AVENANT N° 10 A L'ACCORD SUR LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE GROUPE SAFRAN

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

d'une part,

et les Organisations Syndicales suivantes, représentées par :

pour la CFDT : Isabelle KYBERD
Marc AUBRY
Jean-Yves BAUDE
Julien FERNANDES

pour la CFE-CGC : Caroline TIREL
Eric DURAND
Patrick TUDURY
Daniel VERDY

pour la CGT :

pour FO : Daniel BARBEROT
David DIJOUX
Julien GREAU
Julien LE PAPE

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

Sommaire 2

Préambule 3

Article 1 – Mise à jour du Chapitre 1 – CHAMP D'APPLICATION 3

Article 2 – Modification du Chapitre 3 – COORDINATEUR SYNDICAL GROUPE 4

Article 3 – Modification du Chapitre 4 – PARTENARIAT SOCIAL 8

Article 4 – Modification du Chapitre 5 – EVOLUTION SALARIALE ET DE CARRIERE DES ELUS ET MANDATES 10

Article 5 – Introduction d'un nouveau chapitre – COMMUNICATION ET MISE EN VISIBILITE DU DIALOGUE SOCIAL 17

Article 6 – Modification de numéros de chapitres et d'articles 19

Article 7 - Durée et entrée en vigueur de l'avenant 19

Article 8 - Révision et dénonciation 19

Article 9 – Publicité et dépôt de l'accord 19

PREAMBULE

Le 10 décembre 2018, les partenaires sociaux ont renouvelé et modernisé les dispositions de l'accord du 19 juillet 2006 portant sur le développement du dialogue social dans le groupe Safran, conclu dès la création du Groupe, en rappelant l'importance du fait syndical comme facteur d'équilibre et de régulation des rapports sociaux au sein du Groupe.

Les enjeux de représentation à tous les niveaux du Groupe se sont multipliés et restent complexes. Cet avenant s'inscrit dans une volonté partagée de consolidation et d'amélioration régulière de la qualité du dialogue social au sein du Groupe, de soutenir et reconnaître l'implication des représentants du personnel afin de favoriser une approche collective dynamique, transparente et responsable.
A cet égard, il est entendu qu'une négociation sur le droit syndical puisse être engagée dans les sociétés ne disposant pas d'accord de ce type, permettant à terme de déterminer un socle minimal.

La démarche retenue a conduit à identifier plusieurs thèmes de travail parmi lesquels l'utilisation qui est faite des ressources octroyées tant aux Fédérations qu'aux Coordinateurs Syndicaux Groupe, la prise en compte des conséquences sur la représentation des salariés de l'agrandissement du périmètre du Groupe et l'accompagnement du développement de carrière des élus et mandatés. Dans ce cadre, les parties se sont réunies et ont poursuivi les objectifs pratiques suivants :

- Introduire des facultés supplémentaires pour les élus et mandatés ;
- Encadrer l'utilisation des moyens financiers alloués ;
- Promouvoir le dialogue social par l'amélioration de la communication, la mise en visibilité et la reconnaissance des acteurs,
- Actualiser le périmètre de l'accord afin de tenir compte des évolutions du Groupe.

Par la conclusion de ce nouvel avenant, les partenaires sociaux réaffirment leur engagement à maintenir un dialogue social exigeant, constructif et continu.

Cet avenant n°10 annule et remplace partiellement les avenants n°8 et n°9. Les dispositions non modifiées par le présent avenant restent applicables. Au cours du second semestre 2026, un texte consolidé de l'accord intégrant l'ensemble de ces avenants sera diffusé.

Aussi, les dispositions existantes au sein des sociétés ne peuvent être moins favorables que celles contenues dans les avenants n°8, 9 ainsi que le présent avenant à l'accord relatif au développement du dialogue social dans le Groupe.

Dans le cadre du passage, le 1er Janvier 2024, à la nouvelle convention collective de la Métallurgie, la référence au coefficient et à la position a disparu au profit des classes d'emploi. Ce sujet fera l'objet d'un traitement paritaire dans le cours de l'année 2027.

Article 1 – Mise à jour du Chapitre 1 – CHAMP D'APPLICATION

L'article 1 du chapitre 1 de l'accord sur le développement du dialogue social dans le Groupe Safran du 19 juillet 2006 est modifié de la manière suivante :

Article 1 - Périmètre

Le présent accord est un accord de Groupe au sens de l'article L. 2232-30 du Code du travail.
Il s'applique à toutes les sociétés, filiales directes ou indirectes, de Safran en France au sens de l'article L.233-16 du Code de Commerce, au jour de sa signature.
La liste des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord de Groupe, au jour de sa signature, figure en Annexe I.

Article 2 – Modification du Chapitre 3 – COORDINATEUR SYNDICAL GROUPE

CHAPITRE 3 – COORDINATEUR SYNDICAL GROUPE

Les articles 7, 9 et 10 du chapitre 3 tels que figurant à l'avenant n°8 du 10 décembre 2018, à l'accord du 19 juillet 2006, sur le développement du dialogue social dans le Groupe Safran sont modifiés de la manière suivante :

Article 7 – Réunions inter sociétés organisées par les Coordinateurs Syndicaux Groupe

Au cours d'un exercice civil, Safran prend en charge les frais de déplacement en métropole des participants aux réunions inter sociétés d'une journée organisées par les Coordinateurs Syndicaux Groupe de chaque Organisation Syndicale représentative au niveau du Groupe, dans les conditions suivantes :

1. Pour une réunion dite à « périmètre restreint », les frais de déplacements de 24 représentants. Par exception, l'organisation syndicale peut, après information préalable de la Direction des Ressources Humaines Groupe, choisir de scinder cette réunion, chacune composée de 12 représentants maximum ;
2. Pour une deuxième réunion, dite à « périmètre élargi », les frais de déplacement sur deux jours d'un représentant de chaque établissement entrant dans le périmètre du présent accord dans lequel l'Organisation Syndicale est représentée. En cas d'absence du représentant d'un établissement, la possibilité est laissée à l'Organisation Syndicale d'inviter un participant supplémentaire issu d'un établissement déjà représenté, étant précisé que ces frais de déplacements seront pris en charge par la société du participant ;
3. Pour une réunion supplémentaire d'une journée organisée par les Coordinateurs Syndicaux Groupe de chaque Organisation Syndicale représentative au niveau du Groupe, dans le mois précédant ou suivant la signature d'un accord collectif « majeur et structurant », formellement défini comme tel au début de chaque négociation et conclu au niveau du Groupe, dans la limite de 24 représentants.
4. Pour un groupe de travail inter-sociétés portant sur l'une des thématiques inscrites au calendrier social de l'année par la Direction des Ressources Humaines Groupe. Les frais de déplacements de 16 représentants sont pris en charge à hauteur d'une journée.

Les Coordinateurs Syndicaux Groupe ne sont pas compris dans le nombre de représentants défini pour chaque réunion.

Afin de faciliter les déplacements des salariés concernés, la Direction des Ressources Humaines Groupe doit être informée en amont de la date de ces réunions. Les dates sont transmises, si possible, en début d'année à la Direction des Ressources Humaines Groupe. Il est convenu que la liste des représentants concernés est mise à disposition de la Direction des Ressources Humaines du Groupe et de chaque société de rang 1 sur un support informatique pouvant être partagé entre chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe et les Directions des Ressources Humaines mentionnées ci-dessus, au plus tôt et au minimum une semaine avant chaque réunion, afin de faciliter leur déplacement et la prise en charge des frais de déplacement.

Le temps passé en réunion inter-sociétés est considéré comme du temps de travail effectif, pour une journée uniquement (pour deux journées dans le cadre de la réunion à périmètre élargi).

L'indemnisation du temps de trajet est régie selon les conditions et barèmes en vigueur dans chacune des sociétés du groupe dont relève le salarié.

De la même manière, sont pris en charge, sur justificatifs et selon les conditions et barèmes en vigueur dans chacune des sociétés du Groupe, les frais de déplacement engagés pour le compte des Coordinateurs Syndicaux Groupe et pour celui des Représentants des Syndicats :

- les frais de transport aller/retour, en avion, train, voiture, y compris voiture de location. Dans ce dernier cas, si le déplacement justifie une nuit à l'hôtel la veille au soir, la prise en charge des frais de location du véhicule ne pourra excéder une durée de deux jours (trois jours pour la réunion à périmètre élargi),
- les frais de transfert (navettes, taxi, bus, métro, RER...),
- les frais pour un repas – déjeuner (deux repas pour la réunion à périmètre élargi)
- les frais d'hôtel pour une nuit (deux nuits pour la réunion à périmètre élargi), comprenant les frais pour le repas du soir et le petit déjeuner, lorsque le déplacement justifie une arrivée la veille au soir sur le lieu de réunion.

Il est rappelé que seules les factures établies aux frais réels sur une journée (deux journées pour la réunion à périmètre élargi) peuvent être remboursées. Les factures forfaitaires ne sont pas acceptées par les sociétés.

Article 9 – Temps de délégation

Chaque Coordinateur Syndical Groupe bénéficie d'un crédit de 60 heures de délégation par mois en sus du crédit d'heures dont il bénéficie au titre de son ou de ses autres mandats.

Chaque expert bénéficie d'un crédit de 20 heures par mois pendant toute la durée de la négociation pour laquelle il a été désigné, en sus du crédit d'heures dont il bénéficie au titre de son ou de ses autres mandats éventuels.

La gestion de ce crédit d'heures est faite semestriellement.

Pour les réunions des commissions de suivi ou des comités institués par les différents accords de Groupe périmètre France, le Coordinateur Syndical Groupe ou, le cas échéant, les membres dument désignés par les Coordinateurs Syndicaux Groupe pour participer au suivi de l'accord, bénéficient d'un crédit d'heures supplémentaires de 4 heures par réunion, en vue de préparer et/ou de faire une synthèse de ladite réunion. Cette disposition s'applique à défaut de dispositions spécifiques ayant le même objet, prévues dans les accords de Groupe.

Pour les 2 premières réunions des Conseils de Surveillance des Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) organisées en début d'année (celle pour les résolutions de l'AG de Safran et celle pour le rapport annuel de gestion), les membres titulaires et suppléants bénéficient de deux heures par réunion pour les préparer.
Ces heures ne constituent pas des heures de délégations, et donc ne rentrent pas dans le calcul du mandat lourd.

Le temps passé en réunion avec la Direction est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel. Il n'est pas décompté du crédit d'heures, pas plus que le temps de déplacement, qui est considéré comme du déplacement professionnel.

Article 10 – Moyens de fonctionnement

Article 10.2 – Frais de fonctionnement

Conformément à l'article 5 qui définit la mission du Coordinateur Syndical Groupe, l'un de ses rôles est d'animer son Organisation Syndicale représentative au niveau du Groupe et d'assurer la négociation d'accords à ce niveau. Dans le cadre de leurs missions, les Coordinateurs Syndicaux Groupe peuvent être amenés à engager des frais, non pris en charge au titre de son mandat ou d'un autre de leurs mandats.

Dans le respect des principes d'indépendance et de transparence financière qu'il incombe à toute Organisation Syndicale de respecter, il est convenu que Safran octroie un budget annuel de fonctionnement, à chaque Organisation Syndicale disposant de Coordinateurs Syndicaux Groupe, pour financer les frais visés à l'article 10.2.1.

Le montant annuel de ce budget, commun aux Coordinateurs Syndicaux Groupe de chaque Organisation Syndicale, est réévalué chaque année sur la base de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac au 31 décembre de l'année n-1.

A titre d'information, le montant s'élève à 17 517,45 € pour l'année 2026. Il sera porté à 19 000 € pour l'année 2027, par dérogation à l'augmentation prévue au paragraphe précèdent qui trouvera à s'appliquer à nouveau à compter de 2028.

Le respect des principes d'indépendance et de transparence financière des Organisations Syndicales est nécessaire pour assurer la sincérité du dialogue social et de la négociation collective au niveau du Groupe. Il appartiendra donc à chaque Organisation Syndicale de fixer le cadre comptable dans lequel ces fonds seront gérés (entité d'attribution, forme juridique, modalités de suivi des comptes et d'engagement de dépenses, …) et d'en faire état à la Direction selon les modalités exposées à l'article 10.2.3. A la date de signature du présent accord, les Organisations Syndicales procèdent de la manière suivante :

- CFDT : budget versé sur un compte dédié / rubrique comptable à la fédération
- CFE-CGC : budget versé sur un compte dédié / rubrique comptable à la fédération
- CGT : budget versé sur un compte dédié à la fédération
- FO : budget versé à l'association dédiée « Coordination FO Safran »

En cas de changement de ce cadre comptable, l'organisation syndicale devra, sans délai, en informer la Direction Juridique et Relations Sociales de Safran.

Article 10.2.1 – Nature des frais de fonctionnement

Les frais financés par le budget devront être liés aux attributions mentionnées ci-dessus, lesquelles s'inscrivent dans le cadre de la mission de négociation collective et d'animation du dialogue social dans le Groupe qui incombe, par nature, aux Coordinateurs Syndicaux Groupe.

Ils sont les suivants :

- Formation des Coordinateurs Syndicaux Groupe et des mandants internes Groupe (en dehors des formations prévues par les sociétés ou la Direction Générale), principalement en matière de négociation d'accords collectifs ;
- Fournitures, matériel bureautique et abonnement en lien avec le secteur aéronautique ou le syndicalisme ou la veille juridique (exemples : goodies avec logo de l'Organisation Syndicale) ;
- Secrétariat, abonnement et maintenance des outils informatiques (exemple : Canva, Adobe)
- Reprographie (exemples : tracts, support de présentation pour réunion inter sociétés) ;
- Frais de justice (avocat, huissier de justice) ;
- Prestation de conseils ;

- Frais engagés par un salarié du Groupe par exemple expert, pour se rendre à une réunion préparatoire (hôtel, repas et déplacement si non pris en charge par la Direction) ;
- Communication sur les accords conclus ;
- Frais engagés par/pour un tiers extérieur au Groupe Safran intervenant en support d'une mission d'un coordinateur ou de l'animation de la Coordination ;
- Frais engagés à l'occasion d'une des réunions définies à l'article 7 (location de salle, animation) ;
- Frais de déplacement non pris en charge par le présent accord des participants internes à l'une des réunions définies à l'article 7, ou dépassement des barèmes en vigueur des sociétés des participants couverts par l'accord ;
- Frais de déplacement des Coordinateurs Syndicaux Groupe (transport, restauration, hôtel) en dehors de ceux pris en charge par la Direction de la société concernée, dont dépassement des barèmes en vigueur des sociétés.

Pour rappel, les frais de déplacements engagés à l'occasion de réunions convoquées par la Direction de Safran et les frais engagés à l'occasion des réunions inter sociétés prévues à l'article 7 par les Coordinateurs Syndicaux Groupe, sont pris en charge par la Direction, selon les barèmes en vigueur dans chaque société.

Article 10.2.2 – Procédure de versement du budget

Il est convenu entre les parties que le budget sera versé en deux fois chaque année à chaque Organisation Syndicale disposant de Coordinateurs Syndicaux Groupe.

Le premier versement (50% du montant total) interviendra en Avril et le second (50% du montant total) en Septembre.

Afin d'assurer le respect des principes de transparence et d'indépendance leur incombant, chaque Organisation Syndicale disposant des Coordinateurs Syndicaux Groupe devront présenter une attestation émanant d'un tiers indépendant habilité pour cela (expert-comptable, commissaire aux comptes ou organisme tiers certificateur) confirmant que les fonds reçus ont été utilisés conformément à leur objet tel que défini au présent article 10.2.1. L'intervention de ce tiers sera financée par la Direction du Groupe Safran, après présentation et acceptation d'un devis.
L'attestation ne devra comporter aucune information détaillant les comptes ou les dépenses internes de l'organisation syndicale, afin de préserver son autonomie et la confidentialité de sa gestion.

Article 10.2.3 – Réunion d'information annuelle

Une fois par an, à l'occasion d'une réunion de type « bilatérale », les Coordinateurs Syndicaux Groupe de chaque organisation syndicale ayant bénéficié d'un versement au titre du présent article, présenteront l'attestation visée à l'article précédent.

Article 10.2.4 - Instance à privilégier en cas de désaccord

La direction des Responsabilités Humaines et Sociétale est l'interface des Coordinateurs Syndicaux Groupe pour tout problème rencontré dans l'exercice de leur mission de Coordinateur Syndical Groupe.

Article 10.3 – Formations pour l'exercice du mandat de Coordinateur Syndical Groupe

Participation à la journée de connaissance du Groupe :
Lors du renouvellement d'une instance Groupe, les membres du Comité de Groupe, les membres du Comité d'Entreprise Européen et les Coordinateurs Syndicaux Groupe participeront conjointement à la « journée de connaissance du Groupe » organisée par la Direction.

Formation négociation Groupe :
Lorsqu'ils sont appelés à négocier au niveau du Groupe, un accord collectif « majeur et structurant », défini comme tel au début de chaque négociation et pour répondre à un besoin identifié, les Coordinateurs Syndicaux Groupe et les experts, expressément désignés pour cette négociation conformément à l'article 6.2 de l'avenant n°9 du 24 juin 2022, peuvent bénéficier ensemble, toutes organisations syndicales confondues, d'une seule et même action de formation prise en charge par Safran et définie avec la Direction des Ressources Humaines Groupe.

Article 3 – Modification du Chapitre 4 – PARTENARIAT SOCIAL

CHAPITRE 4 – PARTENARIAT SOCIAL

Les articles 11 et 12 du chapitre 4 tel que figurant respectivement à l'avenant n°8 du 10 décembre 2018 et à l'avenant n°9 du 24 juin 2022, sont modifiés de la manière suivante :

Article 11 – Contributions financières aux organisations syndicales

Dans le respect des principes d'indépendance et de transparence financière qui incombent à chaque organisation syndicale, la Direction de Safran souhaite assurer un soutien aux Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe en France. La Direction de Safran considère en effet que ces Organisations Syndicales représentatives, au travers de leurs confédérations ou leurs fédérations professionnelles, jouent, à travers leur fonction de négociation et d'animation, un rôle fondamental dans la gestion paritaire de la branche professionnelle et dans la gestion des régimes sociaux (Assurance chômage, AGIRC-ARRCO, action logement et institutions de retraite et de prévoyance collective …).

A cet effet, Safran versera à chaque fédération syndicale de la métallurgie reconnue représentative au niveau national et affiliée à une confédération syndicale reconnue représentative au niveau du Groupe en France une dotation annuelle de fonctionnement, réévaluée chaque année sur la base de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac au 31 décembre de l'année n-1, décomposée comme suit :

- une partie avec un montant forfaitaire maximum par fédération syndicale considérée ; à titre d'information ce montant s'élève à 53 620,56 € par fédération pour l'année 2026.
- une partie variable avec un montant global réparti proportionnellement à la somme des résultats obtenus au premier tour des élections des titulaires des Comités Sociaux et Economiques des sociétés du périmètre du Comité de Groupe Safran, ces résultats étant arrêtés à la fin du cycle électoral de quatre ans ; à titre d'information, ce montant global s'élève à 145 224,46 € pour l'année 2026.

Cette contribution financière est versée par semestre, pour moitié en Avril et pour moitié en Septembre.

Il est convenu, entre les parties, que cette dotation devra concourir aux objectifs mentionnés ci-dessus notamment pour les salariés du Groupe Safran et pourra prendre diverses formes (notamment détachements non pris en charge par Safran, soutien à la formation professionnelle, …).

Afin d'assurer le respect des principes de transparence et d'indépendance leur incombant, les fédérations syndicales devront présenter au plus tard le 1er mai de chaque année N+1 une attestation émanant d'un tiers indépendant habilité pour cela (expert-comptable, commissaire aux comptes ou organisme tiers certificateur) confirmant que les fonds reçus ont été utilisés, au cours de l'année N, conformément à leur objet tel que défini au présent article. L'intervention de ce tiers sera financée par la Direction du Groupe Safran, après présentation et acceptation d'un devis.
L'attestation ne devra comporter aucune information détaillant les comptes ou les dépenses internes de l'organisation syndicale, afin de préserver son autonomie et la confidentialité de sa gestion.

Cette dotation est conditionnée à l'utilisation conforme des fonds mentionnée à l'alinéa ci-dessus et faisant l'objet d'une attestation annuelle. Elle devra être présentée lors de la réunion annuelle visée à l'article 10.2.3.

Article 12 – Mandats exercés au niveau d'une fédération ou confédération syndicale

Les salariés membres d'Organisations Syndicales représentatives au niveau de la branche métallurgie ou au niveau du Groupe, et ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans le Groupe, peuvent formuler une demande de mise à disposition en vue d'exercer, pendant une durée déterminée, et en dehors de la société, des fonctions de permanent syndical au sein de l'Organisation Syndicale à laquelle ils appartiennent.

Le nombre maximum de bénéficiaires est limité à 4 personnes par Organisation Syndicale représentative au niveau de la branche métallurgie ou au niveau du Groupe. Cette mise à disposition s'effectue pour chacune de ces 4 personnes soit à temps plein soit à temps partiel, pour une durée initiale comprise entre 1 an et 3 ans. Cette durée peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de 9 ans.

La demande de mise à disposition exprimée par le salarié, accompagnée d'une lettre de confirmation de son Organisation Syndicale, est présentée par le Délégué Syndical Central de la société de l'intéressé en lien étroit, le cas échéant, avec le Coordinateur Syndical Groupe. Cette demande est examinée par la Direction des Ressources Humaines Société, en lien avec la Direction Groupe des Responsabilités Humaines et Sociétales. La décision de la Direction est portée à la connaissance du salarié et de son Organisation Syndicale dans un délai maximum de 2 mois. En cas de circonstances exceptionnelles, la Direction peut refuser la mise à disposition. Le cas échéant, les raisons objectives de ce refus sont exposées par écrit.

La mise à disposition sera formalisée :
- entre la société d'origine et l'Organisation Syndicale concernée par une convention de mise à disposition précisant les modalités pratiques de celle-ci ;
- entre le salarié et la société d'origine pour la signature d'un avenant au contrat de travail.

Le salarié mis à disposition demeure salarié de sa société d'origine qui continue de lui verser sa rémunération et autres avantages afférents (salaire et charges patronales). Aussi, la société d'origine lui remet son bulletin de salaire.
La mise à disposition est sans incidence sur l'évolution salariale.

La convention de mise à disposition définit le mode de détermination des salaires, des charges sociales afférentes et des frais professionnels ainsi que, le cas échéant, les conditions et les modalités de leur refacturation à l'Organisation Syndicale.

Sans préjudice de ce qui précède, les parties conviennent que chaque Organisation Syndicale pourra bénéficier au titre du présent accord d'une mise à disposition non refacturée à hauteur d'un temps plein ou de deux mises à disposition dont le cumul est limité à un équivalent temps plein. Cette faculté est cumulative avec les dispositifs de même nature prévus au sein de chaque société française visée à l'article 1 du présent accord.

Dans le cas où la refacturation auprès de l'Organisation Syndicale ne serait pas intégrale et si la société d'origine n'est pas en mesure financièrement de conserver à sa charge les coûts afférents à la mise à disposition non refacturés, la filiale de rang 1 ou, le cas échéant, la holding Safran SA pourrait au titre du présent accord prendre à sa charge tout ou partie des coûts non refacturés.

Il est convenu qu'une mise à disposition à temps plein auprès d'une Organisation Syndicale ne peut se cumuler avec l'exercice au sein du Groupe d'un mandat de représentation ou avec la participation à des négociations. Le salarié doit donc démissionner de ses mandats.

Dans les trois mois précédant le terme de la mise à disposition, l'intéressé doit formaliser sa demande de réintégration ou de prolongation.

Tout salarié mis à disposition bénéficie d'une garantie de réintégration dans son emploi précédent, ou dans un emploi équivalent, et prioritairement au sein de son établissement d'origine, à défaut dans un établissement de sa société d'origine. Cet établissement sera choisi en tenant compte, dans la mesure du possible, des contraintes géographiques de l'intéressé. Compte-tenu des attaches géographiques de l'intéressé, une réintégration dans une autre société du Groupe pourra aussi être envisagée.

La Direction de la société concernée par la réintégration, en accord avec la Direction Groupe des Responsabilités Humaines et Sociétales, définit le salaire et la classification, tout en s'inspirant des dispositions définies à l'article 15.1 de l'avenant n°8 à l'accord sur le développement du dialogue social dans le Groupe Safran et aux articles 17 et suivants du présent avenant, en fonction de son nouveau poste.

Il est tenu compte des compétences acquises dans l'exercice du mandat si celles-ci peuvent être mises en œuvre dans l'activité professionnelle.

