

**ACCORD RELATIF A L'EVOLUTION DE CARRIERE
DES INGENIEURS ET CADRES AU SEIN DE LA
SOCIETE SAFRAN NACELLES**

PREAMBULE	4
CHAMP D'APPLICATION	4
CHAPITRE 1. LA CLASSIFICATION DES INGENIEURS ET CADRES	5
ARTICLE 1. LA CLASSIFICATION GENERALE	5
ARTICLE 2. LE PLANCHER 13^{ème} MOIS	7
CHAPITRE 2. LE TEMPS DE TRAVAIL DES INGENIEURS ET CADRES	7
CHAPITRE 3. LA GESTION DE CARRIERE DES INGENIEURS ET CADRES	10
CHAPITRE 4. CLAUSES FINALES	15

Entre,


La Société Safran Nacelles S.A.S, Société par Actions Simplifiée au capital de 56 701 145 euros, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés du Havre sous le numéro 352 050 512, représentée par Monsieur Cédric HALE, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines de la société, agissant par délégation du Président,

D'une part,

Et :

Les organisations syndicales suivantes, dûment mandatées, désignées ci-après et représentées par :


Pour la CFDT

Mathieu AUGER
Michel LAUROUVE  *Laurouve*

Pour la CFE-CGC

Yves CLERIC 

Pour la CGT

Alain Graty 

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Comme elle s'y était engagée, la Direction a ouvert avec les Délégués Syndicaux centraux une négociation relative à l'évolution de carrière des Ingénieurs et Cadres.

Cet accord s'inscrit dans la démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) du Groupe Safran et marque la volonté de donner à chaque salarié de la visibilité sur les dispositifs en place au sein du Groupe. Dispositifs destinés à leur permettre de choisir une orientation professionnelle et de construire son parcours professionnel cohérent avec les futurs besoins du Groupe Safran.

Vont ainsi être abordés, à travers cet accord, les thèmes suivants :

- ✓ Le détail de la classification des Ingénieurs et Cadres, pour une transposition adaptée des dispositions de la Convention Collective Nationale des ingénieurs & cadres de la Métallurgie,
- ✓ La gestion de carrière des Ingénieurs et Cadres, en vue de développer les compétences et l'employabilité des salariés en adéquation avec les enjeux et besoins et l'entreprise.

Les Parties entendent poursuivre la démarche d'uniformisation du statut collectif des salariés de Safran Nacelles, tout particulièrement dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Dans ce cadre, les Parties conviennent de définir que l'ensemble des dispositions antérieures contenues dans les accords locaux de Safran Nacelles abordant les mêmes thématiques que celles prévues dans le présent accord sont annulées et remplacées sur le fondement de l'article L.2261-8 du Code du travail.

Les parties tiennent à souligner que toutes les fonctions prévues au présent accord s'entendent au masculin comme au féminin.

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la catégorie socioprofessionnelle des Ingénieurs et Cadres des établissements français de la Société Safran Nacelles.

Chapitre 1. La classification des ingénieurs et cadres

Les présentes dispositions s'inscrivent dans une démarche de lisibilité et de clarification des dispositions de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Les parties soulignent que les présentes dispositions rappellent et complètent les dispositions conventionnelles en vigueur.

Article 1. La classification générale

La classification des Ingénieurs et Cadres est la suivante :

- Position I
- Position II
- Position IIIA
- Position IIIB
- Position IIIBS
- Position 3C

Le passage à une position d'un niveau supérieur ne peut s'effectuer qu'en provenance de la position directement inférieure.

1.1. La position I

L'ingénieur ou cadre débutant titulaire de diplômes définis à l'article 1 de la Convention Collective susvisée est embauché à la Position I.

Il est rappelé que « *Les ingénieurs et cadres débutants accèdent au classement de la position II et de la position III prévues pour les ingénieurs et cadres confirmés dès que leurs fonctions le justifient. Ce passage a un caractère obligatoire lorsqu'ils ont accompli une période de 3 ans en position I, dont 1 année au moins de travail effectif dans l'entreprise, et atteint l'âge de 27 ans.*

Les études à plein temps, telles que définies à [...], équivalent à une période de 1 an d'ancienneté en position I. »

Lors de son embauche, l'ingénieur ou cadre débutant se voit proposer une rémunération calculée et mise à jour notamment au regard de sa qualification et en fonction de l'évolution du marché pour lui garantir un niveau de rémunération en cohérence avec ce qui se pratique dans son environnement.

