

**Avenant n°1 à l'accord relatif au droit syndical et à la  
représentation du personnel  
au sein de Safran Nacelles**

**Entre, ci-après « les Parties »,**

La Société Safran Nacelles S.A.S, représentée par M. Cédric HALE, Directeur des Ressources Humaines de la société, agissant par délégation du Président,

**D'une part,**

**Et :**

Les Organisations Syndicales Représentatives suivantes, dûment mandatées, désignées ci-après et représentées par :

Pour la CFDT : LAUGOSME Michel  
JUSSERT Fabrice  
ANGER Martial

Pour la CFE-CGC : YERAND CLERE

Pour la CGT : GRATIGNY Alain  
ANDRAU Thierry

**D'autre part,**

Il est convenu ce qui suit :

## Préambule

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'accord relatif au droit syndical et à la représentation du personnel au sein de Safran Nacelles, signé le 7 juin 2019 pour une durée déterminée de huit ans.

Dans le cadre du processus de fusion-absorption de Safran System Aerostructures par Safran Nacelles, la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts est amenée à évoluer.

En tout état de cause, les parties conviennent que cette démarche s'inscrit globalement dans la mise en place du Comité Social et Economique au sein de Safran Nacelles, n'intervient en rien dans le processus de mise en cause des accords collectifs de Safran System Aerostructures et ne constitue pas un accord de substitution, tel que prévu par les dispositions légales applicables.

Les parties conviennent, par le présent avenant, d'actualiser le nombre et le périmètre des établissements distincts, arrêté au Titre 3 dudit accord et servant de cadre pour la mise en place du Comité Social et Economique au sein de Safran Nacelles.

Il est précisé que les autres dispositions de l'accord du 7 juin 2019 demeurent inchangées.

## Nombre et périmètre des établissements distincts (*article portant modification du Chapitre 1 du Titre 3 de l'accord principal*)

Le périmètre des établissements distincts, entendus au sens des dispositions légales en vigueur comme des entités juridiques caractérisées par une autonomie de gestion suffisante, correspond au périmètre actuel des établissements français de Safran Nacelles.

Les parties conviennent qu'un Comité Social et Economique est institué dans chacun des cinq établissements de Safran Nacelles :

- Le Havre
- Paris-Saclay
- Toulouse
- Pont-Audemer
- Florange

## Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Son échéance est identique à celle de l'accord relatif au droit syndical et à la représentation du personnel du 7 juin 2019 conclu pour une durée de huit ans.

Il entrera en vigueur au lendemain de son dépôt auprès des services compétents de la DIRECCTE et pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions énoncées aux articles L2261-7 et suivants du code du travail.

## Dépôt et publicité

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives et déposé par la Direction des Ressources Humaines auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) d'Ile de France, unité des Yvelines, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Rambouillet.

Conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale.

Les parties signataires de cet accord conviennent que celui-ci sera versé dans la base de données publique de manière anonyme.

Fait à Magny-les-Hameaux, le 03 septembre 2019

### **Pour Safran Nacelles SAS,**

Cédric HALE

Directeur des Ressources Humaines



### **Pour les Organisations Syndicales Représentatives,**

Pour la CFDT,

LAUGOSSE Michel  
DUSSERT Fabrice  
AUGER Martial



Pour la CFE-CGC,

Yverand CCENE



Pour la CGT,

Gratigny Alain  
ANDRAS Thierry



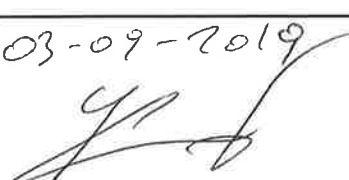
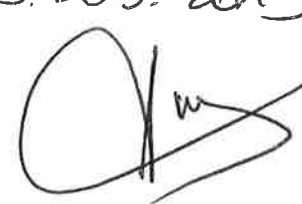

**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES**

Messieurs les Délégués Syndicaux Centraux

Magny-les-Hameaux, le : 3. 09. 2019

**Objet** : Avenant n°1 à l'accord relatif au droit syndical et à la représentation du personnel au sein de Safran Nacelles

Document signé remis en main propre contre décharge

Nom Prénom	Organisation syndicale	Date et signature
Yves et CLERE	CFE-C4C	03-09-2019 
AUGER Martial	CFDT	03. 09. 2019 
Gratigny Abin	CGT	3 Sept. 2019 

**Sandrine AUDRY**  
**Responsable Relations Sociales**

**ACCORD RELATIF AU DROIT SYNDICAL ET À LA  
REPRÉSENTATION DU PERSONNEL  
AU SEIN DE SAFRAN NACELLES**

*Entre, ci-après « les Parties »,*

La Société Safran Nacelles S.A.S, représentée par M. Cédric HALE, Directeur des Ressources Humaines de la société, agissant par délégation du Président,

*D'une part,*

**Et :**

Les Organisations Syndicales Représentatives suivantes, dûment mandatées, désignées ci-après et représentées par :

Pour la CFDT :

DOSSERT Fabrice

LAUGERNE Michel

AUGER Martial

Pour la CFE-CGC :

SF Renault

Yverard CECILE

OLIMAS AITALI BRAYAN

Pour la CGT :

Alain Gragnay

SIMONIN Jean-Baptiste

Jose Batista

*D'autre part,*

Il est convenu ce qui suit :

JB

HB

1

74

CM

# SOMMAIRE

<b>PRÉAMBULE</b> .....	5
<b>CHAMP D'APPLICATION</b> .....	5

<b>Titre 1 : Dialogue social et parcours professionnels</b> .....	6
---	---

<b>CHAPITRE 1 : PRINCIPES DU DIALOGUE SOCIAL</b> .....	6
Article 1 : Reconnaissance de l'exercice syndical .....	6
Article 2 : Principe de non-discrimination et égalité de traitement .....	6
Article 3 : Engagements réciproques .....	7
Article 4 : Circulation et déplacement des salariés élus et mandatés dans le cadre de leurs missions .....	8
<b>CHAPITRE 2 : PRINCIPES ET CARRIÈRES DES ÉLUS ET MANDATÉS</b> .....	9
Article 1 : Entretien de prise de mandat .....	9
Article 2 : Entretien de Performance et de Développement Professionnel .....	10
Article 3 : Entretien en cours de mandat et entretien de fin de mandat .....	11
Article 4 : Valorisation professionnelle de l'expérience acquise au cours du mandat .....	11
<b>CHAPITRE 3 : ACCÈS À LA FORMATION</b> .....	12
Article 1 : Formation professionnelle .....	12
Article 2 : Formation syndicale .....	12

<b>Titre 2 : Exercice du droit syndical</b> .....	14
---	----

<b>CHAPITRE 1 : RÈGLES RELATIVES A L'AUDIENCE DES ORGANISATIONS SYNDICALES</b> .....	14
Article 1 : Représentativité syndicale .....	14
Article 2 : Section syndicale .....	14
Article 3 : Budget alloué aux organisations syndicales .....	16
<b>CHAPITRE 2 : REPRÉSENTANT DE SECTION SYNDICALE</b> .....	17
Article 1 : Désignation .....	17
Article 2 : Attributions .....	17
Article 3 : Moyens .....	17
<b>CHAPITRE 3 : DÉLÉGUÉS SYNDICAUX CENTRAUX</b> .....	18
Article 1 : Désignation .....	18
Article 2 : Attributions .....	18
Article 3 : Moyens .....	18
<b>CHAPITRE 4 : DÉLÉGUÉS SYNDICAUX LOCAUX</b> .....	20
Article 1 : Désignation .....	20
Article 2 : Attributions .....	20
Article 3 : Moyens .....	20
<b>CHAPITRE 5 : AUTRES MANDATS</b> .....	21
Article 1 : Exercice des fonctions de permanent .....	21
Article 2 : Exercice d'un mandat dans le cadre des accords Groupe .....	21

JB

2

AG  
MA  
FD  
JFR  
ML  
AN  
JBS CH

Article 3 : Exercice d'un mandat extérieur aux accords Groupe.....	21
<b>CHAPITRE 6 : INFORMATION DES SALARIÉS.....</b>	<b>22</b>
<b>Titre 3 : Représentation du personnel.....</b>	<b>23</b>
<b>CHAPITRE 1 : NOMBRE ET PÉRIMÈTRE DES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS.....</b>	<b>23</b>
<b>CHAPITRE 2 : MANDATS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE.....</b>	<b>23</b>
Article 1 : Durée du mandat .....	23
Article 2 : Nombre de mandats électifs successifs.....	23
Article 3 : Modalités de remplacement .....	24
Article 4 : Heures de délégation .....	24
<b>CHAPITRE 3 : COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE D'ÉTABLISSEMENT .....</b>	<b>27</b>
Article 1 : Attributions .....	27
Article 2 : Composition .....	27
Article 3 : Moyens attribués au CSE d'établissement .....	29
Article 4 : Fonctionnement .....	30
<b>CHAPITRE 4 : COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) LOCALE .....</b>	<b>32</b>
Article 1 : Création.....	32
Article 2 : Attributions déléguées à la CSSCT .....	32
Article 3 : Composition .....	33
Article 4 : Moyens attribués à la CSSCT locale .....	35
Article 5 : Fonctionnement .....	36
<b>CHAPITRE 5 : REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ .....</b>	<b>37</b>
Article 1 : Nombre de représentants .....	37
Article 2 : Modalités de désignation et remplacement .....	37
Article 3 : Rôle et mission .....	38
Article 4 : Moyens.....	38
<b>CHAPITRE 6 : COMMISSIONS LOCALES .....</b>	<b>39</b>
Article 1 : Les commissions obligatoires .....	39
Article 2 : Les commissions facultatives .....	42
<b>CHAPITRE 7 : COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL.....</b>	<b>43</b>
Article 1 : Attributions .....	43
Article 2 : Composition .....	43
Article 3 : Moyens attribués au CSE central.....	45
Article 4 : Fonctionnement .....	46
<b>CHAPITRE 8 : COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) CENTRALE .....</b>	<b>48</b>
Article 1 : Création .....	48
Article 2 : Attributions déléguées à la CSSCT Centrale .....	48
Article 3 : Composition .....	49
Article 4 : Fonctionnement .....	50
Article 5 : Moyens attribués à la CSSCT Centrale.....	51
<b>CHAPITRE 9 : COMMISSIONS CENTRALES.....</b>	<b>52</b>

JB

3

AC

MF  
FD  
JFR  
CC  
CH

Article 1 : Création .....	52
Article 2 : Composition .....	53
Article 3 : Moyens attribués aux commissions centrales .....	53
<b>CHAPITRE 10 : ORGANISATION DES CSE ET DU CSE CENTRAL</b> .....	53
Article 1 : Informations-consultations récurrentes .....	53
Article 2. Informations-consultations ponctuelles .....	55
Article 3 : La Base de Données Economiques et Sociales (BDES) .....	56
Article 4 : Recours à l'expertise .....	56
<b>CHAPITRE 11 : BUDGETS DES CSE</b> .....	57
Article 1 : Subvention des activités sociales et culturelles .....	57
Article 2 : Subvention de fonctionnement .....	57
Article 3 : Utilisation et modalités de transfert des budgets .....	58
<b>Titre 4 : Élections professionnelles et vote électronique</b> .....	59
<b>CHAPITRE 1 : MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU VOTE ÉLECTRONIQUE</b> .....	59
Article 1 : Recours à un prestataire .....	59
Article 2 : Etablissement des fichiers .....	59
Article 3 : Confidentialité du vote et stockage des données électorales .....	60
Article 4 : Cellule d'assistance technique et sécurité .....	60
Article 5 : Expertise du système de vote et traitement des données personnelles .....	61
Article 6 : Information et formation des salariés .....	61
<b>CHAPITRE 2 : DÉROULEMENT DES OPÉRATIONS ÉLECTORALES</b> .....	61
Article 1 : Le Protocole d'Accord Préélectoral (PAP) .....	61
Article 2 : Modalités relatives à l'ouverture et à la fermeture du scrutin .....	62
Article 3 : Modalités de vote .....	62
Article 4 : Opérations de dépouillement .....	63
<b>DURÉE ET ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD</b> .....	64
<b>MODALITÉS DE SUIVI</b> .....	64
<b>DÉPÔT ET PUBLICITÉ</b> .....	64
Annexe 1 : Crédit d'heures des élus et mandatés au sein de Safran Nacelles .....	66
Annexe 2 : Heures de délégation légales des élus titulaires du CSE - article R2314-1 du code du travail .....	68
Annexe 3 : Cahier des charges relatif à l'organisation du vote électronique .....	70

JB  
 AG  
 MA  
 FD  
 JFR  
 4  
 ML  
 C4  
 JBS



## PRÉAMBULE

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 et la loi de ratification du 29 mars 2018 ont profondément modifié les règles du dialogue social en entreprise, consacrant la fusion des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) au sein du Comité Social et Economique (CSE) dont la mise en place est laissée à la négociation collective.

Dans ce contexte de changement majeur Safran Nacelles a tout d'abord engagé, à travers l'accord du 1<sup>er</sup> juin 2018, une démarche d'alignement des mandats de l'ensemble des établissements au dernier trimestre 2019 en vue de faciliter le déploiement de la nouvelle instance unique de représentation.

Convaincues de l'impact d'un dialogue social constructif et de qualité sur la performance de l'entreprise, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives ont par la suite déployé une dynamique commune visant à moderniser et à rassembler au sein d'un accord d'entreprise unique l'ensemble des règles applicables en matière de droit syndical et de représentation du personnel au sein de Safran Nacelles.

La méthodologie et les étapes de déroulement des négociations de cet accord ont été préalablement précisées au travers de l'accord de méthode du 16 novembre 2018.

Les parties conviennent que le présent accord constitue le nouveau cadre de référence en matière de dialogue social au sein de Safran Nacelles. Il a pour objet de :

- Mettre en place et déterminer les modalités de fonctionnement du CSE au niveau central et dans chacun des établissements distincts de Safran Nacelles
- Définir le rôle et le fonctionnement des Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) et des Représentants de Proximité (RP)
- Préciser les grands principes gouvernant l'exercice du droit syndical au sein de Safran Nacelles
- Accompagner les salariés investis d'un mandat, électif ou désignatif, dans la gestion de leur carrière et la valorisation de leur parcours professionnel

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit à l'accord du 6 juin 2013 relatif au droit syndical au sein de Safran Nacelles ainsi qu'à l'ensemble des accords d'établissement relatifs aux institutions locales de représentation du personnel.

Elles complètent les dispositions légales et conventionnelles en vigueur ainsi que celles issues des différents accords du Groupe, notamment l'accord sur le développement du dialogue social et la formation professionnelle.

## CHAMP D'APPLICATION

Les parties conviennent que les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des établissements français de Safran Nacelles.

# Titre 1 : Dialogue social et parcours professionnels

## CHAPITRE 1 : PRINCIPES DU DIALOGUE SOCIAL

### Article 1 : Reconnaissance de l'exercice syndical

L'exercice d'un mandat, électif ou désignatif, est facteur d'équilibre et contribue pleinement à la régulation des rapports sociaux au sein de l'entreprise.

Les parties réaffirment par le présent accord l'importance attachée au rôle des Organisations Syndicales dans l'harmonie sociale et le développement opérationnel et économique de Safran Nacelles. A ce titre, les représentants du personnel et des organisations syndicales sont, pour tout ce qui entre dans le cadre de leurs missions, des interlocuteurs reconnus de la direction et de la hiérarchie au sein de l'entreprise.

Dans la continuité des dispositions de l'accord Groupe sur le développement du dialogue social, les parties présentes souhaitent que les dispositions du présent accord facilitent l'accès à des responsabilités syndicales pour tout salarié de Safran Nacelles.

Les parties souhaitent souligner le rôle important du manager qui se concrétise notamment dans l'accompagnement du salarié élu ou mandaté lors des temps forts de l'exercice du mandat tels que définis au Chapitre 2 du présent titre.

### Article 2 : Principe de non-discrimination et égalité de traitement

Safran Nacelles souhaite affirmer le droit de tous les salariés, quelle que soit la fonction exercée, d'adhérer au syndicat de leur choix et d'y exercer des prérogatives, qu'elles soient électives ou désignatives. Aucune entrave ne saurait être apportée à l'exercice du mandat afin d'assurer une application effective du droit syndical au sein de l'entreprise.

La gestion de carrière des salariés élus et mandatés ne saurait tenir compte de leur appartenance syndicale et l'exercice d'un mandat ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution de carrière d'un salarié, réaffirmant ainsi la volonté de garantir aux élus et mandatés une évolution de carrière comparable à celle de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Comme pour l'ensemble du personnel de Safran Nacelles, la mise en œuvre des compétences professionnelles et les qualités personnelles dans l'exercice du métier constituent les seuls critères pris en compte dans l'appréciation des perspectives d'évolution professionnelle et salariale des élus et mandatés.

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

JB  
GA  
ML  
JFR  
W  
ML  
CH  
JBS  
FD

Les parties réaffirment par le présent accord que les salariés élus ou mandatés travaillant selon des régimes horaires spécifiques doivent pouvoir exercer leur mandat dans les mêmes conditions que les représentants du personnel travaillant en horaire de journée « classique ».

Ils devront s'assurer que le cumul entre une séance de travail et le temps passé en délégation ou en réunion sur convocation de la Direction des Ressources Humaines est conforme à la législation applicable en matière de temps de travail. Ils pourront bénéficier, le cas échéant et ponctuellement, d'un aménagement de leur temps de travail après accord des Ressources Humaines locales.

Les parties conviennent que les aménagements nécessaires devront être définis après échange entre le salarié, le manager et les Ressources Humaines locales lors de la prise de mandat, de l'accession à un nouveau poste ou du démarrage d'un régime horaire spécifique. Un représentant du personnel pourra assister à cet échange à la demande de l'une ou de l'autre des parties.

### Article 3 : Engagements réciproques

Le maintien d'un bon fonctionnement du système de représentation du personnel contribue à l'exercice d'un dialogue social constructif et équilibré, tenant compte des réalités de l'entreprise et des problématiques locales.

Les parties tiennent à réaffirmer les engagements suivants :

#### La Direction s'engage à :

- Respecter l'exercice du droit syndical
- Respecter les libertés individuelles et collectives
- 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
- Préserver la confidentialité des données personnelles et collectives des mandatés
- Assurer aux représentants du personnel une évolution de carrière comparable à celle de l'ensemble du personnel
- Renforcer les formations/sensibilisations des managers visant à les familiariser avec le dialogue social et les principes d'accompagnement des salariés élus ou mandatés

#### Les Organisations Syndicales et les salariés élus ou mandatés s'engagent à :

- Respecter les libertés individuelles et collectives
- Préserver la confidentialité des informations confidentielles et présentées comme telles par la Direction. A ce titre, les échanges de courriels ne peuvent se faire qu'au travers de messageries sécurisées, conformes aux standards du Groupe Safran et notamment à l'accord sur le développement du dialogue social
- Se conformer à la réglementation en matière d'information des salariés (affichage, distribution des tracts, réunions...)
- Ne pas utiliser les heures de délégation à d'autres fins que pour l'exercice du mandat. Dans un souci de transparence la liste des mandats, les heures de réunions préparatoires le crédit d'heures de délégation correspondant sont en annexe 1 du présent accord.
- Agir en toutes circonstances en accord avec les normes d'équité, d'honnêteté et d'intégrité en vigueur dans le Groupe Safran
- S'efforcer d'apporter une contribution positive et rester à l'écoute des préoccupations de tous les salariés en toutes circonstances
- Prioriser l'intérêt des salariés en ayant un rapport constructif avec les autres Organisations Syndicales

Dans le cadre de la négociation du présent accord, les Organisations Syndicales Représentatives ont entendu élaborer une « Charte des élus et mandatés », en vue d'accompagner les salariés investis d'un mandat électif ou désignatif dans l'exercice de leurs missions et sur la base de laquelle un document sera remis à l'ensemble des salariés élus et mandatés de Safran Nacelles.

Les Organisations Syndicales Représentatives conviennent que ladite Charte sera discutée en vue d'être annexée au présent accord, dans le respect des modalités de suivi arrêtées par les parties.

#### Article 4 : Circulation et déplacement des salariés élus et mandatés dans le cadre de leurs missions

##### - Article 4.1 Principes de circulation et déplacement

Pendant leurs heures de délégation ou en dehors de leurs heures normales de travail, les salariés élus ou mandatés peuvent se déplacer librement au sein de leur établissement ou dans l'entreprise pour les instances centrales, dans le respect des règlements intérieurs locaux ainsi que des zones protégées prévues par les lois et règlements.

Ils peuvent prendre contact avec tout salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas perturber l'accomplissement du travail des salariés.

Les parties s'accordent sur la nécessité pour les salariés investis de mandats centraux (Délégation Syndicale Centrale, CSE Central, CSSCT Centrale, Commissions centrales) de se déplacer au sein des établissements distincts de Safran Nacelles dans le cadre de leur mission de représentation.

Dans un souci de transparence et en vue d'assurer l'exercice d'un dialogue social équilibré, les parties s'accordent sur les principes suivants en matière de déplacements :

- Le temps passé en réunion avec la Direction ainsi que le temps passé en déplacement à l'occasion des réunions sur convocation de la Direction ne sont pas imputés sur le crédit d'heures de délégation
- Les frais de déplacement à l'occasion des réunions à l'initiative de la Direction sont pris en charge par l'établissement de rattachement des salariés concernés
- Cette prise en charge se fait sur présentation des justificatifs et dans la limite de la politique voyages et déplacements en vigueur au sein de Safran Nacelles
- Lorsque plusieurs salariés élus et mandatés d'un même établissement sont amenés à se déplacer au sein de l'entreprise, ces derniers informent au préalable la Direction d'établissement concernée afin d'organiser les modalités de ce déplacement. Ils s'engagent, autant que possible, à partager les moyens de transports mis à leur disposition pour assurer le déplacement (*Exemple : taxi ou navette partagée...*)

Les parties conviennent que les spécificités propres aux déplacements des membres de la Délégation Syndicale Centrale sont précisées par les dispositions du Titre 2 du présent accord.