La période de mise à disposition du salarié bénéficiaire est de plein droit reconnue au titre de l'ancienneté.

Le salarié intéressé a la possibilité de bénéficier, à la charge de l'entreprise et moyennant accord préalable de la Direction de sa société, d'une formation professionnelle adaptée pour faciliter sa réintégration.

Article 4 – Modification du Chapitre 5 – EVOLUTION SALARIALE ET DE CARRIERE DES ELUS ET MANDATES

CHAPITRE 5 – EVOLUTION SALARIALE ET DE CARRIERE DES ELUS ET MANDATES

Les articles 13, 14, 15 et 18 du chapitre 5 demeurent inchangés.

Les articles 16 et 17 du chapitre 5 tels que figurant à l'avenant n°8 du 10 décembre 2018, à l'accord du 19 juillet 2006, sur le développement du dialogue social dans le Groupe Safran sont remplacés en intégralité de la manière suivante :

Article 16 – Renouvellement et suivi des mandats

Comme tout membre du personnel, le salarié titulaire d'un mandat bénéficie des entretiens (en premier lieu de l'Entretien de Performance et de Développement Professionnel - EPDP) et bilans mis à disposition au sein de Safran permettant au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, et actif dans sa gestion de carrière. Ils sont définis dans l'accord de Groupe relatif à la formation et au développement des compétences au sein de Safran.

Par ailleurs, pour tenir compte des besoins spécifiques liés à la conciliation de l'exercice d'un mandat et d'une activité professionnelle, les principes en vigueur sont complétés par des dispositions spécifiques.

Article 16.1 – Formation de l'ensemble des parties prenantes

Article 16.1.1 – Formation des élus et mandatés dans le cadre de l'activité professionnelle

Les salariés élus et mandatés reçoivent, comme tout salarié, la formation nécessaire à leur adaptation et leur évolution professionnelle, telles que définies lors de l'EPDP. Ils disposent, dans les mêmes conditions que l'ensemble du personnel, de la faculté d'accéder aux divers types de formation leur permettant d'entretenir et/ou de développer leurs compétences professionnelles. Dans ce cadre, les parties rappellent que les formations en lien avec l'exercice du mandat (par exemple : formation économique des membres titulaires du CSE) ne se substituent pas aux formations « métiers ».

Ainsi, la Direction veillera, en lien avec le Responsable Ressources Humaines, à sensibiliser les managers sur l'importance de faire bénéficier aux élus et mandatés de formations, pouvant être utiles tant dans l'exercice de l'activité professionnelle que dans celui du mandat.

Plus spécifiquement, les salariés élus et mandatés (hors mandats extérieurs) dont le nombre d'heures de délégation théorique sur l'année dépasse 30% de la durée du travail, bénéficient, au cours des 4 années de mandat, d'une formation proposée par l'Université Safran, permettant de développer les compétences mobilisées tant dans l'exercice de l'activité professionnelle que dans celui du mandat (ex : formations en développement personnel...), et ce dans la limite de trois jours.
Cette formation s'ajoute, le cas échéant, à celles dont pourrait bénéficier le salarié au titre des arbitrages du plan validé par son manager.

Conformément aux processus applicables au sein de Safran, cette formation peut être demandée par le salarié dans le cadre de son EPDP et validée, le cas échéant, par le manager, en lien avec le Responsable Ressources Humaines, à l'occasion des arbitrages du plan de formation.
La formation peut également être directement demandée par le salarié dans Selia Formation, après validation du manager.

Article 16.1.2 – Formation des élus et mandatés dans le cadre de l'activité syndicale

Le congé de formation économique, sociale et syndicale

Il est rappelé que tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congé(s), dans les conditions législatives et règlementaires applicables.
Le salarié bénéficiant du congé de formation économique sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération. L'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue. Les frais pédagogiques, de déplacement et d'hébergement ne sont pas pris en charge par l'employeur.

La formation économique des titulaires du CSE

En application des dispositions légales, les membres titulaires du Comité social et économique (CSE) bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours à chaque prise ou renouvellement de mandat, dont le financement est pris en charge par le CSE.
Cette formation est imputable sur le congé de formation économique sociale et syndicale précité.
Il est rappelé que les frais pédagogiques et de déplacement de ces formations économiques des membres titulaires du CSE sont pris en charge par le CSE. Par ailleurs, la rémunération des salariés est maintenue par l'employeur pendant le temps de la formation.

La formation en santé, sécurité et conditions de travail

En application des dispositions légales, les membres de la délégation du personnel du CSE, dont les membres de la CSSCT, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dès leur première désignation.
La rémunération des salariés est maintenue par l'employeur pendant le temps de la formation. Les frais de déplacement sont pris en charge par l'employeur dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

Article 16.1.3 - Traçabilité des formations économiques, sociales et syndicales

Par ailleurs, dans une démarche de valorisation du parcours syndical dans la carrière professionnelle, les parties signataires conviennent que :

- les formations économiques des membres titulaires du CSE ;
- les formations santé, sécurité et conditions de travail des membres de la délégation du personnel du CSE, dont les membres de la CSSCT ;
- les formations économiques sociales et syndicales suivies par tout salarié dans le cadre du congé de formation économique sociale et syndicale (CFESS) ;

pourront être tracées dans l'outil Selia, à la demande du salarié. Pour ce faire, le salarié devra informer son Responsable Ressources Humaines, ou le chargé de formation de son établissement, de la réalisation de la formation en lui adressant une attestation de participation à ladite formation.

Article 16.1.4 – Formations des Responsables Ressources Humaines et des managers

Le Groupe réaffirme l'importance d'une coopération constructive entre les managers, les Ressources Humaines et les représentants du personnel.
À ce titre, il s'engage à renforcer la sensibilisation et la formation des managers et/ou des Responsables Ressources Humaines de proximité à l'exercice des mandats représentatifs et à leurs impacts sur l'organisation du travail.

Le dispositif a pour finalité :

- De permettre aux managers et aux Responsables Ressources Humaines de mieux appréhender le rôle, les missions et les responsabilités des élus et mandatés ;
- De favoriser une articulation équilibrée entre vie professionnelle, activité de représentation et organisation du collectif de travail ;
- De sécuriser les pratiques managériales et RH au regard des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement.

Pour cela deux modules de formation de type MOOC intitulés respectivement « Accueillir un élu / salarié mandaté » et « Gestion RH d'un élu / mandaté » seront créés.

Ces modules seront co-construits avec les Coordinateurs Syndicaux au niveau du Groupe afin de garantir une approche pédagogique équilibrée et opérationnelle. A cet effet, une première réunion sera organisée dans les 6 mois de la signature du présent avenant.

La formation, intégrée au parcours Managers, sera proposée à tout manager accueillant dans son équipe un salarié élu ou mandaté ou tout salarié accédant pour la première fois à des fonctions de management de proximité. Elle sera également proposée à tout Responsable Ressources Humaines de proximité du Groupe.

Elle devra être suivie dans un délai raisonnable à compter de la prise de fonction ou de l'arrivée du salarié concerné dans l'équipe.

Article 16.2 – Entretien de prise de mandat

A l'occasion de chaque renouvellement des instances représentatives du personnel, lors d'une évolution de mandats désignatifs ou en cas de prise d'un mandat externe auprès d'un organisme paritaire (ex : Conseil de Prud'hommes ou mutuelle), tout salarié nouvellement élu ou mandaté, ou renouvelé dans ses fonctions bénéficie d'un entretien, avec sa hiérarchie, qui a pour objet de :

- rechercher entre la hiérarchie et l'intéressé les modalités d'organisation du travail permettant la meilleure compatibilité possible entre activité professionnelle, vie personnelle et exercice de la mission de représentation ou du mandat (réunions organisées à l'initiative de la Direction, réunions préparatoires éventuelles, crédits d'heures et déplacements, …),
- tenir compte dans l'organisation de l'activité professionnelle du salarié, du fait qu'il n'est pas maître de la fréquence et de l'organisation de toutes les réunions auxquelles il participe, l'intéressé s'efforçant de son côté de concilier l'utilisation de son crédit d'heures avec les impératifs et les nécessités de son emploi, sans que cela se fasse au détriment du nombre d'heures de délégation, dont l'utilisation peut varier d'un mois sur l'autre,
- permettre, si besoin, un aménagement du poste de travail, de la charge de travail et des objectifs définis dans l'EPDP, voire exceptionnellement, un changement de poste, notamment pour maintenir le niveau de qualification et l'intérêt du travail de l'élu ou mandaté. Dans ce dernier cas, le nouveau poste devra être de qualification égale, le changement de poste se fera après accord express du salarié.

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

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

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

Enfin, il est entendu que l'entretien de prise de mandat ne se substitue pas à l'EPDP mais ce dernier devra, le cas échéant, être mis à jour au regard des conclusions du premier.

Article 16.3 – Création d'une matrice de compétences syndicales

Résultant d'un travail de co-construction avec les Organisations Syndicales, il est créé, à titre expérimental pendant une durée de 3 ans, une matrice de compétences syndicales dont le principe est d'identifier les compétences et connaissances acquises durant un mandat et d'évaluer un attendu cible par mandat.

Au-delà de l'accompagnement du salarié élu et mandaté dans son évolution de parcours syndical et professionnel, l'enjeu est également d'aider à identifier et projeter de nouveaux candidats et de contribuer à la valorisation des représentants du personnel en tant qu'acteur clé de l'entreprise.

Le processus de construction de cette matrice s'est appuyé sur une démarche itérative, combinant travaux en atelier et phases de consolidation, afin d'aboutir à une matrice lisible, opérationnelle et partagée.

Ces échanges ont permis de définir un socle commun de compétences techniques et comportementales, ainsi que des connaissances pour la tenue d'un mandat électif ou désignatif dont les intitulés et définitions figurent en annexe 2.
Une échelle de maîtrise des attendus a également été conjointement définie et figure en annexe 2.

Cet outil partagé vise à objectiver les compétences techniques, comportementales et les connaissances nécessaires à l'exercice des différents mandats, sans logique évaluative ou disciplinaire, mais dans une perspective de progression et de professionnalisation du dialogue social tout en respectant l'autonomie des organisations syndicales dans la désignation de leurs représentants.

Il est convenu entre les parties que l'attendu cible par mandat existant en interne au sein du groupe est arrêté par la Commission de suivi (article 22 du présent accord), qui, par dérogation au contenu de cet article, se réunira autant que de besoin dans les prochains mois pour parvenir à définir l'attendu cible pour tous les mandats manquants.

Les modalités précises d'évaluation de l'attendu cible par mandat, les modifications éventuelles devront être déterminées par la Commission avec l'accord de la Direction.

En pratique, la matrice est un outil d'auto-évaluation facultatif, pouvant être utilisé par l'élu ou le mandaté, à son initiative, tout au long de son parcours puis, s'il le souhaite, partagé au sein de son organisation syndicale et/ou auprès des équipes RH de son établissement. En cas de partage avec la Direction, un entretien sera organisé avec le salarié volontaire, accompagné d'un membre de son organisation syndicale s'il le souhaite et des actions de développement pourront être identifiées.

Article 16.4 – Entretien de suivi de mandat

Dans la continuité de l'entretien de prise de mandat, les parties s'accordent sur la possibilité d'organiser, dès la deuxième année du mandat, un entretien de suivi de mandat, à la demande du salarié ou du manager. Le cas échéant, l'entretien doit se tenir au plus tard dans les trois premiers mois de la troisième année de mandature.

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

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

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

Enfin, il est entendu que cet entretien de mi-mandat ne se substitue pas à l'EPDP.

Article 16.5 – Comité carrière élus et mandatés

Il est institué, au niveau de chaque société, un Comité carrière dédié aux salariés titulaires d'un mandat électif ou désignatif.

Ce comité a pour objet de piloter, en lien avec les Organisations Syndicales représentatives au niveau de chaque société ou de chaque établissement, l'évolution professionnelle et représentative des élus et mandatés, dans le respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Ce dispositif est réservé aux salariés exerçant un ou plusieurs mandat(s) dont le nombre d'heures de délégation théorique sur l'année dépasse 30% de la durée du travail ou sur demande expresse du salarié auprès de sa direction.

Le Comité se réunit une fois par an pour chaque Organisation Syndicale représentative.

Ce dernier est composé :

- pour la Direction : du Directeur des Ressources Humaines, du Responsable des Relations Sociales et d'un Responsable Ressources Humaines ;
- pour les Organisations Syndicales représentatives : de deux représentants par Organisation Syndicale Représentative au niveau concerné.

Les échanges portent sur les parcours professionnels et représentatifs, le développement des compétences et les perspectives d'évolution des salariés concernés, complétant de ce fait, l'EPDP ou les entretiens entre la Direction et le salarié (cf. article 16.2 sur l'entretien de prise de mandat, …). En cas de mandat exercé à un autre niveau que la société, il est entendu que les participants à ce Comité s'appuient sur les interlocuteurs réguliers du salarié élu ou mandaté concerné pour étayer l'appréciation et notamment lorsque le mandat électif ou désignatif est au niveau du Groupe.

Article 17 – Accompagnement vers la fin du mandat

Article 17.1 – Entretien de fin de mandat

En cas de cessation de mandat, le salarié bénéficie d'un entretien de fin de mandat afin de faciliter la reprise à temps plein de l'activité opérationnelle.

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

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

Cet entretien permet au salarié d'évoquer ses souhaits en lien, le cas échéant, avec ses compétences métier et celles acquises au cours du ou des mandats, au regard des postes disponibles dans son établissement de rattachement ou, à défaut, dans le Groupe. Au cours ou à l'issue de cet échange, le Responsable Ressources Humaines présente au salarié les éventuels dispositifs d'accompagnement qui peuvent être mis en œuvre au regard de sa situation, étant entendu que cet accompagnement s'opère sur la base des principes de gestion de carrière applicables au sein de Safran.

Article 17.2 – Bilan de compétences

En cas de baisse significative ou de fin définitive du ou des mandats, ou dans la perspective d'une évolution ou d'un projet professionnel souhaité par le salarié, le salarié pourra également, dans le cadre d'une démarche volontaire de sa part, bénéficier du bilan de compétences défini aux articles R. 6322-51 et suivants du Code du travail et repris dans l'accord relatif à la formation et au développement des compétences au sein de Safran.

Ce bilan est fait avec le concours d'un cabinet spécialisé choisi d'un commun accord entre l'intéressé et le Responsable Ressources Humaines.

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

Article 17.3 – Dispositif de transfert de compétences syndicales

A titre expérimental, pendant une durée de 3 ans à compter de la signature du présent accord, un dispositif de transfert des compétences syndicales est institué afin d'organiser la transmission des savoirs et des pratiques entre élus / mandatés expérimentés et nouveaux titulaires de mandat, notamment en termes d'attendus, d'organisation et de temps consacré aux missions représentatives.

Le dispositif est réservé aux salariés élus et mandatés (hors mandats externes) dont le nombre d'heures de délégation théorique sur l'année dépasse 30% de la durée du travail et justifiant d'au moins dix années d'expérience syndicale.

Dans le cadre de cette expérimentation, il est limité à une personne par Organisation Syndicale dans le Groupe.

L'entrée dans le dispositif est subordonnée à l'accord écrit de toutes les parties concernées (salarié amené à transmettre, Organisation syndicale et éventuellement le ou les salarié(s) concerné(s)) tant sur l'objet de la transmission que sur les modalités pratiques de la transmission.

Dans le cadre de ce dispositif, le salarié élu ou mandaté justifiant de ce transfert de compétences aura accès aux différents sites du Groupe (sous réserve des habilitations nécessaires à certains sites). Les frais de déplacements, dans ce cadre, seront pris en charge conformément aux règles et barèmes en vigueur au sein de la société du salarié.

Le dispositif est conclu pour une durée maximale de vingt-quatre mois et doit s'articuler, le cas échéant, avec les autres dispositifs applicables, notamment ceux relatifs à l'aménagement ou à la fin de carrière et ne doit conduire, par exemple, à un quelconque dépassement de la durée du travail prévu dans le contrat de travail du salarié concerné.

Article 17.4 – Examen de l'évolution de carrière

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, notamment en matière de classification.
Le cas échéant, un entretien peut se tenir à l'initiative du salarié ou de la Direction.

Les conclusions de cet examen pourront être partagées lors du Comité carrière dédié aux salariés élus et mandatés introduit à l'article 16.5.

Les parties seront particulièrement vigilantes au respect du principe de non-discrimination salariale.

Article 18 – Suivi de l'application de ces dispositions

Chaque société définit, en concertation avec les partenaires sociaux, les modalités de suivi et de contrôle de l'application des dispositions qui précèdent.

Par ailleurs, la commission de suivi du présent accord constitue un lieu d'échanges sur l'application des dispositions du présent chapitre. Elle n'a pas vocation à être saisie de demandes individuelles, la compétence de chaque société étant pleine et entière en la matière.

Il est convenu que, pour les 2 dispositifs instaurés à titre expérimental pour une durée de 3 ans que sont la matrice de compétences syndicales (article 16.3) et le transfert de compétences syndicales (article 17.3), les parties se réuniront 6 mois avant la fin des dispositifs afin d'en dresser un bilan quantitatif et qualitatif et de définir les suites à donner à ces mesures.

Article 5 – Introduction d'un nouveau chapitre – COMMUNICATION ET MISE EN VISIBILITE DU DIALOGUE SOCIAL

CHAPITRE 7 – COMMUNICATION ET MISE EN VISIBILITE DU DIALOGUE SOCIAL

Dans une démarche visant à renforcer la qualité, la transparence et la visibilité du dialogue social au sein du Groupe, les partenaires sociaux conviennent d'introduire un nouveau chapitre consacré à la promotion d'une culture partagée du dialogue social et à l'accompagnement des salariés dans leurs engagements représentatifs.

Ce chapitre répond à une triple ambition :

- Valoriser les acteurs du dialogue social et rendre leurs missions davantage accessibles et compréhensibles pour l'ensemble des collaborateurs ;
- Encourager l'engagement des salariés dans la représentation du personnel, en facilitant la découverte des instances et des mandats ;
- Renforcer la lisibilité des dispositifs d'information, de communication et d'accompagnement mis en place par les sociétés du Groupe.

Ce nouveau chapitre s'inscrit ainsi pleinement dans la dynamique d'amélioration continue des relations sociales et traduit l'engagement partagé des partenaires sociaux et des directions à promouvoir un dialogue social exemplaire, transparent et accessible à tous.

Article 19 – Semaine du Dialogue social

Afin de promouvoir la culture du Dialogue Social et d'en renforcer la visibilité au sein du Groupe, les parties conviennent de l'instauration d'une « Semaine du Dialogue Social », organisée annuellement.

Cet évènement a pour objectif de mieux faire connaître les rôles et missions des salariés élus et/ou mandatés, de valoriser leur engagement et de sensibiliser les salariés à l'articulation entre vie professionnelle, vie personnelle et activité de représentation. Cet évènement permettra également de promouvoir la culture de dialogue social et de coopération au sein Groupe Safran.

Dans ce cadre, chaque société du Groupe s'engage à organiser, au moins une fois par an lors de la Semaine du Dialogue Social, une action ou un évènement sur chacun de ses établissements.

Ces actions pourront notamment prendre la forme :

- d' un stand d'information ;
- d'un atelier ou jeu pédagogique relatif au Dialogue Social.

Afin de communiquer sur les rôles, les engagements et les missions des élus et mandatés, chaque société du Groupe s'engage à communiquer, lors de la semaine du Dialogue Social, les portraits réalisés par le Groupe.

Ces portraits auront pour objectifs de communiquer plus largement et objectivement sur les rôles et missions des instances représentatives du personnel.

Ces supports seront accessibles sur la page intranet dédiée au Dialogue Social du Groupe.

Article 20 – Observateurs au CSE & CSE-C

Afin de favoriser l'engagement des salariés dans la représentation du personnel au sein de l'ensemble des sociétés du Groupe Safran, il est convenu que chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'établissement et ayant au moins un élu au CSE / CSE-C pourra désigner un ou plusieurs salarié(s) de l'établissement en qualité d'observateur, dans les conditions définies ci-après.

En l'absence d'Organisation Syndicale reconnue représentative au sein de l'établissement, un élu du CSE / CSE-C pourra également convier un ou plusieurs salarié(s) de l'établissement à assister à une réunion du CSE.

Il est convenu entre les parties que les observateurs ne pourront participer qu'à une réunion dite ordinaire. Deux dates annuelles d'ouverture exceptionnelle du CSE / CSE-C aux salariés « observateurs » seront communiquées par la Direction des établissements aux Organisations Syndicales Représentatives.

Tout salarié de l'établissement peut être invité à condition qu'il ne dispose pas de mandat en interne par ailleurs.

Afin de ne pas gêner la liberté d'expression des représentants du personnel et le fonctionnement normal de l'instance, le nombre d'observateurs est limité à trois personnes par réunion ordinaire du CSE / CSE-C.

Ces observateurs sont autorisés à assister à la réunion préparatoire ainsi qu'à la réunion ordinaire plénière, sous réserve de l'accord de la majorité des membres du CSE / CSE-C et du président de l'instance concernée, qui devra être donné préalablement à ladite réunion.

Préalablement à sa participation à la réunion préparatoire, le salarié observateur devra avoir signé un engagement de confidentialité.
L'observateur ne dispose pas de voix délibérative au cours de la réunion de CSE / CSE-C.
Le temps passé en réunion préparatoire et en réunion plénière est assimilé à du temps de travail effectif.

Ce dispositif ne sera applicable qu'après modification du règlement intérieur des CSE et CSE-C pour y inclure cette mesure.

Article 21 – Entretien d'information à destination des futurs candidats aux élections professionnelles

Dans le cadre du présent accord, un entretien d'information au bénéfice et à la demande de tout salarié envisageant la prise d'un mandat électif ou désignatif est mis en œuvre.

Cet entretien a pour objet :

- d'apporter au salarié toute information utile relative à l'exercice d'un mandat représentatif ;
- de répondre à ses interrogations sur les droits, obligations, moyens et conditions d'exercice attachés au mandat ;
- de présenter, le cas échéant, les dispositifs d'accompagnement prévus par l'établissement, la société et/ou le groupe.

À ce titre, chaque Directeur des Ressources Humaines, Responsable des Relations Sociales ou à défaut le Responsable Ressources Humaines s'engage à recevoir en entretien tout salarié qui en ferait la demande dans les conditions définies ci-après.

Cet entretien revêt un caractère strictement informatif et ne saurait produire d'effet sur la situation professionnelle du salarié.

La demande d'entretien doit être formulée par écrit par le salarié intéressé auprès du Responsable Relations Sociales ou du Directeur des Ressources Humaines.

L'entretien se tiendra dans un délai raisonnable suivant la réception de la demande. Il se déroulera pendant le temps de travail et est assimilé à du temps de travail effectif.

Article 6 – Modification de numéros de chapitres et d'articles

Le chapitre 7 « Dispositions Générales » des avenants n°8 et n°9 devient le chapitre 9.

L'article 20 « Commission de suivi de l'accord » devient l'article 22.
Les articles 19, 21 et 22 de l'avenant n°8 du 10 décembre 2018 sont, quant à eux, remplacés par les dispositions suivantes.

Article 7 - Durée et entrée en vigueur de l'avenant

L'avenant n°10 relatif au développement du dialogue social dans le Groupe est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du dépôt auprès de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) d'Ile-de-France.

Article 8 - Révision et dénonciation

Dans l'hypothèse où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles, ayant une incidence sur les dispositions du présent avenant, entreraient en application dans l'un ou plusieurs des domaines couverts par le présent avenant, les parties signataires conviennent de se rencontrer dans les trois mois suivant leur prise d'effet pour, en cas de besoin, adapter le présent avenant.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 9 – Publicité et dépôt de l'accord

Le présent avenant sera, à l'initiative de la Direction Générale du Groupe, adressé à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) d'Ile-de-France sur support électronique et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.
Le présent avenant sera également publié sur la base de données nationale. Un exemplaire sera remis à chaque Organisation Syndicale représentative.