1.2. La position II

Conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur, « *l'ingénieur ou cadre qui accède à la Position II est celui qui :*

- *Est affecté à un poste de commandement en vue d'aider le supérieur hiérarchique,*
- *Ou qui exerce dans les domaines scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion des responsabilités limitées dans le cadre des missions ou des directives reçues de son supérieur hiérarchique ».*

1.3. La position IIIA

Conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur, « *L'ingénieur ou cadre qui accède à la Position IIIA est celui qui exerce des fonctions dans lesquelles il met en œuvre non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité.*

Ses activités sont généralement définies par sa hiérarchie.

Sa place dans la hiérarchie le situe au-dessus des agents de maîtrise et des ingénieurs et cadres placés éventuellement sous son autorité ou bien comporte dans les domaines scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions ».

1.4. La position IIIB

Conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur, « *L'ingénieur ou cadre qui accède à la position IIIB est celui qui exerce des fonctions dans lesquelles il met en œuvre des connaissances théoriques et une expérience étendue dépassant le cadre de la spécialisation ou conduisant à une haute spécialisation.*

Sa place dans la hiérarchie lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres dont il oriente et contrôle les activités, ou bien, comporte dans les domaines scientifique, technique, commercial, administratif ou de gestion des responsabilités exigeant une très large autonomie de jugement et d'initiative ».

1.5. La position IIIBS

L'ingénieur ou cadre qui accède à la position IIIBS est celui qui exerce une responsabilité de management d'équipe ou de projet ou assurant une responsabilité de coordination grâce à son expérience et/ou son ancienneté en tant que spécialiste ou expert technique.

L'occupation de ce poste exige une très large autonomie de jugement, d'initiative et de décision.

A ce niveau de responsabilité le salarié concerné peut être amené à contribuer à la prise des décisions influençant la stratégie et/ou l'avenir de sa Direction.

AG MC MA CH

1.6. La position IIIC

Conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur, « *L'existence d'un tel poste ne se justifie que par la valeur technique exigée par la nature de l'entreprise, par l'importance de l'établissement ou par la nécessité d'une coordination entre plusieurs services ou activités.*

La place hiérarchique d'un ingénieur ou cadre de cette position lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres.

L'occupation de ce poste exige la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

Une telle classification résulte aussi de l'importance particulière des responsabilités scientifique, technique, commerciale, administrative ou de gestion confiées à l'intéressé en raison du niveau de son expérience et de ses connaissances sans que sa position dans la hiérarchie réponde à la définition ci-dessus ni même à celles prévues aux repères III A et III B. »

A ce niveau de responsabilité le salarié concerné peut être amené à contribuer à la prise des décisions influençant la stratégie et/ou l'avenir de sa Direction voire de la société.

Article 2. Le plancher 13^{ème} mois

Les parties conviennent d'instaurer un plancher 13^{ème} mois pour les Ingénieurs et Cadres distinct de celui mis en place au travers de l'accord d'harmonisation de la politique sociale signé le 12 décembre 2014 qui avait pour objet de s'appliquer à toutes les catégories sociales professionnelles à l'exception des directeurs et cadres hors-statut.

Le montant annuel de cette prime ne peut être inférieur à une valeur plancher fixée à 2850 euros bruts pour les Ingénieurs et Cadres.

Chapitre 2. Le temps de travail des ingénieurs et cadres

Les parties prenantes à la négociation souhaitent rappeler dans cet accord leur attachement aux règles de repos applicables aux ingénieurs et cadres.

Ainsi tout salarié relevant de la catégorie des Ingénieurs de Cadres « bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives, sauf dans les cas prévus aux articles L.3131-2 et L.3131-3 ou en cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret » ainsi que d'un « repos hebdomadaire d'une durée de minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien » soit 35 heures de repos consécutives, tel que prévu aux articles L.3131-1 et L.3132-2.