Dès lors que tous les établissements Safran Nacelles partageront un outil commun de gestion des temps, les élus et mandatés auront la possibilité de badger sur l'ensemble des sites de Safran Nacelles.

- Article 4.2 Principes retenus pour les réunions

Afin de maintenir un dialogue social constructif et de qualité au sein de Safran Nacelles, les parties tiennent à réaffirmer l'importance attachée à la tenue de réunions « en présentiel » :

- Pour les réunions de négociation centrale et locale
- Pour les réunions des institutions de représentation du personnel, au niveau central et dans chacun des établissements de Safran Nacelles.

Néanmoins, les parties s'accordent sur la possibilité de recourir de manière exceptionnelle à la visio-conférence principalement :

- Lors des réunions du CSE Central ou de la CSSCT Centrale, suivant les modalités précisées par les dispositions du Titre 3 du présent accord et après échange entre la Direction et le secrétaire du CSE Central ou le référent de la CSSCT Centrale.
- Lors des réunions de négociation centrale lorsque la situation le justifie et uniquement sur accord préalable des DSC référents.

Enfin les parties s'accordent sur la possibilité de recourir à la visio-conférence pour les réunions préparatoires des instances centrales et locales.

Il est précisé que les parties s'engagent à se conformer aux principes fixés par les articles D2315-1 et suivants du code du travail pour l'utilisation de la visio-conférence.

Les heures passées en réunion préparatoire ou en réunion sur convocation de la Direction sont considérées comme du temps de travail effectif et sont rémunérées comme telles. Elles ne sont pas décomptées du crédit d'heures de délégation.

## CHAPITRE 2 : PRINCIPES ET CARRIÈRES DES ÉLUS ET MANDATÉS

Dans la continuité des dispositions de l'accord Groupe sur le développement du dialogue social, les parties présentes souhaitent que les dispositions du présent chapitre facilitent la prise de mandat par tout salarié de Safran Nacelles.

L'exercice d'un mandat, quelle qu'en soit la teneur ou le temps passé, s'intègre dans la vie professionnelle du salarié. Aussi, un lien avec l'activité professionnelle doit autant que possible être conservé.

Dans le respect des principes fixés aux articles L2141-5 et suivants du code du travail, la Direction s'engage à mettre en œuvre les mesures favorisant une conciliation équilibrée entre l'exercice d'un mandat, électif ou désignatif, et l'activité opérationnelle du salarié.

### Article 1 : Entretien de prise de mandat

Un entretien dit « de prise de mandat » est effectué entre le salarié et sa hiérarchie dans les 2 mois suivant le début du mandat, quel que soit le crédit d'heures de délégation dont bénéficie le salarié mandaté.

JB  
9  
AG  
ML  
FD  
ML  
FD  
ML  
ML

Cet entretien permet de contextualiser la prise de mandat et de comprendre la mission de représentation exercée au titre du mandat.

Les parties abordent les modalités d'organisation du travail permettant le meilleur équilibre possible entre l'engagement du salarié, les exigences de son activité professionnelle et la charge de travail attachée au poste occupé.

Cet entretien est également l'occasion pour les parties d'envisager un aménagement éventuel du poste de travail, voire exceptionnellement un changement de poste, en vue de maintenir la qualification et l'intérêt du travail du salarié élu ou mandaté. Dans ce cas, le nouveau poste devra être de qualification égale et l'accord express du salarié est requis.

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

Les parties conviennent qu'un nouvel entretien de prise de mandat est réalisé en cas de changement de hiérarchie.

Dans le respect des dispositions de l'accord Groupe, les parties conviennent qu'en cas de renouvellement de mandat, à la demande du salarié et avec le support d'un représentant de la fonction Ressources Humaines, l'entretien de prise de mandat peut être complété d'un suivi de l'expérience acquise au titre du mandat précédent.

L'entretien de prise de mandat donne lieu à l'établissement d'un compte-rendu qui sera conservé dans le dossier personnel du salarié.

## Article 2 : Entretien de Performance et de Développement Professionnel

Les salariés élus ou mandatés bénéficient chaque année, comme l'ensemble des salariés de Safran Nacelles, d'un entretien professionnel tel que prévu par la politique des Ressources Humaines en vigueur.

L'entretien professionnel permet de réaliser une analyse des résultats, définir de nouveaux objectifs, évaluer les compétences du salarié et mettre en perspective son projet professionnel. A ce titre, les parties au présent accord rappellent que l'exercice d'un mandat, électif ou désignatif, doit être pris en compte lors de la fixation des objectifs et dans l'appréciation de la performance du salarié.

Lors de cet entretien, les salariés mandatés sont invités à présenter leurs observations et à répondre aux questions destinées à préciser leurs motivations et leurs préoccupations relatives à leur évolution professionnelle et salariale.

A la demande de l'une des parties, un point spécifique à l'exercice du mandat pourra également être réalisé lors de cet entretien.

### Article 3 : Entretien en cours de mandat et entretien de fin de mandat

#### - Article 3.1 Entretien en cours de mandat

Les parties conviennent qu'un entretien de suivi en cours de mandat est organisé à l'initiative du salarié ou de son manager, dès la deuxième année du mandat et au plus tard dans les 3 premiers mois de la 3<sup>ème</sup> année de mandature du salarié.

Cet échange permet d'examiner les contraintes liées à l'exercice de la mission de représentation et de déterminer les moyens de les prendre en compte afin d'assurer l'articulation entre la charge de travail et l'exercice du mandat et de réajuster, si besoin, l'organisation du travail.

Un représentant de la fonction des Ressources Humaines et/ou un représentant du personnel pourront assister à cet entretien à la demande de l'une ou de l'autre des parties.

Une attention particulière sera portée aux salariés investis de mandats dont le nombre d'heures de délégation théorique sur l'année, hors mandats extérieurs, dépasse 30% de la durée du travail. Pour ces derniers, le Responsable Relations Sociales Safran Nacelles pourra participer à l'entretien, à la demande de l'une des parties.

#### - Article 3.2 Entretien de fin de mandat

Compte tenu de l'exercice de leur mandat et des heures de délégation associées, les salariés peuvent être amenés à s'éloigner de leur activité professionnelle.

Cette situation pouvant ne pas être pérennisée dans le futur, les parties réaffirment par le présent accord la volonté d'accompagner les salariés à l'issue de leur mandat afin de faciliter la reprise effective à temps plein de l'activité opérationnelle.

Un entretien de fin de mandat est organisé :

- Soit dans les 6 mois précédant la fin du mandat, si le salarié décide de ne pas se représenter aux prochaines élections professionnelles
- Soit dans le mois suivant l'arrêt du mandat électif ou désignatif, notamment si le salarié n'est pas réélu suite aux dernières élections professionnelles

Cet entretien se tient en présence du Responsable Ressources Humaines ou de son représentant. Un représentant du personnel pourra assister à l'entretien à la demande de l'une des parties.

Cet entretien permet au salarié d'échanger avec sa hiérarchie sur ses souhaits et perspectives professionnelles en lien, le cas échéant, avec ses compétences métiers et celles acquises au cours du mandat. Le Responsable des Ressources Humaines présente les éventuels dispositifs d'accompagnement possibles, sur la base des principes de gestion de carrière applicables au sein du Groupe.

### Article 4 : Valorisation professionnelle de l'expérience acquise au cours du mandat

L'engagement syndical et l'exercice d'un mandat de représentation constituent des éléments importants de la vie professionnelle, permettant au salarié de développer de nouvelles compétences et d'acquérir une expérience complémentaire.

JB MA 98  
JFR  
AC  
CM  
ML  
AC  
TD

Les parties conviennent que les compétences et savoir-faire acquis à l'occasion de l'exercice d'un mandat, électif ou désignatif, doivent être pris en compte et valorisés dans le cadre de l'évolution professionnelle du salarié.

Dans le prolongement des dispositions de l'Accord Groupe relatif au développement du dialogue social, des dispositifs spécifiques d'accompagnement tels que le bilan de compétences et d'orientation, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou encore le recours au Compte Personnel de Formation (CPF) peuvent être proposés aux salariés dont le mandat prend fin ou sollicités par ce dernier en vue de faciliter le retour à la seule activité professionnelle. Ceci tout en tenant compte des compétences acquises au cours du mandat lorsque celles-ci peuvent s'intégrer dans l'exercice d'une activité opérationnelle.

Après deux mandats électifs consécutifs ou huit ans de mandat désignatif, pour les salariés disposant sur l'année d'heures de délégation théoriques dépassant 30 % de la durée de travail, un examen approfondi de l'évolution de carrière est réalisé par la Direction des Ressources Humaines, notamment en matière de classification.

Le cas échéant, un entretien peut se tenir à l'initiative du salarié ou de la Direction. Les parties seront particulièrement vigilantes au respect du principe de non-discrimination salariale.

## **CHAPITRE 3 : ACCÈS À LA FORMATION**

### **Article 1 : Formation professionnelle**

Les salariés élus et mandatés ont accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés de Safran Nacelles et quel que soit le temps passé à l'exercice de l'activité syndicale, aux formations permettant de développer leurs compétences, de maintenir leur employabilité et d'assurer leur évolution professionnelle, telles que définies lors de l'Entretien de Performance et de Développement Professionnel.

Les parties rappellent par le présent accord que les formations en lien avec l'exercice du mandat ne se substituent pas aux formations « métiers » répondant aux besoins identifiés et validés avec la hiérarchie.

Dans le prolongement de l'accord Groupe relatif au développement du dialogue social, les parties rappellent l'importance de faire bénéficier les élus et mandatés de formations, pouvant être utiles tant dans l'exercice de l'activité professionnelle que dans celui du mandat.

### **Article 2 : Formation syndicale**

Les parties conviennent de la mise œuvre des actions de formation permettant d'accompagner les salariés élus ou mandatés dans l'exercice de leurs attributions.

#### **- Article 2.1. Formation économique**

Les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée de 5 jours au plus, dont le financement est pris en charge par l'employeur par dérogation aux dispositions de l'article L2315-63 du code du travail.



Dans la mesure du possible, les parties conviennent que ladite formation pourra être proposée aux suppléants en accord entre le secrétaire du CSE local et la Direction d'Établissement.

La durée de cette formation est imputée sur la durée du Congé de Formation Economique Sociale et Syndicale (CFESS).

Les parties conviennent que cette formation bénéficie également aux représentants syndicaux désignés au CSE, dans la limite d'un représentant syndical par organisation syndicale représentative au cours d'un cycle électoral, sauf exception validée par la Direction.

Conformément aux dispositions de l'article L2315-17 du code du travail, cette formation est renouvelée lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. Le temps consacré aux formations est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

#### - Article 2.2. Formation Santé, Sécurité et Conditions de Travail

Quel que soit l'effectif de l'établissement, les membres élus du CSE, y compris ceux qui ne siègent pas à la CSSCT, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs attributions en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail.

Les parties conviennent que cette formation bénéficie également aux Représentants de Proximité ainsi qu'aux représentants syndicaux désignés au CSE, dans la limite d'un représentant syndical par organisation syndicale représentative au cours d'un cycle électoral, sauf exception validée par la Direction.

Les frais pédagogiques ainsi que les frais de déplacements à l'occasion de la formation sont pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Conformément aux dispositions de l'article L2315-17 du code du travail, cette formation est renouvelée lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. Le temps consacré aux formations est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

#### - Article 2.3. Congé de Formation Economique Sociale et Syndicale (CFESS)

Tout salarié de Safran Nacelles qui souhaite participer à un stage ou une session de formation économique et sociale ou de formation syndicale peut bénéficier, sur sa demande, d'un Congé de Formation Economique, Sociale et Syndicale (CFESS) pendant lequel la rémunération est maintenue. La durée, l'organisme de formation et les modalités de financement dudit congé sont fixés par les dispositions légales et règlementaires en vigueur.

Ces dispositions viennent compléter les dispositions de l'accord Groupe relatif au développement du dialogue social.

## Titre 2 : Exercice du droit syndical

### CHAPITRE 1 : RÈGLES RELATIVES A L'AUDIENCE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

#### Article 1 : Représentativité syndicale

Sont représentatives au sein de l'entreprise ou de l'établissement, les organisations syndicales de salariés ayant obtenu au moins 10% des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires du Comité Social et Economique, sous réserve de satisfaire les critères cumulatifs énoncés par l'article L2121-1 du code du travail.

#### Article 2 : Section syndicale

##### - Article 2.1. Création

Conformément aux dispositions de l'article L2142-1 du code du travail, peut créer une section syndicale au sein d'un établissement, sous réserve d'y avoir plusieurs adhérents :

- Toute organisation syndicale représentative au sein de l'établissement
- Ou toute organisation syndicale affiliée à un syndicat représentatif au niveau national et interprofessionnel
- Ou toute organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituée depuis au moins 2 ans.

Il est précisé qu'il s'agit de 3 conditions alternatives permettant aux organisations syndicales de constituer une section syndicale au sein d'un établissement de Safran Nacelles.

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

##### - Article 2.2. Rôle et moyens

La section syndicale assure la représentation des intérêts matériels et moraux ainsi que l'étude et la défense des droits de ses membres conformément aux dispositions de l'article L2131-1 du code du travail.

##### o **2.2.1. Local syndical**

Chaque section syndicale constituée dans l'établissement dispose d'un local, conforme aux standards de l'entreprise et comprenant le mobilier et le matériel nécessaire à son fonctionnement dans le respect des dispositions de l'accord Groupe relatif au développement du dialogue social.

Les modalités de mise en œuvre du présent article ainsi que la possibilité de mettre à disposition un local commun aux organisations syndicales seront précisées avec les Directions d'Etablissement, les Ressources Humaines et les Organisations Syndicales concernées.

### ○ 2.2.2. Collecte des cotisations

La collecte des cotisations peut être effectuée à l'intérieur des établissements pendant le temps et sur le lieu de travail, sous réserve de ne pas perturber l'accomplissement du travail des salariés.

#### - Article 2.3. Réunions

### ○ 2.3.1. Réunion des adhérents

Chaque section syndicale peut réunir ses adhérents dans l'enceinte de l'établissement, en dehors des locaux de travail des participants.

Dans le respect des dispositions de l'article L2142-11 du code du travail, ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Ces réunions peuvent être organisées dans le local syndical ou dans tout autre lieu disponible et momentanément mis à la disposition des sections syndicales par la Direction de l'établissement concernée.

Par mesure de sécurité, la date, le lieu, le nombre de participants et la durée prévisible de la réunion seront communiqués à la Direction d'établissement au moins 48 heures à l'avance.

### ○ 2.3.2. Réunion des salariés

Chaque section syndicale a le droit d'organiser pendant le temps de travail des réunions d'information, en lien avec les activités de l'entreprise et les revendications syndicales, auxquelles tout salarié de l'établissement peut librement participer dans la limite d'un crédit annuel individuel de 4 heures.

Tout dépassement de ce crédit individuel sera assimilé à une absence non rémunérée. La durée des réunions prise en compte pour la gestion du crédit individuel s'entend du départ du poste à la reprise effective du travail et fera, le cas échéant, l'objet d'un badgeage.

Ces réunions ont lieu dans les locaux ou dans tout autre lieu à condition d'obtenir préalablement l'autorisation de la Direction d'établissement. Elles peuvent, le cas échéant, être organisées en cours de journée en veillant, autant que possible, à ne pas perturber l'organisation du travail.

### ○ 2.3.3. Invitation de personnalités extérieures

Des personnalités extérieures peuvent être conviées par les organisations syndicales au sein de l'établissement :

- Sans l'accord de la Direction pour des personnalités syndicales
- Avec l'accord de la Direction dans les autres cas

Pour des raisons de sécurité, la Direction d'établissement sera systématiquement informée au moins 48 heures à l'avance par la section syndicale à l'initiative de l'invitation.

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 entreprises travaillant pour la Défense Nationale. La demande devra être présentée au moins deux semaines à l'avance.

- Article 2.4. Fonctionnement

Chaque section syndicale constituée au sein d'un établissement de Safran Nacelles dispose d'un crédit annuel de 36 heures, réparti nominativement en début d'année entre les salariés dudit établissement pour leur permettre de participer aux activités syndicales.

La liste nominative des salariés et le nombre d'heures correspondant seront communiqués au Responsable des Relations Sociales Safran Nacelles, au plus tard le 15 janvier de l'année considérée. Cette liste pourra être modifiée au plus tard le 15 juin pour le second semestre de l'année considérée, dans la limite de 10 bénéficiaires pour chaque section syndicale.

La liste nominative des salariés sera portée à la connaissance exclusive du Responsable Relations Sociales de Safran Nacelles et de la Direction locale concernée.

Article 3 : Budget alloué aux organisations syndicales

Chaque organisation syndicale représentative au sein d'un établissement de Safran Nacelles a accès à un budget de 1200 euros par année civile au titre de ses dépenses de fonctionnement.

Un budget complémentaire de 800 euros est accordé pour les années d'élections professionnelles afin de financer la campagne électorale, à l'exclusion des élections professionnelles partielles ou complémentaires.

Chaque budget par établissement est géré par un représentant local désigné par son organisation syndicale.

Le budget non consommé ne peut être reporté l'année suivante. Si une organisation syndicale perd sa représentativité en cours d'année, le budget non consommé sera lui aussi perdu. A l'inverse, si une organisation syndicale gagne sa représentativité en cours d'année, elle acquiert l'intégralité de l'enveloppe à consommer avant le 31 décembre de la même année.

Les parties conviennent que ce budget n'a pas vocation à couvrir des dépenses au-delà des nécessités de fonctionnement des organisations syndicales. A ce titre, si des dérives devaient être constatées, la Direction pourra alerter l'organisation syndicale concernée afin de remédier à la situation.

Les parties conviennent que les achats se font avec l'autorisation préalable du Responsable de Ressources Humaines de l'établissement concerné, dans le cadre de la procédure applicable pour les achats au sein de Safran Nacelles dans la mesure du possible. A chaque nouvelle commande de la part d'une organisation syndicale représentative, la direction s'engage à faire un état sur l'en-cours annuel de consommation du budget.

Les matériels et équipements acquis par chaque organisation syndicale représentative et section syndicale ainsi que leur utilisation devront être conformes à la législation en vigueur et aux accords Groupe Safran.

## CHAPITRE 2 : REPRÉSENTANT DE SECTION SYNDICALE

### Article 1 : Désignation

Un représentant de la section syndicale peut être désigné par chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale sans être représentative dans l'établissement, conformément aux dispositions de l'article L2142-1-1 du code du travail.

Le mandat de ce représentant prend fin à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation.

### Article 2 : Attributions

Le représentant de section syndicale assure la représentation de l'organisation syndicale l'ayant désigné au sein de l'établissement auquel il est rattaché.

Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical local, à l'exception du pouvoir de négocier des conventions et accords collectifs.

### Article 3 : Moyens

#### - Article 3.1. Crédit d'heures

Chaque représentant de section syndicale dispose de 4 heures de délégation par mois pour l'exercice de ses fonctions, conformément aux dispositions de l'article L2142-1-3 du code du travail.

#### - Article 3.2. Voyages et déplacements

Pendant leurs heures de délégation ou en dehors de leurs heures normales de travail, les représentants de sections syndicales peuvent se déplacer librement au sein de l'établissement auquel ils sont rattachés, sous réserve de ne pas perturber l'accomplissement du travail des salariés.

Dans le cas où un représentant de section syndicale aurait besoin de se déplacer pour rencontrer un DSL ou un DSC d'un autre établissement, ce dernier demandera l'autorisation préalable au Responsable des Relations Sociales Safran Nacelles afin que les frais de déplacement soient pris en charge par l'établissement de rattachement, dans la limite de la politique voyages et déplacements en vigueur au sein de Safran Nacelles.

Le temps passé en déplacement sera décompté des heures de délégation du représentant de section syndicale ou des heures de fonctionnement de la section syndicale conformément à l'article 2.4 du présent chapitre, sauf accord de la Direction des Ressources Humaines.

## CHAPITRE 3 : DÉLÉGUÉS SYNDICAUX CENTRAUX

### Article 1 : Désignation

Chaque Organisation Syndicale de salariés représentative au niveau de l'entreprise au sens de l'article L2122-1 du code du travail peut désigner un Délégué Syndical Central (DSC) par établissement Safran Nacelles où elle est représentative. Dans les établissements au sein desquels l'organisation syndicale n'est pas représentative, elle peut néanmoins désigner un représentant qui pourra faire partie de sa délégation syndicale lors des négociations.

Les parties conviennent qu'un DSC référent sera désigné par chaque Organisation Syndicale représentative parmi ses DSC. Ce dernier sera l'interlocuteur privilégié de la Direction.

### Article 2 : Attributions

Les parties rappellent l'importance du rôle des délégués syndicaux centraux (DSC) de Safran Nacelles. Ces derniers assurent la représentation de l'organisation syndicale ayant procédé à leur désignation et sont compétents pour la négociation des accords collectifs d'entreprise.

Par ailleurs le DSC représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. Il assure également l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

### Article 3 : Moyens

#### - Article 3.1. Crédit d'heures

Chaque délégué syndical central dispose d'un crédit bimestriel de 52 heures. Les parties conviennent que ce crédit ne peut être reporté d'une période de 2 mois sur l'autre.

