



## **« Accord relatif au droit syndical et à la représentation du personnel de Safran Aircraft Engines »**

**Juillet 2018**

Synthèse réalisée par les DSC CGT Safran Aircraft Engines : *Stéphane Ecoutin, Véronique Moreau, Olivier Tomnet*

Pour plus de détail, voir l'accord dans son intégralité.

CT = code du travail.

Macron = ordonnances Macron.

Supra = disposition supra légale (spécifique Safran Aircraft Engines).

- :- :- :-

**Présentation de l'accord :**

**Titre I : Statut des représentants du personnel élus et/ou désignés**

**Titre II : Exercice du droit syndical dans l'entreprise**

**Titre III : Représentants du personnel au niveau établissement de Safran Aircraft Engines**

**Titre IV : Représentants du personnel au niveau central de Safran Aircraft Engines**

**Titre I : Statut des représentants du personnel élus et/ou désignés**

Principes fondamentaux :

- Evolution de carrière des élus et mandatés :
  - Point annuel sur l'évolution professionnelle des élus (rencontres, suivi, accès à la formation)
  - Entretien de prise de mandat,
  - Entretien de performance et de développement professionnel
- Anticipation de la fin de mandat

- ☞ Du fait de la limitation à 3 mandats successifs, donc 12 ans, la Direction ajoute un thème (Anticipation de la fin de mandat) par rapport au précédent accord sur l'anticipation de la fin de mandat.
- ☠ La direction fait état (*article 1.2.2 : modalités de suivi*) «afin de permettre l'analyse individuelle de l'évolution de carrière des élus et mandatés .... Retraçant l'évolution du positionnement salarial individuel... sur les 5 dernières années »  
La rédaction sibylline de ce chapitre laisse place à de nombreuses confusions et interprétations.  
Rappel : l'évolution de carrière ne se réduit pas à l'évolution salariale (voir CT article L.1132-1) qui nous parle de qualification, classification, promotions professionnelles. L'article L.2145-5 qui traite de la discrimination syndicale parle d'avancement.  
Pour observer s'il y a discrimination ou pas, Il existe une méthodologie reconnue par de nombreuses juridiction permettant la comparaison de personnes embauchées dans les mêmes années, au même niveau (diplôme, coefficient, classification) dans la même filière professionnelle, et avec un âge proche.

C'est d'ailleurs ce qui nous a conduit à initier l'action de groupe.

Personnel exerçant une activité au sein d'une organisation syndicale (Disposition nouvelle) (Supra) :  
Possibilité pour chaque OS représentatives, de désigner jusqu'à 6 salariés pouvant exercer une activité au sein de l'organisation syndicale.

3 salariés disposent de 40 heures/mois en cumulé chacun.

3 salariés disposent de 25 heures/mois en cumulé chacun.

Nomination par fédération ou la confédération.

## **Titre II : Exercice du droit syndical dans l'entreprise**

### **Chapitre 1 : Exercice de la mission**

Article 2 : Temps passé à l'exercice du mandat

Volonté de la direction de mettre en place un outil de déclaration au format électronique en 2019.

### **Chapitre 2 : section syndicale ou syndicat**

Local syndical, moyens, diffusion de l'information syndicale, collecte des cotisations, réunion des adhérents, des salariés, invitation des personnalités extérieures.

- Les différents budgets sont ré-actualisés.
- Toujours pas le droit d'utiliser les outils modernes (messageries, ...) pour la diffusion de l'information syndicale ☹.
- Pas de diffusion de tract sur le poste de travail.
- Réunion des adhérents : maxi 550 heures/an tout établissement confondu par O.S. et limité à 8 heure/an maxi par participant. Soit l'équivalent de 69 participants possible sur une journée entière .... pour l'ensemble des sites.... ☹.
- Réunion des salariés (Heure d'information syndicale) : 4 heures (inchangé).