2.1. Le forfait horaire mensuel

Dans le cadre des dispositions prévues dans l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la Métallurgie modifié, les Parties signataires du présent accord conviennent de permettre aux salariés ingénieurs et cadres « dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire applicable au sein de l'atelier, du service ou l'équipe auxquels ils sont intégrés »¹ mais dont le volume horaire global peut être prédéterminé, de pouvoir bénéficier d'un forfait horaire mensuel, consistant à fixer globalement le nombre d'heures que le salarié doit effectuer chaque mois, sans fixer la répartition de ces horaires. Les Parties conviennent de fixer le forfait horaire mensuel à 169 heures par mois, ceci en vue de tenir compte des réalités opérationnelles de Safran Nacelles.

Bien que ce forfait ne constitue pas un plafond, même en cas de dépassements ponctuels, le salarié au forfait horaire mensuel devra tout de même respecter les durées maximales journalières et hebdomadaires de travail.

Le passage vers un forfait mensuel en heures devra nécessairement être formalisé par écrit, soit dans le cadre du contrat de travail initial soit dans le cadre d'une convention individuelle de forfait sous forme d'avenant.

Le salaire versé devra être au moins égal à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise correspondant au nombre d'heures fixé dans le forfait, augmenté le cas échéant des majorations pour heures supplémentaires.

Les collaborateurs Ingénieurs ou Cadres Position I, quel que soit le coefficient, disposeront automatiquement d'une clause instituant ce forfait dans leur contrat de travail ou dans leur convention individuelle de forfait horaire mensuel.

2.2. Le forfait annuel en jour

En complément des dispositions relatives au forfait annuel en jours prévues dans :

- L'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la Métallurgie modifié,
- L'accord d'harmonisation de la politique sociale au sein de Safran Nacelles signé le 12 décembre 2014, qui prévoit une base forfaitaire annuelle fixe de 213 jours de travail.

Les Parties souhaitent réaffirmer que l'usage du forfait annuel en jours n'exclut pas le respect des durées de repos légales et réglementaires pour les salariés.

Il est également rappelé que l'accès au forfait annuel en jours est réservé aux cadres qui « disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou l'équipe auxquels ils sont intégrés »² et qu'il devra être formalisé par écrit dans le cadre du contrat de travail ou d'une convention individuelle de forfait sous forme d'avenant.

¹ Article L3121-56 du Code du travail, créé par la loi n°2016-188 du 8 août 2016

² Article L.3121-58 du Code du travail, créé par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016

Au sein de Safran Nacelles, le forfait jour est accessible dès la position II.

En tant que condition impérative de validité des conventions individuelles de forfait annuel en jours, les Parties conviennent d'établir des modalités permettant un suivi et un respect des temps de repos des salariés, sous forme de document de contrôle faisant apparaître le nombre de jours travaillés.

Ces modalités s'inscrivent plus généralement dans la démarche continue de Qualité de Vie au travail chez Safran Nacelles, tout en favorisant les moyens d'accès au droit à la déconnexion.

Pour ce faire, chaque établissement faisant partie du champ d'application du présent accord s'engage à pérenniser ou à compléter son système existant pour permettre un contrôle du nombre de jours travaillés mais également des jours de repos.

De plus, un suivi hiérarchique régulier devra être effectué, pour s'assurer d'une bonne régulation de la charge de travail du salarié et plus généralement, de son organisation de travail. Si cela s'avère nécessaire et à l'initiative du salarié comme du supérieur hiérarchique, ce suivi pourra intervenir (interviendra) en complément des entretiens annuels déjà en place au sein de la société Safran Nacelles, au cours duquel sont déjà évoquées ces questions.

Dans l'hypothèse où des situations en écart seraient mises en évidence, des actions concrètes seront immédiatement mises en place par le supérieur hiérarchique pour y remédier, conjointement avec les Ressources Humaines si cela est nécessaire.

2.3. Le travail exceptionnel à domicile

Les parties conviennent d'autoriser le travail exceptionnel à domicile au sein de Safran Nacelles pour les Ingénieurs et Cadres dans la limite de 3 jours ouvrés distincts par année civile et ce dans le respect des règles suivantes :

Sont éligibles les salariés volontaires :

- Titulaires d'un CDI à temps plein ne bénéficiant pas de modalités de télétravail,
- Justifiant d'une ancienneté minimale d'un an dans la société et d'au moins 6 mois dans le poste,
- Occupant un poste pouvant être exercé à distance,
- Etant doté préalablement, au titre de l'emploi exercé, d'un ordinateur portable,
- Disposant d'une autonomie suffisante.