Les délégués syndicaux centraux bénéficient de 4 heures pour la préparation de chaque réunion de négociation centrale. Il est précisé que tous les délégués syndicaux centraux de chaque organisation syndicale représentative et, le cas échéant dans les mêmes conditions, le représentant désigné par l'organisation syndicale tel que défini à l'article 1 du présent chapitre, peuvent participer aux réunions préparatoires.

#### - Article 3.2. Réunions

Dans le cadre des réunions de négociation centrale la délégation syndicale de chacune des organisations syndicales représentatives se compose de 3 salariés au plus, comprenant les DSC prioritairement ou, le cas échéant, des représentants tel que défini à l'article 1 du présent chapitre.

Un calendrier prévisionnel des réunions de négociation centrale est transmis semestriellement aux délégués syndicaux centraux.

Le temps passé en réunion de négociation avec la Direction, sur convocation de cette dernière, ainsi que le temps passé en réunion préparatoire n'est pas décompté du crédit d'heures de délégation.

Les heures de délégation, les heures passées en réunion préparatoire ainsi que les heures passées en réunion de négociation sur convocation de la Direction sont considérées comme du temps de travail effectif et sont rémunérées comme telles.

- Article 3.3. Voyages et déplacements

Pendant leur temps de délégation, les délégués syndicaux centraux peuvent se déplacer librement au sein d'un établissement autre que le leur, après en avoir informé au préalable la Direction d'établissement concernée.

Les frais de déplacement à l'occasion des réunions de négociation centrale sur convocation de la Direction sont pris en charge dans la limite de la politique voyages et déplacements en vigueur au sein de Safran Nacelles. Le temps passé lors de ces déplacements n'est pas imputé sur le crédit d'heures de délégation.

Les frais de déplacement à l'occasion des réunions préparatoires sont pris en charge lorsque la réunion préparatoire est accolée à une réunion de négociation centrale sur convocation de la Direction. Lorsque les deux réunions ne sont pas accolées, les frais de déplacement à l'occasion des réunions préparatoires sont pris en charge à hauteur de 2 réunions annuelles et dans la limite de la politique voyages et déplacements en vigueur au sein de Safran Nacelles. Au-delà la demande d'autorisation préalable devra être adressée au Responsable des Relations Sociales de Safran Nacelles.

Il est précisé que lors d'un déplacement, qui ne soit pas à l'initiative de la Direction, d'un DSC en dehors d'un établissement de Safran Nacelles, le temps passé en déplacement est décompté de ses heures de délégation.

Les frais de déplacement sont pris en charge sur autorisation préalable de la Direction d'Etablissement concernée, sous réserve qu'ils ne soient pas déjà pris en charge à quelque titre que ce soit et sur présentation d'une convocation ou de tout autre document justificatif.

Cette prise en charge dépendra notamment des contraintes budgétaires potentielles ainsi que du respect de l'équité de traitement entre les organisations syndicales.

Les parties conviennent que les membres de la délégation syndicale s'engagent, à l'occasion des réunions de négociation centrale, à se conformer aux principes précisés au titre 1 du présent accord en matière de circulation et déplacement des élus et mandatés dans le cadre de leurs missions.

- Article 3.4. Moyens matériels

Lorsqu'un délégué syndical central ne bénéficie pas d'un téléphone et d'un ordinateur portable dans le cadre de son activité professionnelle, les parties conviennent que ces moyens matériels sont mis à disposition par la Direction d'établissement concernée pour toute la durée du mandat.

Le téléphone portable sera doté d'un forfait avec un accès à internet tel qu'issu du contrat d'abonnement téléphonique négocié au niveau du Groupe Safran pour un usage lié à ses fonctions.

La dotation de l'ordinateur portable s'inscrit dans le respect des dispositions de l'accord Groupe relatif au développement du dialogue social, notamment de l'avenant n°7 relatif à l'usage des technologies de l'information et de la communication (TIC). Ledit matériel devra être restitué à la fin du mandat par le Délégué Syndical Central.

MA  
JB  
19  
AG  
ED  
FR  
CL  
CH  
ML  
TRP

## CHAPITRE 4 : DÉLÉGUÉS SYNDICAUX LOCAUX

### Article 1 : Désignation

Conformément aux dispositions légales en vigueur, chaque organisation syndicale de salariés représentative au sein de l'établissement et ayant constitué une section syndicale peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux locaux 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
- 5 délégués au-delà de 9 999 salariés

Dans les établissements d'au moins 500 salariés, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical local supplémentaire si elle a obtenu, lors des élections du comité social et économique (CSE), un ou plusieurs élus au sein du collège des ouvriers et employés et au moins un élu dans l'un des deux autres collèges électoraux.

Le mandat de délégué syndical local prend fin au plus tard lors du premier tour des élections professionnelles renouvelant les instances de représentation du personnel au sein de l'établissement.

### Article 2 : Attributions

Le délégué syndical local assure la représentation de l'organisation syndicale l'ayant désigné au sein de l'établissement. Il est mandaté pour la négociation collective des accords d'établissement.

### Article 3 : Moyens

#### - Article 3.1. Crédit d'heures

Chaque délégué syndical local de Safran Nacelles dispose d'un crédit bimestriel individuel d'heures de délégation défini comme suit :

- 24 heures dans les établissements de 50 à 150 salariés
- 36 heures dans les établissements de 151 à 499 salariés
- 48 heures dans les établissements d'au moins 500 salariés

Les parties conviennent que ce crédit ne peut être reporté d'une période de deux mois sur l'autre.

Les réunions de négociation peuvent être précédées de réunions préparatoires dans la limite de 2 heures par réunion.

#### - Article 3.2. Réunions

Dans le cadre des réunions de négociation locale, la délégation syndicale de chacune des organisations syndicales représentatives se compose de 3 salariés au plus, comprenant le ou les DSL.

Le temps passé en réunion de négociation avec la Direction, sur convocation de cette dernière, ainsi que le temps passé en réunion préparatoire n'est pas décompté du crédit d'heures de délégation.

MA  
92  
JFR  
CE  
CH



Les heures de délégation, les heures passées en réunion préparatoire ainsi que les heures passées en réunion de négociation sur convocation de la Direction sont considérées comme du temps de travail effectif et sont rémunérées comme telles.

- Article 3.3. Voyages et déplacements

Pendant leurs heures de délégation ou en dehors de leurs heures normales de travail, les Délégués Syndicaux Locaux peuvent se déplacer librement au sein de l'établissement auquel ils sont rattachés, sous réserve de ne pas perturber l'accomplissement du travail des salariés.

## CHAPITRE 5 : AUTRES MANDATS

### Article 1 : Exercice des fonctions de permanent

Dans le prolongement de l'accord Groupe sur le développement du dialogue social, les parties conviennent que chaque Organisation Syndicale Représentative au sein de Safran Nacelles peut désigner annuellement un salarié pouvant obtenir un congé non rémunéré de trois ans, renouvelable deux fois, en vue d'exercer des fonctions de permanent syndical au sein de l'organisation. Les demandes sont examinées au cas par cas par la Direction des Ressources Humaines.

Au terme de ce congé, pendant lequel l'ancienneté continue à courir, le salarié bénéficie d'une garantie de reclassement dans son emploi ou dans un emploi équivalent, d'un réajustement de son salaire en fonction des augmentations générales et individuelles intervenues durant son congé, et si nécessaire, d'un stage de formation professionnelle pour faciliter sa réintégration.

### Article 2 : Exercice d'un mandat dans le cadre des accords Groupe

Il est précisé que les salariés de Safran Nacelles investis de mandats dans le cadre des Accords du Groupe Safran bénéficient des dispositions desdits accords, notamment pour ce qui concerne les moyens qui leur sont attribués pour l'exercice de leurs missions (heures de délégation ...).

### Article 3 : Exercice d'un mandat extérieur aux accords Groupe

Les parties s'accordent sur la nécessité de recenser les salariés investis de mandats, électifs ou désignatifs, extérieurs aux accords Groupe afin de leur assurer le temps nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Les parties conviennent néanmoins qu'il s'agit de situations individuelles qui ont vocation à être gérées entre chaque salarié mandaté et le Responsable des Ressources Humaines de l'établissement concerné.

NA  
JB  
21  
AG  
20  
JFR  
AC  
CH  
NL  
TR

## CHAPITRE 6 : INFORMATION DES SALARIÉS

La diffusion des publications et tracts de nature syndicale s'effectue librement dans l'enceinte des établissements de Safran Nacelles, aux heures d'entrée et sortie du personnel, sous réserve de ne pas perturber l'accomplissement du travail des salariés.

Les lieux et modalités de distribution sont définis localement avec le Responsable des Ressources Humaines de l'établissement concerné.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux mis à disposition des organisations syndicales, distincts des panneaux mis à disposition pour les communications du CSE.

Le contenu de ces communications est déterminé librement par chaque section syndicale, dans le respect de l'obligation de discrétion et de réserve concernant les informations à caractère confidentiel. Un exemplaire de ces communications devra être transmis simultanément à la direction d'établissement, conformément aux dispositions de l'article L2142-3 du code du travail.

L'utilisation des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) s'exerce dans le respect des dispositions prévues par l'accord sur le développement du dialogue social au sein du Groupe Safran, notamment l'avenant n°7 du 18 décembre 2017 actuellement en vigueur.

JB  
ML  
22  
AG  
JFR  
ML  
CH  
CH  
JBS

## Titre 3 : Représentation du personnel

### CHAPITRE 1 : NOMBRE ET PÉRIMÈTRE DES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS

Le périmètre des établissements distincts, entendus au sens des dispositions légales en vigueur comme des entités juridiques caractérisées par une autonomie de gestion suffisante, correspond au périmètre actuel des établissements français de Safran Nacelles.

Les parties conviennent qu'un Comité Social et Economique est institué dans chacun des quatre établissements de Safran Nacelles :

- Le Havre
- Paris-Saclay
- Toulouse
- Pont-Audemer

### CHAPITRE 2 : MANDATS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

#### Article 1 : Durée du mandat

La durée des mandats des représentants du personnel au CSE Central et dans les CSE d'établissement est fixée à 4 ans. La fin du mandat au sein d'un CSE d'établissement entraîne nécessairement la cessation des fonctions au CSE Central.

Il est précisé qu'en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur survenant au cours du cycle électoral, la situation des mandats en cours est régie par les dispositions de l'article L2314-35 du code du travail.

#### Article 2 : Nombre de mandats électifs successifs

Le nombre de mandats électifs successifs est limité à trois, conformément aux dispositions de l'article L2314-33 du code du travail.

Cette limitation s'applique aux seuls mandats électifs ayant pris effet à compter de la première mise en place du CSE au sein de Safran Nacelles.

Toutefois, pour les seuls établissements dont l'effectif ne dépasse pas 150 salariés, les parties conviennent de la possibilité, à travers le protocole d'accord préélectoral (PAP), de déroger à la limitation à trois mandats électifs successifs uniquement lorsque la situation le justifie au regard des difficultés que cela pourrait entraîner, notamment dans la constitution des listes électorales.

Afin de maintenir un dialogue social constructif et équilibré au sein de Safran Nacelles, les parties tiennent à souligner le caractère exceptionnel que doit présenter cette dérogation, la limitation à trois mandats électifs successifs ayant vocation à s'appliquer, par principe, pour l'ensemble des CSE d'établissement de Safran Nacelles.

### Article 3 : Modalités de remplacement

Conformément à l'article L2314-37 du code du travail, le remplacement d'un membre titulaire de la délégation du CSE, ayant cessé ses fonctions ou momentanément absent, est assuré comme suit :

- Par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est alors accordée au suppléant élu appartenant au même collègue.
- A défaut, par un candidat non élu présenté par la même organisation syndicale que le titulaire à remplacer. Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.
- A défaut, par le suppléant élu, n'appartenant pas à la même organisation syndicale que le titulaire à remplacer mais issu du même collège et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Il est précisé que la notion d'absence « momentanée » d'un titulaire prévue par les dispositions légales en vigueur correspond à une suspension de longue durée du contrat de travail, notamment pour l'exercice des fonctions de permanent syndical dans le respect des dispositions du Titre 2 du présent accord, ou en cas de détachement.

Les dispositions du présent article n'ont pas vocation à s'appliquer lors d'un remplacement ponctuel d'un élu titulaire par un suppléant lors d'une réunion du CSE.

### Article 4 : Heures de délégation

Les parties conviennent qu'un tableau détaillant les différents mandats, électifs et désignatifs, les réunions préparatoires et le crédit d'heures de délégation correspondant sont en annexe 1 au présent accord.

- Article 4.1. Modalités d'utilisation
  - o **Article 4.1.1. Principes généraux**

Dans la mesure du possible, un représentant du personnel qui souhaite partir en délégation pendant ses heures habituelles de travail informe préalablement son responsable hiérarchique de son absence au poste de travail liée à l'utilisation du crédit d'heures ainsi que de la durée prévisible de cette absence. A défaut d'information préalable, l'absence devra être régularisée au retour du salarié.

Afin de permettre aux salariés élus et mandatés d'exercer leurs attributions et à la Direction d'assurer la gestion administrative des heures de délégation, les parties s'accordent sur la comptabilisation des heures de délégation via l'outil de gestion des temps, en lieu et place des bons de délégation, dès lors que tous les établissements de Safran Nacelles partageront un outil commun de gestion des temps. Les modalités de mise en œuvre seront précisées avec les Directions d'Etablissement et les Ressources Humaines locales.

Les crédits d'heures doivent être utilisés par les salariés élus ou mandatés dans la limite des droits définis par le présent accord et les dispositions légales applicables.

JB  
MA  
24  
ML  
AG  
JBS  
CH  
AC  
ED

Le dépassement des crédits individuels d'heures de délégation n'est pas admis sauf circonstances exceptionnelles, dans le respect des dispositions légales en vigueur. Le service des Ressources Humaines a la faculté d'apprécier le caractère exceptionnel ou non de ce dépassement.

Il est précisé que la notion de « circonstance exceptionnelle » prévue par les dispositions légales correspond à une activité inhabituelle nécessitant de la part des représentants un surcroît d'activité, débordant du cadre habituel de leurs tâches en raison de la soudaineté de l'évènement ou de l'urgence des mesures à prendre.

La circonstance exceptionnelle est caractérisée notamment en présence d'un conflit collectif important, d'un important licenciement économique ou d'un important projet de restructuration.

Lorsque les représentants du personnel sont des salariés travaillant en forfait-jours, le crédit d'heures de délégation est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est précisé qu'une demi-journée correspond à quatre heures de délégation. Lorsque le crédit d'heures mensuel restant est inférieur à quatre heures, le représentant du personnel bénéficie d'une demi-journée qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Enfin, dans le prolongement des dispositions du Titre 1 du présent accord, les parties rappellent que les représentants du personnel travaillant selon des régimes horaires spécifiques devront s'assurer que le cumul entre une séance de travail et le temps passé en délégation est conforme à la législation applicable en matière de temps de travail. Ils pourront bénéficier, le cas échéant et ponctuellement, d'un aménagement de leur temps de travail après accord des Ressources Humaines locales.

Les aménagements nécessaires devront être définis après échange entre le salarié, le manager et les Ressources Humaines locales lors de la prise de mandat, de l'accession à un nouveau poste ou du démarrage d'un régime horaire spécifique. Un représentant du personnel pourra assister à cet échange à la demande de l'une ou de l'autre des parties.

#### ○ Article 4.1.2. Annualisation

Les parties conviennent que le crédit d'heures de délégation des élus titulaires du CSE déterminé en application de l'article R2314-1 du code du travail peut être utilisé cumulativement dans le cadre d'une période de 12 mois correspondant à l'année civile (janvier – décembre). Il est précisé que l'acquisition du crédit mensuel individuel d'heures de délégation s'opère au 1<sup>er</sup> jour de chaque mois.

L'annualisation des heures de délégation entraîne, chaque fin de mois, le report des heures de délégation non utilisées par l'élu au titre de son mandat de titulaire du CSE, dans la limite de l'année civile et sans possibilité de report d'une année sur l'autre.

Dans le respect des dispositions de l'article R2315-5 du code du travail, l'annualisation des heures de délégation ne peut pas conduire un élu titulaire à utiliser dans le mois plus d'une fois et demi le crédit d'heures dont il bénéficie en application des dispositions de l'article R2314-1 du code du travail.

En tout état de cause, l'annualisation des heures de délégation ne peut pas conduire un élu titulaire du CSE à utiliser, au cours d'une année civile, un nombre d'heures de délégation supérieur à un plafond annuel correspondant au produit suivant :

- 12 X crédit mensuel individuel déterminé par l'article R2314-1 du code du travail.

MA  
JFB  
3B  
25  
AG  
FD  
AL  
CH  
ML  
TR

### ○ Article 4.1.3 Mutualisation

Les parties conviennent que la mutualisation des heures de délégation prévue par l'article L2315-9 du code du travail s'entend de la possibilité pour les élus titulaires du CSE de répartir chaque mois, entre eux et avec les membres élus suppléants, le crédit d'heures de délégation déterminé en application de l'article R2314-1 du code du travail, éventuellement cumulées par l'effet de l'annualisation prévue par l'article 4.1.2 du présent chapitre.

Il est précisé que les règles de mutualisation des heures de délégation ne sont pas applicables aux représentants syndicaux du CSE central et des CSE d'établissement.

Dans le respect des dispositions de l'article R2315-6 du code du travail, la mutualisation des heures de délégation ne peut conduire un élu, titulaire ou suppléant du CSE, à utiliser dans le mois plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation prévu par l'article R2314-1 du code du travail pour les titulaires.

Un même élu titulaire du CSE peut mutualiser, en tout ou partie, les heures de délégation prévues par l'article R2314-1 du code du travail, éventuellement cumulées par l'effet de l'annualisation, avec plusieurs élus, titulaires ou suppléants du CSE, dès lors qu'aucun d'eux n'est conduit à utiliser plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation fixé par l'article R2314-1 du code du travail.

Pour l'utilisation des heures ainsi mutualisées, les membres titulaires du CSE informent la Direction du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation, par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Les parties conviennent que cette information sera effectuée à travers l'outil de gestion des temps dès lors que les établissements de Safran Nacelles disposeront de l'outil commun de gestion des temps. Les modalités seront précisées par la Direction des Ressources Humaines de Safran Nacelles.

### - Article 4.2. Rémunération

Le temps passé en réunion avec la Direction, sur convocation de cette dernière, ainsi que le temps passé en réunion préparatoire n'est pas décompté du crédit d'heures de délégation, par dérogation aux dispositions de l'article R2315-7 du code du travail

Les heures de délégation, les heures passées en réunion préparatoire ainsi que les heures passées en réunion du CSE ou de ses commissions, sur convocation de la Direction, sont considérées comme du temps de travail effectif et sont rémunérées comme telles.

## CHAPITRE 3 : COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE D'ÉTABLISSEMENT

### Article 1 : Attributions

Conformément aux dispositions de l'article L2312-8 du code du travail, le Comité Social et Economique assure une expression collective des salariés en vue de garantir la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion, à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles relevant de son périmètre.

Les parties conviennent que les procédures d'information-consultation, récurrentes et ponctuelles, sont précisées à travers le chapitre 10 du présent titre, relatif à l'organisation des CSE d'établissement et du CSE Central de Safran Nacelles.

### Article 2 : Composition

#### - Article 2.1. Présidence

La présidence du Comité Social et Economique est assurée par l'employeur ou son représentant dûment mandaté.

Dans le respect des dispositions légales en vigueur, ce dernier peut être assisté lors des réunions par 3 collaborateurs de son choix ayant voix consultative.

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

La délégation du personnel du CSE est composée d'un nombre égal d'élus titulaires et suppléants.

Conformément aux dispositions de l'article R2314-1 du code du travail, annexé au présent accord, le nombre de représentants est fixé en considération de l'effectif de l'établissement (entendu au sens de l'article L2311-2 du code du travail).

Il est précisé qu'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres, titulaires ou suppléants, dans le respect des dispositions de l'article L2314-1 du code du travail.

La désignation est opérée lors de la première réunion du CSE, à la majorité des membres présents.

#### - Article 2.3. Rôle du titulaire

Le titulaire du CSE d'établissement est convoqué à toutes les réunions, ordinaires et extraordinaires, du CSE et reçoit tous les documents associés, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Il contribue à la préparation des sujets inscrits à l'ordre du jour à travers les réunions préparatoires, dans les conditions prévues par les parties à l'article 3.2 du présent Chapitre.

Il est précisé que le titulaire du CSE participe aux réunions, ordinaires et extraordinaires, du comité avec voix délibérative. A ce titre il participe aux discussions et prend part aux votes et délibérations du comité.

Par ailleurs, le titulaire du CSE peut être désigné au sein du Bureau et/ou des commissions, obligatoires et facultatives, du comité.

Enfin, le titulaire du CSE peut être désigné au CSE Central de Safran Nacelles dans les conditions arrêtées par les parties au Chapitre 7 du présent titre.

- Article 2.4. Rôle du suppléant

Le suppléant exerce un rôle spécifique au sein du CSE en contribuant à la préparation des sujets inscrits à l'ordre du jour des réunions.

Par ailleurs, le suppléant du CSE peut être désigné au sein du Bureau et/ou des commissions, obligatoires et facultatives, du comité.

Enfin, le suppléant du CSE peut être désigné au CSE Central de Safran Nacelles dans les conditions arrêtées par les parties au Chapitre 7 du présent titre.

Ainsi les parties conviennent que le suppléant peut participer aux réunions préparatoires du comité, dans les conditions prévues par l'article 3.2 du présent Chapitre.

Un suppléant ne peut assister à une réunion du CSE qu'en l'absence d'un titulaire, qu'il remplace alors pour toute la durée de la réunion, avec voix délibérative.

Il est précisé que le titulaire ou le représentant syndical de chaque organisation syndicale représentative informe la Direction de l'absence ainsi que de l'identité du suppléant assurant le remplacement, au plus tard la veille de la réunion sauf circonstances exceptionnelles.

