocoles d'accords préélectoraux au sein des différents établissements couverts par le champ d'application prévu au titre II.

L'intégralité de ses dispositions s'appliquera de plein droit à compter du premier tour des élections professionnelles du mois de janvier 2019. A cette même date, l'accord sur le droit syndical et les institutions représentatives signé le 30 janvier 2009 cessera de produire tout effet.

### **Article 2. Modalités de suivi de l'accord**

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

- Dans la 1<sup>ère</sup> année d'application du présent accord
- Au cours du 2<sup>nd</sup> semestre 2020
- Et durant le semestre précédant chaque élection professionnelle.

### **Article 3. Révision**

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

### **Article 4. Dépôt**

Cet accord fera l'objet des formalités habituelles de dépôt et de publicité à l'initiative de Safran Aircraft Engines.

OP AR 7A



PP



Fait à Courcouronnes, le 27/07/ 2018

Pour Safran Aircraft Engines,  
Le Directeur des Ressources Humaines

Sabine HAMAN

- Pour la CFDT :  
M. PHELIPON Widieu  
M. RAMALHO Anand  
M. ANBRT Marc 
  
- = Pour la CFE-CGC :  
M. Patrick BOTAČEK  
M. Serge Padić  
M. 
  
- = Pour la CGT :  
M.  
M.  
M.

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

<b>Effectif (nombre de salariés)</b>	<b>Nombre de titulaires</b>	<b>Nombre mensuel d'heures de délégation</b>	<b>Total heures de délégation</b>
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
5500 à 5749	29	29	841

DP

AR

MA

SH

ND SA

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

DP AR 7A

CP