Modalités :

- Compte-tenu du caractère exceptionnel de ce dispositif, les parties acceptent que toute demande fasse l'objet d'une autorisation préalable auprès du responsable hiérarchique N+1 et du département ressources humaines, ou sur proposition de la Direction d'Etablissement locale, qui vérifieront les conditions d'éligibilité et l'adéquation avec les besoins du service,
- Chaque demande devra être formalisée à l'aide d'un document prévu à cet effet.

Chapitre 3. La gestion de carrière des ingénieurs et cadres

3.1. Le processus de gestion de carrière Safran Nacelles

3.1.1 Les Principes

La gestion de carrière a pour objectif de développer la compétence des salariés ainsi que leur employabilité en conciliant leurs souhaits avec les futurs besoins de l'entreprise. Ce développement se fait au travers des expériences acquises dans les différents postes occupés résultant de mobilités fonctionnelles et/ou géographiques ainsi que l'implication dans la formation.

Pour cet objectif, Safran Nacelles met en place un processus de gestion de carrière. Ce processus s'intègre dans le cadre de la politique RH du groupe Safran, notamment l'accord Groupe relatif au « Contrat de génération de Safran » et dans le respect de ses engagements qui visent à accompagner les collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle.

Le collaborateur est le premier acteur de sa carrière. Il identifie et partage ses souhaits d'évolution. Son manager et son interlocuteur Ressources Humaines l'accompagnent pour définir son projet professionnel et les actions à mettre en œuvre pour le réaliser.

3.1.2 Le Processus de gestion de carrière : un cycle annuel

La gestion de carrière se déroule en plusieurs étapes au cours d'un cycle annuel :

3.1.2.1. La matrice de développement

Cette démarche basée sur une évaluation du modèle de leadership permet de :

- ✓ Construire un plan de développement adapté à chacun qui s'appuie sur les points forts et les axes d'amélioration identifiés lors de l'EPDP et des revues d'équipes.
- ✓ Prendre en compte le contexte et les regards croisés d'autres managers directs ou transverses sur la situation du salarié dans son poste.
- ✓ D'évaluer le savoir-être au même titre que la performance opérationnelle évaluée au travers de l'atteinte des objectifs EPDP

3.1.2.2. L'entretien de Performance et de Développement Professionnel (EPDP)

L'EPDP est l'étape la plus importante du processus de Gestion de Carrière. C'est un moment d'échange privilégié entre le salarié et son manager. Il permet :

- ✓ De faire le point sur la réalisation des objectifs de l'année passée,
- ✓ De fixer les objectifs de l'année et les moyens pour les atteindre,

- ✓ De partager les points forts et les points à développer ainsi que les moyens pour le faire,
- ✓ D'échanger avec son manager sur son projet d'évolution professionnelle,
- ✓ De définir l'organisation de la charge de travail permettant de garantir – articulation vie privée - vie professionnelles.

Lors de l'entretien, le salarié peut solliciter un entretien avec l'équipe RH.

Tout au long de l'année, il est possible de réaliser des entretiens intermédiaires afin de s'assurer de la bonne réalisation des engagements pris et d'adapter les objectifs si le contexte l'exige.

3.1.2.3. La revue d'équipe et le comité de carrière

C'est le moment où le manager fait une revue exhaustive de son équipe avec son interlocuteur Ressources Humaines.

Au regard de l'EPDP et des résultats de l'évaluation (projet du collaborateur, performances, points forts, points à développer, ancienneté dans le poste..), ils identifient ensemble :

Le parcours de carrière pour chaque collaborateur selon trois axes :

- ✓ Continuer à se développer dans leur poste,
- ✓ Evoluer pour développer leur carrière (accroissement des responsabilités et/ou mobilité),
- ✓ Etre repositionnées vers d'autres missions.

Les compétences critiques du service, ainsi que les plans de succession associés

Les collaborateurs susceptibles d'être présentés à une promotion au regard de la performance, du poste tenu et des perspectives d'évolution de l'intéressé.

Les potentiels managers, spécialistes et experts, green belt et Black belt.