Afin de permettre un remplacement efficace et adapté du titulaire absent, les parties conviennent que chaque suppléant reçoit systématiquement en copie les convocations aux réunions du CSE ainsi que les documents associés, à titre d'information et sans que cela ne vaille convocation.

- Article 2.5. Bureau

Lors de sa première réunion, le CSE procède à la désignation :

- D'un secrétaire et d'un trésorier parmi les membres titulaires.
- D'un secrétaire adjoint parmi les membres titulaires ou suppléants

Les parties conviennent qu'un trésorier adjoint peut également être désigné parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE.

La désignation est opérée par vote majoritaire des membres présents. L'employeur peut participer à la désignation en sa qualité de président du CSE.

En cas de partage de voix et en l'absence d'accord entre les membres du CSE, le candidat le plus âgé est désigné.

JB  
ML  
28  
AL  
ML  
CU  
AG  
TRC  
ED



- Article 2.6. Représentants Syndicaux

Chaque Organisation Syndicale Représentative au sein de l'établissement peut désigner un Représentant Syndical qui assiste aux réunions du CSE avec voix consultative.

Il est précisé que les représentants syndicaux sont désignés par les organisations syndicales représentatives parmi le personnel de l'établissement et doivent satisfaire les conditions générales d'éligibilité définies par l'article L2314-19 du code du travail (électeurs âgés de dix-huit ans révolus, travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins...).

Article 3 : Moyens attribués au CSE d'établissement

- Article 3.1. Crédit d'heures

Les membres titulaires du CSE bénéficient d'un crédit mensuel individuel d'heures de délégation déterminé en application de l'article R2314-1 du code du travail. Ce crédit peut être annualisé et mutualisé dans les conditions fixées par les dispositions du Chapitre 2 du présent Titre.

Les représentants syndicaux du CSE bénéficient d'un crédit mensuel individuel de 20 heures de délégation.

A ce titre les parties précisent que le crédit d'heures de délégation fixé conventionnellement au bénéfice du représentant syndical ne permet pas l'application des principes d'annualisation prévus par l'article R2315-5 du code du travail et les dispositions du Chapitre 2 du présent titre.

En effet, le crédit d'heures de délégation du représentant syndical ne peut excéder 20 heures par mois, dans le respect des dispositions de l'article R2315-4 du code du travail.

Au titre des missions et responsabilités attachées au mandat de membre du Bureau du CSE, les parties conviennent que :

- Le secrétaire et le trésorier bénéficient chacun d'un crédit spécifique de 50% des heures de délégation prévues par l'article R2314-1 du code du travail
- Le secrétaire adjoint et le trésorier adjoint bénéficient chacun d'un crédit spécifique de 25% des heures de délégation prévues par l'article R2314-1 du code du travail

Ce crédit spécifique d'heures de délégation ne peut être ni annualisé ni mutualisé avec un autre représentant du personnel, quel que soit le mandat.

- Article 3.2. Réunions

Les réunions du CSE peuvent faire l'objet de réunions préparatoires auxquelles peuvent participer les membres élus du CSE, titulaires et suppléants, ainsi que les représentants syndicaux dans la limite de 2 heures par réunion.

Les parties conviennent que le temps de préparation est porté à 4 heures pour les réunions portant sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Les parties présentes s'engagent à n'utiliser que les heures rendues nécessaires pour la préparation de chacune des réunions du comité, en considération des sujets inscrits à l'ordre du jour.

Il est précisé que les principes d'annualisation et de mutualisation ne sont pas applicables aux heures de préparation, distinctes du crédit d'heures de délégation prévu par l'article R2314-1 du code du travail.

MA  
39  
29  
9C  
CH  
FD  
1802  
9C  
CH

- Article 3.3. Formation

Pour l'exercice de leurs attributions, les parties rappellent que les membres élus, titulaires et suppléants, ainsi que les représentants syndicaux du CSE bénéficient de la formation économique ainsi que de la formation en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) dans les conditions arrêtées au Titre 1 du présent accord.

Dans le prolongement des principes de gestion de carrière arrêtés au Titre 1 du présent accord, les parties rappellent l'importance pour les élus et mandatés de bénéficier de formations pouvant être utiles tant dans l'exercice de l'activité professionnelle que dans celui du mandat, notamment en matière de conduite de réunions.

Ces formations peuvent notamment être sollicitées lors des EPDP conformément aux dispositions du Titre 1 du présent accord.

- Article 3.4. Local

Les parties conviennent qu'un local aménagé comprenant le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions est mis à disposition du CSE, dans le respect des dispositions de l'article L2315-25 du code du travail.

Ce local peut notamment accueillir les activités de la CSSCT locale.

Les modalités de mise en œuvre du présent article seront précisées avec les Directions d'Établissement, les Ressources Humaines et le secrétaire du CSE local.

## Article 4 : Fonctionnement

- Article 4.1. Périodicité des réunions

Les parties conviennent que le CSE se réunit en session ordinaire :

- 8 fois par an dans les établissements de moins de 300 salariés
- 12 fois par an lorsque l'établissement compte au moins 300 salariés.

A titre exceptionnel, une réunion périodique du CSE peut être supprimée sur décision conjointe du président et du secrétaire.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, au moins 4 de ces réunions ordinaires portent, en tout ou partie, sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Il est précisé que des réunions extraordinaires peuvent être organisées à la demande du président du CSE ou de la majorité des membres qui le composent.

Les parties conviennent que la première réunion du CSE suivant les élections professionnelles est consacrée à la désignation du Bureau, du référent en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes, ainsi que des Commissions obligatoires. L'employeur fixe l'ordre du jour de cette première réunion qui vient au-delà des réunions ordinaires précisées ci-avant.

NAK  
JB  
30  
AG  
JBS  
ED  
JFR  
ML  
CH

- Article 4.2. Ordre du jour

L'ordre du jour de chaque réunion du CSE est établi conjointement par le Président et le secrétaire du CSE.

Dans le respect des dispositions légales en vigueur, l'ordre du jour est communiqué au moins 3 jours avant la séance aux membres du comité, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale territorialement compétent.

- Article 4.3. Convocation et participants aux réunions

Le CSE se réunit sur convocation de son Président, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Assistent aux réunions du CSE :

- Les membres élus titulaires, avec voix délibérative
- Les représentants syndicaux, avec voix consultative
- Le Président éventuellement assisté par trois collaborateurs

Les parties s'accordent sur la possibilité pour le secrétaire adjoint du CSE de participer aux réunions du CSE, qu'il soit désigné parmi les élus titulaires ou suppléants du CSE.

Les parties rappellent qu'en dehors du secrétaire adjoint, un élu suppléant participe à une réunion du CSE, avec voix délibérative, qu'en cas de remplacement d'un élu titulaire absent.

Dans ce cas, le titulaire ou le représentant syndical de chaque organisation syndicale représentative informe la Direction de l'absence ainsi que de l'identité du suppléant assurant le remplacement, au plus tard la veille de la réunion sauf circonstances exceptionnelles.

Afin de permettre un remplacement efficace et adapté du titulaire absent, il est précisé que chaque suppléant reçoit systématiquement en copie les convocations aux réunions du CSE ainsi que les documents associés, à titre d'information et sans que cela ne vaille convocation.

Peuvent participer, avec voix consultative, aux réunions du CSE portant, en tout ou partie, sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail :

- Le médecin du travail
- Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail
- L'agent de contrôle de l'inspection du travail
- L'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale

Enfin, en considération des sujets inscrits à l'ordre du jour, les parties s'accordent sur la possibilité d'inviter une personnalité extérieure au comité qui participe à la réunion, avec voix consultative, après accord de l'employeur et de la majorité de la délégation du personnel du CSE.

- Article 4.4. Déroulement

Les résolutions du CSE sont adoptées à la majorité des membres présents, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Il est précisé que seuls les membres du comité ayant voix délibérative participent au vote. Les représentants syndicaux et les participants extérieurs, ayant voix consultative, ne peuvent prendre part au vote.

MA  
JB  
JFB  
GC  
31  
ML  
AG  
CH

Sous réserve qu'aucun membre participant à la réunion avec voix délibérative ne s'y oppose, les parties conviennent que le vote est opéré à main levée. A défaut, le vote a lieu à bulletin secret.

Les parties s'accordent néanmoins sur le recours au vote à bulletin secret lorsque celui-ci est prévu par une disposition légale d'ordre public (licenciement d'un salarié protégé, nomination ou rupture du contrat de travail du médecin du travail).

Les délibérations du comité sont consignées dans un Procès-Verbal établi par le secrétaire du CSE. Les parties conviennent que le Procès-Verbal est communiqué aux élus ainsi qu'à l'employeur à l'issue de la réunion à laquelle il se rapporte et au plus tard 7 jours avant la prochaine réunion ordinaire du comité.

Dans le respect des principes fixés au Titre 1 du présent accord, les réunions du CSE doivent se tenir « en présentiel » afin de maintenir un dialogue social constructif et de qualité au sein de Safran Nacelles.

#### - Article 4.5. Règlement intérieur

Le CSE adopte, à la majorité des membres présents, un Règlement Intérieur (RI) précisant les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés.

Les parties précisent que le Règlement Intérieur ne pourra pas comporter de clauses imposant à l'employeur des obligations qui ne résultent pas des dispositions du présent accord ou, le cas échéant, des dispositions légales qui le complètent.

## CHAPITRE 4 : COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) LOCALE

### Article 1 : Création

Les dispositions légales en vigueur rendent obligatoire la constitution d'une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) au sein du CSE pour les établissements distincts d'au moins 300 salariés ou exerçant une activité à risque.

Compte tenu de l'importance particulière attachée à ces thématiques, les parties conviennent qu'une CSSCT est constituée, dans chacun des CSE des établissements de Safran Nacelles, quel que soit l'effectif et le secteur d'activité.

### Article 2 : Attributions déléguées à la CSSCT

La CSSCT exerce, par délégation du CSE, les attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail relevant du périmètre de l'établissement, à l'exception du recours à l'expertise et des attributions consultatives qui demeurent de la compétence exclusive du CSE.

Les parties conviennent que la CSSCT a notamment vocation à préparer les réunions et les délibérations du CSE sur les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

MA  
JB  
32  
AG  
FD  
FR  
ML  
CH  
JBS

Dans le respect des dispositions des articles L2312-9 à L2312-13 du code du travail, les parties conviennent que, par délégation du CSE, la CSSCT locale a notamment pour mission de :

- Contribuer à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L4161-1 du code du travail
- Contribuer aux inspections en matière de santé, sécurité et conditions de travail, à intervalles réguliers, ainsi qu'aux enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel
- Contribuer aux enquêtes en matière de risques psychosociaux (RPS)
- Contribuer à l'élaboration des plans de prévention
- Contribuer à l'amélioration des conditions de travail notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et à la résolution des problèmes liés à la maternité
- Contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle
- Proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail

Il est précisé que les membres de la CSSCT sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion, conformément aux dispositions de l'article L2315-39 du code du travail.

Conscientes des enjeux attachés à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail, les parties conviennent que les membres de la CSSCT locale sont appuyés, dans l'exercice de leurs attributions, par les Représentants de Proximité. Ces derniers sont désignés, au sein de l'établissement, conformément aux principes arrêtés par les parties au Chapitre 5 du présent titre.

### Article 3 : Composition

#### - Article 3.1. Présidence

La présidence de la CSSCT locale est assurée par l'employeur ou son représentant dûment mandaté.

Ce dernier peut être assisté par des collaborateurs choisis en dehors du comité. Ensemble, leur nombre ne peut dépasser celui des représentants titulaires du CSE, dans le respect des dispositions de l'article L2315-39 du code du travail.

#### - Article 3.2. Nombre de représentants

Les parties conviennent que la CSSCT locale est composée de 3 représentants du personnel désignés par le CSE d'établissement parmi ses membres.

M  
JB  
FR  
EC  
FD

Un représentant supplémentaire pourra être désigné en considération de l'effectif ou de l'activité de l'établissement dans le respect du barème ci-dessous.

	Effectif de l'établissement	Membres de la CSSCT	Représentants de Proximité	Total
Secteur tertiaire	Moins de 300 salariés	3	0	3
Secteur industriel	Moins de 300 salariés	3	1	4
Tous secteurs	Entre 300 et 750 salariés	3	2	5
Tous secteurs	Entre 751 et 1500 salariés	3	3	6
Tous secteurs	Entre 1501 et 3000 salariés	3	8	11
	Tranche de 1000 salariés supplémentaires	+1	+1	
	<b>SEVESO ou risque spécifique*</b>	+1		

\*Il est convenu que la notion de « risque spécifique » renvoie aux établissements mentionnés aux articles L4521-1 et suivants du code du travail.

- Article 3.3. Modalités de désignation et durée du mandat

Lors de sa première réunion, le CSE d'établissement désigne les représentants de la CSSCT parmi ses membres, titulaires ou suppléants.

Les parties conviennent que :

- Au moins un représentant de la CSST est un membre titulaire du CSE d'établissement
- Au moins un représentant de la CSSCT est issu du second collège, ou le cas échéant, du troisième collège, conformément aux dispositions légales en vigueur

La désignation est opérée par vote majoritaire des membres présents. En cas de partage de voix et en l'absence d'accord entre les membres du CSE, le candidat le plus âgé est désigné.

Les membres de la CSSCT sont désignés pour toute la durée du cycle électoral en cours. Le mandat prend fin, en tout état de cause, avec celui des élus du CSE d'établissement.

En cas de fin anticipée du mandat d'un représentant de la CSSCT, le CSE procède à son remplacement selon les mêmes modalités et pour la durée du mandat restant à courir jusqu'à la fin du cycle électoral.

- Article 3.4. Référent de la CSSCT

Parmi les représentants de la CSSCT, l'un des membres titulaires ou, à défaut, le seul membre titulaire du CSE est désigné référent de la commission.

Le référent de la CSSCT constitue l'interlocuteur privilégié de la Direction et des Représentants de Proximité. Il assure la transmission d'informations avec le CSE d'établissement.

Le référent de la CSSCT valide, et le cas échéant propose, les points inscrits à l'ordre du jour de chacune des réunions de la CSSCT, établi conjointement avec le Président de la commission.

A l'issue de chaque réunion, un compte rendu synthétique (tableau de suivi d'actions...) est établi à l'initiative du référent de la CSST locale.

Les parties conviennent que la désignation est opérée lors de la première réunion de la CSSCT, par vote majoritaire des membres présents.

En cas d'absence ponctuelle du référent lors d'une réunion de la CSSCT, les parties conviennent qu'un remplaçant sera désigné par la commission parmi ses membres issus du CSE en début de réunion.

#### Article 4 : Moyens attribués à la CSSCT locale

##### - Article 4.1. Crédit d'heures

Les parties conviennent qu'un crédit spécifique de 8 heures de délégation mensuelles est attribué à chacun des membres de la CSSCT locale, issus du CSE.

Au titre des responsabilités attachées au mandat de référent de la CSSCT locale, ce dernier bénéficie d'un crédit spécifique complémentaire de 2 heures de délégation mensuelles, soit 10 heures de délégation mensuelles.

Ce crédit spécifique d'heures de délégation ne peut être ni annualisé ni mutualisé avec un autre représentant du personnel, quel que soit le mandat.

##### - Article 4.2. Réunions

Les réunions de la CSSCT locale peuvent faire l'objet de réunions préparatoires auxquelles peuvent participer, dans la limite de 2 heures par réunion :

- Les membres de la CSSCT locale
- Les Représentants de Proximité
- Le référent en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes désigné par le CSE parmi ses membres conformément aux dispositions du Chapitre 3 du présent titre. Ce dernier peut participer aux réunions préparatoires, qu'il soit membre de la CSSCT locale ou non.

Il est précisé que les principes d'annualisation et de mutualisation ne sont pas applicables aux heures de préparation, distinctes du crédit d'heures de délégation prévu par l'article R2314-1 du code du travail.

Les parties rappellent que le temps passé en réunion préparatoire ainsi que le temps passé en réunion de la CSSCT locale, sur convocation de la Direction, est considéré comme du temps de travail effectif, dans le respect des principes arrêtés au Chapitre 2 du présent Titre.

Le temps passé aux enquêtes, inspections et analyses prévues par l'article 2 du présent Chapitre ainsi que le temps passé à la recherche de mesures préventives en présence d'un danger grave et imminent est également considéré comme du temps de travail effectif. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

##### - Article 4.3. Formation

Pour l'exercice de leurs attributions, les parties rappellent que les membres du CSE désignés au sein de la CSSCT bénéficient de la formation en matière de santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) dans les conditions arrêtées au Titre 1 du présent accord.

MA 08  
JB JFR  
AL  
ML CH  
AG

- Article 4.4. Local

Dans le respect des principes fixés au Chapitre 3 du présent accord, les parties rappellent que le local mis à disposition du CSE peut notamment accueillir les activités de la CSSCT locale.

Article 5 : Fonctionnement

- Article 5.1. Périodicité des réunions

Les parties conviennent que la CSSCT locale se réunit en session ordinaire 4 fois par an, en amont de chaque réunion du CSE portant, en tout ou partie, sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Dans le respect des dispositions légales en vigueur, la CSSCT locale se réunit 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.

Il est précisé que des réunions extraordinaires peuvent être organisées à la demande du Président de la CSSCT ou de la majorité des membres qui la composent.

- Article 5.2. Ordre du jour

Les parties conviennent que l'ordre du jour de la réunion de la CSSCT est établi conjointement par le Président et le référent de la CSSCT.

L'ordre du jour est communiqué au moins 3 jours avant la séance aux membres de la CSSCT, aux Représentants de Proximité, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale territorialement compétent.

- Article 5.3 Convocation et participants aux réunions

La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail se réunit sur convocation de son Président.

Assistent aux réunions :

- Les membres de la CSSCT
- Les Représentants de Proximité de l'établissement
- Le Président de la commission, éventuellement assisté par des collaborateurs

Les parties conviennent que le référent en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes, désigné par le CSE parmi ses membres conformément aux dispositions du Chapitre 3 du présent titre, peut participer aux réunions de la CSSCT, que ce dernier soit membre de la commission ou non.

Peuvent également participer, avec voix consultative, aux réunions de la CSSCT :

- Le médecin du travail
- Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail
- L'agent de contrôle de l'inspection du travail
- L'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale

Enfin, en considération des sujets inscrits à l'ordre du jour, les parties s'accordent sur la possibilité d'inviter une personnalité extérieure à la commission qui participe à la réunion, avec voix consultative, après accord de l'employeur et de la majorité des membres de la CSSCT.



- Article 5.4 Déroulement

Dans le respect des principes fixés au Titre 1 du présent accord, les réunions de la CSSCT locale doivent se tenir « en présentiel » afin de maintenir un dialogue social constructif et de qualité au sein de Safran Nacelles.

A l'issue de chaque réunion, un compte rendu synthétique (tableau de suivi d'actions...) est établi à l'initiative du référent de la CSST locale.

## CHAPITRE 5 : REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Conformément aux possibilités ouvertes par le nouveau cadre légal, les parties s'accordent, par le présent chapitre, sur la mise en place de Représentants de Proximité en vue de permettre le fonctionnement optimal des CSE d'établissement et plus particulièrement de la CSSCT locale.

### Article 1 : Nombre de représentants

Conformément aux principes précisés par les parties au Chapitre 4 du présent titre une CSSCT est constituée, dans chacun des établissements distincts de Safran Nacelles, quel que soit l'effectif et le secteur d'activité.

Les parties conviennent que les membres de la CSSCT locale sont appuyés, dans l'exercice de leurs attributions, par les Représentants de Proximité.

Le nombre de Représentants de Proximité est fixé par les parties en considération de l'effectif et de l'activité de l'établissement, comme suit :

	<b>Effectif</b>	<b>Nombre de Représentants de Proximité</b>
<b>Secteur tertiaire</b>	Moins de 300 salariés	0
<b>Secteur industriel</b>	Moins de 300 salariés	1
<b>Tous secteurs</b>	Entre 300 et 750 salariés	2
<b>Tous secteurs</b>	Entre 751 et 1500 salariés	3
<b>Tous secteurs</b>	Entre 1501 et 3000 salariés	8
<b>Tous secteurs</b>	Au-delà de 3000 salariés	+1 par tranche de 1000 salariés supplémentaires

### Article 2 : Modalités de désignation et remplacement

- Article 2.1. Désignation

Lors de sa première réunion, le CSE d'établissement procède à la désignation des Représentants de Proximité :

- Soit parmi le personnel de l'établissement extérieur au CSE d'établissement
- Soit parmi les membres suppléants du CSE d'établissement.

Cette disposition traduit la volonté des parties présentes d'encourager l'engagement de tout salarié de Safran Nacelles dans l'exercice d'un mandat de représentation du personnel, dans la continuité des principes arrêtés au Titre 1 du présent accord.

Les parties conviennent que la désignation est opérée par vote majoritaire des membres présents lors de la première réunion ordinaire du CSE. Pour la désignation des Représentants de Proximité, en cas

MA FD  
CA  
JFR  
37  
ML CH  
AG

de partage de voix et en l'absence d'accord entre les membres du CSE, le candidat le plus âgé est désigné.

Les parties s'entendent sur une répartition au sein des Représentants de Proximité ajustée au regard des proportions des différentes catégories socio-professionnelles au sein de l'effectif de l'établissement.

Il est précisé que les représentants de proximité doivent satisfaire aux conditions générales d'éligibilité définies par l'article L2314-19 du code du travail (électeurs âgés de dix-huit ans révolus, travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins...).

- Article 2.2. Durée du mandat et remplacement

La désignation des Représentants de Proximité vaut pour toute la durée du cycle électoral en cours.