**Nous avons revendiqué des heures pour le fonctionnement du syndicat (secrétaire général, trésorier etc.). Refus de la direction.**

### **Chapitre 3 : Les DSL (Code du Travail)**

Nombre identique au précédent accord, DSL supplémentaire acté.

24 heures/mois au lieu de 20 (application Rebsamen). Reportable dans la limite de 50 %.

Temps passé en réunion avec la direction : non décompté du crédit d'heure et prépa de 4 heures.

Moyen : téléphone portable avec forfait bloqué 15 euros et appels illimités en interne Safran (équivalent 8 heures).

Possibilité de nommer un DSL suppléant (supra) (heures du suppléant).

### **Chapitre 4 : Les DSC (CT)**

Nombre identique au précédent accord (soit 3).

30 heures/mois. Reportable dans la limite de 50 %.

Temps passé en réunion avec la direction : non décompté du crédit d'heure et prépa de 4 heures.

Possibilité de 2 experts maintenus.

Moyen : téléphone portable avec forfait bloqué 15 euros et appels illimités en interne Safran (équivalent 8 heures).

☞ Possibilité d'organiser une réunion préparatoire (locaux Safran ou fédération) avec prise en charge des frais de déplacement par la direction, **d'un représentant** par section syndicale disposant d'un mandat. Dans la pratique, les frais pour participer à la coordination Safran Aircraft Engines des camarades des sites éloignés (Le Creusot, Châtellerauld, Vernon etc... ) seront pris en charge par la direction. (Supra)

### **Chapitre 5 : RS CSE et CSEC (CT)**

Disparaissent les RS au CHSCT et CCHSCT.

RS au CSE et CSEC (CT).

## **Titre III : Représentants du personnel au niveau établissement de Safran Aircraft Engines**

### **Déclinaison des ordonnances Macron**

La Direction reconnaît l'existence de 10 établissements. Ce qui aurait pu être remis en cause. L'établissement de Bordeaux est rattaché à celui d'Evry-Corbeil (comme auparavant).

### **Chapitre 1 : le CSE**

Nombre de titulaires et suppléants fixé par l'article R 2314-1 du CT. Pas de majoration en nombre. (Macron)

☞ Seuls les titulaires assistent aux réunions du CSE. (Macron) Un suppléant n'assiste qu'en l'absence d'un titulaire et uniquement pour la durée de la réunion (suppléant élu sur la même liste présentée par la même OS ; priorité donnée au suppléant du même collègue). (Supra).

Si la réunion du CSE dure plus ½ journée, possibilité de remplacer deux élus titulaires, par deux élus suppléants.

Observateurs au CSE : 12 mois avant les élections, les OS pourront désigner par 2 fois, un « observateur » au CSE (Supra).

Réunions du CSE :

Suivant la taille des établissements.

Etablissement – 300 salariés : Au moins 6/an. Plus si nécessaire.

Etablissement + 300 : 12/an. 11 si accord.

Réunion du CSE : santé sécurité et conditions de travail : 4 réunions annuelles du CSE. Calendrier prévisionnel. (Macron).

Moyens :

Réunions du CSE sur convocation = temps de travail effectif non déduit du quota d'heures (Supra).

Y assistent uniquement les titulaires, les RS (Macron).

Tous les suppléants reçoivent les documents.

Préparatoires (Supra) : titulaires, suppléants, RS .

4 heures + 2 heures si documents (temps de travail effectif) non déduit du quota d'heures.

Crédit d'heures, en dehors des réunions avec la direction et des préparatoires :

Titulaires fixé par l'article R2314-1 du CT. Pas de majoration en nombre. (Macron).

Les heures sont non mutualisables non reportables (disparition du « pot commun »).

Pas d'heure pour les suppléants (à répartir entre titulaire et suppléant). (Macron).

Secrétaire et trésorier du CSE : majoration de 100 % des heures de délégation légales prévues pour le titulaire (Supra).