Cela se traduit par un plan d'actions adapté à chaque salarié.

Suite à cette revue, le comité de carrière, qui réunit le manager N+2, ses collaborateurs directs et l'interlocuteur Ressources Humaines, valide les orientations et plans d'actions concernant les collaborateurs sélectionnés lors de la revue d'équipes.

3.1.2.4. Le pilotage des actions

Les plans d'actions validés en comité de carrière (formations, mobilité, entretiens de carrière, plan de remplacement..) sont mis en œuvre et suivis par les managers concernés et l'interlocuteur Ressources Humaines.

Pour accompagner ce processus et aider les collaborateurs dans la construction de leur projet professionnel, des informations sur les métiers de l'entreprise et du Groupe sont mises à leur disposition (emploi-repère, relais RH...).

Les interlocuteurs Ressources Humaines sont à leur disposition pour les aider dans cette démarche.

3.2. La filière expertise

Safran Nacelles s'est construit sur l'incorporation continue dans ses produits et dans ses services, de l'innovation technique et technologique. L'expertise est au cœur de ses produits, c'est ce qui les rend différenciant.

L'excellence technique et technologique doit supporter la croissance de Safran Nacelles et lui permettre de tenir son rôle dans la compétition mondiale.

A cette fin, Safran Nacelles a créé une filière expertise pour laquelle elle propose aux collaborateurs une reconnaissance des compétences et un parcours professionnel. Elle permet ainsi de développer les connaissances, de reconnaître une expérience et de mettre cette compétence au service de Safran Nacelles et du Groupe, dans son travail au quotidien.

3.2.1 - Définition de l'expertise

Conformément au processus existant au sein de Safran et Safran Nacelles, la notion d'expertise est restreinte aux domaines Techniques, Industriels et Supports Clients sur lesquels repose la stratégie de développement du groupe.

Si cette filière s'adresse aux directions Technique, Industrielle et Support et Services Clients, Safran Nacelles a pour volonté d'étendre cette filière à l'ensemble des directions dans les années à venir.

L'expertise est une combinaison de savoirs :

- Une connaissance approfondie d'une science, d'un outil ou d'un processus reconnu par Safran Nacelles et Safran,
- Une expérience pratique importante dans ce domaine,
- Une capacité à résoudre des problèmes techniques difficiles en prenant en compte les contraintes de l'environnement,
- Une capacité à partager, transmettre et faire évoluer ce savoir au sein de Safran Nacelles et de Safran,
- Une capacité à se projeter dans l'avenir pour impulser l'innovation.

3.2.2 - Niveaux de l'expertise

L'expertise est une acquisition progressive marquée par différents niveaux de reconnaissance au sein de Safran Nacelles et de Safran. Conformément au processus existant au sein de Safran, il y a différents niveaux d'expertise. Un expert progresse dans son domaine d'expertise et peut parcourir ces différents niveaux.

Handwritten initials in blue ink: NL, ER, MX, AG, CH.

A l'échelle de Safran Nacelles et du groupe Safran, on considère quatre niveaux d'expertise définis par deux procédures Safran Nacelles et Groupe :

- Ingénieur Spécialiste Safran Nacelles
- Expert Safran Nacelles
- Expert Senior Safran
- Expert Emérite Safran

Afin de reconnaître les compétences et les responsabilités associées à ces niveaux, il est convenu que :

- Un expert Safran Nacelles se verra proposer le passage en position IIIA
- Un expert Senior se verra proposer le passage en position 3B
- Un expert Emérite se verra proposer le passage en position 3BS

Le titre de Spécialiste ou d'Expert correspond à la reconnaissance d'un niveau d'excellence dans un domaine défini, mais c'est aussi une mission exercée au bénéfice de Safran Nacelles et du Groupe dans le cadre du déploiement de leur stratégie de développement et d'innovation, et dans un domaine répondant à un besoin.

Les Spécialistes et Experts Safran Nacelles, sont identifiés par la hiérarchie de la société à laquelle ils appartiennent.

Safran Nacelles a la responsabilité de procéder à leur nomination, de leur permettre de développer leur carrière et de les préparer, si leur hiérarchie juge qu'ils en ont la capacité et s'ils en expriment le souhait, à jouer un rôle d'expert senior au sein du Groupe.