Fait à Paris, le 1er Juillet 2026

Pour SAFRAN :

Stéphane DUBOIS	**Vincent MACKIE**
Directeur Groupe des Responsabilités Humaines et Sociétales	Directeur des Affaires Sociales

Pour les Organisations Syndicales :

CFDT: Isabelle KYBERD

Marc AUBRY

Jean-Yves BAUDE

Julien FERNANDES

CFE-CGC : Caroline TIREL

Eric DURAND

Patrick TUDURY

Daniel VERDY

CGT :

FO : Daniel BARBEROT

David DIJOUX

Julien GREAU

Julien LE PAPE

ANNEXE 1
LISTE DES SOCIETES DU GROUPE

- Safran SA
  - Safran Additive Manufacturing Campus
  - Safran Ceramics

- Safran Aircraft Engines
  - Airfoils Advanced Solutions
  - Safran Aero Composite
  - Safran Turbine Airfoils

- Safran Aerosystems SAS
  - Aerospace&Defense Oxygen Systems

- Safran Cabin France

- Safran Electrical & Power
  - Safran Electrical Components
  - Safran Engineering Services
  - Safran Electrical & Power Chatou
  - Safran Electrical & Power Conflans

- Safran Electronics & Defense
  - Asterios Technologies
  - Alt Bearings
  - Goodrich Actuation Systems SAS
  - Safran.AI
  - Safran Data Systems
  - Safran Electronics & Defense Beacons SAS
  - Safran Reosc
  - Safran Spacecraft Propulsion
  - Safran Trusted 4D SAS
  - Syntony

- Safran Helicopter Engines
  - Safran Power Units

- Safran Landing Systems
  - Safran Filtration Systems
  - Safran Landing Systems Services Dinard

- Safran Nacelles

- Safran Seats

- Safran Test Cells France

- Safran Transmission Systems

- Safran Ventilation Systems

ANNEXE 2
MATRICE DE COMPETENCES SYNDICALES

DEFINITIONS DES COMPETENCES TECHNIQUES, COMPORTEMENTALES ET DES CONNAISSANCES
DEFINITION DE L'ECHELLE D'EVALUATION

ⓘ Pour rappel : Cette démarche est volontaire et expérimentale (pour une durée de 3 ans à compter de la signature de l'avenant). Le document peut être partagé avec les équipes RH de l'établissement à l'initiative du salarié concerné.

1. Vue d'ensemble des compétences et connaissances

Le tableau ci-dessous présente les trois catégories de compétences mobilisées dans le cadre d'un mandat.

Compétences techniques	Compétences comportementales	Connaissances
· Capacité de négociation · Capacité de communication (dont digitale) · Capacité d'analyse · Capacité rédactionnelle · Gestion / organisation de projet · Gestion administrative et financière · Analyse des risques / causale	· Management · Capacité à fédérer / animer les équipes · Prise de parole · Assertivité · Gestion des conflits · Capacité d'écoute · S'adapter aux situations exigeantes	· Administratives, financières et économiques · Stratégie d'entreprise dans le secteur aéronautique · Réglementation sociale · Santé, Sécurité et Conditions de Travail · Connaissance de la société et du Groupe

2. Définitions des compétences techniques

Capacité de négociation

Aptitude à préparer, conduire et conclure une négociation (par la signature d'un accord ou d'un procès-verbal de désaccord) dans le respect du cadre légal et conventionnel, en défendant l'intérêt collectif des salariés représentés.

La compétence se décompose en trois phases :

- Phase de préparation : analyser le sujet et les enjeux, réaliser des benchmarks et dresser un état des lieux des positions, définir sa stratégie (compromis possibles, marge de négociation, points non négociables), maîtriser les échanges informels et savoir prendre du recul.
- Phase de conduite : participer activement aux réunions, exposer et défendre ses positions, savoir écouter et réajuster, proposer des solutions ou alternatives.
- Phase de conclusion : formaliser la position retenue, savoir l'expliquer et la défendre.

Capacité de communication (dont digitale)

Aptitude à transmettre, expliquer et faire comprendre des informations claires, structurées, fiables et adaptées aux interlocuteurs.

Cela implique de :

- Savoir réaliser des synthèses ;
- Savoir traduire des informations complexes (vulgarisation) ;
- Maîtriser la communication verbale et non verbale (gestuelle, intonation) ;
- Anticiper et gérer les retours sur les communications.

Capacité d'analyse

Aptitude à comprendre et interpréter des informations ou des données, afin d'en comprendre les éléments, les relations avec d'autres sujets et les enjeux sous-jacents.

Cela inclut :

- De collecter des données, de les confronter, de croiser les informations, de les mettre en perspective et de vérifier leur fiabilité ;
- De savoir interpréter des textes et des données chiffrées.

Capacité rédactionnelle

Aptitude à produire des écrits clairs, fiables et précis en respectant des exigences de forme et de fond, en s'adaptant au support (accord, tract, etc.), aux destinataires et à l'usage.

Exemples de rédaction : procès-verbaux, accords, contrepropositions, tracts, déclarations et avis, synthèses, supports de présentation, courriers, comptes rendus, avis CSE.

Gestion / Organisation de projet — Pilotage des fournisseurs et prestataires

Aptitude à organiser des ressources humaines, matérielles et calendaires en vue d'atteindre un objectif défini.

Cela comprend notamment :

- La réalisation d'appels d'offres : identification et rédaction des besoins ;
- La négociation des prix et des prestations ;
- La comptabilité et la gestion budgétaire : sélection et contractualisation ;
- La coordination des échanges avec les prestataires, le suivi des prestations et la gestion des plannings.

Gestion administrative et financière

Aptitude à gérer les éléments administratifs et financiers nécessaires au fonctionnement d'un CSE.

Cela inclut notamment :

- La maîtrise des procédures internes (adhésions, mandats, convocations, procès-verbaux, etc.) ;
- Le respect des obligations légales liées à la gestion financière d'une organisation ;
- La capacité à lire et interpréter des documents comptables simples ;
- Le suivi budgétaire (dépenses, recettes, justification des frais).

Analyse des risques / Analyse causale

Aptitude à mettre en œuvre des méthodes d'analyse en matière de santé et sécurité au travail (arbre des causes, matrices de criticité, retours d'expérience, enquêtes, inspections, etc.).

Cela nécessite de pouvoir :

- Interpréter des documents tels que le DUERP, les plans d'action et les indicateurs d'accidents ;
- Participer à leur élaboration.

3. Définitions des compétences comportementales

Management

Aptitude à définir des objectifs clairs, donner du sens aux missions et « fixer un cap », sans lien hiérarchique direct.

Cela nécessite de :

- Savoir prendre des décisions et arbitrer dans l'incertitude ;
- Prioriser les actions ;
- Adapter son mode d'animation aux interlocuteurs et aux situations (intersyndical, instance représentative, etc.) ;
- Animer l'action collective.

Remarque : pour le secrétaire de CSE, cette rubrique inclut le management hiérarchique, avec l'ensemble des droits et obligations liés à la qualité d'employeur.

Capacité à fédérer / Animer les équipes

Aptitude à motiver et mobiliser autour d'un objectif commun, à créer une dynamique collective et à convaincre autour d'une vision partagée.

Cela comprend la capacité à aller vers les autres ainsi que le management transversal.

Prise de parole

Aptitude à s'exprimer pour transmettre un message ou une information par un discours structuré, clair et audible.

Cela demande de :

- Être à l'aise à l'oral ;
- Convaincre ;
- Adapter son discours aux différents interlocuteurs.

Cette compétence s'exerce dans différents contextes : prise de parole interne au syndicat, mais également en externe (face à la Direction ou hors de l'entreprise).

Assertivité

Capacité à s'exprimer clairement et honnêtement en exprimant ses idées et ses besoins, sans agressivité et dans le respect et la bienveillance envers les autres.

Cela peut se résumer de la manière suivante : « savoir dire les choses au bon moment et de la bonne manière ».

Gestion des conflits

Capacité à jouer un rôle de médiateur ou de tiers, à coopérer et à demander de l'aide dans les situations conflictuelles.

Cela implique de :

- Savoir alerter et anticiper face aux signaux faibles ;
- Recentrer un message sur les points essentiels ;
- Prendre du recul face à certaines situations.

Cette compétence couvre tant la gestion des conflits internes (au syndicat ou au CSE) que des conflits externes (entre salariés et direction).

Capacité d'écoute

Aptitude à écouter activement des interlocuteurs variés (salariés, direction, pairs).

Cela nécessite de :

- Prendre en compte les attentes exprimées ;
- Aller vers l'autre ;
- Faire preuve d'empathie, sans jugement ;
- Savoir reformuler un message et maintenir une distance professionnelle adéquate.

S'adapter aux situations exigeantes

Aptitude à répondre de façon adaptée et équilibrée à des situations qui demandent rigueur, précision et engagement.

Cela implique de :

- Faire preuve de résilience ;
- Savoir défendre les intérêts collectifs.

4. Définitions des connaissances

Administratives, financières et économiques

Ensemble structuré de savoirs permettant de comprendre et d'analyser le fonctionnement de l'entreprise sous ses trois dimensions :

- Administratives : compréhension des règles, processus et instances encadrant le fonctionnement de l'entreprise et le dialogue social.
- Financières : capacité à comprendre et analyser les données financières afin d'apprécier la situation et les choix de l'entreprise.
- Économiques : compréhension de l'environnement économique, du modèle économique de l'entreprise et du secteur d'activité.

Cela comprend notamment :

- La lecture et l'analyse des indicateurs économiques (chiffre d'affaires, marge, résultat, investissements, expertises, etc.) ;
- La compréhension des politiques et règles financières (allocation des ressources, stratégie d'investissement) ;
- La capacité à relier la situation économique à l'emploi, aux conditions de travail ou aux enjeux sociaux ;
- Une culture économique générale (macro-économie, contexte sectoriel, concurrence).

Stratégie d'entreprise dans le secteur aéronautique

Capacité à comprendre les stratégies financières et extra-financières (économique, organisationnelle, sociale, politique) d'une entreprise du secteur aéronautique et de la défense, ainsi que leurs implications en termes d'activité, d'emploi et de conditions de travail.

Cela nécessite d'appréhender :

- L'effet des choix stratégiques sur le fonctionnement et l'avenir de l'entreprise ;
- Les politiques RSE et éthique ;
- Les spécificités et enjeux du secteur aéronautique et de la défense (jargon aéronautique, sécurité aérienne, contraintes liées à la souveraineté, etc.) ;
- Les enjeux industriels, technologiques et réglementaires.

Réglementation sociale

Connaissance des règles internes et externes à l'entreprise encadrant les relations collectives et individuelles du travail.

Cela englobe :

- La compréhension du Code du travail, des lois et décrets, de la convention collective de la métallurgie, des accords de branche, d'entreprise et de Groupe, du règlement intérieur de l'entreprise et du CSE, des notes internes et des usages ;
- La compréhension des notions juridiques (disciplinaire, exécution du contrat de travail, droits liés aux différents mandats internes et externes à l'entreprise) ;
- La compréhension des règles relatives à la prévoyance, au PERO et à la complémentaire santé ;
- Les règles relatives au dialogue social (IRP, NAO, consultations, expertises, etc.).

Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT)

Ensemble des connaissances liées à la sécurité, à la santé et aux conditions de travail, ainsi qu'à la prévention des risques en milieu professionnel.

Cela inclut :

- L'identification et l'évaluation des risques professionnels (physiques, chimiques, psychosociaux, etc.) ;
- La connaissance des obligations légales en matière de sécurité, d'environnement et de conditions de travail ;
- La connaissance du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Connaissance de la société et du Groupe

Connaissance de la structure, de la culture et du fonctionnement de son entreprise et du Groupe Safran.

Cela comprend :

- L'organisation et les activités internes (métiers, implantations, gouvernance, nombre de sociétés et filiales dans le Groupe, etc.) ;
- La compréhension de l'historique syndical et social, y compris celui du syndicat d'appartenance ;
- La connaissance des acteurs, de leurs rôles et des circuits de décision.

5. Échelle de maîtrise des compétences et connaissances

Chaque compétence ou connaissance peut être évaluée selon quatre niveaux de maîtrise :

Niveau	Description	Repère
1 – Découverte	Aucune base ou bases partielles. Le salarié découvre la compétence/connaissance et commence à s'y initier.	« Je découvre, je m'initie. »
2 – Initiale	Bases essentielles acquises, avec un besoin d'accompagnement ou d'encadrement pour une application correcte.	« J'applique le standard, je pratique. »
3 – Complète	Bases solides et compétence pleinement opérationnelle. Le salarié agit de manière autonome, fiable et efficace dans la majorité des situations.	« Je gère les imprévus, mes connaissances sont solides. »
4 – Avancée	Niveau de référence. Le salarié maîtrise la compétence/connaissance au point de pouvoir la transmettre.	« J'améliore, j'innove, je forme. »

Avenant n°9
ACCORD SUR LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE GROUPE SAFRAN

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

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentées par :

- Pour la CFDT : Mme Anne-Claude VITALI
  M. Jean-Yves BAUDE
  M. Ludovic PFIRSCH
  M. Jean-Claude SEGUIN
- Pour la CFE-CGC : M. Didier JOUANCHICOT
  M. Eric DURAND
  M. Patrick POTACSEK
  M. Daniel VERDY
- Pour la CGT : M.
  M.
  M.
  M.
- Pour FO : M. Daniel BARBEROT
  M. David DIJOUX
  M. Julien GREAU
  M. Julien LE PAPE

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Le 19 juillet 2006, la Direction et l'ensemble des Organisations syndicales représentatives ont conclu un accord portant sur le développement du dialogue social dans le groupe Safran.

Cet accord avait pour objet de partager, par le dialogue, la manière d'appréhender les impacts sociaux et humains des évolutions auxquelles le Groupe était confronté pour coordonner les pratiques.

A cet égard, les partenaires sociaux ont souhaité, au travers de la négociation d'un avenant, faire évoluer les conditions d'exercice du droit syndical au sein du Groupe afin de :

- mettre à jour le champ d'application de l'accord,
- intégrer la faculté de désigner un sur les quatre Coordinateurs Syndicaux Groupe parmi les salariés dépourvus de mandat de Délégué Syndical, Délégué Syndical central ou Délégué Syndical local et sans ancrage local tel que défini ci-après,
- intégrer par anticipation les modifications apportées par la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie s'agissant de la rémunération durant la mise à disposition d'un salarié auprès d'une organisation syndicale (art. 55.4).

Les échanges qui ont eu lieu entre les partenaires sociaux ont abouti au présent avenant qui doit permettre la poursuite et le renforcement du dialogue social au sein du Groupe.

Cet avenant reprend, en les actualisant, l'intégralité des dispositions des articles 1, 6, 12, 19, 21 et 22 de l'avenant n°8 signé le 10 décembre 2018 à l'accord signé le 19 juillet 2006, excepté le chapitre 6 relatif aux Technologies de l'Information et de la Communication, ayant fait l'objet d'un avenant n°7 spécifique signé le 18 décembre 2017.

Chaque article fait l'objet d'une modification comprenant en introduction la phrase suivante : *« l'article… du chapitre … de l'accord sur le développement du dialogue social dans le Groupe Safran du 19 juillet 2006 est modifié de la manière suivante ».*

CHAPITRE 1 CHAMP D'APPLICATION

L'article 1 du chapitre 1 de l'accord sur le développement du dialogue social dans le Groupe Safran du 19 juillet 2006 est modifié de la manière suivante :

Article 1 - Périmètre

Le présent accord est un accord de Groupe au sens de l'article L. 2232-30 du Code du travail.

Il s'applique à toutes les sociétés, filiales directes ou indirectes, de Safran en France au sens de l'article L.233-16 du Code de Commerce, au jour de sa signature.

La liste des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord de Groupe, au jour de sa signature, figure en Annexe I.

CHAPITRE 3 - COORDINATEUR SYNDICAL GROUPE

L'article 6 du chapitre 3 de l'accord sur le développement du dialogue social dans le Groupe Safran du 19 juillet 2006 est modifié de la manière suivante :

Article 6 - Désignation

Article 6.1 – Désignation Coordinateur Syndical Groupe

Chaque Organisation Syndicale reconnue représentative au niveau du Groupe a la faculté de faire désigner par la Fédération de la Métallurgie quatre Coordinateurs Syndicaux Groupe.

Les Coordinateurs Syndicaux Groupe sont invités et participent es qualités à toutes les réunions de négociation organisées par la Direction générale.

Chaque Coordinateur Syndical Groupe est désigné parmi les Délégués Syndicaux, les Délégués Syndicaux centraux, les Délégués Syndicaux locaux de l'une des sociétés françaises visées à l'article 1 du présent accord. La Fédération de chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau du Groupe peut néanmoins désigner deux de ses quatre Coordinateurs Syndicaux Groupe parmi les salariés n'ayant pas de mandat de Délégué Syndical, Délégué Syndical central ou Délégué Syndical local à la condition que ce salarié ait un ancrage local c'est-à-dire qu'il :

- se soit présenté sur une liste électorale ayant obtenu au moins 10% des suffrages valablement exprimés au sein du collège au 1er tour des dernières élections professionnelles
- ou bénéficie d'un mandat désignatif (Représentant Syndical d'une Instance Représentative du Personnel ou Représentant de Section Syndicale) au sein de l'une des sociétés françaises visées à l'article 1 du présent accord.

Enfin, la Fédération de chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau du Groupe a la faculté par ailleurs de désigner un de ses quatre Coordinateurs Syndicaux Groupe, parmi les salariés n'ayant pas de mandat de Délégué Syndical, Délégué Syndical central ou Délégué Syndical local et ne disposant pas d'un ancrage local tel que défini ci-dessus.

Chaque Fédération d'Organisation Syndicale représentative au niveau du Groupe, qui fait le choix de bénéficier d'un Coordinateur Syndical Groupe dépourvu de mandat de Délégué Syndical, Délégué Syndical central ou Délégué Syndical local et sans ancrage local tel que défini ci-dessus, devra composer la délégation des quatre Coordinateurs Syndicaux Groupe de la manière suivante :

- Un Coordinateur Syndical Groupe comme défini ci-dessus,
- Au moins deux Coordinateurs Syndicaux Groupe désignés parmi les Délégués Syndicaux, les Délégués Syndicaux centraux, les Délégués Syndicaux locaux de l'une des sociétés françaises visées à l'article 1 du présent accord,
- Le cas échéant, un Coordinateur Syndical Groupe ayant un ancrage local (c'est-à-dire, désigné parmi les salariés n'ayant pas de mandat de Délégué Syndical, Délégué Syndical central ou Délégué Syndical local à la condition que ce salarié se soit présenté sur une liste électorale ayant obtenu au moins 10% des suffrages valablement exprimés au sein du collège au 1er tour des dernières élections professionnelles, ou bénéficie d'un mandat désignatif (Représentant Syndical d'une Instance Représentative du Personnel ou Représentant de Section Syndicale) au sein de l'une des sociétés françaises visées à l'article 1 du présent accord) ; ce coordinateur peut être suppléé par un expert.

La décision de désigner un Coordinateur Syndical Groupe a vocation à s'inscrire dans le temps.

Chaque Organisation Syndicale sera attentive à l'équilibre de représentation des différentes sociétés et établissements lors de la désignation de leurs Coordinateurs Syndicaux Groupe.

Toutefois, les accords de Groupe doivent obligatoirement être négociés et signés, pour chaque Organisation Syndicale signataire, par au moins deux Coordinateurs Syndicaux Groupe ayant également la qualité de Délégué Syndical, Délégué Syndical central ou Délégué Syndical local de l'une des sociétés françaises visées à l'article 1 du présent accord.

Dans l'hypothèse où les conditions précitées ne seraient plus remplies, le salarié perdrait son mandat de Coordinateur Syndical Groupe. De même, la sortie du périmètre de l'accord de la société à laquelle appartient le Coordinateur Syndical Groupe entraîne la perte de son mandat.

En cas de mutation au sein d'un autre établissement ou d'une autre société du Groupe, le mandat de Coordinateur Syndical Groupe du salarié peut se poursuivre dans l'attente d'une nouvelle désignation par la Fédération dans le respect d'une des conditions de désignation précitées, ou, au plus tard, jusqu'aux prochaines élections professionnelles du Comité social et économique du nouvel établissement de rattachement du salarié.

Chaque Coordinateur Syndical Groupe bénéficie de la protection particulière accordée par la règlementation en vigueur au titre de son mandat local. Pour les Coordinateurs Syndicaux Groupe ne bénéficiant pas de mandat désignatif au niveau local mais s'étant présenté sur une liste électorale ayant obtenu au moins 10% des suffrages valablement exprimés au sein du collège au 1er tour des dernières élections professionnelles, les parties conviennent que la Direction Groupe des Responsabilités Humaines et Sociétales et les Coordinateurs Syndicaux Groupe seront informés de toute procédure disciplinaire ou mesure visant à mettre fin au contrat de travail dudit Coordinateur Syndical Groupe, pendant la durée de son mandat et les six mois suivants.

Par ailleurs, le remplacement ponctuel d'un Coordinateur Syndical Groupe pour une réunion doit être formalisé par l'envoi d'un mail par ce dernier à la Direction Groupe des Responsabilités Humaines et Sociétales avant la date de ladite réunion.

Article 6.2 – Désignation Expert

Compte tenu du caractère technique de certaines négociations, chaque Organisation Syndicale reconnue représentative au niveau du Groupe a la faculté de se faire assister par un ou deux « experts », salariés du Groupe, désignés par la Fédération de la Métallurgie ou par les Coordinateurs Syndicaux Groupe.

Ces experts auront donc un rôle d'accompagnement et de conseil technique auprès des Coordinateurs Syndicaux Groupe.

Les Coordinateurs Syndicaux Groupe restent néanmoins les seules personnes habilitées à négocier et à signer les accords collectifs de Groupe, dans les conditions fixées au précédent article.

Cette désignation ne doit pas avoir pour effet de dépasser le nombre total de membres dans la délégation syndicale, (soit quatre par Organisation Syndicale représentative au niveau du Groupe).
L'expert est nommé pour toute la durée de la négociation pour laquelle il a été désigné.

La nomination de l'expert et les droits associés prennent fin le jour de la signature de l'accord pour la négociation pour laquelle il a été désigné, sauf désignation spécifique pour participer à la Commission de suivi dudit accord avec un Coordinateur Syndical Groupe.

CHAPITRE 4 - PARTENARIAT SOCIAL

L'article 12 du chapitre 4 de l'accord sur le développement du dialogue social dans le Groupe Safran du 19 juillet 2006 est modifié de la manière suivante :

Article 12 - Mandats exercés au niveau d'une fédération ou confédération syndicale

Les salariés membres d'Organisations Syndicales représentatives au niveau national ou au niveau du Groupe, et ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans le Groupe, peuvent formuler une demande de mise à disposition en vue d'exercer, pendant une durée déterminée, et en dehors de la société, des fonctions de permanent syndical au sein de l'Organisation Syndicale à laquelle ils appartiennent.

Le nombre maximum de bénéficiaires est limité à 4 personnes par Organisation Syndicale représentative au niveau national ou au niveau du Groupe. Cette mise à disposition s'effectue pour chacune de ces 4 personnes soit à temps plein soit à temps partiel, pour une durée initiale comprise entre 1 an et 3 ans. Cette durée peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de 9 ans.

La demande de mise à disposition exprimée par le salarié, accompagnée d'une lettre de confirmation de son Organisation Syndicale, est présentée par le Délégué Syndical Central de la société de l'intéressé en lien étroit, le cas échéant, avec le Coordinateur Syndical Groupe. Cette demande est examinée par la Direction des Ressources Humaines Société, en lien avec la Direction Groupe des Responsabilités Humaines et Sociétales. La décision de la Direction est portée à la connaissance du salarié et de son Organisation Syndicale dans un délai maximum de 2 mois. En cas de circonstances exceptionnelles, la Direction peut refuser la mise à disposition. Le cas échéant, les raisons objectives de ce refus sont exposées par écrit.

La mise à disposition sera formalisée :

- entre la société d'origine et l'Organisation Syndicale concernée par une convention de mise à disposition précisant les modalités pratiques de celle-ci ;
- entre le salarié et la société d'origine pour la signature d'un avenant au contrat de travail.

Le salarié mis à disposition demeure salarié de sa société d'origine qui continue de lui verser sa rémunération et autres avantages afférents (salaire et charges patronales). Aussi, la société d'origine lui remet son bulletin de salaire.

La convention de mise à disposition définit le mode de détermination des salaires, des charges sociales afférentes et des frais professionnels ainsi que, le cas échéant, les conditions et les modalités de leur refacturation à l'Organisation Syndicale.
Sans préjudice de ce qui précède, les parties conviennent que chaque Organisation Syndicale pourra bénéficier au titre du présent accord *a minima* d'une mise à disposition non refacturée dans la limite de 50% d'un temps plein. Cette faculté est cumulative avec les dispositifs de même nature prévus au sein de chaque société française visée à l'article 1 du présent accord.

Dans le cas où la refacturation auprès de l'Organisation Syndicale ne serait pas intégrale et que la société d'origine n'est pas en mesure financièrement de conserver à sa charge les coûts afférents à la mise à disposition non refacturés, la filiale de rang 1 ou, le cas échéant, la holding Safran SA pourrait au titre du présent accord prendre à sa charge tout ou partie des coûts non refacturés.