Membres du bureau du CSE :

Etablissements de – 3000 salariés : 3 membres disposant d'une majoration de 50 % des heures de délégation légales prévues pour le titulaire (Supra).

Etablissements de + 3000 salariés : 5 membres disposant d'une majoration de 50 % des heures de délégation légales prévues pour le titulaire (Supra).

Crédit annualisable.

RS au CSE : 20 heures mois (CT), reportable d'un mois sur l'autre dans la limite de 50 %.

Formation pour les titulaires, suppléants, RS = temps de travail effectif, non déduit.

**La CSSCT : Commission Santé Sécurité Conditions de travail locale**

Le temps passé en réunion passé en réunion du CSSCT par les membres du CSE désignés en CSSCT est du temps de travail effectif, non déduit des heures de délégation. (Supra)

Exerce par délégation du CSE, l'ensemble des attributions du CSE relatives à la Santé Sécurité Conditions de travail (sauf le recours à l'expert, compétence du CSE). (Macron).

C'est le président et le référent qui établissent l'ordre du jour !!!!

La détermination du nombre de CSSCT relève de la négociation locale.

(Actuellement : Villaroche 4 CHSCT, Gennevilliers 4, Corbeil 5).

Composition de la CSSCT :

6 membres au maximum hors majorations

Etablissement – 300 salariés : 3 membres au minimum.  
Après majorations : maximum 9 représentants du personnel.

Critère de majoration du nombre de représentants du personnel au sein de la CSSCT (Supra) :

- + 1 si activité sur site industriel,
- + 1 si au moins ¼ de salariés travaillant en équipes successives (2x8, et/ou 3x8...),
- + 1 si au moins 1/2 de salariés travaillant en équipes successives (2x8, et/ou 3x8...).

Représentants du personnel au sein de la CSSCT :

Membres issus du CSE : à minima 3 membres issus du CSE, chacun étant issu d'un collège distinct.  
Un des titulaires du CSE ou le seul titulaire est désigné référent.

Représentants de proximité :

Des représentants de proximité peuvent être nommés. Attribution exclusive Santé Sécurité Conditions de travail. Désignés à la proportionnelle à la plus forte moyenne par le CSE.

Ce qui laisse la possibilité d'avoir, au-delà des 3 membres du CSE, 3 voire 6 membres de proximité par CSSCT.

Le représentant de proximité n'assiste pas aux réunions du CSE.

Réunion de la CSSCT :

Elle se réunit autant de fois que nécessaire, et inspection trimestrielle avec son président.

Moyen (Supra) :

Préparatoire : 4 heures + 2 heures.  
non reportable, non mutualisable.

Crédit d'heures (supra) :

Les membres issus du CSE, désignés à la CSSCT et les représentants de proximité disposent d'un crédit d'heures de 50 % du nombre d'heures attribué aux membres titulaires du CSE. Exemple 750 salariés = 12 heures/mois.

Temps passé en réunion, enquêtes, recherche de mesures préventives = temps de travail effectif, non déduit du crédit d'heures.

Formation des représentants du personnel au sein de la CSSCT : 5 jours

**Chapitre 3 : Commissions locales du CSE**

Commissions obligatoires

Etablissement – 1000 salariés : égalité pro, formation, logement : 6 membres maxi  
Etablissement + 1000 : égalité pro, formation, logement, économique : 6 membres maxi

Pour les établissements de – 1000, si accord, possibilité de créer une commission « étude du bilan social » (6 membres maxi). Décision conjointe du CSE et de son président (Supra).

Pour les établissements de – 300, si accord, à la demande du CSE, possibilité de créer une commission « égalité pro » (4 membres maxi). (Supra)

Présidées par un membre du CSE (titulaire ou suppléant) :

Egalité pro : 1 réunion par an (sur demande + 1).  
Formation : 2 réunions par an  
Logement : 1 réunion par an

Economique : 2 réunions par an (sur demande + 1) présidée par un représentant de la direction.  
(Macron).

