SAFRAN

LANDING SYSTEMS

ACCORD RELATIF AU DROIT SYNDICAL
AU SEIN DE SAFRAN LANDING SYSTEMS

Entre les Organisations Syndicales ci-après désignées :

la CFDT,

la CGT,

FO,

D'une part,

Et la Direction Générale de la Société Safran Landing Systems,

D'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

PREAMBULE

La réforme du droit du travail, engagée par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à « la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise » et la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, ont modifié en profondeur les règles de dialogue social et l'architecture des instances représentatives du personnel.

Le principe qui y préside est de permettre aux entreprises et aux organisations syndicales représentatives de s'emparer de ce socle et de créer, par la voie de la négociation, leur propre cadre de référence.

Historiquement, dans l'esprit des dispositions Groupe relatives au développement du dialogue social, Safran Landing Systems et ses partenaires syndicaux ont toujours souhaité privilégier le dialogue et continuer à valoriser les principes sur lesquels s'est fondé le dialogue social dans l'entreprise.

C'est dans ce cadre et celui de l'arrivée à échéance de l'accord du 20 février 2019 relatif au droit syndical que les parties ont convenu de reprendre et d'adapter dans le présent accord, les dispositions relatives aux principes du dialogue social, à la valorisation des mandats électifs et désignatifs ainsi qu'à l'exercice du droit syndical ; les dispositions de l'accord en vigueur dans ce domaine arrivant à échéance aux prochaines élections professionnelles prévues en juin 2023.

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 - PRINCIPES DU DIALOGUE SOCIAL ET VALORISATION DE L'EXERCICE DES MANDATS ÉLECTIFS ET DÉSIGNATIFS 5
TITRE 1.1 - PRINCIPES DU DIALOGUE SOCIAL ET ENGAGEMENTS MUTUELS ASSOCIÉS 5
ARTICLE 1.1.1 - Acces aux responsabilités de mandature 6
ARTICLE 1.1.2 - Gestion des conflits 6
TITRE 1.2 - VALORISATION DE L'EXERCICE DES MANDATS ÉLECTIFS ET DÉSIGNATIFS AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ OU DU GROUPE 7
ARTICLE 1.2.1 - Entretien de prise de mandat 7
ARTICLE 1.2.2 - Entretien en cours de mandat 8
ARTICLE 1.2.3 - Entretien de performance et de développement professionnel 8
ARTICLE 1.2.4 - Entretien de fin de mandat et accompagnement des salariés ayant cessé leur mandat 9
ARTICLE 1.2.5 - Evolutions professionnelle, de carrière et de rémunération 9
TITRE 1.3 - COMMUNICATION ET INFORMATION 11
ARTICLE 1.3.1 - Structure - Contenu et Actualisation de la BDESE 11
ARTICLE 1.3.2 - Conditions d'accès, de consultation, d'utilisation et d'actualisation. 12
CHAPITRE 2 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DANS LA SOCIÉTÉ 14
TITRE 2.1 - LA SECTION SYNDICALE (OU SYNDICAT) 14
ARTICLE 2.1.1 - Création 14
ARTICLE 2.1.2 - Local syndical et moyens complementaires 14
ARTICLE 2.1.3 - Diffusion de l'information 14
ARTICLE 2.1.4 - Collecte des cotisations 15
ARTICLE 2.1.5 - Réunion des adhérents 15
ARTICLE 2.1.6 - Invitation des personnalités extérieures 15
ARTICLE 2.1.7 - Réunion des salariés 15
ARTICLE 2.1.8 - Absences des adhérents des sections 16
ARTICLE 2.1.9 - Exercice des fonctions syndicales auprès des fédérations et des confédérations 16
ARTICLE 2.1.10 - Déplacements des adhérents à la fédération / confédération 16
TITRE 2.2 - LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX LOCAUX 17
ARTICLE 2.2.1 - Désignation des délégues 17
ARTICLE 2.2.2 - Crédit d'heures ET MOYENS 18
ARTICLE 2.2.3 - Déplacements des délégués syndicaux locaux 18
ARTICLE 2.2.4 - Réunions avec la direction locale 18
TITRE 2.3 - LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX CENTRAUX 19
ARTICLE 2.3.1 - Désignation des délégués 19
ARTICLE 2.3.2 - Crédit d'heures et moyens 19
ARTICLE 2.3.3 - Déplacements des délégués syndicaux centraux 19
ARTICLE 2.3.4 - Réunions avec la direction générale 20
TITRE 2.4 - LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX AUPRÈS DU CSE 20
ARTICLE 2.4.1 - Représentants syndicaux au CSE d'établissement 20
ARTICLE 2.4.2 - Représentant syndical auprès du CSE Central 21
TITRE 2.5 - LES REPRÉSENTANTS DE SECTION SYNDICALE 21
ARTICLE 2.5.1 - Désignation 21
ARTICLE 2.5.2 - Crédit d'heures 21
ARTICLE 2.5.3 - Déplacements des représentants de section syndicale 22
TITRE 2.6 - CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SYNDICALE 22
TITRE 2.7 - LES COORDINATEURS SYNDICAUX GROUPE 22
TITRE 2.8 - LES ADMINISTRATEURS REPRÉSENTANT LES SALARIÉS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION SAFRAN 22
TITRE 2.9 - GESTION ET SUIVI DES HEURES DE DÉLÉGATION 22
CHAPITRE 3 - EXERCICE DE FONCTIONS ET MANDATS DIVERS 23
TITRE 3.1 - LES SALARIÉS CONSEILLERS PRUD'HOMMES 23
ARTICLE 3.1.1 - Absences des conseillers prud'hommes 23
ARTICLE 3.1.2 - Rémunération des absences des conseillers prud'hommes 23
ARTICLE 3.1.3 - Absences pour assistance de salariés 23
TITRE 3.2 - LES SALARIÉS EXERÇANT DES FONCTIONS AU SEIN DES MUTUELLES ET CAISSES DE PRÉVOYANCE 23