Il est convenu qu'une mise à disposition à temps plein auprès d'une Organisation Syndicale ne peut se cumuler avec l'exercice au sein du Groupe d'un mandat de représentation ou avec la participation à des négociations. Le salarié doit donc démissionner de ses mandats.

Dans les trois mois précédant le terme de la mise à disposition, l'intéressé doit formaliser sa demande de réintégration ou de prolongation.

Tout salarié mis à disposition bénéficie d'une garantie de réintégration dans son emploi précédent, ou dans un emploi équivalent, et prioritairement au sein de son établissement d'origine, à défaut dans un établissement de sa société d'origine. Cet établissement sera choisi en tenant compte, dans la mesure du possible, des contraintes géographiques de l'intéressé. Compte-tenu des attaches géographiques de l'intéressé, une réintégration dans une autre société du Groupe pourra aussi être envisagée.

La Direction de la société concernée par la réintégration, en accord avec la Direction Groupe des Responsabilités Humaines et Sociétales, définit le salaire et la classification, tout en s'inspirant des dispositions définies aux articles 15.1, 16.5 et 17.2.1 du présent accord de Groupe, en fonction de son nouveau poste.

Il est tenu compte des compétences acquises dans l'exercice du mandat si celles-ci peuvent être mises en œuvre dans l'activité professionnelle.

La période de mise à disposition du salarié bénéficiaire est de plein droit reconnue au titre de l'ancienneté.

Le salarié intéressé a la possibilité de bénéficier, à la charge de l'entreprise et moyennant accord préalable de la Direction de sa société, d'une formation professionnelle adaptée pour faciliter sa réintégration.

CHAPITRE 7 - DISPOSITIONS GENERALES

Les articles 19, 21 et 22 du chapitre 7 relatif aux dispositions générales de l'accord sur le développement du dialogue social dans le Groupe Safran du 19 juillet 2006 sont modifiés de la manière suivante :

Article 19 - Durée et entrée en vigueur

L'accord relatif au développement du dialogue social dans le Groupe a été conclu pour une durée indéterminée. Il a pris effet à compter du 19 juillet 2006.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, il prend effet à compter du jour suivant son dépôt à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) d'Ile-de-France.

Article 21 - Révision et dénonciation

Dans l'hypothèse où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles, ayant une incidence sur les dispositions du présent accord de Groupe, entreraient en application dans l'un ou plusieurs des domaines couverts par le présent accord de Groupe, les parties signataires conviennent de se rencontrer dans les trois mois suivant leur prise d'effet pour, en cas de besoin, adapter le présent accord de Groupe.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 22 – Publicité et dépôt de l'accord

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

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

Un exemplaire sera remis à chaque Organisation Syndicale représentative.

Fait à Paris, le 24 juin 2022

Pour Safran,

Stéphane DUBOIS
Directeur Groupe des Responsabilités Humaines et Sociétales

Vincent MACKIE
Directeur des Affaires Sociales

Pour les Organisations Syndicales,

- **Pour la CFDT :** Mme Anne-Claude VITALI

M. Jean-Yves BAUDE

M. Ludovic PFIRSCH

M. Jean-Claude SEGUIN

- **Pour la CFE-CGC :** M. Didier JOUANCHICOT

M. Eric DURAND

M. Patrick POTACSEK

M. Daniel VERDY

- **Pour la CGT :** M.

  M.

  M.

  M.

- **Pour FO :** M. Daniel BARBEROT

  M. David DIJOUX

  M. Julien GREAU

  M. Julien LE PAPE

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

- International Services Electronique Informatique
- Safran SA
  - Safran Additive Manufacturing Campus
  - Safran Ceramics
- Safran Aircraft Engines
  - Airfoils Advanced Solutions
  - Safran Aero Composites
- Safran Aerosystems SAS
- Safran Cabin France
- Safran Electrical & Power
  - Safran Electrical Components
  - Safran Engineering Services
- Safran Electronics & Defense
  - Safran Data Systems
  - Safran Electronics & Defense Actuation
  - Safran Electronics & Defense Cockpit Solutions
  - Safran Reosc
- Safran Helicopter Engines
  - Safran Power Units
- Safran Landing Systems
  - Safran Filtration Systems
  - Safran Landing Systems Services Dinard
- Safran Nacelles
- Safran Seats
- Safran Test Cells France
- Safran Transmission Systems
- Safran Ventilation Systems

SAFRAN

Avenant n°8
ACCORD SUR LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE GROUPE SAFRAN

SAFRAN

Entre la Direction Générale de Safran, représentée par Jean-Luc BERARD, Directeur Groupe des Ressources Humaines et Vincent MACKIE Directeur des Affaires Sociales,

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentées par

- Pour la CFDT
  - M. Marc AUBRY
  - M. JC SECHA
  - M. Claude SALLES
  - M. Julien Fontenoy
- Pour la CFE-CGC
  - M. Didier JOUANCHICOT
  - M. Patrick POTACSEK
  - M.
  - M.
- Pour la CGT
  - M.
  - M.
  - M.
  - M.
- Pour FO
  - M. Daniel BARBEROT
  - M. Julien LE PAPE
  - M.
  - M. Julien Gréau

VM

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

SAFRAN

SOMMAIRE

Sommaire 3

Préambule 5

Chapitre 1 Champ d'application 6

Article 1 - Périmètre 6

Article 2 - Evolution du périmètre des sociétés comprises dans le champ d'application 6

Article 2.1 - Conditions d'entrée d'une nouvelle société dans le champ d'application 6

Article 2.2 - Conditions de sortie d'une société du champ d'application 6

Chapitre 2 - Les règles du dialogue social 7

Article 3 – Les engagements des partenaires sociaux 7

Article 3.1 - Du côté de la direction 7

Article 3.2 - Du côté des syndicats et institutions représentatives du personnel 7

Chapitre 3 - Coordinateur Syndical Groupe 8

Article 4 - Mandat de Coordinateur Syndical Groupe 8

Article 5 – Missions du Coordinateur Syndical Groupe 8

Article 6 - Désignation 8

Article 6.1 – Désignation Coordinateur Syndical Groupe 8

Article 6.2 – Désignation Expert 9

Article 7- Réunions inter sociétés organisées par les Coordinateurs Syndicaux Groupe 10

Article 8 – Déplacements 11

Article 9 - Temps de délégation 11

Article 10 - Moyens de fonctionnement 11

Article 10.1 - Locaux et équipements 11

Article 10.2 - Budget annuel de fonctionnement et remboursement de frais 12

Chapitre 4 - Partenariat social 13

Article 11 - Contribution financière aux organisations syndicales 13

Article 12 - Mandats exercés au niveau d'une fédération ou confédération syndicale 13

Chapitre 5 – Evolution salariale et de carrière des salariés élus et mandatés 15

Article 13 - Principes généraux 15

Article 13.1 - Principe d'égal accès aux responsabilités syndicales 15

Article 13.2 - Conciliation de l'exercice du mandat et de l'activité professionnelle 15

Article 14 - Formation du management au dialogue social 16

Article 15 - Evolution salariale des élus et mandatés 16
Article 15.1 – Audit de positionnement 16
Article 15.2 – Garantie d'évolution pluriannuelle de rémunération 16
Article 16 - Evolution de carrière des élus et mandatés 17
Article 16.1 – Entretien de Performance et de Développement Professionnel (EPDP) 17
Article 16.2 – Accès à la formation 17
Article 16.2.1 - Formations dans le cadre de l'activité professionnelle 17
Article 16.2.2 – Formations dans le cadre de l'activité syndicale 18
Article 16.2.3 - Traçabilité des formations économiques, sociales et syndicales 18
Article 16.3 – Entretien de prise de mandat 19
Article 16.4 – Entretien de suivi de mandat 19
Article 16.5 – Examen de l'évolution de carrière 20
Article 17 – Accompagnement des salariés ayant cessé leur mandat 20
Article 17.1 – Entretien de fin de mandat 20
Article 17.2 - Dispositifs d'accompagnement d'aide à la reprise de l'activité opérationnelle 20
Article 17.2.1 – Bilan de compétences 20
Article 17.2.2 – Formation d'aide à l'élaboration d'un projet professionnel 21
Article 18 - Suivi de l'application de ces dispositions 21
Chapitre 6 - Conditions générales d'utilisation des moyens de communication 21
Chapitre 7 - Dispositions Générales 21
Article 19 - Durée et entrée en vigueur 21
Article 20 - Commission de suivi de l'accord 22
Article 21 - Révision et dénonciation 22
Article 22 – Publicité et dépôt de l'accord 22
Annexe 1 - Périmètre Safran 24
Annexe 2 - Descriptif de la méthodologie de la gestion de l'évolution de carrière des élus et mandatés 25

174

SAFRAN

PREAMBULE

Le 19 juillet 2006, la Direction et l'ensemble des Organisations syndicales représentatives ont conclu un accord portant sur le développement du dialogue social dans le groupe Safran.

Cet accord avait pour objet de partager, par le dialogue, la manière d'appréhender les impacts sociaux et humains des évolutions auxquelles le Groupe était confronté pour coordonner les pratiques.

A cet égard, les parties ont entendu réaffirmer l'importance du fait syndical comme facteur d'équilibre et de régulation des rapports sociaux au sein du Groupe. Elles ont souhaité privilégier le dialogue et continuer à valoriser les principes sur lesquels s'est fondé le dialogue social dans les sociétés du Groupe : reconnaissance des acteurs sociaux, respect mutuel des personnes, application de règles reconnues et respectées par tous, respect des engagements.
Après 12 années d'application, durant lesquelles l'accord a permis de construire, les bases d'un solide socle social au bénéfice de tous les salariés du groupe Safran, les partenaires sociaux ont souhaité, au travers de la négociation d'un avenant, faire évoluer les conditions d'exercice du droit syndical au sein du Groupe afin de :

- intégrer les avancées déjà réalisées dans la pratique du dialogue social au sein du Groupe et prendre en compte le niveau de maturité du dialogue social Safran,
- revoir les dotations des coordinations syndicales en fonction de leurs besoins (heures, frais de déplacement et dotations financières),
- mettre en conformité l'accord avec les nouvelles règles légales. Ce présent avenant intègre notamment les principales dispositions issues de la loi du 17 août 2015 et de l'ordonnance du 22 septembre 2017, notamment relatives à l'évolution de carrière des élus et mandatés, y compris l'accompagnement des élus et mandatés ayant cessé leur mandat,
- souligner l'importance des enjeux touchant à l'égalité entre les femmes et les hommes notamment dans le cadre des élections professionnelles en entreprise,
- rappeler la nécessité de veiller à la bonne articulation entre vie personnelle, vie professionnelle et fonctions syndicales,
- élargir le champ d'application du présent accord aux entités issues de l'ex-périmètre Zodiac Aerospace, ayant rejoint le Groupe en 2018.

Les échanges qui ont eu lieu entre les partenaires sociaux ont abouti au présent avenant qui doit permettre la poursuite et le renforcement du dialogue social au sein du Groupe.

Cet avenant reprend, en les actualisant, l'intégralité des dispositions de l'accord signé le 19 juillet 2006, excepté le chapitre 5 relatif aux Technologies de l'Information et de la Communication, ayant fait l'objet d'un avenant n°7 spécifique, signé le 18 décembre 2017.

Chaque chapitre fait l'objet d'une modification comprenant en introduction la phrase suivante : *« le chapitre ... de l'accord sur le développement du dialogue social dans le Groupe Safran du 19 juillet 2006 est modifié de la manière suivante »*.

SAFRAN

CHAPITRE 1 CHAMP D'APPLICATION

Le chapitre 1 de l'accord sur le développement du dialogue social dans le Groupe Safran du 19 juillet 2006 est modifié de la manière suivante :

Article 1 - Périmètre

Le présent accord est un accord de Groupe au sens de l'article L. 2232-30 du Code du travail.

Il s'applique à toutes les sociétés, filiales directes ou indirectes, de Safran en France, au jour de sa signature.

Compte tenu de la récente acquisition du Groupe Zodiac Aerospace par Safran, les parties conviennent de mettre à jour la liste des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord de Groupe au jour de sa signature. L'annexe 1 de l'accord sur le développement du dialogue social dans le Groupe du 19 juillet 2006 est donc modifiée en conséquence.

Article 2 - Evolution du périmètre des sociétés comprises dans le champ d'application

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

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

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

Il conviendra de signer un avenant, pour permettre à toute nouvelle société qui remplira les conditions citées à l'article 1 ci-dessus, d'entrer dans le champ d'application du présent accord de Groupe.

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

Toute société cessant de remplir les conditions définies à l'Article 1 ci-dessus, sortira du champ d'application du présent accord de Groupe.

Un avenant à l'accord formalisera la sortie de cette nouvelle société de /son champ d'application.

SAFRAN

CHAPITRE 2 - LES REGLES DU DIALOGUE SOCIAL

Le chapitre 2 de l'accord sur le développement du dialogue social dans le Groupe Safran du 19 juillet 2006 est modifié de la manière suivante :

Article 3 – Les engagements des partenaires sociaux

Les partenaires : direction, organisations syndicales, institutions représentatives du personnel, partagent l'engagement de mettre en œuvre les principes énoncés par le Code du travail et d'adopter un comportement respectueux des droits et devoirs respectifs des parties.

Les engagements respectifs peuvent être ainsi réaffirmés :

Article 3.1 - Du côté de la direction

Vis-à-vis des élus et mandatés, les directions des sociétés et les responsables hiérarchiques des entités du Groupe s'engagent à :

- respecter l'exercice du droit syndical,
- assurer au personnel mandaté un traitement comparable à celui de l'ensemble du personnel,
- respecter leur droit de libre circulation dans l'entreprise lors de l'utilisation des heures de délégation, sous réserve du respect des règles d'accès spécifiques,
- respecter le libre accès des locaux mis à leur disposition,
- respecter la réglementation et les usages en vigueur en matière de crédits d'heures de délégation et de leur suivi,
- fournir, conformément à la loi, les informations nécessaires à l'exercice de leur mandat ; pour ce faire, le principe de confidentialité est appliqué de manière mesurée.

Article 3.2 - Du côté des syndicats et institutions représentatives du personnel

Vis-à-vis de la direction, les représentants des organisations syndicales et les membres des institutions représentatives du personnel s'engagent à :

- respecter la liberté du travail du personnel de l'entreprise,
- à l'occasion de leur mission, ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail du personnel,
- respecter la liberté de choix des salariés qui peuvent être intéressés ou non par tout ou partie de l'information syndicale,
- se conformer à la réglementation et aux usages relatifs aux lieux d'affichage et de distribution de tracts,
- utiliser les crédits d'heures de délégation en conformité avec la réglementation et les usages en vigueur,
- préserver la confidentialité prévue par les dispositions légales des informations présentées comme telles par la direction.

SAFRAN

CHAPITRE 3 - COORDINATEUR SYNDICAL GROUPE

Le chapitre 3 de l'accord sur le développement du dialogue social dans le Groupe Safran du 19 juillet 2006 est modifié de la manière suivante :

Article 4 - Mandat de Coordinateur Syndical Groupe

Le présent accord de Groupe définit un mandat nommé « Coordinateur Syndical Groupe» faisant partie intégrante du dialogue social existant au niveau du Groupe.

Le Coordinateur Syndical Groupe ne se substitue pas aux instances représentatives du personnel des sociétés du Groupe, en particulier en ce qui concerne le domaine de compétences qui leur est attribué par le Code du travail.

Article 5 – Missions du Coordinateur Syndical Groupe

Le Coordinateur Syndical Groupe est chargé d'assurer la coordination des Organisations Syndicales reconnues représentatives au niveau du Groupe affiliées à la même confédération.

Il représente son Organisation Syndicale au niveau du groupe Safran.

Il est l'interlocuteur de la Direction du Groupe sur des sujets d'intérêt commun aux sociétés du Groupe. Il entretient notamment le dialogue sur des thèmes sociaux transversaux et il est sollicité pour la prévention des difficultés qui peuvent naître des relations du travail au sein de Safran.

Les sujets d'intérêt commun, par nature, aux sociétés du Groupe sont abordés à l'initiative de la direction ou des syndicats.

Les discussions sur des thèmes qui concernent les salariés appartenant aux sociétés de Safran peuvent déboucher sur la négociation d'un accord au niveau Groupe. Dans ce cas, le Coordinateur Syndical Groupe, à la condition qu'il soit titulaire d'un mandat de Délégué Syndical, Délégué Syndical central ou Délégué Syndical local, dispose comme mission supplémentaire de négocier et signer un accord de Groupe spécifique. Il est alors formellement habilité par sa Fédération à représenter son Organisation Syndicale pour ces négociations.

Il appartient à chaque Organisation Syndicale de définir les relations entre les Coordinateurs et leurs sections syndicales ou syndicats présents dans le Groupe.

Article 6 - Désignation

Article 6.1 – Désignation Coordinateur Syndical Groupe

Chaque Organisation Syndicale reconnue représentative au niveau du Groupe a la faculté de faire désigner par la Fédération de la Métallurgie quatre Coordinateurs Syndicaux Groupe.

Les Coordinateurs Syndicaux Groupe sont invités et participent es qualités à toutes les réunions de négociation organisées par la Direction générale.

Chaque Coordinateur Syndical Groupe est désigné parmi les Délégués Syndicaux, les Délégués Syndicaux centraux, les Délégués Syndicaux locaux de l'une des sociétés françaises visées à l'article 1 du présent accord. La Fédération de chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau du Groupe peut néanmoins désigner deux de ses quatre Coordinateurs Syndicaux Groupe parmi les salariés n'ayant pas de mandat de Délégué Syndical, Délégué Syndical central ou Délégué Syndical local à la condition que ce salarié :

- se soit présenté sur une liste électorale ayant obtenu au moins 10% des suffrages valablement exprimés au sein du collège au 1er tour des dernières élections professionnelles
- ou bénéficie d'un mandat désignatif (Représentant Syndical d'une Instance Représentative du Personnel ou Représentant de Section Syndicale) au sein de l'une des sociétés françaises visées à l'article 1 du présent accord.

Toutefois, les accords de Groupe doivent obligatoirement être négociés et signés, pour chaque Organisation Syndicale signataire, par au moins deux Coordinateurs Syndicaux Groupe ayant également la qualité de Délégué Syndical, Délégué Syndical central ou Délégué Syndical local de l'une des sociétés françaises visées à l'article 1 du présent accord.

Dans l'hypothèse où les conditions précitées ne seraient plus remplies, le salarié perdrait son mandat de Coordinateur Syndical Groupe. De même, la sortie du périmètre de l'accord de la société à laquelle appartient le Coordinateur Syndical Groupe entraîne la perte de son mandat.

En cas de mutation au sein d'un autre établissement ou d'une autre société du Groupe, le mandat de Coordinateur Syndical Groupe du salarié peut se poursuivre dans l'attente d'une nouvelle désignation par la Fédération dans le respect d'une des conditions de désignation précitées, ou, au plus tard, jusqu'aux prochaines élections professionnelles du Comité social et économique du nouvel établissement de rattachement du salarié.

Chaque Coordinateur Syndical Groupe bénéficie de la protection particulière accordée par la règlementation en vigueur au titre de son mandat local. Pour les Coordinateurs Syndicaux Groupe ne bénéficiant pas de mandat désignatif au niveau local mais s'étant présenté sur une liste électorale ayant obtenu au moins 10% des suffrages valablement exprimés au sein du collège au 1er tour des dernières élections professionnelles, les parties conviennent que la Direction des Ressources Humaines Groupe et les Coordinateurs Syndicaux Groupe seront informés de toute procédure disciplinaire ou mesure visant à mettre fin au contrat de travail dudit Coordinateur Syndical Groupe, pendant la durée de son mandat et les six mois suivants.
Par ailleurs, le remplacement ponctuel d'un Coordinateur Syndical Groupe pour une réunion doit être formalisé par l'envoi d'un mail par ce dernier à la Direction des Ressources Humaines Groupe avant la date de ladite réunion.

Article 6.2 – Désignation Expert

Compte tenu du caractère technique de certaines négociations, chaque Organisation Syndicale reconnue représentative au niveau du Groupe a la faculté de se faire assister par un ou deux «experts», salariés du Groupe, désignés par la Fédération de la Métallurgie ou par les Coordinateurs Syndicaux Groupe tels que définis ci-dessus. Ces experts auront donc un rôle d'accompagnement et de conseil technique auprès des Coordinateurs Syndicaux Groupe.

Les Coordinateurs Syndicaux Groupe restent néanmoins les seules personnes habilitées à négocier et à signer les accords collectifs de Groupe, dans les conditions fixées au précédent article.

Cette désignation ne doit pas avoir pour effet de dépasser le nombre total de membres dans la délégation syndicale, (soit quatre par Organisation Syndicale représentative au niveau du Groupe).
L'expert est nommé pour toute la durée de la négociation pour laquelle il a été désigné.
La nomination de l'expert et les droits associés prennent fin le jour de la signature de l'accord pour la négociation pour laquelle il a été désigné, sauf désignation spécifique pour participer à la Commission de suivi dudit accord avec un Coordinateur Syndical Groupe.

Article 7- Réunions inter sociétés organisées par les Coordinateurs Syndicaux Groupe

Au cours d'un exercice civil, Safran prend en charge les frais de déplacement en métropole des participants aux réunions inter sociétés d'une journée organisées par les Coordinateurs Syndicaux Groupe de chaque Organisation Syndicale représentative au niveau du Groupe, dans les conditions suivantes :

- Pour une réunion, les frais de déplacements de 24 représentants,
- Pour une deuxième réunion, à périmètre élargi, les frais de déplacement sur deux jours d'un représentant de chaque établissement entrant dans le périmètre du présent accord dans lequel l'Organisation Syndicale est représentée,
- Pour une réunion supplémentaire d'une journée organisée par les Coordinateurs Syndicaux Groupe de chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe, dans le mois précédant ou suivant la signature d'un accord collectif « majeur et structurant », formellement défini comme tel au début de chaque négociation et conclu au niveau du Groupe, dans la limite de 24 représentants.

Les Coordinateurs Syndicaux Groupe ne sont pas compris dans le nombre de représentants défini pour chaque réunion.

Afin de faciliter les déplacements des salariés concernés, la Direction des Ressources Humaines Groupe doit être informée en amont de la date de ces réunions. La liste des représentants concernés est transmise à la Direction des Ressources Humaines Groupe au minimum une semaine avant chaque réunion, afin de faciliter leur déplacement et la prise en charge des frais de déplacement.

Le temps passé en réunion inter-sociétés est considéré comme du temps de travail effectif, pour une journée uniquement (pour deux journées dans le cadre de la réunion à périmètre élargi).

Sont pris en charge, sur justificatifs et selon les conditions et barèmes en vigueur dans chacune des sociétés du Groupe, les frais de déplacement engagés pour le compte des Coordinateurs Syndicaux Groupe et pour celui des Représentants des Syndicats :

- les frais de transport aller/retour, en avion, train, voiture, y compris voiture de location. Dans ce dernier cas, si le déplacement justifie une nuit à l'hôtel la veille au soir, la prise en charge des frais de location du véhicule ne pourra excéder une durée de deux jours (trois jours pour la réunion à périmètre élargi),
- les frais de transfert (navettes, taxi, bus, métro, RER...),
- les frais pour un repas (deux repas pour la réunion à périmètre élargi)
- les frais d'hôtel pour une nuit (deux nuits pour la réunion à périmètre élargi), comprenant les frais pour le repas du soir et le petit déjeuner, lorsque le déplacement justifie une arrivée la veille au soir sur le lieu de réunion.

Il est rappelé que seules les factures établies aux frais réels sur une journée (deux journées pour la réunion à périmètre élargi) peuvent être remboursées. Les factures forfaitaires ne sont pas acceptées par les sociétés.

SAFRAN

Article 8 – Déplacements

A son initiative et en informant préalablement le Service des Ressources Humaines de son site de rattachement ainsi que celui du site d'accueil, chaque Coordinateur Syndical Groupe peut notamment se rendre dans les locaux syndicaux des établissements métropolitains des sociétés relevant du périmètre du Groupe.
Les heures passées dans ces déplacements, à l'exception des temps de route, sont imputées sur le crédit d'heures de délégation dont le Coordinateur Syndical Groupe dispose. La gestion des temps de route et des frais s'opère conformément aux règles de la société à laquelle il appartient.

Article 9 - Temps de délégation

Chaque Coordinateur Syndical Groupe bénéficie d'un crédit de 40 heures de délégation par mois en sus du crédit d'heures dont il bénéficie au titre de son ou de ses autres mandats.

Chaque expert bénéficie d'un crédit de 20 heures par mois pendant toute la durée de la négociation pour laquelle il a été désigné, en sus du crédit d'heures dont il bénéficie au titre de son ou de ses autres mandats éventuels.