Temps passé en réunion (Supra) : temps de travail effectif, non déduit du quota d'heure.  
Préparatoires : 2 + 8 heures.

#### Commissions non obligatoires :

Membres formellement désignés par le CSE. Maxi 20 heures/mois par membre, quel que soit le nombre de commissions auxquelles il participe. Non cumulable, non reportable.

Etablissements – 300 salariés : 50 heures/mois (supra).  
Etablissements de 300 à 1000 salariés : 100 heures/mois (supra).  
Etablissements de 1000 à 3000 salariés : 200 heures/mois (supra).  
Etablissements + 3000 salariés : 300 heures/mois (supra).

## **Titre IV : Représentants du personnel au niveau central de Safran Aircraft Engines**

### **Chapitre 1 : le CSEC : Comité Social et Economique Central**

25 titulaires, 25 suppléants.

Chaque établissement possédant une CSE est représenté par au moins 1 titulaire, 1 suppléant.  
Maxi 5 titulaires, 5 suppléants par établissement.

☞ Seuls les titulaires assistent aux réunions du CSE. Un suppléant n'assiste qu'en l'absence d'un titulaire. (Macron).

#### Réunions du CSEC :

Au moins 1 fois tous les 3 mois + possibilité réunions extraordinaires.  
En l'absence d'un titulaire, un suppléant assiste et dispose d'une voix délibérative.

#### Moyens :

Réunions du CSE sur convocation = temps de travail effectif non déduit du quota d'heures.  
Y assistent uniquement les titulaires, les RS au CSEC. (Macron).  
Tous les suppléants reçoivent les documents.

#### Préparatoires : titulaires, suppléants, RS au CSEC. (supra).

4 heures + 2 heures si documents (temps de travail effectif) non déduit du quota d'heures. Non mutualisables, non reportables.

#### Crédit d'heures, en dehors des réunions avec la direction et des préparatoires :

Membre titulaire : 20 heures/mois. (reportable d'un mois sur l'autre dans la limite de 50%).  
Bureau à 9 membres :

Secrétaire et trésorier du CSEC: 30 heures. (Supra).  
7 autres membres : 20 heures. (Supra).

RS au CSEC : 20 heures.

Formation pour les titulaires, suppléants, RS = temps de travail effectif, non déduit.

Temps de trajet ne s'imputent pas sur le crédit d'heures.

**La CSSCT C: Commission Santé Sécurité Conditions de travail Centrale**

1 CSSCT présidée par l'employeur, composée de 6 membres issus du CSEC, se réunira 4 fois par an.

Moyens :

Réunions du CSE sur convocation = temps de travail effectif non déduit du quota d'heures.

Préparatoires (Supra) :

4 heures + 2 heures si documents non déduit du quota d'heures.

**Chapitre 3 : Commissions centrales du CSEC**

8 membres maxi dont au moins 4 issus du CSEC et au moins un membre titulaire. Temps passé en réunion des commissions centrales sur convocation de l'employeur est considéré comme du temps de travail effectif.

Commission centrale économique : 2 réunions par an (sauf demande motivée) présidée par un représentant de la direction. Un membre référent, issu du CSEC, sera nommé. (Interlocuteur avec la Direction).

Commission centrale égalité pro. : 1 réunion par an.

Commission centrale formation : 2 réunions par.

Commission centrale logement : 1 réunion par an.

Préparatoires (Supra) : uniquement pour les membres qui y participent.

4 heures + 2 heures si documents (temps de travail effectif) non déduit du quota d'heures. Non mutualisables, non reportables.

Formation.

Durée de l'accord : 8 ans

Modalité de suivi : **avec les signataires**, dans la 1<sup>ère</sup> année après la signature, puis au cours du second semestre 2020. Et durant le semestre qui précède chaque élection professionnelle.