

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
BAILLONX Thierry
RETAT Daniel
- Pour la CFE-CGC
Daniel VERDY
Henri MELLITE
Frédéric SCHWARTZ
- Pour la CFTC
Pascal KOHLER
Dominique CESSIS
DANSON GBENOUVO
- Pour la CGT
Jean-Michel CARDE
Claude Bernardi
Gerard Montuelle
- Pour la CGT-FO
David Vuicis
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.

WZB *lu* *as* *Dg.* *B*

my *DN* *AN* *FS* *CB*

ARC

jc
z

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.

Handwritten signatures and initials: JV, B, PK, DG, Bg, B

Handwritten signatures and initials: JM, DHC, CB, FS, en, DV, JF

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.

AVB
B
PL DG
DG
B

M
CR
AK
FS
M
D
J
J
J

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.

DV B PK DC Sq. B

M CB Arr. FS M

JR
DV B

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.

01/3
8
fu
Dg.
B

Mux
R
A
A
C
FS
M
R
R

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 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.

B & Acc. C B Juy DR B PK Dg. E-S N JR Au

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.

Handwritten signatures and initials: DV B, PK, DZ, Dg, B

Handwritten signatures and initials: Mr CR, Acc, FS, Mr

Handwritten signatures and initials: JR, DV, DE

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.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'P. B.', 'D. G.', 'J. P.', 'M. C.', 'D. H.', 'E. S.', 'R. M.', 'D. V.', 'J. P. R.', 'J. P. R. 2']

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.

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

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.

Handwritten initials: l, ov, PK, Dg, B

Handwritten initials: Max, CR, AUC, Lu, FS, Jrc, Jrc

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 (spamming),
- 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.

(Handwritten signatures and initials)

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.

(Handwritten signatures and initials)

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.

Handwritten signatures and initials:
DU, PK, Dg, B, CB, Arc, M, FS, etc.

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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like PK, Dg, B, and others.

Article 33 - Dépôt légal

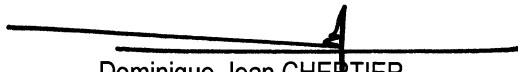
Cet accord sera déposé auprès du secrétariat du Greffe du Conseil des prud'hommes de Paris.

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 Dornid 
- Pour la CFE-CGC SCHWARTZ Frédéric 
René TELLEA 
Daniel VERDY 
- Pour la CFTC Pascal KOHLER 
Dominique CESSIS 
DANSON GÉNOUVO 
- Pour la CGT Montuelle Gérard 
Claude Benardis 
Alex-Michel CARDE 
- Pour la CGT-FO David Mouis 
Bernard GAILLARD 