Pour les réunions des commissions de suivi ou des comités institués par les différents accords de Groupe périmètre France, le Coordinateur Syndical Groupe ou, le cas échéant, les membres dument désignés par la Fédération pour participer au suivi de l'accord, bénéficient d'un crédit d'heures supplémentaires de 2 heures par réunion, en vue de préparer et/ou de faire une synthèse de ladite réunion. Cette disposition s'applique à défaut de dispositions spécifiques ayant le même objet, prévues dans les accords de Groupe.

La gestion de ce crédit d'heures est faite semestriellement.

Le temps passé en réunion avec la Direction est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel. Il n'est pas décompté du crédit d'heures.

Article 10 - Moyens de fonctionnement

Article 10.1 - Locaux et équipements

Chaque Coordinateur Syndical Groupe utilise le local aménagé mis à la disposition de son Organisation Syndicale dans son établissement. Il dispose d'un téléphone portable doté d'un forfait avec un accès à internet tel qu'issu du contrat d'abonnement téléphonique négocié au niveau Groupe pour un usage lié à ses fonctions.

Pour ses liaisons inter sociétés et avec sa fédération ou son syndicat de branche professionnelle, et pour un usage lié à ses fonctions, il a accès à une photocopieuse et à un télécopieur dans les conditions définies en concertation avec la Direction Ressources Humaines de l'établissement d'appartenance, ainsi qu'au poste informatique installé dans le local syndical. Il dispose par ailleurs d'un ordinateur portable sur lequel il accède à l'intranet et à la messagerie électronique dans les conditions définies dans l'avenant n°7 au présent accord de Groupe signé le 18 décembre 2017. Enfin, les Coordinateurs Syndicaux Groupe disposent au titre de leur fonction du logiciel permettant un accès à l'intranet Safran. Sa mise en œuvre s'effectue au niveau de la société d'appartenance du Coordinateur Syndical Groupe.

SAFRAN

Article 10.2 - Budget annuel de fonctionnement et remboursement de frais

Outre les dispositions spécifiques prévues au chapitre sur la contribution financière aux Organisations Syndicales, Safran alloue à chaque Organisation Syndicale disposant de Coordinateurs Syndicaux Groupe, un budget annuel de fonctionnement versé pour moitié en avril et pour moitié en septembre. Ce budget est réévalué chaque année sur la base de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac au 31 décembre de l'année n-1.

A titre d'information, ce montant s'élève à 11 673 € pour l'année 2018. Pour l'année 2019, ce montant s'élèvera à 15 000 €.

Ce budget, commun aux Coordinateurs Syndicaux Groupe de chaque Organisation Syndicale, est destiné à couvrir l'ensemble des frais engagés dans l'exercice de leurs missions (fournitures, consommations téléphoniques, secrétariat, reprographie, frais de déplacement en dehors de ceux pris en charge par la Direction dans les conditions définies ci-dessous...).

Ne sont pas couverts par le budget annuel, mais sont remboursés spécifiquement sur justificatifs :

- les frais de déplacement engagés à l'occasion de réunions convoquées par la direction de Safran,
- les frais de déplacement engagés par les Coordinateurs Syndicaux Groupe et les Experts pour leur compte et celui des Représentants Syndicaux des sociétés à l'occasion des réunions inter sociétés prévues à l'article 7 organisées par les Coordinateurs Syndicaux Groupe.

La prise en charge de ces frais se fait selon les conditions et barèmes en vigueur dans chacune des sociétés du Groupe.

La Direction des Ressources Humaines Groupe est par ailleurs l'interface des Coordinateurs Syndicaux Groupe pour tous les problèmes rencontrés dans l'exercice de leur mission de Coordinateur Syndical Groupe.

Article 10.3 – Formations pour l'exercice du mandat de Coordinateur Syndical Groupe

VD

Participation à la journée de connaissance du Groupe :
Lors du renouvellement d'une instance Groupe, les membres du Comité de Groupe, les membres du Comité d'Entreprise Européen et les Coordinateurs Syndicaux Groupe participeront conjointement à la « journée de connaissance du Groupe » organisée par la Direction.

Formation négociation Groupe :
Lorsqu'ils sont appelés à négocier au niveau du Groupe, un accord collectif « majeur et structurant », défini comme tel au début de chaque négociation et pour répondre à un besoin identifié, les Coordinateurs Syndicaux Groupe et les experts, expressément désignés pour cette négociation conformément à l'article 6.2 cité ci-dessus, peuvent bénéficier ensemble d'une seule et même action de formation prise en charge par Safran et définie avec la Direction des Ressources Humaines Groupe.

74

JCP JCL

AP SDS DB JF CL J.G

SAFRAN

CHAPITRE 4 - PARTENARIAT SOCIAL

Le chapitre 4 de l'accord sur le développement du dialogue social dans le Groupe Safran du 19 juillet 2006 est modifié de la manière suivante :

Article 11 - Contribution financière aux organisations syndicales

La Direction de Safran souhaite assurer un soutien aux Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe en France. Elle considère que ces Organisations Syndicales représentatives, au travers de leurs confédérations ou leurs fédérations professionnelles, jouent un rôle fondamental dans la gestion paritaire de la branche professionnelle et dans la gestion des régimes sociaux (Assurance chômage, ARRCO, AGIRC...).

A cet effet, Safran versera à chaque fédération syndicale nationale de la métallurgie, affiliée à une confédération syndicale reconnue représentative au niveau du Groupe en France, une dotation annuelle de fonctionnement, réévaluée chaque année sur la base de l'indice INSEE des prix à la consommation hors tabac au 31 décembre de l'année n-1, décomposée comme suit :

- une partie avec un montant forfaitaire par fédération syndicale considérée ; à titre d'information ce montant s'élève à 45 191,64 € pour l'année 2018.
- une partie variable avec un montant global réparti proportionnellement à la somme des résultats obtenus au premier tour des élections des titulaires des comités d'entreprise ou des comités sociaux et économiques des sociétés du périmètre du Comité de Groupe Safran, ces résultats étant arrêtés à la fin du cycle électoral de quatre ans ; à titre d'information, ce montant global s'élève à 126 116,28 €pour l'année 2018.

La contribution financière est versée par semestre, pour moitié en janvier et pour moitié en juillet.

Article 12 - Mandats exercés au niveau d'une fédération ou confédération syndicale

Les salariés membres d'Organisations Syndicales représentatives au niveau national ou au niveau du Groupe, et ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans le Groupe, peuvent formuler une demande de mise à disposition en vue d'exercer, pendant une durée déterminée, et en dehors de la société, des fonctions de permanent syndical au sein de l'Organisation Syndicale à laquelle ils appartiennent.

Le nombre maximum de bénéficiaires est limité à 4 personnes par Organisation Syndicale représentative au niveau national ou au niveau du Groupe. Cette mise à disposition s'effectue pour chacune de ces 4 personnes soit à temps plein soit à temps partiel, pour une durée initiale comprise entre 1 an et 3 ans. Cette durée peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de 9 ans.

La demande de mise à disposition exprimée par le salarié, accompagnée d'une lettre de confirmation de son Organisation Syndicale, est présentée par le Délégué Syndical Central de la société de l'intéressé en lien étroit, le cas échéant, avec le Coordinateur Syndical Groupe. Cette demande est examinée par la Direction des Ressources Humaines Société, en lien avec la Direction des Ressources Humaines Groupe. La décision de la Direction est portée à la connaissance du salarié et de son Organisation Syndicale dans un délai maximum de 2 mois. En cas de circonstances exceptionnelles, la Direction peut refuser la mise à disposition. Le cas échéant, les raisons objectives de ce refus sont exposées par écrit.

La mise à disposition du personnel constitue un prêt de main d'œuvre à but non lucratif tel que régi par les dispositions des articles L. 8241-1 et L. 8241-2 du Code du travail.

La mise à disposition sera formalisée :

- entre la société d'origine et l'Organisation Syndicale concernée par une convention de mise à disposition précisant les modalités pratiques de celle-ci ;
- entre le salarié et la société d'origine pour la signature d'un avenant au contrat de travail.

Le salarié mis à disposition demeure salarié de sa société d'origine qui continue de lui verser sa rémunération et autres avantages afférents (salaire et charges patronales) au salarié mis à disposition. Aussi, la société d'origine lui remet son bulletin de salaire.

Toutefois, les coûts afférents à la mise à disposition font l'objet d'une refacturation à l'Organisation Syndicale qui en est la bénéficiaire.

Il est convenu qu'une mise à disposition à temps plein auprès d'une Organisation Syndicale ne peut se cumuler avec l'exercice au sein du Groupe d'un mandat de représentation ou avec la participation à des négociations. Le salarié doit donc démissionner de ses mandats.

Dans les trois mois précédant le terme de la mise à disposition, l'intéressé doit formaliser sa demande de réintégration ou de prolongation.

Tout salarié mis à disposition bénéficie d'une garantie de réintégration dans son emploi précédent, ou dans un emploi équivalent, et prioritairement au sein de son établissement d'origine, à défaut dans un établissement de sa société d'origine. Cet établissement sera choisi en tenant compte, dans la mesure du possible, des contraintes géographiques de l'intéressé. Compte-tenu des attaches géographiques de l'intéressé, une réintégration dans une autre société du Groupe pourra aussi être envisagée.

La Direction de la société concernée par la réintégration, en accord avec la Direction des Ressources Humaines Groupe, définit le salaire et la classification, tout en s'inspirant des dispositions définies aux articles 15.1, 16.5 et 17.2.1 du présent accord de Groupe, en fonction de son nouveau poste.

Il est tenu compte des compétences acquises dans l'exercice du mandat si celles-ci peuvent être mises en œuvre dans l'activité professionnelle.

La période de mise à disposition du salarié bénéficiaire est de plein droit reconnue au titre de l'ancienneté.

Le salarié intéressé a la possibilité de bénéficier, à la charge de l'entreprise et moyennant accord préalable de la Direction de sa société, d'une formation professionnelle adaptée pour faciliter sa réintégration.

SAFRAN

CHAPITRE 5 – EVOLUTION SALARIALE ET DE CARRIERE DES SALARIES ELUS ET MANDATES

Les dispositions sur l'évolution salariale et de carrière, souvent inscrites dans les accords sur le droit syndical en vigueur dans les sociétés du Groupe (examen périodique des situations salariales, audit de positionnement professionnel des élus et mandatés, accès à la formation professionnelle, accès à la mobilité et aux offres d'emploi), sont dictées par les principes d'équité et de non-discrimination, conforme à l'article L 2141-5 du Code du travail.

Pour tenir compte de l'évolution des pratiques mises en œuvre dans les différentes sociétés du Groupe en matière de développement des ressources humaines, les principes en vigueur sont complétés des dispositions suivantes :

Article 13 - Principes généraux

Article 13.1 - Principe d'égal accès aux responsabilités syndicales

La possibilité d'accéder à un mandat est ouverte à tout salarié, quelle que soit son activité professionnelle. Les parties entendent rappeler que le temps consacré à l'exercice d'un mandat représentatif ou électif à l'intérieur du Groupe participe pleinement au fonctionnement normal de l'entreprise et est à ce titre considéré comme du temps de travail effectif.

Article 13.2 - Conciliation de l'exercice du mandat et de l'activité professionnelle

La mission dévolue aux représentants élus et mandatés doit être remplie en cohérence avec l'exercice d'une activité professionnelle effective quels que soient le nombre de leurs mandats et le temps dévolu à leur exercice. Chaque société détermine le niveau de responsabilité des interlocuteurs des personnels élus et mandatés pour le suivi de leur carrière, en fonction de la nature et du nombre des mandats exercés. La situation des élus et mandatés dont les mandats occupent plus de la moitié de leur temps de travail fait l'objet d'une attention spécifique au niveau de la Direction des Ressources Humaines de chaque société.

La Direction des Ressources Humaines Groupe appuie la Direction des Ressources Humaines de la société à laquelle appartient chaque Coordinateur Syndical Groupe pour la gestion de son évolution professionnelle et salariale. Celle-ci est conduite en application des dispositions relatives à l'évolution de carrière des élus et mandatés du présent accord de Groupe.

Un représentant du personnel doit avoir un emploi correspondant à sa qualification lui permettant, en fonction de ses compétences et de ses réalisations professionnelles, de progresser dans son métier et sa carrière professionnelle. Dans cet esprit, il est important de veiller à maintenir l'intérêt de son travail. Les démarches tendant à analyser ses possibilités d'évolution professionnelle seront facilitées, sachant que, comme pour tout salarié, il lui appartient d'être acteur de son évolution professionnelle.

L'exercice d'un mandat ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution de carrière d'un salarié.

SAFRAN

Article 14 - Formation du management au dialogue social

Afin de mieux sensibiliser l'ensemble des acteurs à l'importance du dialogue social dans l'entreprise, une formation « Management social » est proposée par l'Université Safran. Ce programme s'adresse aux responsables hiérarchiques et, en particulier, à ceux ayant pour la première fois au sein de leur équipe des salariés nouvellement élus ou mandatés.

Article 15 - Evolution salariale des élus et mandatés

Article 15.1 – Audit de positionnement

Avant les décisions concernant les mesures salariales de l'année en cours, la Direction met à disposition de chaque Organisation Syndicale un document retraçant l'évolution du positionnement salarial individuel de ses élus et mandatés sur les quatre dernières années. Ce positionnement est établi par une comparaison au salaire moyen des salariés du même coefficient, ou de la même position, dans la même catégorie socio professionnelle (cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise, ouvriers), d'âge comparable.

Cette analyse ne doit pas conduire à communiquer les salaires individuels.

Ce document n'a pas pour objet une comparaison de ces positionnements et salaires moyens en valeur absolue. Cet outil de positionnement est un moyen de prévention indiquant des courbes de tendance. Il permet aux Organisations Syndicales de vérifier si les évolutions respectives du positionnement salarial individuel et du salaire moyen mentionnés ci-dessus ont une fréquence similaire.

D'autres éléments peuvent être pris en considération, parmi lesquels le niveau de formation. Cette analyse peut comporter, si nécessaire, un bilan du nombre d'entretiens individuels réalisés et du suivi des formations retenues lors de ces entretiens.

La Direction et l'Organisation Syndicale établissent un constat partagé sur l'évolution salariale de ces salariés élus ou mandatés sur cette période en tenant compte de l'appréciation portée par la hiérarchie. Les modalités d'une réévaluation éventuelle décidée sur la base de ce constat partagé pourront être mises en œuvre par la hiérarchie et les Ressources Humaines. Selon son importance, cette réévaluation pourra être financée hors budget. Dans ce cas, ces mesures ne devront pas s'imputer sur celles dont bénéficient les salariés concernés sur la même période, dans le cadre de l'attribution périodique des augmentations individuelles.

La méthodologie retenue pour la gestion de l'évolution salariale des élus et mandatés est décrite en Annexe 2 du présent accord. Chaque société définit, le cas échéant, avec les partenaires sociaux les modalités de mise en œuvre de ces principes.

Article 15.2 – Garantie d'évolution pluriannuelle de rémunération

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

SAFRAN

Article 16 - Evolution de carrière des élus et mandatés

Comme tout membre du personnel, le salarié titulaire d'un mandat bénéficie des entretiens et bilans mis à disposition au sein de Safran permettant au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, et actif dans sa gestion de carrière. Ils sont définis dans l'accord de Groupe sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

Par ailleurs, pour tenir compte des besoins spécifiques liés à la conciliation de l'exercice d'un mandat et d'une activité professionnelle, les principes en vigueur sont complétés par des dispositions spécifiques.

Article 16.1 – Entretien de Performance et de Développement Professionnel (EPDP)

Comme pour tout salarié du Groupe, le salarié titulaire d'un mandat bénéficie chaque année d'un Entretien de Performance et de Développement Professionnel (EPDP) avec son responsable hiérarchique.

L'EPDP a lieu chaque année et pour chaque salarié présent. Il est, en outre, systématiquement proposé au salarié, dans un délai d'un mois suivant le retour d'une longue période d'absence à savoir pour les congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée définie aux articles L.1222-12 et suivants du Code du travail, période d'activité à temps partiel, arrêt longue maladie, mandat syndical externe.

Cet entretien est un moment d'échanges entre le manager et le salarié sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, dans un objectif de convergence entre les aspirations professionnelles du salarié et les besoins de la société.

Article 16.2 – Accès à la formation

Article 16.2.1 - Formations dans le cadre de l'activité professionnelle

Les salariés élus et mandatés reçoivent, comme tout salarié, la formation nécessaire à leur adaptation et leur évolution professionnelle, telles que définies lors de l'EPDP. Ils disposent, dans les mêmes conditions que l'ensemble du personnel, de la faculté d'accéder aux divers types de formation leur permettant d'entretenir et/ou de développer leurs compétences professionnelles. Dans ce cadre, les parties rappellent que les formations en lien avec l'exercice du mandat (par exemple : CFESS, formation économique des titulaires du CSE) ne se substituent pas aux formations « métiers ».

Ainsi, la Direction veillera, en lien avec le Responsable Ressources Humaines, à sensibiliser les managers sur l'importance de faire bénéficier aux élus et mandatés de formations, pouvant être utiles tant dans l'exercice de l'activité professionnelle que dans celui du mandat.

Plus spécifiquement, les salariés élus et mandatés (hors mandats extérieurs) dont le nombre d'heures de délégation théorique sur l'année dépasse 30% de la durée du travail, bénéficient, au cours des 4 années de mandat, d'une formation proposée par l'Université Safran, permettant de développer les compétences mobilisées tant dans l'exercice de l'activité professionnelle que dans celui du mandat (ex: formations en développement personnel...), et ce dans la limite de trois jours.
Cette formation s'ajoute, le cas échéant, à celles dont pourrait bénéficier le salarié au titre des arbitrages du plan validé par son manager.

Conformément aux processus applicables au sein de Safran, cette formation doit être demandée par le salarié dans le cadre de son EPDP et validée, le cas échéant, par le manager, en lien avec le Responsable Ressources Humaines, à l'occasion des arbitrages du plan.

Article 16.2.2 – Formations dans le cadre de l'activité syndicale

Le congé de formation économique, sociale et syndicale

Il est rappelé que tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés, dans les conditions législatives et règlementaires applicables.

Le salarié bénéficiant du congé de formation économique sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération. L'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue. Les frais pédagogiques, de déplacement et d'hébergement ne sont pas pris en charge par l'employeur.

La formation économique des titulaires du CSE

En application des dispositions légales, les membres titulaires du Comité social et économique (CSE), élus pour la première fois, bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours, dont le financement est pris en charge par le CSE.

Cette formation est imputable sur le congé de formation économique sociale et syndicale précité.

Il est rappelé que les frais pédagogiques et de déplacement de ces formations économiques des membres titulaires du CSE sont pris en charge par le CSE. Par ailleurs, la rémunération des salariés est maintenue par l'employeur pendant le temps de la formation.

La formation en santé, sécurité et conditions de travail

En application des dispositions légales, les membres de la délégation du personnel du Comité social et économique, dont les membres de la CSSCT, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dès leur première désignation.

La rémunération des salariés est maintenue par l'employeur pendant le temps de la formation. Les frais de déplacement sont pris en charge par l'employeur. Les frais pédagogiques sont pris en charge par l'employeur pour un montant d'au plus 36 fois le montant du SMIC horaire par jour et par stagiaire.

Article 16.2.3 - Traçabilité des formations économiques, sociales et syndicales

Par ailleurs, dans une démarche de valorisation du parcours syndical dans la carrière professionnelle, les parties signataires conviennent que :

- les formations économiques des membres titulaires du CSE,
- les formations santé, sécurité et conditions de travail des membres de la délégation du personnel du CSE, dont les membres de la CSSCT.
- et les formations économiques sociales et syndicales suivies par tout salarié dans le cadre du congé de formation économique sociale et syndicale (CFESS),

pourront être tracées dans l'outil TWIST, à la demande du salarié. Pour ce faire, le salarié devra informer son Responsable Ressources Humaines, ou le chargé de formation de son établissement, de la réalisation de la formation en lui adressant une attestation de participation à la dite formation.

SAFRAN

Article 16.3 – Entretien de prise de mandat

A l'occasion de chaque renouvellement des instances représentatives du personnel, tout salarié nouvellement élu ou mandaté, ou renouvelé dans ses fonctions de représentant du personnel, bénéficie d'un entretien, avec sa hiérarchie, qui a pour objet de :

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

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

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

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

Enfin, il est entendu que l'entretien de prise de mandat ne se substitue pas à l'EPDP mentionné à l'article 16-1 du présent accord.

Article 16.4 – Entretien de suivi de mandat

Dans la continuité de l'entretien de prise de mandat, les parties s'accordent sur la possibilité d'organiser, dès la deuxième année du mandat, un entretien de suivi de mandat, à la demande du salarié ou du manager. Le cas échéant, l'entretien doit se tenir au plus tard dans les trois premiers mois de la troisième année de mandature.

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

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

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

Enfin, il est entendu que cet entretien de mi-mandat ne se substitue pas à l'EPDP mentionné à l'article 16-1 du présent accord.

Article 16.5 – Examen de l'évolution de carrière

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, 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.

Article 17 – Accompagnement des salariés ayant cessé leur mandat

Article 17.1 – Entretien de fin de mandat

En cas de cessation de mandat, le salarié bénéficie d'un entretien de fin de mandat afin de faciliter la reprise à temps plein de l'activité opérationnelle.

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

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

Cet entretien permet au salarié d'évoquer ses souhaits en lien, le cas échéant, avec ses compétences métier et celles acquises au cours du ou des mandats, au regard des postes disponibles dans son établissement de rattachement ou, à défaut, dans le Groupe. Au cours ou à l'issue de cet échange, le Responsable Ressources Humaines présente au salarié les éventuels dispositifs d'accompagnement qui peuvent être mis en œuvre au regard de sa situation, étant entendu que cet accompagnement s'opère sur la base des principes de gestion de carrière applicables au sein de Safran.

Article 17.2 - Dispositifs d'accompagnement d'aide à la reprise de l'activité opérationnelle

Article 17.2.1 – Bilan de compétences

En cas de baisse significative ou de fin définitive du ou des mandats, ou dans la perspective d'une évolution ou d'un projet professionnel souhaité par le salarié, le salarié pourra également, dans le cadre d'une démarche volontaire de sa part, bénéficier du bilan de compétences défini aux articles R. 6322-51 et suivants du Code du travail et repris dans l'accord GPEC Groupe.

Ce bilan est fait avec le concours d'un cabinet spécialisé choisi d'un commun accord entre l'intéressé et le Responsable Ressources Humaines.

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

SAFRAN

Article 17.2.2 – Formation d'aide à l'élaboration d'un projet professionnel

A titre expérimental, et pour une durée allant jusqu'au 30 juin 2020, est mise en place une formation d'aide à l'élaboration d'un projet professionnel au bénéfice de certains salariés élus et mandatés.

En effet, sur proposition du Responsable Ressources Humaines, une formation peut être proposée aux salariés ayant cessé leur mandat et nécessitant un accompagnement renforcé pour un retour à temps plein à l'emploi opérationnel.
Cette formation, proposée par l'Université Safran, a notamment pour objet d'aider le salarié :

- à mieux appréhender le changement,
- à connaitre les dispositifs RH du Groupe,
- à mettre en valeur son savoir, savoir-être et son savoir-faire,
- et à identifier ses objectifs professionnels en tenant compte, le cas échéant, de l'expérience et des compétences acquises dans l'exercice du mandat.

Un bilan d'application de ladite formation sera réalisé lors de la commission de suivi de l'application de l'accord dans le courant du 1er trimestre 2020.

Article 18 - Suivi de l'application de ces dispositions

Chaque société définit, en concertation avec les partenaires sociaux, les modalités de suivi et de contrôle de l'application des dispositions qui précèdent.

Par ailleurs, la commission de suivi du présent accord constitue un lieu d'échanges sur l'application des dispositions du présent chapitre. Elle n'a pas vocation à être saisie de demandes individuelles, la compétence de chaque société étant pleine et entière en la matière.

VN

CHAPITRE 6 - CONDITIONS GENERALES D'UTILISATION DES MOYENS DE COMMUNICATION

Le chapitre relatif aux NTIC de l'accord sur le développement du dialogue social dans le Groupe Safran du 19 juillet 2006 fait l'objet d'un avenant spécifique, signé le 18 décembre 2017, entre la Direction et les Organisations Syndicales.

CHAPITRE 7 - DISPOSITIONS GENERALES

Le chapitre relatif aux dispositions générales de l'accord sur le développement du dialogue social dans le Groupe Safran du 19 juillet 2006 est modifié de la manière suivante :

Article 19 - Durée et entrée en vigueur

L'accord relatif au développement du dialogue social dans le Groupe a été conclu pour une durée indéterminée. Il a pris effet à compter du 19 juillet 2006.