Le mandat de Représentant de Proximité prend fin, en tout état de cause, avec le mandat des membres du CSE d'établissement.

Un représentant de Proximité ne dispose pas de suppléant. En cas de fin anticipée du mandat d'un représentant de proximité, le CSE procède à son remplacement selon les mêmes modalités et pour la durée du mandat restant à courir jusqu'à la fin du cycle électoral.

Article 3 : Rôle et mission

Les parties conviennent que les prérogatives des Représentants de Proximité s'exercent exclusivement du domaine de la Santé, de la Sécurité et des Conditions de Travail, dans le périmètre de l'établissement auquel ils sont rattachés.

Ces derniers viennent à l'appui des membres de la CSSCT locale dans l'exercice de leurs attributions prévues à l'article 2 du Chapitre 4 du présent titre. Ils constituent le relais privilégié des collaborateurs pour toutes réclamations individuelles ou collectives dans le domaine de la Santé, de la Sécurité et des Conditions de Travail.

A ce titre, ils participent aux réunions ordinaires et extraordinaires de la CSSCT locale dans les conditions prévues par l'article 4.2 du présent chapitre.

Ils sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion dans les mêmes conditions que les membres de la CSSCT locale.

Article 4 : Moyens

- Article 4.1. Crédit d'heures

Les parties conviennent qu'un crédit spécifique de 8 heures de délégation mensuelles est attribué à chaque Représentant de Proximité.

Ce crédit spécifique d'heures de délégation ne peut être ni annualisé ni mutualisé avec un autre représentant du personnel, quel que soit le mandat.

- Article 4.2. Réunions

Les réunions de la CSSCT locale peuvent faire l'objet de réunions préparatoires auxquelles peuvent participer les Représentants de Proximité, dans la limite de 2 heures par réunion.

Handwritten signatures and initials: JB, JFR, W, ML, AG, SA, JBS, FJ, CH.

Il est précisé que les principes d'annualisation et de mutualisation ne sont pas applicables aux heures de préparation, distinctes du crédit d'heures de délégation prévu par l'article R2314-1 du code du travail.

Afin d'assurer un fonctionnement optimal de la CSSCT locale, les parties conviennent que les Représentants de Proximité participent, avec voix délibérative, aux réunions ordinaires et extraordinaires de la CSSCT locale.

Les parties conviennent que les Représentants de Proximité ne participent pas aux réunions, ordinaires et extraordinaires, du CSE d'établissement. Néanmoins un Représentant de Proximité peut être invité dans les conditions prévues à l'article 4.3 du Chapitre 3 du présent accord.

Les heures de délégation, les heures passées en réunion préparatoire ainsi que les heures passées en réunion de la CSSCT locale sur convocation de la Direction, sont considérées comme du temps de travail effectif et sont rémunérées comme telles.

- Article 4.3. Formation

Pour l'exercice de leurs attributions, les parties conviennent que les Représentants de Proximité bénéficient de la formation en matière de Santé, Sécurité et Conditions de travail (SSCT) dans les mêmes conditions que les représentants du CSE désignés au sein de la CSSCT, dans le respect des principes arrêtés par les parties au Titre 1 du présent accord.

## **CHAPITRE 6 : COMMISSIONS LOCALES**

### Article 1 : Les commissions obligatoires

- Article 1.1. Création

Les dispositions légales en vigueur prévoient la constitution obligatoire de commissions locales au sein du CSE, en considération de l'effectif de l'établissement.

A ce titre, lorsque l'établissement compte au moins 300 salariés le CSE doit constituer :

- Une commission formation
- Une commission d'information et d'aide au logement
- Une commission égalité professionnelle.

Toutefois, les parties s'accordent sur le déploiement d'une commission formation et d'une commission égalité professionnelle dans l'ensemble des CSE des établissements de Safran Nacelles, quel que soit l'effectif.

En outre lorsque l'établissement compte au moins 1 000 salariés, une commission économique doit également être constituée au sein du CSE.

Enfin, conformément aux dispositions de l'article D2315-29 du code du travail, les parties conviennent qu'une commission des marchés doit obligatoirement être mise en place au sein du CSE qui dépasse pour au moins deux des trois critères, les seuils légaux suivants :

- Le nombre de 50 salariés à la clôture de l'exercice
- 3 100 000 euros de ressources annuelles
- 1 550 000 euros au total du bilan

○ **Article 1.1.1. Commission formation**

Dans le respect des dispositions de l'article L2315-49 du code du travail, la commission formation est chargée :

- De préparer les délibérations du CSE dans les domaines qui relèvent de sa compétence
- D'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine
- D'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la commission formation est consultée sur les problèmes généraux relatifs aux dispositifs de formation professionnelle continue et de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Elle est informée des possibilités de congés formation qui ont été accordés aux salariés, des conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés et des résultats obtenus.

La commission est animée par un représentant de la Direction, éventuellement assisté par des collaborateurs de son choix. Les parties conviennent que la commission se réunit 2 fois par an.

○ **Article 1.1.2. Commission d'information et d'aide au logement**

La commission d'information et d'aide au logement est notamment chargée d'examiner les mesures permettant de faciliter le logement et l'accèsion à la propriété ou à la location pour le personnel de l'établissement.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la commission d'information et d'aide au logement peut s'adjoindre, avec l'accord de l'employeur, à titre consultatif, un ou plusieurs conseillers délégués par des organisations professionnelles, juridiques ou techniques.

La commission est animée par un représentant de la Direction, éventuellement assisté par des collaborateurs de son choix. Les parties conviennent qu'elle se réunit 1 fois par an.

○ **Article 1.1.3. Commission égalité professionnelle**

La commission égalité professionnelle assiste le comité dans l'exercice de ses attributions relatives à l'égalité professionnelle.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la commission égalité professionnelle est chargée de préparer les délibérations du CSE en matière de politique sociale, conditions de travail et emploi, dans les domaines relevant de sa compétence.

La commission est animée par un représentant de la Direction, éventuellement assisté par des collaborateurs de son choix. Les parties conviennent qu'elle se réunit 1 fois par an.

○ **Article 1.1.4. Commission économique**

La commission économique est notamment chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE et toute question que ce dernier lui soumet, conformément aux dispositions de l'article L2315-46 du code du travail.

Les parties conviennent que la commission économique se réunit 2 fois par an, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

ED  
M  
JB  
40  
ML  
JBS  
AG NR

○ **Article 1.1.5. Commission des marchés**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la commission des marchés choisit les fournisseurs et les prestataires du comité

Pour les marchés dont le montant est supérieur à 30 000 euros, le CSE détermine, sur proposition de la commission des marchés, les critères retenus pour le choix des fournisseurs et des prestataires du comité et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux.

Enfin la commission rend compte de ces choix, au moins une fois par an, au comité, selon des modalités déterminées par le règlement intérieur du comité.

- Article 1.2. Composition

Il est précisé que la durée des mandats des membres des commissions locales est alignée sur celle des mandats des élus du CSE.

○ **Article 1.2.1 Commission économique**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la commission économique est présidée par l'employeur ou son représentant, lequel peut être assisté des collaborateurs de son choix lors des réunions.

La commission économique comprend au maximum 5 membres désignés parmi les élus titulaires ou suppléants du CSE, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres.

Cette désignation est opérée à la majorité des membres présents lors de la première réunion du CSE.

○ **Article 1.2.2 Commission des marchés**

La commission des marchés est composée de membres titulaires du CSE conformément aux dispositions légales en vigueur. Il est précisé que le règlement intérieur du comité fixe le nombre de membres, la durée du mandat, les modalités de désignation ainsi que les modalités de fonctionnement de la commission des marchés.

○ **Article 1.2.3 Autres Commissions obligatoires**

Pour les autres Commissions locales, les parties conviennent que :

- La commission est composée de 3 membres au maximum pour les établissements jusqu'à 300 salariés
- La commission est composée de 5 membres au maximum pour les établissements de plus de 300 salariés
- La présidence de la commission est assurée par un membre titulaire du CSE afin de favoriser la transmission d'informations avec le comité

Les membres de chaque commission sont désignés par le CSE parmi ses membres, titulaires ou suppléants. Cette désignation est opérée à la majorité des membres présents lors de la première réunion du CSE.

- Article 1.3. Moyens attribués aux commissions obligatoires

Chaque réunion d'une commission locale avec la Direction peut faire l'objet d'une réunion préparatoire à laquelle peuvent participer les membres de la commission, dans la limite de 2 heures par réunion.

Le temps passé en réunion avec la Direction et en réunion préparatoire est considéré comme du temps de travail effectif, rémunéré comme tel, et n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation des membres de la commission.

Les parties conviennent par ailleurs que la durée prévisible d'une réunion d'une commission locale avec la Direction devrait être de 2 heures. Les parties s'accordent néanmoins sur la possibilité d'adapter cette durée en considération des sujets abordés lors de la réunion.

## Article 2 : Les commissions facultatives

### - Article 2.1 Création

Conformément aux dispositions légales en vigueur, des commissions locales facultatives peuvent être constituées au sein de chaque CSE d'établissement dans le cadre des activités sociales et culturelles.

Les membres de ces commissions sont désignés par le CSE parmi ses membres ou parmi le personnel de l'établissement n'appartenant pas au comité.

Il est précisé que la désignation au sein d'une commission facultative ne confère pas la protection statutaire prévue par les dispositions des articles L2411-1 et L2411-2 du code du travail.

Les parties conviennent que :

- Les commissions facultatives sont composées, pour l'ensemble, de 20 membres au plus lorsque l'établissement compte moins de 1 000 salariés
- Les commissions facultatives sont composées, pour l'ensemble, de 30 membres au plus lorsque l'établissement compte 1 000 salariés ou plus.

### - Article 2.2 Moyens

Pour le fonctionnement de ces commissions, les parties conviennent de l'attribution d'un crédit bimestriel individuel de 10 heures de délégation pour chacun des membres.

Dans le respect du nombre de membres fixé à l'article 2.1, les parties s'accordent sur la possibilité de répartir ce crédit d'heures de délégation en début de mandature entre les membres de chacune des commissions.

La liste nominative des salariés et le nombre d'heures correspondant seront communiqués à la Direction d'Etablissement en début de mandature (dans le mois suivant les élections professionnelles) puis, si nécessaire, chaque année, au plus tard le 15 janvier de l'année considérée. A défaut, chacun des membres dispose d'un crédit bimestriel individuel de 10 heures de délégation.

En tout état de cause, le volume global d'heures de délégation ne pourra pas être supérieur à un plafond bimestriel correspondant au produit suivant :

- 10 heures X 20 ou 30 membres selon l'effectif de l'établissement.

Il est précisé que ce crédit individuel ne peut être ni annualisé ni mutualisé avec un autre représentant du personnel, quel que soit le mandat.

## CHAPITRE 7 : COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL

Compte tenu de la structuration actuelle de Safran Nacelles et du périmètre des établissements distincts, les parties conviennent par le présent accord de la mise en place d'un CSE Central, dans le respect des dispositions de l'article L2313-1 du code du travail.

### Article 1 : Attributions

Le Comité Social et Economique Central (CSEC) de Safran Nacelles exerce les attributions relatives à la marche générale de l'entreprise qui excèdent les limites des pouvoirs des Directeurs d'Etablissement, conformément aux dispositions de l'article L2316-1 du code du travail.

Les parties conviennent que les procédures d'information-consultation, récurrentes et ponctuelles, seront précisées à travers le chapitre 10 du présent titre, relatif à l'organisation des CSE d'établissement et du CSE Central de Safran Nacelles.

### Article 2 : Composition

#### - Article 2.1. Répartition par établissement sur la base des collèges

Le présent accord fixe les principes relatifs à la mise en place du CSE Central de Safran Nacelles et les modalités de son fonctionnement.

La composition des sièges titulaires et suppléants au CSE Central, répartis entre les différents établissements de Safran Nacelles sur la base des collèges électoraux, sera fixée à travers un accord d'entreprise conclu à l'issue des élections professionnelles, dès lors que tous les CSE d'établissement seront mis en place.

Les parties conviennent que la répartition des sièges se fera sur la base des grands principes retenus par l'accord du 25 juillet 2016 relatif à la composition du Comité Central d'Entreprise de Safran Nacelles.

#### - Article 2.2. Présidence

La présidence du Comité Social et Economique Central est assurée par l'employeur ou son représentant dûment mandaté.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, ce dernier peut être assisté lors des réunions par 2 collaborateurs de son choix ayant voix consultative.

#### - Article 2.3. Nombre de représentants

La délégation du personnel du CSE Central est composée d'un nombre égal de titulaires et de suppléants.

Sur la base des principes arrêtés dans l'accord du 25 juillet 2016 pour le Comité Central d'Entreprise de Safran Nacelles et dans le respect des possibilités offertes par le nouveau cadre légal, les parties conviennent que le CSE Central de Safran Nacelles comprend 8 titulaires et 8 suppléants.

- Article 2.4. Modalités de désignation

Les CSE d'établissement désignent, parmi leurs membres, les représentants du CSE Central. Il est précisé que :

- Les titulaires du CSE Central sont désignés parmi les membres titulaires des CSE d'établissement
- Les suppléants du CSE Central sont désignés parmi les membres titulaires ou suppléants des CSE d'établissement.

Conscientes des changements impulsés par le législateur en vue d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes, les parties présentes conviennent que les principes issus des récentes réformes en la matière devront, autant que possible, être pris en considération dans la composition du CSE Central de Safran Nacelles.

Les parties conviennent que cette désignation est effectuée dans un délai d'un mois suivant les élections professionnelles.

La cessation anticipée du mandat au CSE d'établissement entraîne nécessairement la cessation du mandat au CSE Central.

Les mandats des représentants au CSE Central courent jusqu'à la désignation des représentants du CSE central par les membres des CSE d'établissement nouvellement élus, à l'issue des élections professionnelles de l'établissement.

- Article 2.5. Rôle du titulaire

Le titulaire est convoqué à toutes les réunions, ordinaires et extraordinaires, du CSE Central et reçoit tous les documents associés, dans le respect des dispositions légales.

Il contribue à la préparation des sujets inscrits à l'ordre du jour, à travers les réunions préparatoires prévues par l'article 3.2 du présent chapitre.

Par ailleurs, le titulaire du CSE Central participe aux réunions, ordinaires et extraordinaires, du comité avec voix délibérative. A ce titre il participe aux discussions et prend part aux votes et délibérations du comité.

Enfin, le titulaire du CSE Central peut être désigné au sein du Bureau et/ou des Commissions obligatoires du comité.

- Article 2.6. Rôle du suppléant

Le suppléant exerce un rôle spécifique au sein du CSE Central en contribuant à la préparation des sujets inscrits à l'ordre du jour des réunions du comité et, le cas échéant, en composant les commissions. Les parties conviennent que le suppléant peut participer aux réunions préparatoires du comité, dans les conditions prévues par l'article 3.2 du présent chapitre.

Néanmoins, dans le respect des dispositions légales en vigueur et sur la base des principes fixés pour les CSE d'établissement, les parties conviennent que seuls les membres élus titulaires participent aux réunions ordinaires et extraordinaires du CSEC.

Un suppléant ne peut assister à une réunion du CSEC qu'en l'absence d'un titulaire, qu'il remplace alors pour toute la durée de la réunion, avec voix délibérative.



Il est précisé que le titulaire ou le représentant syndical au CSEC de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise informe la Direction de l'absence ainsi que de l'identité du suppléant assurant le remplacement, au plus tard la veille de la réunion sauf circonstances exceptionnelles.

Afin de permettre un remplacement efficace et adapté du titulaire absent, les parties conviennent que chaque suppléant reçoit systématiquement en copie les convocations aux réunions du CSEC ainsi que les documents associés, à titre d'information et sans que cela ne vaille convocation.

- Article 2.7. Bureau

Lors de sa première réunion, le CSE Central désigne :

- Un secrétaire et un trésorier parmi les membres titulaires
- Un secrétaire adjoint parmi les membres titulaires. Conformément à l'article L2316-13 du code du travail, ce dernier est en charge des attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

La désignation est opérée par vote majoritaire des membres présents. L'employeur peut participer à la désignation en sa qualité de président du CSEC.

En cas de partage de voix et en l'absence d'accord entre les membres du CSEC, le candidat le plus âgé est désigné.

- Article 2.8. Représentants syndicaux

Chaque organisation syndicale représentative au sein de Safran Nacelles peut désigner un Représentant Syndical qui assiste aux réunions du CSE Central avec voix consultative

Conformément aux dispositions de l'article L2316-7 du code du travail, le représentant syndical peut être désigné par l'organisation syndicale représentative dans l'entreprise :

- Soit parmi les représentants de cette organisation aux CSE d'établissement
- Soit parmi les membres élus de ces comités.

Les parties s'accordent sur la possibilité pour le représentant syndical au CSE Central d'être remplacé, en cas d'absence, par l'un des représentants syndicaux de la même organisation syndicale représentative aux CSE d'établissement. Ce dernier assiste à la réunion du CSE Central avec voix consultative.

La Direction doit être informée de l'absence et de l'identité du représentant syndical assurant le remplacement au plus tard la veille sauf circonstances exceptionnelles.

Article 3 : Moyens attribués au CSE central

- Article 3.1. Crédit d'heures

Les parties conviennent qu'un crédit spécifique de 8 heures de délégation mensuelles est attribué à chacun des membres titulaires du CSE Central de Safran Nacelles.

Au titre des responsabilités attachées au mandat de secrétaire du CSE Central, les parties conviennent que ce dernier bénéficie d'un crédit spécifique complémentaire de 8 heures de délégation mensuelles.

Il est précisé que ces crédits spécifiques d'heures de délégation ne peuvent être ni annualisés ni mutualisés avec un autre représentant du personnel, quel que soit le mandat.

JB  
45  
AG NA  
SFR  
45  
NL CH  
FD

- Article 3.2. Réunions

Les réunions du CSE Central peuvent faire l'objet de réunions préparatoires auxquelles peuvent participer les membres élus, titulaires et suppléants, ainsi que les Représentants Syndicaux du CSE Central dans la limite de 4 heures par réunion.

Il est précisé que les principes d'annualisation et de mutualisation ne sont pas applicables aux heures de préparation, distinctes du crédit d'heures de délégation prévu par l'article R2314-1 du code du travail.

Les parties rappellent que le temps passé en réunion ordinaire ou extraordinaire du CSEC, sur convocation de la Direction, est considéré comme du temps de travail effectif, dans le respect des principes arrêtés au Chapitre 2 du présent Titre.

Enfin, il est précisé que les frais de déplacement à l'occasion des réunions du CSEC, sur convocation de la Direction, sont pris en charge par l'établissement de rattachement des salariés concernés dans la limite de la politique Voyages et Déplacements de Safran Nacelles, dans le respect des principes convenus par les parties au Titre 1 du présent accord. Le temps passé lors de ces déplacements n'est pas imputé sur le crédit d'heures de délégation.

- Article 3.3. Formation

Pour l'exercice de leurs attributions, les parties rappellent que les membres élus, titulaires et suppléants, ainsi que les représentants syndicaux du CSE Central bénéficient de la formation économique ainsi que de la formation en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) dans les conditions arrêtées au Titre 1 du présent accord.

- Article 3.4. Moyens matériels

Lorsqu'un élu titulaire du CSE Central de Safran Nacelles ne bénéficie pas d'un téléphone et d'un ordinateur portable dans le cadre de son activité professionnelle, les parties conviennent que ces moyens matériels sont mis à disposition par la Direction d'établissement concernée pour toute la durée du mandat.

Il est précisé que l'utilisation du matériel doit s'inscrire dans le respect des dispositions de l'accord Groupe relatif au développement du dialogue social, notamment de l'avenant n°7 relatif à l'usage des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC). Ledit matériel devra être restitué à la fin du mandat par le représentant du personnel.

Article 4 : Fonctionnement

- Article 4.1. Périodicité des réunions

Les parties conviennent que le CSE Central de Safran Nacelles se réunit en session ordinaire 4 fois par an.

Il est précisé que des réunions extraordinaires peuvent être organisées à la demande du président du CSE Central ou de la majorité des membres qui le composent.

JB  
46  
AG NB  
JFR  
al  
ML  
JBS  
ED  
CM

Les parties conviennent que la première réunion du CSE Central est consacrée à la désignation du Bureau ainsi que des commissions obligatoires. L'employeur fixe l'ordre du jour de cette première réunion qui vient au-delà des réunions ordinaires précisées ci-avant.

- Article 4.2. Ordre du jour

L'ordre du jour de chaque réunion est établi conjointement par le Président et le secrétaire du CSE Central.

Dans le respect des dispositions légales en vigueur, l'ordre du jour est communiqué au moins 8 jours avant la séance aux membres de la délégation du personnel du comité, titulaires et suppléants, ainsi qu'aux représentants syndicaux.

- Article 4.3. Convocation et participants aux réunions

Le CSE Central se réunit sur convocation de son Président, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Assistent aux réunions du CSE Central :

- Les membres élus titulaires, avec voix délibérative
- Les représentants syndicaux, avec voix consultative
- Le Président du CSE Central, éventuellement assisté par des collaborateurs

Les parties rappellent qu'un suppléant participe à une réunion du CSE Central, avec voix délibérative, qu'en cas de remplacement d'un élu titulaire absent.

Dans ce cas, le titulaire ou le Représentant Syndical au CSE Central de chaque Organisation Syndicale représentative dans l'entreprise informe la Direction de l'absence ainsi que de l'identité du suppléant assurant le remplacement, au plus tard la veille de la réunion sauf circonstances exceptionnelles.