Les « experts seniors » et les « experts émérites » sont ce que l'on appelle des Experts Safran. La communauté des Experts Safran a pour objectif de fournir au Groupe l'expertise technique de haut niveau dont il a besoin. Elle est composée d'experts seniors et d'experts émérites.

Les experts émérites se distinguent par leur rayonnement international et le leadership technique qu'ils sont capables d'exercer. Les Experts Safran sont nommés par une commission du groupe Safran.

Le titre et la fonction d'expert émérite revêt une signification tout à fait particulière. L'expert émérite n'est pas qu'un expert senior ayant une certaine ancienneté. L'expert émérite est un leader reconnu à l'échelle du Groupe et au-delà du Groupe dans son domaine.

L'expert émérite a également vocation à être une « voix » écoutée sur le plan international dans les organismes de normalisation ou de régulation, dans les sociétés savantes ou conférences sur les sujets qui relèvent de sa compétence, mais aussi et surtout par nos clients, partenaires et fournisseurs ; Pour être en mesure de parvenir à ce résultat, il doit être en situation de pouvoir développer un réseau international extérieur au Groupe.

3.3 La gestion des connaissances

Safran Nacelles se positionne aujourd'hui au meilleur niveau mondial sur ses cœurs de métiers, tant au plan de sa compétitivité que de sa capacité à innover. C'est le résultat d'un savoir-faire acquis au fil des ans.

Son environnement devient de plus en plus concurrentiel, évolue en permanence et très rapidement. Son organisation doit s'adapter pour relever ces défis.

Safran Nacelles a besoin de créer cette capacité collective à développer rapidement, utiliser et partager efficacement les connaissances pour dynamiser sa progression et ses innovations.

Ce sont les femmes, les hommes et leur savoir-faire qui font la différence. Aussi, une démarche de management des compétences est engagée pour en faire un levier de compétitivité.

Chacun doit avoir accès à la connaissance qui lui est indispensable dans le cadre de ses activités et contribuer à son enrichissement pour accroître l'efficacité collective.

C'est une démarche de management visant à la quantification, à la valorisation et à l'augmentation du « capital immatériel » de Safran Nacelles.

Tous les niveaux de management doivent porter le pilotage des connaissances, animer la démarche, l'intégrer dans les processus, les méthodes de travail et l'ancrer dans des réflexes quotidiens.

Les Réseaux Métiers et leurs Experts doivent organiser les échanges, s'assurer de la validité des connaissances et en faciliter la transmission.

Une démarche de management des compétences permet :

- D'identifier les compétences de Safran Nacelles et plus particulièrement les compétences clés ainsi que les acteurs impliqués,
- Organiser la capitalisation, le partage et le transfert des connaissances et savoir-faire,
- Gérer les carrières des acteurs concernés,
- Mettre à disposition et utiliser les connaissances et savoir-faire pour maîtriser la qualité des produits et services et pour accroître la capacité d'innovation au moindre coût,
- D'actualiser les connaissances et de créer la dynamique entre la capitalisation et l'utilisation. C'est à ce titre que les Communautés de pratique ou métiers prennent toute leur importance dans le dispositif.

ML
AG
AC
MX
CH

Chapitre 4. Clauses finales

4.1 Révision de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L.2221-1 et suivants du Code du travail pour une durée déterminée de trois ans, dont le terme sera fixé au 31 mars 2021.

A défaut de négociation sur le renouvellement, le présent accord prendra fin à son terme.

Cet accord entrera en vigueur au lendemain du dépôt auprès des services compétents de la DIRECCTE et pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions énoncées aux articles L.2261-7 et suivants du code du travail.

4.2 Publicité de l'accord

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

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

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

Les parties signataires de cet accord se réservent la possibilité d'acter séparément, conformément aux dispositions légales en vigueur, de ne pas faire figurer dans le versement sur la base de données nationale, l'article 2 du chapitre 1 pour des raisons de confidentialité.

Fait à Magny les Hameaux en 7 exemplaires,

le 10 avril 2018

Pour Safran Nacelles,



Cédric HALE
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales,

- Pour la CFDT :

Marshall AUGER
Michel LAUGOSSE



Laugosse

- Pour la CFE-CGC :

Yves CENE



- Pour la CGT :

Alain Gratry