FIA

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, il prend effet à compter du jour suivant son dépôt à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Article 20 - Commission de suivi de l'accord

Une commission de suivi de l'accord se réunit une fois par an.
Elle est composée de représentants de la Direction des Ressources Humaines du Groupe et de deux représentants par Organisation Syndicale représentative signataire du présent accord. Un de ces deux représentants peut être un expert, l'autre étant nécessairement un Coordinateur Syndical Groupe.

Cette commission a pour objet de faire le bilan de la mise en œuvre des dispositions du présent accord.

Les dispositions relatives aux moyens matériels et financiers sont réexaminées tous les deux ans.

Toute difficulté d'interprétation ou d'application des dispositions du présent accord de Groupe qui ne pourrait être résolue au niveau de l'entité où elle se pose, sera soumise à la commission de suivi.

Article 21 - Révision et dénonciation

Dans l'hypothèse où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles, ayant une incidence sur les dispositions du présent accord de Groupe, entreraient en application dans l'un ou plusieurs des domaines couverts par le présent accord de Groupe, les parties signataires conviennent de se rencontrer dans les trois mois suivant leur prise d'effet pour, en cas de besoin, adapter le présent accord de Groupe.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 22 – Publicité et dépôt de l'accord

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

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

Un exemplaire sera remis à chaque Organisation Syndicale représentative.

SAFRAN

Fait à Paris, le 10 décembre 2018

Pour Safran

Jean-Luc BÉRARD
Directeur Groupe des Ressources Humaines

Vincent MACKIE
Directeur des Affaires Sociales

Pour les Organisations Syndicales

- Pour la CFDT
  - M. Marc AUBRY
  - M. JC SÉGUIN
  - M. Claude SALLES
  - M. Julien Fontenau
- Pour la CFE-CGC
  - M. Didier JOUANCHICOT
  - M. Patrick POTACSEK
  - M.
  - M.
- Pour la CGT
  - M.
  - M.
  - M.
  - M.
- Pour FO
  - M. Daniel BARBEROT
  - M. Julien LE PAPE
  - M.
  - M. Julien Géan

SAFRAN

ANNEXE 1 - PERIMETRE SAFRAN

- Airfoil Advanced Solutions
- International Services Electronique Informatique
- Safran
- Safran Aero Composites
- Safran Aircraf Engines
- Safran Ceramics
- Safran Electrical & Power
- Safran Electronics & Defense
- Safran Engineering Services
- Safran Filtration Systems
- Safran Helicopter Engines
- Safran Landing Systems
- Safran Landing Systems Services Dinard
- Safran Nacelles
- Safran Power Units
- Safran Reosc
- Safran System Aerostructures
- Safran Transmission Systems
- Safran Ventilation Systems
- Zodiac Actuation Systems
- Zodiac Aero Duct Systems
- Zodiac Aero Electric
- Zodiac Aerosafety Systems
- Zodiac Aerospace Services Europe
- Zodiac Aerotechnics
- Zodiac Cabin Interiors Europe
- Zodiac Coating
- Zodiac Data Systems
- Zodiac Fluid Equipment
- Zodiac Hydraulics
- Zodiac Seats France

SAFRAN

ANNEXE 2 - DESCRIPTIF DE LA METHODOLOGIE DE LA GESTION DE L'EVOLUTION DE CARRIERE DES ELUS ET MANDATES

1. Rappel des dispositions conventionnelles

« Avant les décisions concernant les mesures salariales de l'année en cours, la Direction met à disposition de chaque Organisation Syndicale un document retraçant l'évolution du positionnement salarial individuel de ses élus et mandatés sur les quatre dernières années. Ce positionnement est établi par une comparaison au salaire moyen des salariés du même coefficient, ou de la même position, dans la même catégorie socio professionnelle (cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise, ouvriers), d'âge comparable.

Cette analyse ne doit pas conduire à communiquer les salaires individuels.

Ce document n'a pas pour objet une comparaison de ces positionnements et salaires moyens en valeur absolue. Cet outil de positionnement est un moyen de prévention indiquant des courbes de tendance. Il permet aux Organisations Syndicales de vérifier si les évolutions respectives du positionnement salarial individuel et du salaire moyen mentionné ci-dessus ont une fréquence similaire.

D'autres éléments peuvent être pris en considération, parmi lesquels le niveau de formation. Cette analyse peut comporter, si nécessaire, un bilan du nombre d'entretiens individuels réalisés et du suivi des formations retenues lors de ces entretiens.

La Direction et l'Organisation Syndicale établissent un constat partagé sur l'évolution salariale de ces salariés élus ou mandatés sur cette période en tenant compte de l'appréciation portée par la hiérarchie Les modalités d'une réévaluation éventuelle décidée sur la base de ce constat partagé pourront être mises en œuvre par la hiérarchie et les Ressources Humaines. Selon son importance, cette réévaluation pourra être financée hors budget. Dans ce cas, ces mesures ne devront pas s'imputer sur celles dont bénéficient les salariés concernés sur la même période, dans le cadre de l'attribution périodique des augmentations individuelles. »

2. Proposition d'un outil de positionnement

Sont visés : tout salarié élu ou mandaté du Comité d'Entreprise, du Comité Central d'Entreprise, du Comité d'Etablissement, du Comité Social et Economique, du Comité Social et Economique Central, du Comité Social et Economique d'Etablissement, membre de la Délégation du Personnel, du Comité d'Hygiène Sécurité et des Conditions de Travail, du Comité de Groupe, de la Coordination Syndicale Groupe, du Comité d'Entreprise Européen, ou ayant un mandat de Délégué Syndical, Délégué Syndical Central, Délégué Syndical Local.

Afin de tenir compte de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale qui est entrée en vigueur postérieurement à l'accord de Groupe sur le développement du dialogue social, les représentants de section syndicale seront également pris en compte dans le cadre de l'article 15.1.

L'outil permet de positionner l'élu ou mandaté, sur les 4 dernières années. La comparaison des salariés s'effectue sur une année civile, les critères doivent être valables sur l'année au cours de laquelle l'audit est réalisé.

Ainsi, chaque année, à chaque nouvel exercice d'audit de positionnement :

- Un groupe de salariés est constitué pour la dernière année étudiée : le positionnement salarial du salarié est comparé au salaire moyen des salariés du même coefficient, ou de la même position, dans la même catégorie socio professionnelle (cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise, ouvriers), d'âge comparable.
- Les résultats des années précédentes sont figés. Les situations annuelles (composants du groupe et salaire moyen) sont historisées afin d'être reprises telles quelle pour les traitements d'audits ultérieurs.

3. Modalités de la comparaison

3.1. Composition des éléments de comparaison

La comparaison doit contenir au moins 10 salariés et être effectuée :

- par coefficient dans la même catégorie socio professionnelle pour les non cadres (O/E/T/AM)
- par position pour les cadres

en ne prenant en compte que les salariés ayant un âge comparable à celui de l'élu mandaté.

A défaut d'un groupe de comparaison suffisant (au moins 10 salariés), les critères de comparaison (âge, coefficient, position) seront étendus.
La comparaison devra exclure :

- l'élu ou mandaté lui-même
- les populations en absence longue durée.

Il est entendu que tous les salariés répondant aux critères doivent être inclus dans la comparaison.

3.2. Référence salariale de la comparaison

Le salaire pris en compte au titre de la comparaison est :

- Pour les cadres: le salaire de base reconstitué à temps plein, quel que soit le régime horaire.
- Pour les non cadres: le salaire reconstitué iso-horaire hors ancienneté.

Pour chaque salarié, le salaire réel et le régime horaire, seront précisés dans la présentation de l'audit à titre d'information.

4. Matrice de présentation

La présentation devra inclure les informations suivantes :

- Dans un cadre spécifique à l'élu / mandaté (en haut à gauche):

Nom, prénom, catégorie socio professionnelle d'appartenance, coefficient, âge, ancienneté dans le coefficient, ancienneté dans la société, ancienneté dans le Groupe, salaire réel et régime horaire, à titre d'information, et date de prise de mandat.

- Dans un cadre spécifique à l'ensemble des salariés comparés (en haut à droite):

Indication du coefficient dans la catégorie socio professionnelle d'appartenance (O/E/T/AM) et position pour les cadres avec le nombre de personnes dans le coefficient de cette CSP, ou la position, l'âge moyen, l'ancienneté moyenne société et l'ancienneté moyenne dans le coefficient pour l'ensemble du panel.

- Dans un graphique spécifique de positionnement (au centre):

Les salaires pour chaque année, de l'élu / mandaté et de l'ensemble des salariés comparés.

- Pour les cadres: le salaire de base reconstitué à temps plein, quel que soit le régime horaire.
- Pour les non cadres: le salaire reconstitué iso-horaire hors ancienneté.

Le pourcentage d'évolution salariale entre l'année N-4 et l'année N pour l'élu / mandaté ainsi que pour l'ensemble comparé.
Les pourcentages relatifs à la négociation annuelle obligatoire pourront être indiqués à titre d'information.

5. Etapes de l'analyse

1ère étape : Diagnostic à réaliser selon la méthode décrite ci-dessus, avant l'ouverture de la négociation annuelle obligatoire et de la campagne d'augmentation.

2ème étape : Une fois le diagnostic établi pour les salariés concernés, il appartient au Directeur de l'établissement ou son responsable relations sociales, de convoquer l'Organisation Syndicale (délégués syndicaux) à une réunion, au cours de laquelle il leur présentera les données d'analyse individuelles de chaque élu ou mandaté, fournies par l'outil.

3ème étape : Au cours de la réunion, le Directeur de l'établissement, ou son responsable relations sociales, et l'Organisation Syndicale devront établir un constat partagé écrit afin de confirmer que l'analyse a été réalisée pour les élus / mandatés. Il pourra être fait mention d'une éventuelle analyse postérieure approfondie pour certains salariés élus / mandatés.

6. Conformité à la loi 'informatique et libertés'

Conformément à la loi Informatique et Libertés, les Directeurs d'Etablissement ou les responsables relations sociales ont la charge de :

- remettre individuellement à chaque élu / mandaté, la copie de la lettre destinée aux Coordinateurs Syndicaux Groupe et le descriptif de la méthodologie pour la gestion de l'évolution de carrière des élus et des mandatés
- s'assurer du recueil du consentement express des élus/mandatés, dont une copie est jointe pour information.

Conformément aux dispositions de la loi Informatique et Libertés du 6 janvier 1978, chaque salarié dispose d'un droit d'accès, de modification et de suppression pour motifs légitimes relativement à l'ensemble des données le concernant, qui s'exerce sur place ou par courrier auprès du correspondant Informatique et Libertés de Safran.

SAFRAN

AVENANT N°7 A L'ACCORD SUR LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE GROUPE SAFRAN

Entre la Direction Générale de SAFRAN, représentée par Jean-Luc BERARD, Directeur Groupe des Ressources Humaines et Francis BAENY, Directeur des Affaires Sociales,

d'une part,

et les Organisations Syndicales suivantes, représentées par :

- pour la CFDT : M. Claude SALLES
  M. Marc AUBRY
  M.
  M
- pour la CFE-CGC : M. Stéphane GARYGA
  M. Guy BERTHONAUD
  M.
  M.
- pour la CGT : M. Montuelle Gérard
  M. PAIS Humberto
  M.
  M
- pour la CGT-FO : M. Daniel BARBÉROT
  M. Julien LE PAPE
  M. Michel FIORE
  M

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

SAFRAN

Préambule

Le 19 juillet 2006, la Direction et l'ensemble des organisations syndicales représentatives ont conclu un accord portant sur le développement du dialogue social dans le groupe Safran.
Fin 2013, les partenaires sociaux ont engagé de nouvelles négociations afin de prendre en compte, d'une part, les pratiques existantes en termes de dialogue social au niveau Groupe et sociétés et, d'autre part, les évolutions législatives.

Dans l'attente de l'aboutissement de ces négociations, et soucieux d'améliorer le fonctionnement des moyens de communication, les partenaires sociaux ont convenu de conclure un avenant portant exclusivement sur les technologies de l'information et de la communication (TIC). Dans le présent accord, la notion de TIC inclut les moyens mis à la disposition des organisations syndicales et des représentants du personnel pour accéder à l'intranet du Groupe, à internet et à leur messagerie syndicale.

Cet avenant a donc pour objet de faire évoluer le chapitre 5 dudit accord de Groupe. Ces dispositions auront vocation à être reprises dans un futur avenant à l'accord relatif au dialogue social.

Article 1 - Mise à jour du périmètre de l'accord

Les parties conviennent de mettre à jour la liste des sociétés entrant dans le champ d'application de l'Accord sur le développement du dialogue social dans le groupe Safran signé le 19 juillet 2006.

Les dispositions du premier article du chapitre 1 de l'Accord sur le développement du dialogue social dans le groupe Safran signé le 19 juillet 2006, intitulé « Champ d'application de l'accord », sont supprimées et remplacées par ce qui suit :

Le présent avenant s'applique aux sociétés filiales directes ou indirectes de Safran.

Sont visées, à la date d'application du présent avenant, les sociétés suivantes :

- Airfoils Advanced Solutions
- Safran
- Safran Aero Composites
- Safran Aircraft Engines
- Safran Ceramics
- Safran Electrical & Power
- Safran Electronics & Defense
- Safran Engineering Services
- Safran Filtration Systems
- Safran Helicopter Engines
- International Services Electronique Informatique (ISEI)
- Safran Landing Systems
- Safran Landing Systems Services Dinard
- Safran Nacelles
- Safran Power Units
- Safran Reosc
- Safran System Aerostructures
- Safran Transmission Systems
- Safran Ventilation Systems

SAFRAN

Article 2 – Evolution des principes généraux

L'article 22 de l'Accord sur le développement du dialogue social dans le groupe Safran signé le 19 juillet 2006 est supprimé et remplacé par ce qui suit :

Il est convenu que les dispositions des articles 23 et 25 s'appliquent aux organisations syndicales :

- représentatives au niveau national,
- ou représentatives au niveau du Groupe,
- ou représentatives au niveau d'une société du Groupe,
- ou ayant constitué une section syndicale dans au moins un établissement du Groupe.

Les dispositions relatives à la messagerie syndicale s'appliquent à l'ensemble des élus et mandatés des sociétés du Groupe.

Article 3 – Accès à internet et accès à intranet des sociétés du Groupe

Les parties sont convenues d'améliorer les accès à internet et intranet des organisations syndicales.

A cette fin, les dispositions de l'article 23 de l'Accord sur le développement du dialogue social dans le groupe Safran signé le 19 juillet 2006, sont modifiées comme suit :

A partir du local syndical mis à sa disposition, chaque organisation syndicale a accès, depuis un PC fourni par Safran, à internet et au contenu de l'intranet de sa société et du Groupe.

L'installation de ce poste fixe aux standards Safran et la maintenance sont assurées par les sociétés du Groupe.

Article 3.1 Accès internet

Les dispositions de l'article 2.1.1 de l'Accord sur le développement du dialogue social dans le groupe Safran signé le 19 juillet 2006, intitulé « Accès internet », sont modifiées comme suit :

Lorsque les organisations syndicales ont accès à Internet via le réseau Safran, elles doivent, pour ce faire, respecter les règles d'utilisation en vigueur dans leur Société ainsi que les termes de la Charte d'usage et de sécurité des systèmes d'information du Groupe.

A la demande des organisations syndicales, celles-ci ont également accès, depuis un appareil informatique non relié au réseau Safran, à une connexion internet indépendante du réseau Safran fournie par les sociétés du Groupe.

SAFRAN

Article 3.2 Accès intranet

Les dispositions de l'article 2.1.2 de l'Accord sur le développement du dialogue social dans le groupe Safran signé le 19 juillet 2006, intitulé « Accès Intranet », sont modifiées comme suit :

A partir d'un PC fourni par Safran, les organisations syndicales ont accès au contenu de l'intranet selon les principes d'autorisation en vigueur dans leur société ou dans le Groupe.

Les informations et documents obtenus grâce à cet outil, qui relèvent de l'information interne et qui sont la propriété exclusive du Groupe, ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'un usage externe. Ils ne peuvent être reproduits et/ou communiqués à des tiers sans l'autorisation expresse de la direction et leurs contenus ne peuvent être divulgués.

Tout ordinateur connecté sur le réseau Intranet fait l'objet de contrôles et de surveillance avec les moyens mis en œuvre par les services de sécurité des systèmes d'information de la Société, conformément aux termes de la Charte d'usage et de sécurité des systèmes d'information du Groupe.

Article 4

L'article 24 de l'Accord sur le développement du dialogue social dans le groupe Safran signé le 19 juillet 2006, intitulé « Principes d'usage des ressources informatiques et électroniques du Groupe », est supprimé.

Article 5 – Accès à des informations syndicales sur l'intranet

Les dispositions de l'article 25 de l'Accord sur le développement du dialogue social dans le groupe Safran signé le 19 juillet 2006, intitulé « Accès à des informations syndicales sur l'intranet », sont modifiées comme suit :

Un site internet par organisation syndicale représentative, au sens de l'article 2 du présent avenant, présente dans le Groupe est référencé sur l'intranet Safran par un lien disponible. Chaque salarié peut ainsi accéder aux sites internet syndicaux contenant les tracts et informations à caractère syndical via l'intranet Safran.

Afin de permettre la mise à disposition de ces liens sur l'intranet Safran conformément à la Politique de Sécurité des Systèmes d'Information Safran, la Direction prend en charge l'hébergement, chez un fournisseur retenu par Safran, d'un site internet syndical par organisation syndicale, au niveau du Groupe.

Si ces sites internet syndicaux référencés sur l'intranet Safran renvoient eux-mêmes, grâce à des liens, vers d'autres sites internet, l'hébergement de ces sites « annexes » devra répondre aux impératifs de Sécurité des Systèmes d'Information Safran (certificat de conformité ou hébergement chez l'hébergeur retenu par Safran). A défaut, les liens ne seront pas actifs depuis les sites internet syndicaux où ils sont publiés.

Il est rappelé que l'accès à l'ensemble des sites internet depuis le réseau Safran est sujet au respect des règles de catégorisation des sites internet en vigueur dans les sociétés du Groupe.

Si l'organisation syndicale souhaite faire héberger ces sites internet complémentaires chez le fournisseur référencé par Safran, afin de les rendre conformes aux exigences de Sécurité des Systèmes d'Information Safran, les coûts de cet hébergement seront à la charge de l'organisation syndicale dans les conditions du contrat négocié par Safran.

Les informations contenues dans les pages du site syndical sont librement déterminées par l'organisation syndicale, sous réserve qu'elles revêtent un caractère exclusivement syndical en application de la règlementation sur les panneaux d'affichage. Elles ne doivent contenir ni injure ni diffamation conformément aux dispositions légales relatives à la presse.

La protection de la vie privée et notamment le droit à l'image doivent être respectés.

Les logos des sociétés du Groupe sont propriété de l'entreprise et ne peuvent être ni utilisés ni modifiés sans l'accord préalable de l'entreprise, conformément aux dispositions du code de la propriété intellectuelle.

Article 6 – Messagerie électronique

Les dispositions de l'article 26 de l'Accord sur le développement du dialogue social dans le groupe Safran signé le 19 juillet 2006, intitulé « Messagerie électronique », sont modifiées comme suit :

Chaque élu ou mandaté par une organisation syndicale, bénéficie d'une adresse électronique spécifique et d'une messagerie électronique, au titre de son mandat. L'usage de cette adresse de messagerie électronique se fait dans le cadre de sa fonction syndicale.

Ces messageries permettent à chaque organisation syndicale de communiquer :

- en interne Safran :
  - Entre mandatés
  - Entre organisations syndicales
  - Entre mandatés et direction
- ou auprès de tout organisme extérieur contacté dans le cadre de l'exercice de l'activité syndicale (Inspection du travail, Fédération, Confédération, ...)

Il est convenu que ces messages ont un caractère confidentiel entre les parties.

L'utilisation de la messagerie électronique par les élus et mandatés doit rester compatible avec le maintien de la fluidité nécessaire au bon fonctionnement du réseau informatique.

Les envois individuels et collectifs de tracts aux salariés par la messagerie ne sont pas autorisés. Ces tracts sont disponibles sur le site de l'organisation syndicale.

Par ailleurs, comme pour les collaborateurs du Groupe et conformément aux règles d'utilisation en vigueur dans le Groupe, est exclue de l'usage de la messagerie électronique la diffusion, notamment en grand nombre, de communications non sollicitées par leurs destinataires (spaming).

SAFRAN

Article 7

Les dispositions des articles 27 et 28 de l'Accord sur le développement du dialogue social dans le groupe Safran signé le 19 juillet 2006 relatif au délai de mise en œuvre sont supprimées.

Article 8 – Suivi de l'avenant

Une première réunion de suivi se tiendra au plus tard dans un délai de six mois suivant la signature du présent avenant puis une fois par an.

Article 9 - Prise d'effet et durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de sa date de signature.

Article 10 - Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par la règlementation en vigueur.

Article 11 - Publicité et dépôt de l'avenant

A l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant sera déposé, à l'initiative de la Direction, auprès de la DIRECCTE (en deux exemplaires, l'un en version électronique, l'autre en version papier) ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Fait à Paris, le 18 décembre 2017

Pour SAFRAN :

Jean-Luc BERARD
Directeur Groupe des Ressources Humaines

Francis BAENY
Directeur des Affaires Sociales

Pour les Organisations Syndicales :

- CFDT :
  - M. Claude SALLES
  - M. Marc AUBRY
  - M.
  - M.
- CFE-CGC :
  - M. Stéphane GARYGA
  - M. Guy BERTHONAUD
  - M.
  - M.
- CGT :
  - M. MONTUELLE Gérard
  - M. PAIS Humberto
  - M.
  - M.
- CGT-FO :
  - M. Daniel BARBEROT
  - M. Julien LE PAPE
  - M. Michel FIORE
  - M.

SAFRAN
AEROSPACE · DEFENCE · SECURITY

AVENANT N°6 A L'ACCORD SUR LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE GROUPE SAFRAN

Entre la Direction Générale du Groupe SAFRAN, représentée par Jean-Luc BERARD, Directeur Central Groupe des Ressources Humaines et Francis BAENY, Directeur des Relations Sociales

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentées par :

- Pour la CFDT
  M. Claude SALLES
  M.
  M.
  M.
- Pour la CFE-CGC
  M. Gérard MARDINÉ
  M.
  M.
  M.
- Pour la CGT
  M. PAIS Humberto
  M.
  M.
  M.
- Pour la CGT-FO
  M. Patrick MAHEYRIE
  M. Regis FRIBOURG
  M. Daniel BARBERET
  M.

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

OB CS FA

SAFRAN
AEROSPACE · DEFENCE · SECURITY

PREAMBULE

Conformément à l'article 2.1 de l'accord sur le sur le Développement du Dialogue Social dans le groupe SAFRAN signé le 19 Juillet 2006, le présent avenant vise à mettre à jour le périmètre dudit accord de Groupe.

Article 1 : Mise à jour du périmètre de l'accord

Les parties conviennent de mettre à jour la liste des sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord sur le Développement du Dialogue Social, signé le 19 Juillet 2006, énumérées à l'article 1, chapitre 1 dudit accord.

L'alinéa 3 de l'Article 1 de l'accord sur le développement du Dialogue social, signé le 19 Juillet 2006 est donc modifié en conséquence.

« Outre la société SAFRAN, sont visées, à la date de la signature de l'accord les sociétés suivantes :

- Aircelle
- Aircelle Europe Services
- Cassis International Europe
- CPS Technologies
- Hispano-Suiza
- Labinal
- Messier-Bugatti-Dowty
- Microturbo
- Morpho
- PyroAlliance
- Reosc
- Safran
- Safran Aero Composite
- Safran Consulting
- Safran Engineering Services

- Sagem Défense Sécurité
- SLCA
- SMA
- Snecma
- Herakles
- Sofrance
- Structil
- Technofan
- Turbomeca »

Article 2 : Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 : Entrée en vigueur

Les parties conviennent que le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de son dépôt à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du travail et de l'Emploi.

Article 4 : Dépôt

A l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant sera, à la diligence de la Direction Générale, déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi sur support électronique et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

SAFRAN
AEROSPACE · DEFENCE · SECURITY

Un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale représentative.

Le présent Avenant est fait à Paris, le 22 mai 2013

Pour le groupe SAFRAN :

Jean-Luc BERARD
Directeur Central Groupe des Ressources Humaines,

Francis BAENY
Directeur des Relations Sociales

Pour les Organisations Syndicales :

- Pour la CFDT
  M. Claude SALLES
  M.
  M.
  M.