Afin de permettre un remplacement efficace et adapté du titulaire absent, il est précisé que chaque suppléant reçoit systématiquement en copie les convocations aux réunions du CSE Central ainsi que les documents associés, à titre d'information et sans que cela ne vaille convocation

Lorsque la réunion porte, en tout ou partie, sur les attributions du comité en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail, peuvent participer avec voix consultative :

- Le médecin du travail
- Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail
- L'agent de contrôle de l'inspection du travail
- L'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Enfin, en considération des sujets inscrits à l'ordre du jour, les parties s'accordent sur la possibilité d'inviter une personnalité extérieure au comité qui participe à la réunion, avec voix consultative, après accord de l'employeur et de la majorité de la délégation du personnel du CSE Central.

- Article 4.4. Déroulement

Les résolutions du CSEC sont adoptées à la majorité des membres présents, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Il est précisé que seuls les membres du CSEC ayant voix délibérative participent au vote. Les Représentants Syndicaux du CSEC et les participants extérieurs, ayant voix consultative, ne peuvent prendre part au vote.

JB 47  
JFR  
ML  
AG  
ED  
cu  
cy

Sous réserve qu'aucun membre participant à la réunion avec voix délibérative ne s'y oppose, les parties conviennent que le vote est opéré à main levée. A défaut, le vote a lieu à bulletin secret. Les parties s'accordent néanmoins sur le recours au vote à bulletin secret lorsque celui-ci est prévu par une disposition légale d'ordre public.

Les délibérations du comité sont consignées dans un Procès-Verbal établi par le secrétaire du CSE Central. Les parties conviennent que le Procès-Verbal est communiqué aux élus ainsi qu'à l'employeur dans un délai de 1 mois à l'issue de la réunion à laquelle il se rapporte.

Conformément aux principes arrêtés par les parties au Titre 1 du présent accord, les parties réaffirment que les réunions du CSEC doivent se tenir « en présentiel » afin de maintenir un dialogue social constructif et de qualité au sein de Safran Nacelles.

Toutefois, les parties s'accordent sur la possibilité de recourir à la visioconférence, de manière exceptionnelle, pour les réunions du CSEC, après échange entre la Direction et le secrétaire du CSEC. Cette possibilité demeure exclue dans le cadre des procédures d'information-consultation récurrentes du comité.

Enfin, les parties conviennent que le recours à la visioconférence est à privilégier dans le cadre des réunions préparatoires du CSE Central.

## **CHAPITRE 8 : COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) CENTRALE**

### **Article 1 : Création**

Les parties s'accordent sur la constitution d'une CSSCT Centrale (CSSCTC) au sein du CSE Central de Safran Nacelles, dans le respect des dispositions de l'article L2316-18 du code du travail.

### **Article 2 : Attributions déléguées à la CSSCT Centrale**

La CSSCT Centrale exerce, par délégation du CSE Central, les attributions en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail, à l'exception du recours à l'expertise et des attributions consultatives qui relèvent de la compétence exclusive du CSEC.

Les parties conviennent que la CSSCT Centrale de Safran Nacelles a vocation à traiter les thématiques relatives à la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail qui excèdent les limites des pouvoirs des Directeurs d'Etablissement et concernent plus d'un établissement distinct.

Dès lors, les thématiques locales ne sauraient être traitées, sauf cas exceptionnel, au niveau central.

Seront essentiellement présentés à la CSSCT Centrale des bilans consolidés relevant du périmètre global société.

## Article 3 : Composition

### - Article 3.1. Présidence

La présidence de la CSSCT Centrale est assurée par l'employeur ou son représentant dûment mandaté.

Ce dernier peut être assisté par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du CSE Central. Ensemble, leur nombre ne peut dépasser celui des représentants titulaires du CSE Central, dans le respect des dispositions de l'article L2315-39 du code du travail.

### - Article 3.2. Nombre de représentants

Les parties conviennent que la CSSCT Centrale est composée de 4 représentants du personnel désignés par le CSE Central de Safran Nacelles parmi ses membres titulaires ou suppléants.

Il est précisé que le secrétaire adjoint du CSE Central, en charge des attributions du comité en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail conformément à l'article L2316-13 du code du travail, est de fait membre de CSSCT Centrale.

### - Article 3.3. Modalités de désignation et durée du mandat

Lors de la première réunion, le CSE Central désigne, parmi ses membres titulaires ou suppléants, les représentants de la CSSCT Centrale.

Parmi eux, au moins 1 représentant est issu du second collège, ou le cas échéant, du troisième collège, conformément aux dispositions légales en vigueur.

La désignation est opérée par vote majoritaire des membres présents. En cas de partage de voix et en l'absence d'accord entre les membres du CSE Central, le candidat le plus âgé est désigné.

Il est précisé que les membres de la CSSCT Centrale sont désignés pour toute la durée du cycle électoral en cours. Le mandat prend fin, en tout état de cause, avec celui des élus du CSE Central.

En cas de démission ou de fin anticipée du mandat d'un représentant de la CSSCT Centrale, le CSE Central procède à son remplacement selon les mêmes modalités et pour la durée du mandat restant à courir jusqu'à la fin du cycle électoral.

### - Article 3.4. Référent de la CSSCT Centrale

Parmi les représentants de la CSSCT Centrale de Safran Nacelles, le secrétaire adjoint du CSE Central assure le rôle de référent de la commission conformément à l'article L2316-13 du code du travail.

Ce dernier constitue l'interlocuteur privilégié de la Direction et assure la transmission d'informations avec le CSE Central.

Il valide, et le cas échéant propose, les points inscrits à l'ordre du jour des réunions de la CSSCT Centrale, établi conjointement avec le Président de la commission.

A l'issue de chaque réunion, un compte rendu synthétique (tableau de suivi d'actions...) est établi à l'initiative du référent de la CSSCT Centrale.

JB  
49  
AG MA TRC  
ML  
CH  
FD

## Article 4 : Fonctionnement

### - Article 4.1. Périodicité des réunions

Les parties conviennent que la CSSCT Centrale se réunit en session ordinaire 1 fois par an, dans le cadre de la procédure d'information-consultation du CSE Central relative à la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Il est précisé que cette réunion annuelle est organisée à l'issue de la réunion d'information du CSE Central en matière de politique sociale, conditions de travail et emploi, et en amont du recueil d'avis du comité.

A ce titre, les parties conviennent que les membres de la CSSCT Centrale participent à la réunion d'information du CSE Central.

Des réunions extraordinaires peuvent être organisées à la demande du président de la CSSCT Centrale ou de la majorité des membres qui le composent.

### - Article 4.2. Ordre du jour

Les parties conviennent que l'ordre du jour est établi conjointement par le Président et le Référent de la CSSCT Centrale.

L'ordre du jour est communiqué au moins 8 jours avant la séance aux membres de la CSSCT Centrale.

### - Article 4.3. Convocation et participants

La Commission Santé Sécurité Conditions de Travail Centrale de Safran Nacelles se réunit sur convocation de son Président.

Assistent aux réunions :

- Les membres de la CSSCT Centrale
- Le Président de la commission, éventuellement assisté par des collaborateurs

Peuvent également participer, avec voix consultative, aux réunions de la CSSCT Centrale :

- Un médecin du travail
- Le coordinateur SSE ou son représentant Safran Nacelles
- L'agent de contrôle de l'inspection du travail
- L'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale

Enfin, en considération des sujets inscrits à l'ordre du jour, les parties s'accordent sur la possibilité d'inviter un salarié extérieur à la commission qui participe à la réunion, avec voix consultative, après accord de l'employeur et de la majorité des membres de la CSSCT Centrale.

### - Article 4.3 Déroulement

Dans le respect des principes fixés au Titre 1 du présent accord, les parties réaffirment que les réunions de la CSSCT Centrale doivent se tenir « en présentiel » afin de maintenir un dialogue social constructif et de qualité au sein de Safran Nacelles.

Toutefois, les parties s'accordent sur la possibilité de recourir à la visioconférence, de manière exceptionnelle, pour les réunions de la CSSCT Centrale, après échange entre la Direction et le référent de la commission (secrétaire adjoint du CSEC).

Enfin, les parties conviennent que le recours à la visioconférence est à privilégier dans le cadre des réunions préparatoires de la CSSCT Centrale.

A l'issue de chaque réunion, un compte rendu synthétique (tableau de suivi d'actions...) est établi à l'initiative du référent de la CSSCT Centrale.

## Article 5 : Moyens attribués à la CSSCT Centrale

### - Article 5.1. Réunions

Les réunions de la CSSCT Centrale peuvent faire l'objet de réunions préparatoires auxquelles peuvent participer les membres de la commission, dans la limite de 4 heures par réunion.

Il est précisé que les principes d'annualisation et de mutualisation ne sont pas applicables aux heures de préparation, distinctes du crédit d'heures de délégation prévu par l'article R2314-1 du code du travail.

Enfin, il est précisé que les frais de déplacement à l'occasion des réunions de la CSSCT Centrale, sur convocation de la Direction, sont pris en charge par l'établissement de rattachement des salariés concernés dans la limite de la politique Voyages et Déplacements de Safran Nacelles, dans le respect des principes convenus par les parties au Titre 1 du présent accord.  
Le temps passé lors de ces déplacements n'est pas imputé sur le crédit d'heures de délégation.

Les frais de déplacement à l'occasion des réunions préparatoires sont pris en charge, dans la limite de la politique Voyages et Déplacements de Safran Nacelles, lorsque la réunion préparatoire est accolée à la réunion de la CSSCT Centrale sur convocation de la Direction.

### - Article 5.2. Formation

Pour l'exercice de leurs attributions, les parties rappellent que les membres du CSE Central désignés au sein de la CSSCT Centrale bénéficient de la formation en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) dans les conditions arrêtées au Titre 1 du présent accord.

### - Article 5.3. Modalités de comptabilisation des heures

Les parties rappellent que le temps passé en réunion préparatoire ainsi que le temps passé en réunion de la CSSCT Centrale, sur convocation de la Direction, est considéré comme du temps de travail effectif, dans le respect des principes arrêtés au Chapitre 2 du présent Titre.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L2315-11 du code du travail, le temps passé à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent, est considéré comme du temps de travail effectif. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

JB

JFR  
ac

51

ML CM

AG NA TRC

## CHAPITRE 9 : COMMISSIONS CENTRALES

### Article 1 : Création

Dans le respect des dispositions légales en vigueur, les parties s'accordent sur la constitution de commissions obligatoires au sein du CSE Central de Safran Nacelles.

#### - Article 1.1. Commission centrale formation

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

La commission est animée par un représentant de la Direction, éventuellement assisté par des collaborateurs de son choix. Les parties conviennent qu'elle se réunit 2 fois par an.

Dans le respect des dispositions de l'accord d'entreprise du 30 juin 2016 sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), les parties conviennent que la commission centrale formation prend la forme de l'Observatoire des métiers déjà institué au sein de Safran Nacelles et dont le rôle inclut celui de la commission centrale formation.

Les parties s'accordent néanmoins sur le déploiement d'une commission centrale formation au sein du CSEC de Safran Nacelles si à l'avenir le dispositif conventionnel de l'Observatoire des métiers devait ne pas être maintenu.

#### - Article 1.2. Commission centrale d'information et d'aide au logement

La commission centrale d'information et d'aide au logement est notamment chargée d'examiner les mesures permettant de faciliter le logement et l'accession à la propriété ou à la location pour le personnel de Safran Nacelles.

La commission est animée par un représentant de la Direction, éventuellement assisté par des collaborateurs de son choix. Les parties conviennent qu'elle se réunit 1 fois par an.

#### - Article 1.3. Commission centrale égalité professionnelle

La commission centrale égalité professionnelle assiste le CSE Central dans l'exercice de ses attributions relatives à l'égalité professionnelle.

La commission est animée par un représentant de la Direction, éventuellement assisté par des collaborateurs de son choix. Les parties conviennent qu'elle se réunit 1 fois par an.

#### - Article 1.4. Commission économique centrale

La commission économique centrale est notamment chargée d'étudier les documents économiques et financiers présentés au CSE Central et toute question que ce dernier lui soumet.

Les parties conviennent qu'elle se réunit 2 fois par an, dans le respect des dispositions légales en vigueur.



## Article 2 : Composition

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la commission économique centrale est présidée par l'employeur ou son représentant, lequel peut être assisté des collaborateurs de son choix lors des réunions.

La commission économique centrale comprend au maximum 5 membres désignés parmi les élus titulaires ou suppléants du CSE Central, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres.

Pour les autres commissions centrales, les parties conviennent que :

- La commission est composée de 5 membres au maximum
- La présidence de la commission est assurée par un membre titulaire du CSE Central afin de favoriser la transmission d'informations avec le comité

Les membres de chaque commission centrale sont désignés par le CSE Central parmi ses membres, titulaires ou suppléants. Cette désignation est opérée à la majorité des membres présents lors de la première réunion du CSE Central.

Il est précisé que la durée des mandats des membres des commissions centrales est alignée sur celle des mandats des élus du CSE Central.

## Article 3 : Moyens attribués aux commissions centrales

Chaque réunion d'une commission centrale avec la Direction peut faire l'objet d'une réunion préparatoire à laquelle peuvent participer les membres de la commission, dans la limite de 4 heures par réunion.

Le temps passé en réunion avec la Direction et en réunion préparatoire est considéré comme du temps de travail effectif, rémunéré comme tel, et n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation des membres de la commission.

Il est rappelé que les frais de déplacement à l'occasion des réunions des commissions du CSE Central avec la Direction sont pris en charge par l'établissement de rattachement des salariés concernés dans la limite de la politique Voyages et Déplacements de Safran Nacelles, dans le respect des principes convenus par les parties au Titre 1 du présent accord.

## CHAPITRE 10 : ORGANISATION DES CSE ET DU CSE CENTRAL

Les parties entendent, par le présent Chapitre, clarifier les principes d'articulation entre les instances centrales et locales de représentation, notamment dans le cadre des procédures de consultation. Il est convenu que le CSE Central et/ou les CSE des différents établissements de Safran Nacelles doivent rendre leur avis dans le respect des délais fixés aux articles R2312-5 et suivant du code du travail.

### Article 1 : Informations-consultations récurrentes

Conformément aux principes arrêtés au Chapitre 7 du présent titre, le CSE Central de Safran Nacelles exerce les attributions relatives à la marche générale de l'entreprise qui excèdent les limites des pouvoirs des Directeurs d'Établissement.

Dans le respect des dispositions des articles L2312-24 et suivants du code du travail, les parties conviennent que le CSE Central de Safran Nacelles est consulté chaque année concernant :

- Les orientations stratégiques. Au-delà des orientations stratégiques, cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.
- La situation économique et financière de l'entreprise. Cette consultation porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche.
- La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Cette consultation porte, en outre, sur le bilan social de l'entreprise, conformément à l'article L2312-28 du code du travail.

Lorsque des mesures d'adaptation spécifiques aux établissements sont prévues, la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi doit être également conduite au niveau des CSE des établissements, dans le respect des principes fixés par l'article L2312-22 du code du travail.

Par ailleurs, il est précisé que les CSE des établissements comptant au moins 300 salariés sont consultés sur le bilan social relevant de leur propre périmètre. Dans la mesure du possible les parties conviennent qu'un bilan social sera établi pour les établissements comptant moins de 300 salariés, sous réserve que les indicateurs établis puissent garantir l'anonymat des informations présentées.

En vue d'assurer l'articulation entre les instances centrales et locales, les parties conviennent que les CSE des établissements sont consultés en amont de la consultation du CSE Central de Safran Nacelles.

Conformément aux dispositions de l'article L2312-27 du code du travail, il est convenu que l'employeur présente au CSE Central, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale :

- Un rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la Santé, de la Sécurité et des Conditions de Travail dans l'entreprise, ainsi que des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines.
- Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Les parties conviennent que des éléments propres à chacun des établissements de Safran Nacelles seront également présentés, respectivement, aux CSE d'établissement.

Enfin, dans le respect des principes arrêtés au Chapitre 8 du présent accord, les parties rappellent que la réunion annuelle de la CSSCT Centrale est organisée à l'issue de la réunion d'information du CSE Central en matière de politique sociale, conditions de travail et emploi, et en amont du recueil d'avis du comité. A ce titre, les parties conviennent que les membres de la CSSCT Centrale participent à la réunion d'information du CSE Central.

Dans la mesure du possible, les parties conviennent qu'un calendrier social est transmis en début d'année, au plus tard à la fin du mois de février, par la Direction aux CSE de chacun des établissements ainsi qu'au CSE Central de Safran Nacelles. Ce calendrier prévisionnel pourra faire l'objet de modifications pour faire face à des contraintes éventuelles.

## Article 2. Informations-consultations ponctuelles

### - Article 2.1. Thèmes de consultation

Conformément aux dispositions de l'article L2312-8 du code du travail, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs
- La modification de son organisation économique ou juridique
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail et la formation professionnelle
- L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité, ou les conditions de travail
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Outre ces thèmes, le CSE est également informé et consulté dans les cas prévus par l'article L2312-37 du code du travail :

- Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés
  - Restructuration et compression des effectifs
  - Licenciement collectif pour motif économique
  - Opération de concentration
  - Offre publique d'acquisition
  - Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire
- Article 2.2. Niveau d'information-consultation

Dans le respect des dispositions de l'article L2316-1 du code du travail, le CSE Central de Safran Nacelles est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements.

Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux CSE d'établissement.

Le CSE Central de Safran Nacelles est seul consulté sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets d'introduction de nouvelles technologies ainsi que tout aménagement important modifiant les conditions de Santé et de Sécurité, ou les Conditions de Travail.

En vue d'assurer une articulation entre le CSE de chacun des établissements et le CSE Central de Safran Nacelles, les parties conviennent que :

- En présence d'un projet relevant du périmètre d'un seul établissement distinct, sans implication ou décision au niveau général de l'entreprise, le CSE de l'établissement concerné est seul consulté.
- En présence d'un projet impactant plusieurs établissements distincts, le CSE Central de Safran Nacelles et les CSE des établissements concernés sont consultés. Il est convenu que la réunion d'information du CSE Central intervient en amont de l'information de chacun des CSE d'établissement. Le recueil d'avis des CSE d'établissement intervient en amont du recueil d'avis du CSE Central de Safran Nacelles.

En présence d'un projet ayant un impact important en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail, les parties s'accordent sur la possibilité pour la CSSCT, locale et/ou centrale, de se réunir en vue de préparer la délibération du CSE d'établissement ou du CSE Central, dans le respect des niveaux de consultation arrêtés ci-dessus.

Les parties rappellent néanmoins que des thématiques locales ne sauraient être traitées, sauf cas exceptionnel, au niveau central.

### Article 3 : La Base de Données Economiques et Sociales (BDES)

Les parties conviennent que la Base de Données Economiques et Sociales est l'outil privilégié de partage des informations à destination des salariés élus ou mandatés. Elle constitue le support nécessaire aux différentes procédures d'information-consultation du CSE, prévues aux articles 1 et 2 du présent Chapitre, ou pour la négociation d'accords collectifs.

Conformément aux dispositions de l'article L2312-36 du code du travail, la BDES rassemble notamment les informations concernant : l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, les fonds propres, l'endettement, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs, les flux financiers à destination de l'entreprise, la sous-traitance ainsi que les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Il est précisé que le contenu de la BDES est fixé dans le respect des dispositions des articles R2312-8 et R2312-9 du code du travail et fera l'objet d'une harmonisation progressive entre les établissements de Safran Nacelles durant le premier cycle électoral suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les parties conviennent que la BDES est accessible à l'ensemble des délégués syndicaux, centraux et locaux, les membres du CSE Central et des CSE d'établissement ainsi que les Représentants de Proximité. Il est précisé que les instances locales peuvent accéder aux informations relevant de l'établissement concerné et les instances centrales ont accès à l'ensemble des informations relevant du périmètre société.

Dans le prolongement des principes arrêtés au Titre 1 du présent accord, les parties rappellent l'obligation de confidentialité concernant les informations confidentielles et présentées comme telles par la Direction.

### Article 4 : Recours à l'expertise

Un expert-comptable peut être désigné par les membres du CSE, local ou central, le cas échéant sur proposition des commissions obligatoires, dans le cadre des consultations récurrentes ou ponctuelles, dans le respect des conditions prévues par les articles L2315-87 et suivants du code du travail.

Il est précisé qu'un expert-comptable peut également être sollicité dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte économique, dans les conditions prévues par les articles L2312-63 et suivants du code du travail.

Un expert habilité peut être sollicité par le CSE, local ou central, le cas échéant sur proposition des commissions obligatoires, dans le respect des conditions prévues par l'article L2315-78 du code du travail.

Cela concerne notamment tout projet important modifiant les conditions de Santé et de Sécurité ou les Conditions de Travail, un projet d'introduction de nouvelles technologies ou lorsqu'un risque grave, identifié et actuel est constaté dans l'établissement.

Conformément aux dispositions de l'article L2315-80 du code du travail, il est précisé que l'expertise est intégralement prise en charge par l'employeur lorsque le CSE y a recours dans le cadre :

- De la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise
- De la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
- D'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel constaté dans l'établissement
- De la consultation en cas de licenciement collectif pour motif économique

L'expertise est prise en charge par le CSE, sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20%, et par l'employeur à hauteur de 80%, lorsque le CSE y a recours dans le cadre :

- De la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise
- D'une opération de concentration
- D'une offre publique d'acquisition
- De l'introduction de nouvelles technologies
- D'un projet important modifiant les conditions de Santé et de Sécurité ou les Conditions de Travail

Enfin, les parties rappellent que le CSE peut faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Si le budget du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise, l'employeur peut cependant être amené à le financer intégralement dans les conditions prévues à l'article L2315-80 du code du travail.

Le CSE est libre dans le choix de l'expert. Ce dernier est soumis, dans les mêmes conditions que les membres du CSE, aux obligations de secret et de discrétion.

