

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

7A

107

JCP ✕

~~SA~~

DB JF CB n° J.G 1/27 Jy

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 Secoin
M. Claude SALLES
M. Julien Fonteneau

- Pour la CFE-CGC M. Didin JOUANCHICOT
M. Parasick POTASEK
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 :

11

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

74

NP

DB

JF

JCP Jv

+

DB

CE

4/27

J.G

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 ».

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.

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.

MA

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 réglementation 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.

74

AC SS

DB

JLP TCI
JL
10/27
J.G

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.

711

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

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

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.

77A

CHAPITRE 5 – ÉVOLUTION SALARIALE ET DE CARRIÈRE 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.

FA

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.

m 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.

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

VM 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 réglementaires 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.

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.

077

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.

1A

NP SS

JCF
DB
19/27 JF
ce J.G. +

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.

114

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 connaître 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 1^{er} 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.

FA

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

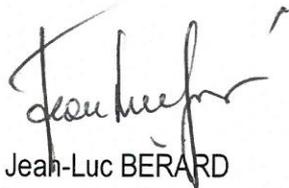
Le présent accord de Groupe sera, à l'initiative de la Direction Générale du Groupe, adressé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) d'Île-de-France sur support électronique et par lettre recommandée avec demande d'avis de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

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 Fonteneau





- Pour la CFE-CGC

M. Didier JOUANICHOT

M. Patrick POTACEK

M.

M.



- Pour la CGT

M.

M.

M.

M.

- Pour FO

M. Daniel BARBEROT

M. Julien LE PAPE

M.

M. Julien JEAN





ANNEXE 1 - PERIMETRE SAFRAN

- Airfoil Advanced Solutions
- International Services Electronique Informatique
- Safran
- Safran Aero Composites
- Safran Aircraft 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

vn

74

VP



JF

JCP 3/4

DB

ce

24/27
J.G

+

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. »

un

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.

7A

L'outil permet de positionner l'élue 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'élue 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'élue 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'élue / 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.

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

F7A