- Pour la CFE-CGC
  M. Gérard MARJINÉ
  M.
  M.
  M.

- Pour la CGT
  M. PAES Humberto de PAES
  M.
  M.
  M.

- Pour la CGT-FO
  M. Patrick MALEYRIE
  M. Regis FRIBOURG
  M. Daniel BARBEROT
  M.

SAFRAN
AEROSPACE · DEFENCE · SECURITY

AVENANT N°5 A L'ACCORD SUR LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE GROUPE SAFRAN

Entre la Direction Générale du groupe SAFRAN, représentée par Monsieur Jean-Luc BERARD, Directeur Central Groupe des Ressources Humaines et Monsieur Francis BAENY, Directeur des Relations Sociales

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentées par :

- Pour la CFDT
  M. Marc AUBRY
  M. Claude SALLES
  M.
  M.
- Pour la CFE-CGC
  M. Stéphane GARYGA
  M.
  M.
  M.
- Pour la CFTC
  M. Pascal KOHLER
  M.
  M.
  M.
- Pour la CGT
  M. Patrice LAONET
  M. Jean-Claude PRADEAU
  M.
  M.
- Pour la CGT-FO
  M. CANNONE Serge
  M. Patrick MALEYRIE
  M. Daniel BARBEROT
  M.

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

SAFRAN
AEROSPACE · DEFENCE · SECURITY

PREAMBULE

SME, Structil et PyroAlliance sont des filiales du groupe SAFRAN depuis le 5 Avril 2011.

Le présent avenant vise à formaliser l'entrée de ces sociétés dans le champ d'application de l'accord sur le Développement du dialogue social dans le groupe SAFRAN, signé le 19 Juillet 2006.

Article 1

Les parties conviennent de mettre à jour la liste des sociétés entrant dans le champ d'application de l'accord sur le Développement du dialogue social, signé le 19 Juillet 2006, énumérées à l'article 1, chapitre 1 dudit accord.

L'alinéa 3 de l'Article 1 de l'accord sur le développement du dialogue social, signé le 19 Juillet 2006 est donc modifié en conséquence.

« Outre la société SAFRAN, sont visées, à la date de la signature de l'accord les sociétés suivantes :

- Aircelle
- Aircelle Europe Services
- Hispano-Suiza
- Labinal
- Messier-Bugatti-Dowty
- Microturbo
- Morpho
- PyroAlliance
- Safran Consulting
- Safran Engineering Services
- Sagem Défense Sécurité
- Sagem Industries
- SLCA
- SMA
- SME
- Snecma
- Snecma Propulsion Solide
- Sofrance
- Structil
- Technofan
- Turbomeca »

Article 2

Les parties conviennent que le présent avenant entrera en vigueur dans les différentes sociétés visées au préambule, sous réserve de la conclusion d'un accord de substitution portant sur le même objet que celui de l'accord sur le Développement du dialogue social dans le groupe SAFRAN, signé le 19 Juillet 2006.

Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent que le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de son dépôt à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

Article 4

A l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant sera, à la diligence de la Direction Générale, déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi sur support électronique et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

SAFRAN
AEROSPACE · DEFENCE · SECURITY

Un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale représentative.

Le présent Avenant est fait à Paris, le 20 décembre 2011

Pour le groupe SAFRAN :

Jean-Luc BERARD
Directeur Central Groupe des Ressources Humaines,

Francis BAENY
Directeur des Relations Sociales

Pour les Organisations Syndicales :

- Pour la CFDT
  M. Jean AUBRY
  M. Claude SALLES
  M.
  M.

- Pour la CFE-CGC
  M. Stéphane GARYGA
  M.
  M.
  M.

- Pour la CFTC
  M. Pascal KOLLER
  M.
  M.
  M.

- Pour la CGT
  M. Patrice LAONET
  M. J-Claude PRADEAU
  M.
  M.

- Pour la CGT-FO
  M. CANNONE Serge
  M. Patrick MAREYRIE
  M. Daniel BARBEROT
  M.

SAFRAN
AEROSPACE · DEFENCE · SECURITY

AVENANT N°4 A L'ACCORD SUR LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE GROUPE SAFRAN

Entre la Direction Générale du Groupe SAFRAN, représentée par Monsieur Francis BAENY, Directeur des Relations Sociales

d'une part,

Et les Organisations Syndicales suivantes, représentées par :

- pour la CFDT : M. RETAT Daniel
M. MANCIET Roland
M.
M.

- pour la CFE-CGC : M. Stéphane GARYGA
M.
M.
M

- pour la CFTC : M. LAGANDRE Jean Marc
M.
M.
M

- pour la CGT : M. PRAIDEAU Jean-Claude
M.
M.
M.

- pour la CGT-FO : M. Patrick MAREYRE
M.
M.
M.

d'autre part,

JML DR

YL RM FA

Les parties conviennent de mettre à jour, à la date de signature du présent avenant, la liste des sociétés entrant dans le champ d'application de l'Accord sur le développement du dialogue social dans le Groupe SAFRAN signé le 19 juillet 2006, tel que défini dans son article 1.

L'alinéa 3 de l'article 1 de l'Accord sur le développement du dialogue social dans le Groupe SAFRAN signé le 19 juillet 2006 est donc modifié en conséquence.

« Outre la société SAFRAN SA, sont visées, les sociétés suivantes :

- Aircelle
- Aircelle Europe Services
- Hispano-Suiza
- Labinal
- Messier-Bugatti
- Messier-Dowty
- Messier-Services
- Microturbo
- Morpho
- Safran Consulting
- Safran Engineering Services
- Sagem Défense Sécurité
- Sagem Industries
- SLCA
- Snecma
- Snecma Propulsion Solide
- SMA
- Sofrance
- Technofan
- Turbomeca

JNL J.C.P RM DR FA

A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord sera déposé, à l'initiative de la Direction Générale du Groupe, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (en deux exemplaires, l'un en version électronique, l'autre en version papier) ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale représentative.

Fait à Paris, le 1er mars 2011

- pour SAFRAN

Francis BAENY
Directeur des Relations Sociales

- pour la CFDT : M. RETAT Daniel
M. MANCIET Roland
M.
M.

- pour la CFE-CGC : M. Stéphane GARYGA
M.
M.
M.

- pour la CFTC : M. LAGRONDE Jean-Marc
M.
M.
M.

- pour la CGT : M. PRADEAU Jean-Claude
M.
M.
M.

- pour la CGT-FO : M. Patrick MARÉCHAL
M.
M.
M.

JML DG RM

SAFRAN

18/12/2009

AVENANT N°3 A L'ACCORD SUR LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE GROUPE SAFRAN

Entre la Direction Générale du Groupe SAFRAN, représentée par Madame Dominique CASTERA, Directeur des Ressources Humaines

d'une part,

Et les Organisations Syndicales suivantes, représentées par :

- pour la CFDT : M. Marc AUBRY
  M. Daniel RETAT
- pour la CFE-CGC : M. Gérard MARDINÉ
  M.
- pour la CFTC : M. Pascal MOLLON
  M.
- pour la CGT : M. Patrice LADNET
  M.
- pour la CGT-FO : M. Daniel VALLOIS
  M. Daniel BARBEROT

d'autre part,

DB

Les parties conviennent de mettre à jour, à la date de signature du présent avenant, la liste des sociétés entrant dans le champ d'application de l'Accord sur le développement du dialogue social dans le Groupe SAFRAN signé le 19 juillet 2006, tel que défini dans son article 1.

L'alinéa 3 de l'article 1 de l'Accord sur le développement du dialogue social dans le Groupe SAFRAN signé le 19 juillet 2006 est donc modifié en conséquence.

« Outre la société SAFRAN SA, sont visées, les sociétés suivantes :

- Snecma
- Hispano-Suiza
- Aircelle
- Messier-Dowty
- Messier-Bugatti
- Messier-Services
- Snecma Propulsion Solide
- Labinal
- Turbomeca
- Microturbo
- Teuchos
- Safran Conseil
- Sofrance
- Technofan
- SLCA
- Aircelle Europe Services
- Sagem Défense Sécurité
- Safran Informatique
- Sagem Sécurité
- Sagem Mobiles
- Sagem Télécommunications
- Sagem Industries
- SMA.

Le présent avenant sera déposé, à l'initiative de la Direction Générale du Groupe, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, (en deux exemplaires, l'un en version électronique, l'autre en version papier) ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale représentative.

Fait à Paris, le 18 décembre 2009

- pour SAFRAN

Dominique CASTERA
Directeur des Ressources Humaines

- pour la CFDT : M. Marc AUBRY
M. Daniel BETAT

- pour la CFE-CGC : M. Gérard MARDINÉ
M.

- pour la CFTC : M. Pascal MOULEN
M.

- pour la CGT : M. Patrice CADET
M.

- pour la CGT-FO : M. Daniel VALLOIS
M. Daniel BARBEROT

SAFRAN

AVENANT N°2 DE L'ACCORD SUR LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE GROUPE SAFRAN

Entre la direction Générale du Groupe SAFRAN, représentée par Madame Dominique CASTERA, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

Et les organisations syndicales représentées par :

- Pour la CFDT D. RETIAT
- Pour la CFE-CGC S. GARYGA
- Pour la CFTC Damou GBENOUVE
- Pour la CGT Patrice LAGNET
  Montuelle gérard
- Pour la CGT-FO Daniel VENOIS

d'autre part,

Les parties conviennent de mettre à jour la liste des sociétés entrant dans le champ d'application de l'Accord sur le développement du dialogue social dans le Groupe SAFRAN signé le 19 Juillet 2006 , tel que défini dans son article 1.

L'alinéa 3 de l'Article 1 de l'Accord sur le développement du dialogue social dans le Groupe SAFRAN signé le 19 juillet 2006 est donc modifié en conséquence.

« Outre la société SAFRAN, sont visées, les sociétés suivantes :

- Snecma,
- Snecma Services,
- Hispano Suiza
- Aircelle,
- Messier-Dowty,
- Messier-Bugatti,
- Messier Services
- Snecma Propulsion Solide,
- Labinal,
- Turboméca,
- Microturbo,
- Teuchos,
- Safran Conseil,
- CGTM,
- Sofrance,
- Technofan,
- SLCA,
- Aircelle Europe Services,
- Sagem Télecommunications,
- Sagem Industries,
- Sagem Mobiles,
- Sagem Défense sécurité,
- Sagem Sécurité,
- Safran Informatique,
- SMA,
- Orga Cartes et Systèmes SARL. »

Le présent avenant sera déposé auprès du secrétariat du Greffe du Conseil des prud'hommes de Paris.

Deux exemplaires de cet avenant seront transmis à la Direction départementale du travail et de l'emploi, l'un en version électronique, l'autre en version papier.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale représentative.

Fait à Paris, le 12-12-2008

Pour les organisations syndicales,

Pour SAFRAN,

Dominique CASTERA
Directeur des Ressources Humaines

- Pour la CFDT D. RETAT
- Pour la CFE-CGC S. GARYGA
- Pour la CFTC Damson GBENOUVO
- Pour la CGT Patrice LAONET
  Montuelle Gérard
- Pour la CGT-FO Daniel VALOIS

SAFRAN

AVENANT N°1 DE L'ACCORD SUR LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE GROUPE SAFRAN

Entre la Direction Générale du Groupe SAFRAN, représentée par Madame Dominique CASTERA, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

Et les Organisations Syndicales représentées par :

- Pour la CFDT RETAT Daniel
  BAILLOUX Thierry
- Pour la CFE-CGC Daniel VERDY
- Pour la CFTC Dansou GRENOUVO
- Pour la CGT Montuelle Gérard
  BERNARDS Claude
- Pour la CGT-FO Daniel Vquois

d'autre part,

Dg. DV

Les parties conviennent de mettre à jour la liste des sociétés entrant dans le champ d'application de l'Accord sur le développement du dialogue social dans le Groupe SAFRAN signé le 19 juillet 2006, tel que défini dans son article 1.

L'alinéa 3 de l'Article 1 de l'Accord sur le développement du dialogue social dans le Groupe SAFRAN signé le 19 juillet 2006 est donc modifié en conséquence.

« Outre la société SAFRAN, sont visées, les sociétés suivantes :

- Snecma
- Snecma Services
- Hispano-Suiza
- Aircelle
- Messier-Dowty
- Messier-Bugatti
- Messier Services
- Snecma Propulsion Solide
- Labinal
- Turboméca
- Microturbo
- Teuchos
- Teuchos Ingénierie
- Safran Conseil
- CGTM
- Sofrance
- Technofan
- SLCA
- Aircelle Europe Services
- Sagem Télecommunications
- Sagem Communications
- Sagem Mobiles
- Sagem Défense Sécurité
- Sagem Sécurité
- Safran Informatique
- Sagem Monetel
- Sagem Electronique
- Sagem Xelios
- CDO SAS
- SMA
- Orga Cartes et Systèmes SARL. »

Le présent avenant sera déposé auprès du secrétariat du Greffe du Conseil des prud'hommes de Paris.

Deux exemplaires de cet avenant seront transmis à la Direction départementale du travail et de l'emploi, l'un en version électronique, l'autre en version papier.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale représentative.

Fait à Paris, le 7 Décembre 2007

Pour les Organisations Syndicales,

Pour SAFRAN,

Dominique CASTERA
Directeur des Ressources Humaines

- Pour la CFDT RETAT Daniel
  BAILLOUX Thierry
- Pour la CFE-CGC Daniel VERDY
- Pour la CFTC Dansou GBENOUVO
- Pour la CGT Montuelle Gérard
  BERNARDI Claude
- Pour la CGT-FO Daniel Vallois

SAFRAN

ACCORD SUR LE DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

DANS LE GROUPE SAFRAN

- Périmètre France -

Entre la Direction générale du Groupe SAFRAN, représentée par Monsieur Dominique-Jean CHERTIER Directeur Général Adjoint Affaires Sociales et Institutionnelles et Madame Dominique CASTERA Directeur des Ressources Humaines

d'une part,

et les organisations syndicales représentées par

- Pour la CFDT BAILLOUX Thierry
  RETAT Daniel
- Pour la CFE-CGC Daniel VERDY
  Henri MELLITE
  Frédéric SCHWARTZ
- Pour la CFTC Pascal KOHLER
  Dominique CLERC
  Damien GBENOUVO
- Pour la CGT Alain-Michel CARDE
  Claude Bernardi
  Gérard Montuelle
- Pour la CGT-FO David VIGUIS
  Bernard GAILLARD

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Des relations sociales efficaces et constructives pour tous sont un élément déterminant du bon fonctionnement d'une entreprise.

Le Groupe SAFRAN, dont la configuration est issue de la fusion de SAGEM et de SNECMA, comporte des sociétés qui par leur développement autonome passé sont le fruit d'une culture industrielle et sociale propre qui imprime sa marque sur les politiques sociales des sociétés et établissements.

Le Groupe SNECMA dans sa composition antérieure à la fusion, avait entrepris une démarche de coordination des relations sociales qui s'était traduite par la signature d'un accord de groupe en janvier 2004.

A ce stade l'objectif est de partager, par le dialogue, la manière d'appréhender les impacts sociaux et humains des évolutions auxquelles le groupe est confronté pour coordonner ces pratiques.

A cet égard, les parties entendent réaffirmer l'importance du fait syndical comme facteur d'équilibre et de régulation des rapports sociaux au sein du Groupe. Elles souhaitent privilégier le dialogue et continuer à valoriser les principes sur lesquels s'est fondé le dialogue social dans les entreprises du Groupe : reconnaissance des acteurs sociaux, respect mutuel des personnes, application de règles reconnues et respectées par tous, respect des engagements.

Ces échanges ont débouché sur le présent accord qui doit permettre de donner un nouvel élan au dialogue social :

Cet accord comporte quatre principaux types de dispositions :

- il crée un mandat dit de coordination syndicale au niveau de la direction du Groupe, permettant d'échanger et de négocier sur des thèmes communs à tout ou partie du groupe, sans se substituer aux échanges, négociations et accords en vigueur dans les sociétés du Groupe,

- il définit les modalités d'une contribution financière aux organisations syndicales et les conditions de détachement de l'entreprise pour exercer un mandat extérieur auprès d'une fédération ou confédération syndicale,

- au-delà du principe de non-discrimination appliqué à l'évolution de la rémunération des salariés titulaires de mandat, il introduit des mesures complémentaires pour leur assurer un traitement comparable à celui de l'ensemble du personnel,

- il définit un principe d'accès et les conditions générales d'utilisation des nouveaux moyens de communication.

Enfin, pour les sociétés du Groupe SAFRAN, il constitue un cadre de référence pour les négociations qu'il leur apparaîtrait nécessaire ou souhaitable d'engager en vue de faire évoluer leurs pratiques en matière de droit syndical et de développement du dialogue social.

CHAPITRE 1 CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1

Le présent accord est un accord de groupe au sens de l'article L 132-19-1 du code du travail.

Il s'applique à toutes les sociétés filiales directes ou indirectes de SAFRAN en France, au jour de sa signature.

Outre la société SAFRAN, sont visées, à la date de signature de l'accord les sociétés suivantes :

- Snecma
- Snecma Services
- Hispano-Suiza
- Aircelle
- Messier-Dowty
- Messier-Bugatti
- Messier Services
- Snecma Propulsion Solide
- Labinal
- Turboméca
- Microturbo
- Teuchos
- Teuchos Exploitation
- Teuchos Ingénierie
- SAFRAN Conseil
- CGTM
- Sofrance
- Technofan
- SLCA
- Aircelle Europe Services
- Incodev
- Sagem Communication
- Sagem Défense Sécurité
- SAFRAN Informatique
- Sagem Monetel
- Sagem Electronique
- E-Software
- CDO SAS
- SMA
- Orga France

Article 2 - Evolution du périmètre des sociétés comprises dans le champ d'application de l'accord

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

Il conviendra de signer un avenant au présent accord, pour permettre à toute nouvelle société qui remplira les conditions citées à l'article 1 ci - dessus, d'entrer dans le champ d'application du présent accord de groupe.

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

Toute société cessant de remplir les conditions définies à l'article 1 ci-dessus, sortira du champ d'application du présent accord de groupe

CHAPITRE 2- LES REGLES DU DIALOGUE SOCIAL

Article 3

Les partenaires : direction, organisations syndicales, institutions représentatives du personnel, partagent l'engagement de mettre en œuvre les principes énoncés par le code du travail et d'adopter un comportement respectueux des droits et devoirs respectifs des parties.

Les engagements respectifs peuvent être ainsi réaffirmés :

Article 3.1 - Du côté de la direction

Vis-à-vis des élus et mandatés, les directions des sociétés et les responsables hiérarchiques des entités du Groupe SAFRAN s'engagent à :

- respecter l'exercice du droit syndical,
- assurer au personnel mandaté un traitement comparable à celui de l'ensemble du personnel,
- respecter leur droit de libre circulation dans l'entreprise lors de l'utilisation des heures de délégation, sous réserve du respect des règles d'accès spécifiques,
- respecter le libre accès des locaux mis à leur disposition,
- respecter la réglementation et les usages en vigueur en matière de crédits d'heures de délégation et de leur suivi,
- fournir, conformément à la loi, les informations nécessaires à l'exercice de leur mandat ; pour ce faire, le principe de confidentialité est appliqué de manière mesurée.

Article 3.2 - Du côté des syndicats et institutions représentatives du personnel

Vis-à-vis de la direction, les représentants des organisations syndicales et les membres des institutions représentatives du personnel s'engagent à :

- respecter la liberté du travail du personnel de l'entreprise,
- à l'occasion de leur mission, ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail du personnel,
- respecter la liberté de choix des salariés qui peuvent être intéressés ou non par tout ou partie de l'information syndicale,
- se conformer à la réglementation et aux usages relatifs aux lieux d'affichage et de distribution de tracts,
- utiliser les crédits d'heures de délégation en conformité avec la réglementation et les usages en vigueur,
- préserver la confidentialité prévue par les dispositions légales des informations présentées comme telles par la direction.

CHAPITRE 3 - COORDINATEUR SYNDICAL GROUPE

Article 4

Il est créé un nouveau type de mandat nommé « coordinateur syndical groupe», en sus des mandats déjà prévus par le code du travail. Ce mandat traduit la volonté de compléter le dispositif existant au niveau du Groupe et de reconnaître le rôle des organisations syndicales au niveau du Groupe.

Ce coordinateur syndical groupe ne se substitue pas aux instances représentatives du personnel des sociétés du Groupe, en particulier en ce qui concerne le domaine de compétences qui leur est attribué par le code du travail. Il n'interfère pas dans le pouvoir de négociation des organisations syndicales au niveau de chaque société.

Article 5 - Missions

Le coordinateur syndical groupe est chargé d'assurer la coordination des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau du groupe affiliées à la même confédération.

Il représente son organisation syndicale au niveau du groupe SAFRAN

Il est l'interlocuteur de la Direction du Groupe SAFRAN sur des sujets d'intérêt commun aux sociétés du Groupe. Il entretient notamment le dialogue sur des thèmes sociaux transversaux et il est sollicité pour la prévention des difficultés qui pourraient naître des relations du travail dans le Groupe SAFRAN.

Les sujets d'intérêt commun, par nature, aux sociétés du Groupe seront abordés à l'initiative de la direction ou des syndicats.

Les discussions sur des thèmes qui concernent les salariés appartenant aux sociétés du Groupe SAFRAN peuvent déboucher sur la négociation d'un accord au niveau groupe. Dans ce cas, le coordinateur syndical groupe représente son organisation syndicale dans les négociations au niveau du groupe et sera à ce titre formellement habilité à négocier et à conclure un accord spécifique par sa fédération syndicale.

Il appartient à chaque organisation syndicale de définir les relations entre les coordinateurs et leurs sections syndicales ou syndicats présents dans le Groupe SAFRAN.

Article 6- Désignation

A compter de la signature du présent accord et dans un délai maximal de trois mois, chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national ou au niveau du groupe a la faculté de faire désigner par la Fédération de la Métallurgie, deux représentants titulaires en charge des fonctions de coordinateur syndical groupe, ainsi que deux coordinateurs syndicaux groupe adjoints .

Les coordinateurs adjoints sont invités et participent es qualité à toutes les réunions de négociation organisées par la Direction générale.

Chaque coordinateur syndical groupe, est désigné parmi les délégués syndicaux ou les représentants syndicaux de l'une des sociétés françaises visées à l'article 1 du présent accord.
La perte de ce mandat désignatif entraîne la perte du mandat de coordinateur syndical groupe. De même, la sortie du périmètre de l'accord de la société à laquelle appartient le coordinateur syndical groupe entraîne la perte de son mandat.

Chaque coordinateur syndical groupe bénéficie de la protection particulière accordée par les textes aux délégués syndicaux et aux représentants syndicaux auprès des instances représentatives du personnel.

Article 7- Réunions inter sociétés organisées par les coordinateurs syndicaux groupe

Au cours d'un exercice civil, le Groupe SAFRAN prend en charge les frais de déplacement en métropole des participants à deux réunions inter sociétés d'une journée organisées par les coordinateurs syndicaux groupe de chaque organisation syndicale représentative au niveau du Groupe, dans les conditions suivantes :

- Pour une réunion, les frais de déplacement de 18 représentants
- Pour la seconde réunion, à périmètre élargi, les frais de déplacement d'un représentant de chaque établissement entrant dans le périmètre du présent accord dans lequel l'organisation syndicale est représentée.

Les coordinateurs syndicaux groupe ne sont pas compris dans le nombre de représentants défini pour chaque réunion. La liste des représentants concernés est transmise à la Direction des ressources humaines Groupe une semaine avant la réunion, afin de faciliter leur déplacement.

Article 8- Déplacements

A son initiative et en informant préalablement la direction des ressources humaines Groupe, chaque coordinateur syndical groupe peut notamment se rendre dans les locaux syndicaux des établissements métropolitains des sociétés relevant du périmètre du Groupe SAFRAN.

Les heures passées dans ces déplacements sont imputées sur le crédit d'heures de délégation dont il dispose, à l'exception des temps de route dont le traitement s'opère conformément aux règles de la société à laquelle il appartient.

Article 9- Temps de délégation

Chaque coordinateur syndical titulaire bénéficie d'un crédit de 40 heures de délégation par mois en sus du crédit d'heures dont il bénéficie au titre de son ou de ses autres mandats.

Chaque coordinateur syndical adjoint bénéficie d'un crédit de 20 heures de délégation par mois en sus du crédit d'heures dont il bénéficie au titre de son ou de ses autres mandats.

La gestion de ce crédit d'heures est faite semestriellement.

Le temps passé en réunion avec la Direction, est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel. Il n'est pas décompté du crédit d'heures.