## CHAPITRE 11 : BUDGETS DES CSE

### Article 1 : Subvention des activités sociales et culturelles

La Société Safran Nacelles contribue au financement des activités sociales et culturelles des CSE des établissements dans le cadre des dispositions actuellement en vigueur au sein de l'entreprise.

Le versement du budget par la Direction s'effectue par versements mensuels sur la base de la masse salariale du dernier mois connu de chaque établissement. Un état actuel sera communiqué.

### Article 2 : Subvention de fonctionnement

Conformément aux dispositions de l'article L2315-61 du code du travail, la subvention de fonctionnement de chaque CSE d'établissement est fixée à 0,22% de la masse salariale brute, l'assiette prise en compte étant définie à l'article du code du travail précité.

Il est précisé que le budget de fonctionnement du CSE Central de Safran Nacelles sera déterminé entre le CSE Central et les CSE d'établissement.

### Article 3 : Utilisation et modalités de transfert des budgets

Dans le respect des dispositions légales en vigueur, chaque CSE d'établissement est libre de décider, par une délibération :

- De consacrer une partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles ou au financement de la formation des Délégués Syndicaux et Représentants de Proximité.
- De transférer une partie de l'excédent annuel du budget des activités sociales et culturelles, dans la limite de 10%, au budget de fonctionnement.

Il est précisé que le montant de la subvention de fonctionnement et ses modalités d'utilisation sont inscrites dans les comptes annuels du CSE ainsi que dans le rapport annuel présentant les informations qualitatives sur les activités et la gestion financière du comité, conformément aux principes fixés par l'article L2315-61 du code du travail.

Par ailleurs, l'excédent annuel du budget des activités sociales et culturelles ainsi que ses modalités d'utilisation sont également inscrits dans les comptes annuels du CSE et dans le rapport d'activité et de gestion, dans le respect des dispositions de l'article R2312-51 du code du travail.

## Titre 4 : Élections professionnelles et vote électronique

En vue de faciliter la mise en place du CSE et d'organiser ses futurs renouvellements, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives souhaitent consacrer, par le présent accord, le recours au vote électronique pour les élections professionnelles au sein de Safran Nacelles.

Le système retenu reposera sur les principes généraux du droit électoral et les recommandations de la Commission Nationale Informatique et Libertés (CNIL), indispensables à la régularité du scrutin :

- L'anonymat et le secret du vote : impossibilité de relier un vote émis à un électeur
- La sincérité et l'intégrité du vote : identité entre le bulletin choisi par l'électeur et le bulletin enregistré dans l'urne électronique
- L'unicité du vote : impossibilité de voter plusieurs fois pour un même scrutin
- La liberté du choix de vote : exercice du droit de vote sans pression extérieure
- La publicité du scrutin

### CHAPITRE 1 : MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU VOTE ÉLECTRONIQUE

Les parties entendent fixer, par le présent accord, les principes généraux ainsi que le cadre indispensable au déploiement du vote électronique. Il est convenu que les modalités pratiques d'organisation du scrutin seront précisées à travers les Protocoles d'Accords Préélectorales (PAP) conclus pour la mise en place des CSE de chacun des établissements de Safran Nacelles.

#### Article 1 : Recours à un prestataire

En vue d'assurer la sécurité des opérations électorales et la confidentialité des scrutins, les parties conviennent que la conception et la mise en place du système de vote seront confiées à un prestataire extérieur spécialisé dans les technologies de vote électronique. Ce dernier sera choisi sur la base d'un cahier des charges, respectant les prescriptions des articles R2314-6 et suivants du code du travail, ainsi que les recommandations de la CNIL, qui ne contrevient pas aux dispositions du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Il est précisé que chaque Protocole d'Accord Préélectoral (PAP) conclu dans le cadre du présent accord devra mentionner le nom du prestataire retenu.

#### Article 2 : Etablissement des fichiers

Les données relatives aux électeurs inscrits sur les listes électorales ainsi que celles relatives à leur vote seront traitées par des systèmes informatiques distincts, dédiés et isolés, appelés respectivement « fichier des électeurs » et « contenu de l'urne électronique ».

Le contenu de ces listes électorales, servant de fichier de référence pour la mise en place des élections professionnelles, ne contient que les éléments strictement nécessaires au regard de la législation en vigueur et des recommandations de la CNIL.

Ce fichier de référence permet de délivrer à chaque électeur un moyen d'authentification sur les serveurs dédiés à l'élection concernée, afin de garantir l'unicité du vote.

### Article 3 : Confidentialité du vote et stockage des données électorales

Conformément aux recommandations de la CNIL sur le vote électronique, le système de vote retenu devra assurer :

- La confidentialité et la sécurité des données transmises, notamment celle des fichiers constitués pour établir les listes électorales des différents collèges électoraux
- La sécurité de l'envoi des moyens d'authentification (y compris en cas de perte ou de non réception)
- La sécurité de l'émargement
- La sécurité de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Le vote de chaque électeur sera crypté et stocké, en l'état, dans une urne électronique distincte dédiée sans aucun lien avec le fichier d'émargement des votants. Cette urne électronique sera hébergée par le prestataire selon un processus sécurisé garantissant l'anonymat et la sincérité du vote.

Il est précisé que le contenu de l'urne électronique sera inaccessible jusqu'au dépouillement, effectué sous le contrôle des membres du bureau de vote à l'aide des clés de déchiffrement reçues et conservées par ces derniers.

Les fichiers comportant les éléments d'authentification des électeurs ainsi que les clés de chiffrement et déchiffrement ne seront accessibles qu'au personnel du prestataire chargé de la gestion et de la maintenance du système de vote.

Dans le respect des dispositions de l'article R2314-8 du code du travail, le système de vote électronique devra pouvoir être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin. Il devra également garantir l'impossibilité de reprendre ou de modifier les résultats après la décision de clôture du dépouillement. Après le scrutin, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde ainsi que les fichiers supports seront maintenus sous scellés afin que la procédure de décompte des votes enregistrés puisse être exécutée de nouveau, si nécessaire.

Enfin, à l'expiration des délais de recours ou, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, après l'intervention d'une décision juridictionnelle devenue définitive, le prestataire devra procéder à la destruction des fichiers supports, conformément à l'article R2314-17 du code du travail.

### Article 4 : Cellule d'assistance technique et sécurité

Dans le respect des dispositions des articles R2314-10 et suivants du code du travail, une cellule d'assistance technique sera mise en place dans chacun des établissements de Safran Nacelles afin de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique.

Les parties conviennent que la cellule d'assistance technique comprendra nécessairement les représentants du prestataire retenu.

En présence des représentants des listes de candidats, la cellule d'assistance technique :

- Procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test du système de vote électronique et vérifie que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée par des clés délivrées à cet effet
- Procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test spécifique du système de dépouillement à l'issue duquel le système est scellé
- Contrôle, à l'issue des opérations de vote et avant les opérations de dépouillement, le scellement de ce système.



En outre, un dispositif de secours susceptible de prendre le relais en cas de panne du système principal et offrant les mêmes garanties et les mêmes caractéristiques, sera mis en place.

En cas de dysfonctionnement informatique résultant d'une attaque du système par un tiers, d'une défaillance technique ou d'une altération des données, le bureau de vote aura compétence, après avis des représentants du prestataire, pour prendre toute mesure d'information et de sauvegarde et notamment pour décider la suspension des opérations de vote.

#### Article 5 : Expertise du système de vote et traitement des données personnelles

Le système de vote électronique constitue un traitement automatisé de données à caractère personnel autorisé par l'article 6 paragraphe 1 alinéa c) du RGPD mais pour lequel l'employeur doit procéder à des formalités, notamment la consignation de l'opération au sein du Registre des activités de traitement. Il est précisé que les Organisations Syndicales dans l'établissement concerné devront être informées de l'accomplissement des formalités déclaratives par la Direction.

Préalablement à sa mise en place ou à toute modification substantielle de sa conception, le système de vote électronique doit faire l'objet d'une expertise indépendante destinée à vérifier le respect des articles R. 2314-5 à R. 2314-8. Le rapport établi par l'expert doit être tenu à la disposition de la CNIL.

L'attestation de conformité du système de vote électronique devra être transmise par le prestataire retenu à l'employeur qui le tiendra à la disposition des Organisations Syndicales dans l'établissement.

#### Article 6 : Information et formation des salariés

Afin de faciliter le déploiement des modalités de chaque vote, chaque salarié disposera d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales, conformément aux dispositions légales en vigueur. Cette information précisera notamment le caractère non cessible des informations d'authentification.

Une formation sur le système de vote retenu sera assurée à destination des représentants du personnel et des membres du bureau de vote.

Indépendamment des dispositions des Protocoles d'Accords Préélectorales, les parties conviennent qu'une vigilance particulière sera attachée à l'équité des moyens et la fréquence de communication vis-à-vis de toutes les catégories socio-professionnelles. Afin de répondre à cette disposition, une discussion sera engagée localement dans le cadre de la négociation des Protocoles d'Accords Préélectorales.

## CHAPITRE 2 : DÉROULEMENT DES OPÉRATIONS ÉLECTORALES

### Article 1 : Le Protocole d'Accord Préélectoral (PAP)

Dans le cadre des élections professionnelles de chacun des établissements de Safran Nacelles, le Protocole d'Accord Préélectoral devra notamment mentionner :

- Le présent accord autorisant le recours au vote électronique
- Le nom du prestataire extérieur retenu pour sa mise en place
- Un cahier des charges détaillant le fonctionnement du système, sur la base du cahier des charges figurant en annexe 3 du présent accord

MA FD  
JA  
JFB  
JB  
61  
ML CH  
AG TRS

## Article 2 : Modalités relatives à l'ouverture et à la fermeture du scrutin

Les parties conviennent que le vote électronique se déroulera, pour chaque tour de scrutin, pendant une période délimitée, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est précisé que la date arrêtée dans les protocoles d'accords préélectoraux sera identique dans l'ensemble des établissements de Safran Nacelles. Les parties conviennent que le vote aura lieu pendant une durée de 48 heures, allant du jour N à 9h00 prévu dans les protocoles d'accords préélectoraux jusqu'au jour N+2 à 9h00.

Le système de vote électronique sera scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin. Les salariés seront informés, selon des modalités définies dans le protocole d'accord préélectoral, des dates et heures d'ouverture et de fermeture des scrutins.

Ces derniers pourront voter à tout moment pendant l'ouverture des scrutins, en se connectant au serveur sécurisé de vote électronique.

La liste d'émargement enregistrera les données suivantes : collège électoral d'appartenance, nom et prénom des électeurs ayant voté, heure et date du vote. Elle ne sera accessible qu'aux membres du bureau de vote à des fins de contrôle du déroulement du scrutin.

Il est précisé qu'aucun résultat partiel ne sera accessible pendant le déroulement du scrutin. Toutefois, le nombre de votants pourra être consulté au cours du scrutin par les membres du bureau de vote et les personnes désignées ou habilitées à assurer le contrôle des opérations électorales, comprenant la Direction des Ressources Humaines.

## Article 3 : Modalités de vote

Afin d'accéder au système de vote électronique, chaque électeur recevra avant chaque tour, par courrier adressé au domicile, un moyen d'authentification confidentiel composé d'un identifiant de vote et d'un code, générés de manière aléatoire par le prestataire.

Il est précisé qu'en cas de perte ou de non réception, les électeurs pourront obtenir de nouveaux moyens d'authentification selon une procédure sécurisée. Les premiers seront désactivés et rendus inutilisables.

Chaque établissement mettra à disposition au moins un local équipé des moyens nécessaires au vote électronique. Les modalités seront définies dans les PAP de chacun des établissements, notamment les horaires d'ouverture.

Lors du vote, l'électeur s'identifiera par le moyen d'authentification qui lui aura été remis. L'authentification garantira l'unicité du vote et toute personne non reconnue se verra refuser l'accès au serveur de vote électronique.

Une fois connecté :

- Seules les listes correspondantes au collège de l'électeur lui seront proposées
- L'électeur exprimera son vote pour chaque scrutin, le prestataire s'assurera que chaque scrutin est clairement identifié
- Son choix de vote devra apparaître clairement à l'écran
- Son vote restera modifiable jusqu'à sa confirmation par la saisie d'un code confidentiel

La transmission du vote et l'émargement feront l'objet d'un accusé de réception qui pourra être conservé par l'électeur. Le vote demeurera anonyme et sera chiffré par le système, avant d'être transmis au sein du fichier relatif au contenu de l'urne électronique.

#### Article 4 : Opérations de dépouillement

A l'issue des opérations de vote et avant les opérations de dépouillement, les membres du bureau de vote contrôleront la fermeture du scrutin. Dès la clôture du scrutin, le contenu de l'urne, la liste d'émargement et les serveurs informatiques seront figés, horodatés et scellés automatiquement.

Les membres du bureau de vote pourront procéder aux opérations de dépouillement de l'urne électronique, lesquelles ne seront rendues possibles que par l'activation conjointe d'au moins deux clés de chiffrement distinctes par les membres du bureau de vote (Président, Assesseurs).

Les membres du bureau de vote signeront les procès-verbaux et la liste d'émargement, avant la proclamation des résultats. Une fois le dépouillement réalisé, le système de vote électronique sera scellé afin de garantir l'impossibilité de reprendre ou de modifier frauduleusement les résultats.

MA  
JBS  
63  
AG  
ML  
CH  
JBS  
FD  
FR  
CC

## DURÉE ET ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Dans le prolongement des principes arrêtés par les parties à travers l'accord de méthode préalable du 16 novembre 2018, il est convenu que les dispositions du présent accord constituent le cadre pour la négociation, dès 2019, des Protocoles d'Accords Préélectoraux (PAP) en vue des élections professionnelles instituant les CSE de chacun des établissements de Safran Nacelles.

Il est précisé que le présent accord constitue également le cadre pour la mise en place et le fonctionnement du futur CSE Central de Safran Nacelles.

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

A défaut de négociation sur le renouvellement, le présent accord prendra fin à son terme. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions énoncées aux articles L2261-7 et suivants du code du travail.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du premier tour des élections professionnelles pour la mise en place du CSE au sein de Safran Nacelles, à l'exception des dispositions relatives au budget des Organisations Syndicales représentatives qui prendront effet au lendemain du dépôt auprès des services compétents de la DIRECCTE.

## MODALITÉS DE SUIVI

Conscientes des bouleversements que les dispositions du présent accord apportent dans l'architecture de la représentation du personnel et soucieuses de maintenir un dialogue social constructif et équilibré au sein de Safran Nacelles, les parties conviennent qu'un premier bilan sera effectué à l'issue d'une année suivant la première mise en place du CSE, soit au premier trimestre de l'année 2021.

Cette disposition marque la volonté des parties présentes d'ajuster, si nécessaire, les équilibres fixés par le présent accord quant au fonctionnement et à l'articulation des différentes instances, centrales et locales. Riches d'un premier retour d'expérience, les parties acteront les points d'évolution et d'amélioration et une négociation s'engagera avec les Organisations Syndicales Représentatives afin de discuter d'un éventuel avenant au présent accord.

## DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives et déposé par la Direction des Ressources Humaines auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) d'Ile de France, unité des Yvelines, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Rambouillet.

Conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale.

Les parties signataires de cet accord conviennent que celui-ci sera versé dans la base de données publique de manière anonyme.

Handwritten signatures and initials: JB, 64, MA, FR, CH, ML, AG, JBS.

Fait à Magny-les-Hameaux, le 7 juin 2019

Pour Safran Nacelles SAS,

Cédric HALE

Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales Représentatives,

Pour la CFDT,

Fabrice DUSSERT

Michel LAPOSTOLLE

AUGER Martial

Pour la CFE-CGC,

JF Renault

Yves CLERE

Alain DITALIBARMA

Pour la CGT,

Alain Gragny

SIMONIN

Jean-Baptiste

Jose Belista

MA  
JFR  
CC  
65  
CH  
AS JBS

## Annexe 1 : Crédit d'heures des élus et mandatés au sein de Safran Nacelles

Mandat / Instance		Heures de délégation	Réunion préparatoire
<b>Section syndicale</b>		Crédit annuel : 36 heures  La liste nominative des salariés et le nombre d'heures correspondant seront communiqués au Responsable des Relations Sociales Safran Nacelles, au plus tard le 15 janvier de l'année considérée. Cette liste pourra être modifiée au plus tard le 15 juin pour le second semestre de l'année considérée, dans la limite de 10 bénéficiaires pour chaque section syndicale.	
<b>Représentant de Section Syndicale</b>		Crédit mensuel individuel : 4 heures	
<b>Délégué Syndical Local (DSL)</b>		Crédit bimestriel individuel selon l'effectif de l'établissement : <ul style="list-style-type: none"> <li>• De 50 à 150 salariés : 24 heures</li> <li>• De 151 à 499 salariés : 36 heures</li> <li>• Au moins 500 salariés : 48 heures</li> </ul>	2 heures par réunion
<b>Délégué Syndical Central (DSC)</b>		Crédit bimestriel: 52 heures	4 heures par réunion
<b>CSE local</b>	<b>Titulaire</b>	Crédit mensuel individuel : article R2314-1 du code du travail Annualisable et mutualisable	• 2 heures par réunion • 4 heures pour les réunions portant sur la SSCT (4 fois par an)
	<b>Suppléant</b>	Utilisation des heures issues de la mutualisation	
	<b>Représentant syndical</b>	Crédit mensuel individuel : 20 heures	
	<b>Référent pour la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes</b>	Pas de crédit spécifique	
<b>Bureau du CSE local</b>	<b>Secrétaire</b>	Crédit spécifique mensuel complémentaire : 50 % des heures légales (R2314-1 du code du travail)	
	<b>Secrétaire adjoint</b>	Crédit spécifique mensuel complémentaire : 25% des heures légales (R2314-1 du code du travail)	
	<b>Trésorier</b>	Crédit spécifique mensuel complémentaire : 50 % des heures légales (R2314-1 du code du travail)	
	<b>Trésorier adjoint</b>	Crédit spécifique mensuel complémentaire : 25% des heures légales (R2314-1 du code du travail)	
<b>CSSCT locale</b>	<b>Membre</b>	Crédit spécifique mensuel : 8 heures	2 heures par réunion
	<b>Référent</b>	Crédit spécifique mensuel complémentaire : 2 heures	
<b>Représentant de Proximité</b>		Crédit spécifique mensuel : 8 heures	2 heures par réunion

<b>Commissions locales obligatoires</b>		Pas de crédit spécifique	2 heures par réunion
<b>Commissions locales facultatives</b>		<p>Crédit bimestriel individuel : 10 heures</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'établissement compte moins de 1 000 salariés : 20 membres au plus</li> <li>• L'établissement compte 1 000 salariés ou plus : 30 membres au plus</li> </ul> <p>La liste nominative des salariés et le nombre d'heures correspondant seront communiqués à la Direction d'Etablissement en début de mandature (dans le mois suivant les élections professionnelles) puis, si nécessaire, chaque année, au plus tard le 15 janvier de l'année considérée. A défaut, chacun des membres dispose d'un crédit bimestriel individuel de 10 heures de délégation (dans les limites fixées par le Chapitre 6 du Titre 3).</p>	
<b>CSE Central</b>	<b>Titulaire</b>	Crédit spécifique mensuel : 8 heures	4 heures par réunion
	<b>Suppléant</b>	Pas de crédit spécifique	
	<b>Représentant syndical</b>	Pas de crédit spécifique	
<b>Bureau du CSE Central</b>	<b>Secrétaire</b>	Crédit spécifique mensuel complémentaire : 8 heures	
	<b>Secrétaire adjoint</b>	Pas de crédit spécifique	
	<b>Trésorier</b>	Pas de crédit spécifique	
	<b>Trésorier adjoint</b>	Pas de fonction dans cette instance	
<b>CSSCT Centrale</b>		Pas de crédit spécifique	4 heures par réunion
<b>Commissions centrales</b>		Pas de crédit spécifique	4 heures par réunion

- *Il est précisé que le présent tableau n'est qu'une représentation synthétique des crédits d'heures arrêtés par les parties à travers les dispositions du présent accord.*

JB  
 ML  
 A  
 SFR  
 67  
 ML  
 CM  
 TBC

**Annexe 2 : Heures de délégation légales des élus titulaires du CSE -  
article R2314-1 du code du travail**

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

JB

68

MK  
 90  
 JFR  
 ML WJ  
 EH  
 AG JBS



4750 à 4999	28	28	784
5000 à 5249	29	29	841
5250 à 5499	29	29	841
5500 à 5749	29	29	841
5750 à 5999	30	29	870
6000 à 6249	31	29	899
6250 à 6499	31	29	899
6500 à 6749	31	29	899
6750 à 6999	31	30	930
7000 à 7249	32	30	960
7250 à 7499	32	30	960
7500 à 7749	32	31	992
7750 à 7999	32	32	1024
8000 à 8249	32	32	1024
8250 à 8499	33	32	1056
8500 à 8749	33	32	1056
8750 à 8999	33	32	1056
9000 à 9249	34	32	1088
9250 à 9499	34	32	1088
9500 à 9749	34	32	1088
9750 à 9999	34	34	1156
10000	35	34	1190

MA d, FD

JB JFR

69 CC

ML CH

AG TBS

## Annexe 3 : Cahier des charges relatif à l'organisation du vote électronique

Ce document reprend intégralement les dispositions réglementaires en vigueur ainsi que le contenu de l'arrêté du 25 avril 2007 pris en application du décret n°2007-602 du 25 avril 2007 relatif aux conditions et aux modalités de vote par voie électronique.

### Données pouvant être utilisées

#### **Article 4 de l'arrêté du 25 avril 2007**

Les données devant être enregistrées sont les suivantes :

- pour les listes électorales : noms et prénoms des inscrits, date d'entrée dans l'entreprise, date de naissance, collège ;
- pour le fichier des électeurs : noms, prénoms, collège, moyen d'authentification et, le cas échéant, coordonnées
- pour les listes d'émargement : collège, noms et prénoms des électeurs ;
- pour les listes des candidats : collège, noms, prénoms des candidats, titulaires ou suppléants, appartenance syndicale le cas échéant ;
- pour les listes des résultats : noms et prénoms des candidats, élus, non élus, voix obtenues, appartenance syndicale le cas échéant, collège, destinataires mentionnés à l'article 5.

Les informations ci-dessus pourront être adaptées afin de respecter le but recherché sans contrevenir aux dispositions du RGPD concernant le traitement des données à caractère personnel.

### Destinataires des données

#### **Article 5 de l'arrêté du 25 avril 2007**

Les destinataires ou catégories de destinataires de ces informations sont les suivants :

- pour les listes électorales : électeurs, syndicats représentatifs le cas échéant, agents habilités des services du personnel ;
- pour le fichier des électeurs : électeurs pour les informations les concernant ;
- pour les listes d'émargement : membres des bureaux de vote, agents habilités des services du personnel ;
- pour les listes des candidats : électeurs, syndicats, agents habilités des services du personnel ;
- pour les listes des résultats : électeurs, services du ministère chargé de l'emploi, syndicats, employeurs ou agents habilités des services du personnel.

En cas de contestation des élections, ces pièces sont tenues à la disposition du juge.

### Confidentialité et sécurité des données

#### **Article R.2314-6 du Code du travail**

La conception et la mise en place du système de vote électronique peuvent être confiées à un prestataire choisi par l'employeur sur la base d'un cahier des charges respectant les dispositions du présent paragraphe.

Le système retenu assure la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collèges électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

#### **Article R.2314-7 du Code du travail**

Lors de l'élection par vote électronique, les fichiers comportant les éléments d'authentification des électeurs, les clés de chiffrement et de déchiffrement et le contenu de l'urne sont uniquement accessibles aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système.

Les données relatives aux électeurs inscrits sur les listes électorales ainsi que celles relatives à leur vote sont traitées par des systèmes informatiques distincts, dédiés et isolés, respectivement dénommés fichier des électeurs et contenu de l'urne électronique.

#### **Article R.2314-16 du Code du travail (1er et 2ème alinéas)**

La liste d'émargement n'est accessible qu'aux membres du bureau de vote et à des fins de contrôle de déroulement du scrutin. Aucun résultat partiel n'est accessible pendant le déroulement du scrutin. Toutefois, le nombre de votants peut, si l'employeur ou l'accord prévu à l'article R. 2314-5 le prévoit, être révélé au cours du scrutin.

#### **Article 2 de l'arrêté du 25 avril 2007**

Le traitement " fichier des électeurs " est établi à partir des listes électorales. Il a pour finalité de délivrer à chaque électeur un moyen d'authentification, d'identifier les électeurs ayant pris part au vote et d'éditer les listes d'émargement. L'émargement indique la date et l'heure du vote. Les listes sont enregistrées sur un support distinct de celui de l'urne électronique, scellé, non réinscriptible, rendant son contenu inaltérable et probant.

Les données du vote font l'objet d'un chiffrement dès l'émission du vote sur le poste de l'électeur.

Le fichier dénommé " contenu de l'urne électronique " recense les votes exprimés par voie électronique. Les données de ce fichier font l'objet d'un chiffrement et ne doivent pas comporter de lien permettant l'identification des électeurs afin de garantir la confidentialité du vote.

#### **Article 3 de l'arrêté du 25 avril 2007 (1er alinéa)**

Les listes électorales sont établies par l'employeur. Le contrôle de la conformité des listes importées sur le système de vote électronique aux listes électorales transmises le cas échéant au prestataire est effectué sous la responsabilité de l'employeur. L'intégration et le contrôle des candidatures sont effectués dans les mêmes conditions.

### Expertise

#### **Article R.2314-9 du Code du travail**

Préalablement à sa mise en place ou à toute modification substantielle de sa conception, le système de vote électronique est soumis à une expertise indépendante destinée à vérifier le respect des articles R. 2314-5 à R. 2314-8. Le rapport de l'expert est tenu à la disposition de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Les prescriptions de ces mêmes articles s'imposent également aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système informatique.

### Cellule d'assistance technique

#### **Article R.2314-10 du Code du travail**

L'employeur met en place une cellule d'assistance technique chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique, comprenant, le cas échéant, les représentants du prestataire.

#### **Article 3 de l'arrêté du 25 avril 2007 (2ème alinéa)**

La mise en œuvre du système de vote électronique est opérée sous le contrôle effectif, tant au niveau des moyens informatiques centraux que de ceux éventuellement déployés sur place, de représentants de l'organisme mettant en place le vote. Toutes les mesures sont prises pour leur permettre de vérifier l'effectivité des dispositifs de sécurité prévus.

### Système de secours

#### **Article 3 de l'arrêté du 25 avril 2007 (3ème et 4ème alinéas)**

Tout système de vote électronique comporte un dispositif de secours susceptible de prendre le relais en cas de panne du système principal et offrant les mêmes garanties et les mêmes caractéristiques.

En cas de dysfonctionnement informatique résultant d'une attaque du système par un tiers, d'une infection virale, d'une défaillance technique ou d'une altération des données, le bureau de vote a compétence, après avis des représentants susmentionnés, pour prendre toute mesure d'information et de sauvegarde et notamment pour décider la suspension des opérations de vote.

JB  
71  
AG  
ML  
AG  
CH  
TRC  
ED  
JFR  
CC

## Déclaration préalable à la CNIL

### **Article R.2314-11 du Code du travail**

L'employeur informe les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ou dans le ou les établissements concernés, de l'accomplissement des formalités déclaratives préalables auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

## Information et formation

### **Article R.2314-12 du Code du travail**

Chaque salarié dispose d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales. Les membres de la délégation du personnel et les membres du bureau de vote bénéficient d'une formation sur le système de vote électronique retenu.

## Scellement et descellement du système

### **Article R.2314-8 du Code du travail**

Le système de vote électronique doit pouvoir être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin.

### **Article R.2314-15 du Code du travail**

En présence des représentants des listes de candidats, la cellule d'assistance technique :

- 1° Procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test du système de vote électronique et vérifie que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée par des clés délivrées à cet effet ;
- 2° Procède, avant que le vote ne soit ouvert, à un test spécifique du système de dépouillement à l'issue duquel le système est scellé ;
- 3° Contrôle, à l'issue des opérations de vote et avant les opérations de dépouillement, le scellement de ce système.

### **Article 7 de l'arrêté du 25 avril 2007**

Dès la clôture du scrutin, le contenu de l'urne, les listes d'émargement et les états courants gérés par les serveurs sont figés, horodatés et scellés automatiquement sur l'ensemble des serveurs.

Le dépouillement n'est possible que par l'activation conjointe d'au moins deux clés de chiffrement différentes sur les trois qui doivent être éditées.

La génération des clés destinées à permettre le dépouillement des votes à l'issue du scrutin est publique de manière à prouver de façon irréfutable que seuls le président du bureau de vote et deux de ses assesseurs ont connaissance de ces clés à l'exclusion de toute autre personne, y compris du personnel technique chargé du déploiement du système de vote.

Ces deux assesseurs nominativement identifiés, le plus âgé et le plus jeune parmi les assesseurs à défaut d'accord, ainsi que le président du bureau de vote reçoivent chacun une clé de dépouillement distincte, selon des modalités en garantissant la confidentialité, permettant d'accéder aux données du fichier dénommé " contenu de l'urne électronique ". La présence de deux titulaires de ces clés est indispensable pour autoriser le dépouillement. Des clés de sauvegarde sont en outre conservées sous scellés.

Le décompte des voix apparaît lisiblement à l'écran et fait l'objet d'une édition sécurisée afin d'être porté au procès-verbal.

Le système de vote électronique est scellé après le dépouillement afin de garantir l'impossibilité de reprendre ou de modifier les résultats après la décision de clôture du dépouillement. La procédure de décompte des votes enregistrés doit pouvoir être déroulée de nouveau.

## Durée du vote

### **Article R.2314-14 du Code du travail**

Le vote électronique se déroule, pour chaque tour de scrutin, pendant une période délimitée.

JB  
AG  
72  
ML  
CH  
JBC

#### **Article 6 de l'arrêté du 25 avril 2007 (1<sup>er</sup> alinéa)**

Les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin électronique doivent pouvoir être contrôlées par les membres du bureau de vote et les personnes désignées ou habilitées pour assurer le contrôle des opérations électorales.

#### Interface de vote

#### **Article 6 de l'arrêté du 25 avril 2007 (2<sup>ème</sup> au 5<sup>ème</sup> alinéas)**

Pour se connecter sur place ou à distance au système de vote, l'électeur doit se faire connaître par le moyen d'authentification qui lui aura été transmis, selon des modalités garantissant sa confidentialité. Ce moyen d'authentification permettra au serveur de vérifier son identité et garantira l'unicité de son vote. Il est alors impossible à quiconque de voter de nouveau avec les mêmes moyens d'authentification.

L'électeur accède aux listes de candidats et exprime son vote. Son choix doit apparaître clairement à l'écran ; il peut être modifié avant validation. La transmission du vote et l'émargement font l'objet d'un accusé de réception que l'électeur a la possibilité de conserver.

Tout électeur atteint d'une infirmité le mettant dans l'impossibilité de voter peut se faire assister par un électeur de son choix.

Le vote est anonyme et chiffré par le système, avant transmission au fichier " contenu de l'urne électronique " dans les conditions fixées à l'article 2, alinéa 3. La validation le rend définitif et empêche toute modification.

#### Dépouillement

#### **Article 7 de l'arrêté du 25 avril 2007 (5<sup>ème</sup> alinéa)**

Le décompte des voix apparaît lisiblement à l'écran et fait l'objet d'une édition sécurisée afin d'être porté au procès-verbal.

#### Conservation de la preuve

#### **Article R.2314-17 du Code du travail**

L'employeur ou le prestataire qu'il a retenu conserve sous scellés, jusqu'à l'expiration du délai de recours et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive, les fichiers supports comprenant la copie des programmes sources et des programmes exécutables, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde. La procédure de décompte des votes doit, si nécessaire, pouvoir être exécutée de nouveau.

A l'expiration du délai de recours ou, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, après l'intervention d'une décision juridictionnelle devenue définitive, l'employeur ou, le cas échéant, le prestataire procède à la destruction des fichiers supports.

#### **Article 7 de l'arrêté du 25 avril 2007 (1<sup>er</sup> alinéa)**

Dès la clôture du scrutin, le contenu de l'urne, les listes d'émargement et les états courants gérés par les serveurs sont figés, horodatés et scellés automatiquement sur l'ensemble des serveurs.

#### **Article 7 de l'arrêté du 25 avril 2007 (6<sup>ème</sup> alinéa)**

Le système de vote électronique est scellé après le dépouillement afin de garantir l'impossibilité de reprendre ou de modifier les résultats après la décision de clôture du dépouillement. La procédure de décompte des votes enregistrés doit pouvoir être déroulée de nouveau.

Handwritten signatures and initials: JB, 73, ML, AG, CH, TR, and others.

# ACCORD DE MÉTHODE DE NÉGOCIATION SUR LE DROIT SYNDICAL ET LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL AU SEIN DE SAFRAN NACELLES

**Entre, ci-après « les Parties »,**

La Société Safran Nacelles S.A.S, représentée par M. Cédric HÂLE, Directeur des Ressources Humaines de la société, agissant par délégation du Président,

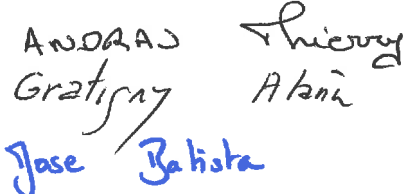
**D'une part,**

**Et :**

Les Organisations Syndicales représentatives suivantes, dûment mandatées, désignées ci-après et représentées par :

Pour la CFDT : 

Pour la CFE-CGC : 

Pour la CGT : 

**D'autre part,**

Il est convenu ce qui suit :

# PRÉAMBULE

Les règles du dialogue social et l'architecture des institutions de représentation du personnel ont été profondément modifiées par l'ordonnance n°2017-1386 et la loi de ratification du 29 mars 2018.

Conscientes des changements que ces réformes vont induire sur le fonctionnement du dialogue social et dans l'objectif d'en assurer un déploiement optimal au sein de Safran Nacelles, les Organisations Syndicales Représentatives et la Direction ont entendu procéder à la réalisation préalable d'un accord de méthode.

Confortées par le retour d'expérience positif des négociations antérieures pour lesquelles le périmètre fut préalablement discuté et cadré, les parties sont convaincues de la nécessité de franchir une étape supplémentaire par le biais d'un accord venant préciser le contenu, la méthodologie et les étapes de déroulement des négociations de l'accord d'entreprise relatif au droit syndical et au déploiement du Comité Social et Economique au sein de Safran Nacelles.

## **Article 1. Champ de la négociation**

Les parties sont convenues d'utiliser la négociation sur le Comité Social et Economique pour uniformiser l'ensemble des règles qui concernent les institutions représentatives du personnel mais aussi plus largement le dialogue social et le droit syndical.

A ce titre, les dispositions de l'accord viendront compléter celles des accords du Groupe Safran ainsi que des accords d'entreprise actuellement en vigueur au sein de Safran Nacelles en vue de redéfinir un socle conventionnel unique et unifié.

Les parties conviennent que les dispositions de l'accord d'entreprise relatif au droit syndical et à la représentation du personnel, négociées en application du présent accord, constitueront le cadre pour la conclusion des Protocoles d'Accords Préélectoraux (PAP) en vue des élections des CSE de chacun des établissements de Safran Nacelles.

Les parties sont donc convenues de définir un champ de négociation comme suit :

Dialogue social et parcours professionnels	
<b>PRINCIPES DU DIALOGUE SOCIAL</b>	Reconnaissance du fait syndical
	Principes de non-discrimination et d'égalité de traitement
	Engagements réciproques <ul style="list-style-type: none"><li>- Confidentialité / Loyauté</li><li>- Respect des libertés individuelles et collectives</li></ul>
	Circulation et déplacement des élus et mandatés <ul style="list-style-type: none"><li>- Dans le cadre de la représentation interne</li><li>- Dans le cadre de représentation externe</li></ul> Principes retenus pour les réunions (présentiel, visio, lieu, ...)

2  
J.B.  
C.H.  
M.T.  
S.F.R.  
T.A.  
A.G.

Dialogue social et parcours professionnel	
<b>PRINCIPES ET CARRIÈRES DES ÉLUS ET MANDATÉS</b>	Entretien de prise de mandat
	Entretien de Performance et de Développement Professionnel
	Entretien spécifique et entretien de fin de mandat
	Valorisation des acquis des élus sortants
	Audit des mandatés
	Accès à la formation <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation professionnelle</li> <li>- Formation syndicale</li> </ul>

Exercice du droit syndical	
<b>DROIT SYNDICAL</b>	<b>Section syndicale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Création</li> <li>- Rôle et moyens</li> <li>- Réunions</li> <li>- Fonctionnement</li> </ul>
	<b>Représentants de Section Syndicale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Désignation</li> <li>- Attributions</li> <li>- Heures de délégation</li> <li>- Voyages et déplacement</li> </ul>
	<b>Délégués syndicaux centraux</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Désignation</li> <li>- Attributions</li> <li>- Heures de délégation</li> <li>- Voyages et déplacement</li> <li>- Réunions</li> </ul>
	<b>Délégués syndicaux locaux</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Désignation</li> <li>- Attributions</li> <li>- Heures de délégation</li> <li>- Voyages et déplacement</li> <li>- Réunions</li> </ul>
	<b>Autres mandats</b>
	<b>Information des salariés</b>

Représentation du personnel	
<b>ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS</b>	Nombre et périmètre
<b>MANDATS DU COMITE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE</b>	Durée des mandats
	Nombre de mandats électifs successifs
	Modalités de remplacement
	<b>Heures de délégation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modalités d'utilisation</li> <li>- Rémunération</li> </ul>

*JFR* T.A  
*JB* CH  
*AG* NK



Représentation du personnel	
<b>REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ</b>	Nombre
	Modalités de désignation et remplacement
	Rôles et missions
	Moyens
<b>COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE LOCAL</b>	Attributions / Rôles
	Composition <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de représentants <ul style="list-style-type: none"> <li>• Titulaires</li> <li>• Suppléants</li> </ul> </li> <li>- Bureau</li> <li>- Représentants syndicaux</li> </ul>
	Moyens
	Fonctionnement <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réunions (Périodicité...)</li> <li>- PV/ prise de notes</li> <li>- Participants</li> </ul>
<b>CSSCT LOCALE</b>	Création
	Attributions
	Compositions <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de représentants</li> <li>- Rôles et missions</li> <li>- Désignation</li> </ul>
	Fonctionnement <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réunions (Périodicité...)</li> <li>- PV / prise de notes</li> <li>- Participants</li> </ul>
	Moyens
<b>COMMISSIONS LOCALES</b>	Commissions obligatoires et facultatives
<b>COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL</b>	Attributions / Rôles
	Composition <ul style="list-style-type: none"> <li>- Répartition par établissement sur la base des collèges</li> <li>- Nombre de représentants <ul style="list-style-type: none"> <li>• Titulaires</li> <li>• Suppléants</li> </ul> </li> <li>- Bureau</li> <li>- Représentants syndicaux</li> </ul>
	Moyens
	Fonctionnement <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réunions (Périodicité, visio ...)</li> <li>- PV/ prise de notes</li> <li>- Participants</li> </ul>

Représentation du personnel	
<b>CSSCT CENTRALE</b>	Création
	Attributions / Rôles
	Composition <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de représentants</li> <li>- Désignation</li> </ul>
	Fonctionnement <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réunions (Périodicité, visio ...)</li> <li>- PV/ prise de notes</li> <li>- Participants</li> </ul>
	Moyens
<b>COMMISSIONS CENTRALES</b>	Commissions légales
<b>ORGANISATION DES CSE ET DU CSEC</b>	Thèmes et périodicité des informations/consultations récurrentes
	Informations/consultations ponctuelles
	BDES <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modalités d'accès</li> <li>- Contenu</li> </ul>
	Recours à l'expertise
<b>BUDGETS DES COMITES SOCIAUX &amp; ECONOMIQUES</b>	Budget de fonctionnement
	Budget dédié aux activités sociales et culturelles
	Utilisation et modalités de transfert des budgets

Vote électronique	
<b>VOTE ELECTRONIQUE</b>	Principe
	Modalités de mise en œuvre

## Article 2. Méthode de négociation

Les négociations ont débuté au mois de septembre 2018, avec un objectif de finalisation et de signature de l'accord relatif au droit syndical et au CSE au mois de février 2019. La durée et les modalités de révision dudit accord seront arrêtées par les parties lors des réunions de négociation.

Ce calendrier prévisionnel pourra faire l'objet de modifications pour faire face à des contraintes éventuelles. Dans tous les cas, les parties conviennent que le processus électoral débutera dès le mois d'août 2019.

JFR T.A  
5  
JB AG  
CH M

Il est précisé que chaque réunion de négociation aura lieu au sein de l'établissement Safran Nacelles Paris-Saclay.

Les délégués syndicaux centraux de chacune des organisations syndicales participent prioritairement aux réunions de négociation. Toutefois, dans les établissements où les organisations syndicales représentatives au niveau central ne disposent pas d'un délégué syndical central, un représentant pourra être désigné par ces dernières afin de participer aux négociations dans les mêmes conditions que le délégué syndical central.

Les délégués syndicaux centraux et les représentants de chaque organisation syndicale représentative pourront être accompagnés d'un expert. L'organisation syndicale décidera librement de la venue ou non de ce dernier lors des réunions de négociation. Chaque organisation représentative pourra désigner, pour toute la durée des négociations, un seul expert.

Les réunions de négociation peuvent être précédées de réunions préparatoires auxquelles peuvent participer les experts, dans la limite de 2 heures.

Les frais de déplacement des membres de la délégation syndicale à l'occasion des réunions de négociation centrale sont pris en charge par l'Etablissement de rattachement des salariés concernés, sur présentation des justificatifs et dans la limite de la politique voyages et déplacements en vigueur au sein de Safran Nacelles.

La composition nominative de la délégation syndicale (y compris pour l'expert) sera envoyée au plus tard la veille de la première réunion de négociation de l'accord relatif au droit syndical et à la représentation du personnel.

Les parties tiennent à réaffirmer l'importance du principe de loyauté dans la négociation, qui gouvernera la conduite des négociations de l'accord d'entreprise relatif au droit syndical et à la représentation du personnel au sein de Safran Nacelles, conformément aux dispositions légales en vigueur.

### **Article 3. Durée de l'accord**

Le présent accord d'entreprise est conclu pour une durée déterminée. Son échéance est fixée à la date de l'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise auquel il se réfère, relatif au droit syndical et à la mise en place du Comité Social et Economique de Safran Nacelles.

### **Article 4. Dépôt et publicité**

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives et déposé par la Direction des Ressources Humaines auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) d'Ile de France, unité des Yvelines, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Rambouillet.

Conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale.

Les parties signataires de cet accord conviennent que celui-ci sera versé dans la base de données publique de manière anonyme.

Fait à Magny-les-Hameaux, le 16 novembre 2018

**Pour Safran Nacelles SAS,**

Cédric HALE

Directeur des Ressources Humaines

**Pour les Organisations Syndicales Représentatives,**

Pour la CFDT,

Martial AUGER

Pour la CFE-CGC,

JF Renault

Pour la CGT,

ANDRAU Thierry  
Gratny Alain

Jose Batista