Article 10 – Moyens de fonctionnement

Article10.1 - Locaux et équipements

Chaque coordinateur syndical groupe utilise le local aménagé mis à la disposition de son organisation syndicale dans son établissement. Il dispose d'un téléphone portable doté d'un forfait de deux heures par mois pour un usage lié à ses fonctions.

Pour ses liaisons inter sociétés et avec sa fédération ou son syndicat de branche professionnelle et pour un usage lié à ses fonctions, il a accès à une photocopieuse et à un télécopieur dans les conditions définies en concertation avec la DRH de l'établissement d'appartenance, ainsi qu'au poste informatique installé dans le local syndical. Il dispose par ailleurs d'un ordinateur portable sur lequel il accède à l'intranet et à la messagerie électronique dans les conditions définies au chapitre 5 du présent accord.

Article 10.2 - Budget annuel de fonctionnement et remboursement de frais

Outre les dispositions spécifiques prévues au chapitre sur la contribution financière aux organisations syndicales, SAFRAN alloue à chaque organisation syndicale disposant de coordinateurs syndicaux, un budget annuel de fonctionnement de 10.000 €, versé pour moitié en avril et pour moitié en septembre. Ce budget, commun aux coordinateurs syndicaux titulaires et adjoints de chaque organisation syndicale, est destiné à couvrir l'ensemble des frais engagés dans l'exercice de leurs missions (fournitures, consommations téléphoniques, secrétariat, reprographie, frais de déplacement en dehors de ceux pris en charge par la Direction dans les conditions définies ci-dessous…)

Ne sont pas couverts par le budget annuel, mais sont remboursés spécifiquement sur justificatifs :
- les frais de déplacement engagés à l'occasion de réunions convoquées par la direction de SAFRAN,
- les frais de déplacement engagés par les coordinateurs syndicaux groupe pour leur compte et celui des représentants syndicaux des sociétés à l'occasion des deux réunions inter sociétés prévues à l'article 7 et organisées par les coordinateurs syndicaux groupe.

  La prise en charge de ces frais se fait selon les conditions et barèmes en vigueur dans chacune des sociétés du Groupe.

La direction des ressources humaines Groupe est par ailleurs l'interface des coordinateurs syndicaux groupe pour tous les problèmes rencontrés dans l'exercice de leur mission.

Article 10.3 - Formation

Une journée de formation « connaissance du groupe » sera organisée pour les coordinateurs syndicaux groupe lors de leur prise de fonction.

Lorsqu'ils sont appelés à négocier avec la direction du Groupe et pour répondre à un besoin identifié en concertation avec elle, les coordinateurs syndicaux groupe peuvent bénéficier d'une action de formation prise en charge par SAFRAN et définie avec la direction des ressources humaines Groupe.

Article 10.4 - Evolution professionnelle

La Direction des ressources humaines Groupe appuie la direction des ressources humaines de la société à laquelle appartient chaque coordinateur syndical pour la gestion de son évolution professionnelle et salariale. Celle-ci est conduite en application des dispositions relatives à l'évolution de carrière des élus et mandatés du présent accord.

CHAPITRE 4 - PARTENARIAT SOCIAL

SECTION I - CONTRIBUTION FINANCIERE AUX ORGANISATIONS SYNDICALES ET EXERCICE DE MANDATS EXTERIEURS

Article 11- Contribution financière aux organisations syndicales

La direction de SAFRAN souhaite assurer un soutien aux organisations syndicales représentatives au plan national ou au niveau du groupe en France. Elle considère que ces organisations syndicales représentatives au travers de leurs confédérations ou leurs fédérations professionnelles jouent un rôle fondamental dans la gestion paritaire de la branche professionnelle et dans la gestion des régimes sociaux (Assurance chômage, ARRCO, AGIRC...).

A cet effet, le Groupe SAFRAN versera à chaque fédération syndicale nationale de la métallurgie affiliée à une confédération syndicale reconnue représentative au plan national, une dotation annuelle de fonctionnement décomposée comme suit :

- une partie forfaitaire d'un montant unitaire de 40.000€ par fédération syndicale considérée,
- une partie variable d'un montant global de 110 000 €, répartie proportionnellement à la somme des résultats obtenus aux élections des titulaires des comités d'entreprises et aux élections des délégués du personnel titulaires des sociétés du périmètre du Comité de Groupe SAFRAN, ces résultats étant arrêtés au 31 décembre de l'année précédente.

L'attribution de la première contribution financière sera calculée sur les résultats des élections arrêtés au 31 décembre 2005.

La contribution financière est versée par semestre, pour moitié en janvier et pour moitié en juillet.

Article 12- Mandats exercés au niveau d'une fédération ou confédération syndicale

Les salariés membres d'organisations syndicales représentatives au plan national ou au niveau du Groupe et ayant plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, peuvent obtenir la suspension de leur contrat de travail en vue d'exercer, pendant une durée déterminée et en dehors de la société, des fonctions de permanent au sein de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent.

Le nombre maximum de bénéficiaires est déterminé au niveau de chaque société en concertation avec les partenaires sociaux.

Le contrat de travail du bénéficiaire est suspendu pour une durée initiale comprise entre un an et trois ans.

Cette durée peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de neuf ans.

La demande de suspension est effectuée auprès de la direction des ressources humaines de la société d'origine du salarié concerné.

Durant la période de suspension de son contrat, le salarié détaché reste inscrit aux effectifs de sa société.

Il ne perçoit aucune rémunération de la société. Il reste électeur aux élections professionnelles.
Dans les trois mois précédant le terme de la période de suspension de son contrat de travail, l'intéressé doit formaliser sa demande de réintégration ou de prolongation.

Il bénéficie d'une réintégration dans son emploi précédent ou dans un emploi équivalent et prioritairement au sein de son établissement d'origine, à défaut dans un établissement de sa société d'origine qui sera choisi en tenant compte, dans la mesure du possible, du desiderata géographique de l'intéressé. Compte-tenu des attaches géographiques de l'intéressé, une réintégration dans une autre société du groupe pourra être envisagée en dernier ressort.

La direction de la société concernée par la réintégration, en accord avec la direction des ressources humaines Groupe, définit le salaire et la classification proposés, en s'inspirant des dispositions définies aux articles 17, 19 et 20 du présent accord, sur la période de suspension considérée.

Il est tenu compte des compétences acquises dans l'exercice du mandat si celles-ci peuvent être mises en œuvre dans l'activité professionnelle.

La période de suspension de contrat de travail du salarié bénéficiaire est de plein droit reconnue au titre de l'ancienneté.

Le salarié intéressé a la possibilité de bénéficier, à la charge de l'entreprise et moyennant accord préalable de la direction de sa société, d'une formation professionnelle adaptée pour faciliter sa réintégration.

SECTION II - EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES SALARIES ELUS OU MANDATES

Article 13

La possibilité d'accéder à un mandat est ouverte à tout salarié, quelle que soit son activité professionnelle. Les parties entendent rappeler que le temps consacré à l'exercice d'un mandat représentatif ou électif à l'intérieur du Groupe participe pleinement au fonctionnement normal de l'entreprise et est à ce titre considéré comme du temps de travail effectif.

La mission dévolue aux représentants élus ou mandatés doit être remplie en cohérence avec l'exercice d'une activité professionnelle effective quels que soient le nombre de leurs mandats et le temps dévolu à leur exercice. Chaque société détermine le niveau de responsabilité des interlocuteurs des personnels mandatés pour le suivi de leur carrière, en fonction de la nature et du nombre des mandats exercés. La situation des élus et mandatés dont les mandats occupent plus de la moitié de leur temps de travail fait l'objet d'un suivi spécifique au niveau de la Direction des ressources humaines de chaque société.

Un représentant du personnel doit avoir un emploi correspondant à sa qualification lui permettant, en fonction de ses compétences et de ses réalisations professionnelles, de progresser dans son métier et sa carrière professionnelle. Dans cet esprit, il est important de veiller à maintenir l'intérêt de son travail. Les démarches tendant à analyser ses possibilités d'évolution professionnelle seront facilitées, sachant que, comme pour tout salarié, il lui appartient d'être acteur de son évolution professionnelle.

L'exercice d'un mandat ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution de carrière d'un salarié.

Les dispositions sur l'évolution salariale et professionnelle souvent inscrites dans les accords sur le droit syndical en vigueur dans les sociétés du Groupe (examen périodique des situations salariales, audit de positionnement professionnel des élus et mandatés, accès à la formation professionnelle, accès à la mobilité et aux offres d'emploi) sont dictées par un principe d'équité et de non-discrimination, conforme à l'article L412-2 du code du travail.

Pour tenir compte de l'évolution des pratiques mises en œuvre dans les différentes sociétés du Groupe en matière de développement des ressources humaines, les principes en vigueur seront complétés des dispositions suivantes :

Article 14 - Formation du management au dialogue social

Afin de mieux sensibiliser l'ensemble des acteurs à l'importance du dialogue social dans l'entreprise, cet aspect sera inscrit dans les programmes de formation au management des sociétés du Groupe. Ces aspects spécifiques des programmes s'adressent aux hiérarchies et en particulier, à celles ayant pour la première fois au sein de leur équipe des salariés nouvellement élus ou mandatés.

Article 15 - Entretien de prise de mandat

A l'occasion de chaque renouvellement des instances représentatives du personnel, la hiérarchie de tout salarié nouvellement élu ou mandaté ou renouvelé dans ses fonctions de représentant du personnel reçoit le salarié au cours d'un entretien qui a pour objet de :

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

Un représentant de la fonction ressources humaines peut assister à l'entretien à la demande de l'une ou l'autre partie. De même, un représentant du personnel peut assister à cet entretien à la demande de l'une ou l'autre partie.

Article 16 - Entretien annuel d'appréciation et de développement

Comme tout membre du personnel, le salarié titulaire d'un mandat peut bénéficier d'un entretien individuel avec son responsable hiérarchique.

L'entretien d'évaluation porte sur l'appréciation de la performance réalisée : résultats obtenus et évaluation des compétences utilisées dans l'emploi tenu.

Dans son aspect développement, cet entretien doit permettre de fixer de nouveaux objectifs après concertation, dégager les axes de progrès pour une meilleure performance professionnelle intégrant à la fois les compétences techniques et les qualités professionnelles et, en regard des souhaits professionnels, identifier les besoins de formation et/ou les possibilités d'évolution professionnelle.

Copie du compte-rendu de l'entretien, dans sa partie développement, est transmise à la fonction ressources humaines.

Article 17 - Evolution salariale et audit de positionnement professionnel des élus et mandatés

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

Avant les décisions concernant les mesures salariales de l'année en cours, la direction met à disposition de chaque organisation syndicale un document retraçant l'évolution du positionnement salarial individuel de ses élus et mandatés sur les trois dernières années. Ce positionnement est établi par une comparaison au salaire moyen des salariés de la même catégorie professionnelle (cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise, ouvriers), d'âge et d'ancienneté comparables. D'autres éléments peuvent être pris en considération, parmi lesquels le niveau de formation. Cette analyse comporte un bilan du nombre d'entretiens individuels réalisés et du suivi des formations retenues lors de ces entretiens
Elle ne doit pas conduire à communiquer les salaires individuels. Par conséquent, pour toute catégorie professionnelle inférieure à 10 salariés, cette comparaison ne sera pas mise à disposition.

La direction et l'organisation syndicale établissent un constat partagé sur l'évolution salariale du salarié mandaté sur cette période en tenant compte de l'appréciation portée par la hiérarchie. Les modalités d'une réévaluation éventuelle décidée sur la base de ce constat partagé seront mises en œuvre par la hiérarchie et les ressources humaines. Selon son importance cette réévaluation pourra être financée hors budget. Ces mesures ne devront pas s'imputer sur celles dont bénéficie le salarié concerné sur la même période, dans le cadre de l'attribution périodique des augmentations individuelles.

Chaque société définit avec les partenaires sociaux les modalités de mise en œuvre de ces principes. En particulier, pour l'application du deuxième alinéa du présent article, la première période de référence retenue lors d'une première prise de mandat peut être portée de 3 à 4 ans.

Article 18- Formation

Au-delà du respect des obligations légales en matière de formation économique et sociale des élus et mandatés et dans le cadre des procédures en vigueur, la direction s'assure que le salarié suive des formations répondant aux besoins identifiés et validés avec sa hiérarchie

Article 19 - Maintien et évolution des compétences professionnelles

Tous les trois ans d'exercice effectif d'un mandat et à la demande du salarié mandaté, il pourra être procédé à un examen approfondi de son évolution de carrière, notamment en terme de classification. En particulier, si la durée de l'activité professionnelle a été notablement réduite en raison du temps consacré à l'exercice du ou des mandats, la hiérarchie et la fonction ressources humaines examineront dans quelles conditions le salarié mandaté pourrait bénéficier d'une formation de nature à faciliter, soit une remise à niveau, soit une réorientation professionnelle et ceci en tenant compte des compétences acquises dans l'exercice du mandat si celles-ci peuvent être mises en œuvre dans l'activité professionnelle.

Article 20 - Bilan de compétences et d'orientation

A l'issue de six années, consécutives ou non, au cours desquelles il aura assuré des mandats impliquant une grande disponibilité de temps, le salarié titulaire de mandat(s) pourra, dans le cadre d'une démarche volontaire de sa part, réaliser un bilan de compétences et d'orientation.

Ce bilan, fait avec le concours d'un cabinet spécialisé choisi d'un commun accord entre l'intéressé et la fonction ressources humaines, pourra, après analyse des compétences, aptitudes et motivations, servir de base à l'établissement d'un projet professionnel. Celui-ci doit permettre d'approfondir une spécialisation ou d'aborder une reconversion.

Ces démarches concourent à la recherche d'un nouveau poste pour le salarié mandaté, avec l'aide de la fonction ressources humaines et du responsable du secteur de rattachement de l'intéressé.

Le même principe d'un bilan professionnel pourra être appliqué pour tout mandaté qui, au terme de plusieurs années de mandat, demandera à être accompagné dans son retour vers une activité professionnelle plus complète.

Article 21 - Suivi de l'application de ces dispositions

Chaque société définira, en concertation avec les partenaires sociaux, les modalités de suivi et de contrôle de l'application des dispositions qui précèdent.

Par ailleurs, une commission paritaire de suivi Groupe composée de représentants des directions de sociétés et des coordinateurs syndicaux se réunira une fois par an. Elle constitue un lieu d'échanges sur les critères d'évaluation et les méthodes de correction des situations jugées insatisfaisantes, mis en œuvre dans les différentes sociétés du Groupe. Elle n'a pas vocation à être saisie de demandes individuelles, la compétence de chaque société étant pleine et entière en la matière. Un compte-rendu est établi à l'issue de chaque réunion par la direction des ressources humaines Groupe et adressé aux participants et aux directeurs des ressources humaines des sociétés françaises du Groupe.

CHAPITRE 5 - CONDITIONS GENERALES D'UTILISATION DES NOUVEAUX MOYENS DE COMMUNICATION

Il est convenu que l'ensemble des dispositions du présent chapitre s'appliquent aux organisations syndicales représentatives au niveau national ou au niveau du Groupe.

Article 22

La direction et les organisations syndicales conviennent de l'intérêt, pour le développement du dialogue social, de l'accès des organisations syndicales aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC).

Les conditions d'utilisation de ces outils telles qu'elles peuvent être spécifiées au personnel sont complétées par le présent accord. Les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe s'engagent à respecter les principes développés ci-dessous dans le souci du bon fonctionnement et de la sécurité des systèmes d'information.

La direction tient à réaffirmer et à maintenir effective la reconnaissance à tout collaborateur du droit d'avoir accès aux informations syndicales de son choix.

Article 23- Accès Internet et accès Intranet des sociétés du Groupe

Chaque organisation syndicale a accès à partir du local syndical à Internet et au contenu de l'intranet de sa société et du Groupe

Article 2.1.1 - Accès Internet

Les organisations syndicales ont accès à Internet et doivent, pour ce faire, respecter les règles d'utilisation en vigueur dans leur société.

Article 2.1.2 - Accès Intranet

Les organisations syndicales ont accès au contenu de l'Intranet selon les principes d'autorisation en vigueur dans leur société ou dans le Groupe, à l'exception des services à accès restreint.

Les informations et documents obtenus grâce à cet outil, qui relèvent de l'information interne et qui sont la propriété exclusive de l'entreprise, ne peuvent en aucun cas être utilisés à des usages externes. Ils ne peuvent être reproduits et/ou communiqués à des tiers sans l'autorisation expresse de la direction et leurs contenus ne peuvent être divulgués.

Article 24- Principes d'usage des ressources informatiques et électroniques du Groupe

Comme pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe et conformément aux règles d'utilisation en vigueur dans le Groupe , sont notamment exclues de l'usage de la messagerie électronique les pratiques suivantes:

- les discussions et forums (chat) ,
- le téléchargement de vidéo, d'images animées, de bandes son,
- la visualisation de vidéo par le biais du réseau, au fur et à mesure du chargement (vidéostreaming),
- la diffusion, notamment en grand nombre, de communications non sollicitées par leurs destinataires (spaming),
- les moteurs de recherche ou programmes informatiques associés aux messages,
- les liens hypertextes vers des sites Internet ou des pages Intranet, autre que ceux mentionnés à l'article 25.

Tout ordinateur connecté sur le réseau Intranet doit pouvoir faire l'objet d'un contrôle de ses conditions de connexion par les services de sécurité de l'entreprise.

Les organisations syndicales ne peuvent pas créer de lien entre leur site syndical et un site quelconque extérieur au Groupe.

Article 25 - Accès à des informations syndicales sur l'intranet

Chaque salarié peut accéder sur l'Intranet de sa société aux tracts et informations de caractère syndical sur le site d'affichage électronique mis en place pour chacune des organisations syndicales .

Pour ce faire, il est mis en place une page d'accueil « organisations syndicales », accessible directement sur l'Intranet. Le salarié peut accéder, sur cette page d'accueil et via un lien hypertexte, à l'espace d'information syndicale ouvert au niveau de son établissement pour chaque organisation syndicale. Le volume de cet espace est défini au niveau de la société, en concertation avec les partenaires sociaux. Sur la page d'accueil dédiée aux organisations syndicales, le salarié est informé de la date de la dernière mise à jour de chaque espace d'information syndicale. Dans la mesure du possible, le lien hypertexte référençant l'espace d'information syndicale de chaque organisation syndicale est configuré de telle sorte que le salarié ne puisse avoir accès qu'aux informations relatives à la section syndicale de son établissement.

Le service informatique de l'entité concernée contrôle le processus de mise en place et de gestion technique des pages ouvertes sur l'Intranet destinées à recevoir l'information syndicale. Les systèmes d'information nécessaires à la mise en place de ces espaces d'information syndicale seront hébergés au sein des sociétés. Les modalités de mise en œuvre de cette disposition qui tient compte de la configuration technique du système d'information de la société , sont déterminées à son niveau en concertation avec les partenaires sociaux.

Chaque organisation syndicale désigne un administrateur au sein de chaque société, responsable du contenu des informations transmises sur son site, ainsi que du bon fonctionnement et du bon usage des outils informatiques mis à disposition. Il est l'interlocuteur du service informatique. A défaut d'une désignation spécifique, l'administrateur est un délégué syndical qui devra être nommément désigné. A défaut de désignation, le site d'affichage électronique ne peut entrer en service. La direction de chaque société organise une formation adéquate pour les administrateurs ou les délégués syndicaux, désignés par chaque organisation syndicale.

Les informations contenues dans les pages du site syndical sont librement déterminées par l'organisation syndicale, sous réserve qu'elles revêtent un caractère exclusivement syndical en application de la réglementation sur les panneaux d'affichage. Elles ne doivent contenir ni injure, ni diffamation conformément aux dispositions légales relatives à la presse.

La protection de la vie privée et notamment le droit à l'image doivent être respectés.

En application des dispositions de l'article L412-8 du Code du travail, chaque nouvelle communication syndicale éditée sur le site syndical est transmise simultanément et à l'identique, à la direction des ressources humaines de l'entité concernée.

Les logos des sociétés du Groupe sont propriété de l'entreprise et ne peuvent être ni utilisés ni modifiés sans l'accord préalable de l'entreprise, conformément aux dispositions du code de la propriété intellectuelle.

Article 26- Messagerie électronique

Chaque salarié élu ou mandaté par une organisation syndicale, bénéficie d'une adresse électronique spécifique et d'une messagerie électronique, au titre de son mandat et dans les conditions définies par la société en concertation avec les partenaires sociaux. L'usage de cette adresse de messagerie électronique se fait sur le poste informatique du local syndical dans le cadre de sa fonction syndicale.

Ces messageries permettent à chaque organisation syndicale de communiquer en interne :

- entre mandatés,
- entre organisations syndicales,
- entre mandatés et direction.

Il est convenu que ces messages ont un caractère confidentiel entre les parties.

L'utilisation de la messagerie électronique par les élus et mandatés doit rester compatible avec le maintien de la fluidité nécessaire au bon fonctionnement du réseau informatique.

Les envois individuels et collectifs de tracts aux salariés par la messagerie ne sont pas autorisés. Ces tracts sont disponibles sur le site de l'organisation syndicale.

Article 27 - Délai de mise en œuvre

L'objectif est de mettre en œuvre les moyens de communication prévus au présent chapitre dans le délai d'un an à compter de la signature du présent accord.

Article 28 - Utilisation litigieuse ou abusive

Tout litige sur le contenu ou sur la forme des documents publiés sous forme électronique est porté à la connaissance des délégués syndicaux de l'établissement ou de la société, pour être réglé dans les meilleurs délais.

Toute utilisation abusive ou non conforme aux dispositions du présent accord et de tout accord au niveau de la société où les faits se seront déroulés fera l'objet d'un examen qui pourra conduire :

- à un rappel à l'ordre par la direction des ressources humaines de la société concernée

ou, en cas de récidive,

- à une fermeture immédiate de l'accès au site et aux moyens de communication confiés à l'organisation syndicale pour une durée d'un mois.

CHAPITRE 6 - DISPOSITIONS GENERALES

Article 29 - Durée et entrée en vigueur

L'accord est conclu pour une durée indéterminée, il prend effet à compter de sa date de signature.

Article 30 - Bilan d'évaluation

Les parties signataires conviennent de se retrouver un an après l'entrée en vigueur de l'accord afin de procéder à un premier bilan d'évaluation de sa mise en œuvre et d'examiner l'adéquation des dispositions qu'il contient au bon fonctionnement de l'entreprise.

Au-delà, les parties se rencontreront périodiquement pour faire le bilan de la mise en œuvre de cet accord.

Les dispositions relatives aux moyens matériels et financiers seront réexaminées tous les deux ans.

Article 31 - Commission d'interprétation

Toute difficulté d'interprétation ou d'application des dispositions du présent accord qui ne pourrait être résolue au niveau de l'entité où elle se pose, sera soumise à une commission d'interprétation composée de représentants de la direction des ressources humaines Groupe et des coordinateurs syndicaux groupe.

Article 32- Révision et dénonciation

Dans l'hypothèse où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles ayant une incidence sur les dispositions du présent accord entreraient en application dans l'un ou plusieurs des domaines couverts par le présent accord, les parties signataires conviennent de se rencontrer dans les trois mois suivant leur prise d'effet pour, en cas de besoin, adapter le présent accord.

Dans l'hypothèse de proposition de révision partielle du présent accord par l'une des parties signataires, les dispositions nouvelles ne pourraient entrer en vigueur que si l'avenant est signé par l'ensemble des parties signataires de l'accord initial.

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires sous réserve d'un préavis de trois mois, la dénonciation sera notifiée à la Direction départementale du travail et de l'emploi à laquelle SAFRAN est rattachée et adressée à l'ensemble des parties signataires.

Article 33 - Dépôt légal

Cet accord sera déposé auprès du secrétariat du Greffe du Conseil des prud'hommes de Paris.

Deux exemplaires du protocole seront transmis à la Direction départementale du travail et de l'emploi, selon les dispositions légales en vigueur.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale représentative.

Fait à Paris, le 19 juillet 2006

Pour SAFRAN,

Dominique-Jean CHERTIER
Directeur Général Adjoint
Affaires Sociales et Institutionnelles

Dominique CASTERA
Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales,

- Pour la CFDT BAILLOUX Thierry
  RETAT Daniel
- Pour la CFE-CGC SCHWARTZ Frédéric
  René PECCATE
  Daniel VERDY
- Pour la CFTC Pascal KOHLER
  Dominique CESSOT
  Danson GBENOUVO
- Pour la CGT Montuelle Gérard
  Alain-Michel CAZEDE
- Pour la CGT-FO David RIVOIS
  Bernard GAILLARD