ARTICLE 3.2.1 - Crédit d'heures....23
ARTICLE 3.2.2 - Nombre de bénéficiaires....24
TITRE 3.3 - LES SALARIÉS EXERÇANT DES FONCTIONS AU SEIN DES CAISSES DE SÉCURITÉ SOCIALE ET DE PÔLE EMPLOI OU D'AUTRES ORGANISMES PARITAIRES....24
ARTICLE 3.3.1 - Salariés administrateurs de caisses de sécurité sociale....24
ARTICLE 3.3.2 - Salariés admnistrateurs de pôle emploi....24
ARTICLE 3.3.3 - Salariés membres d'autres instances paritaires....24
TITRE 3.4 - LES SALARIÉS EXERÇANT DES FONCTIONS AU SEIN DES CAISSES DE RETRAITE....24
ARTICLE 3.4.1 - Champ d'application....24
ARTICLE 3.4.2 - Crédit d'heures....25
TITRE 3.5 - REPRÉSENTATION D'UNE ASSOCIATION OU D'UNE MUTUELLE....25
ARTICLE 3.5.1 - Congé de représentation....25
TITRE 3.6 - LES SALARIÉS ÉLUS....25
ARTICLE 3.6.1 - Absences des élus....25
ARTICLE 3.6.2 - Absences des élus chargés de responsabilité....26
ARTICLE 3.6.3 - Congés sans solde pour exercice d'un mandat....27
TITRE 3.7 - LES SALARIÉS EXERÇANT UN MANDAT AU SEIN D'UNE FÉDÉRATION, D'UNE CONFÉDÉRATION OU D'UN SYNDICAT NATIONAL 27
CHAPITRE 4 - DISPOSITIONS GENERALES....28
TITRE 4.1 - CHAMP D'APPLICATION....28
TITRE 4.2 - COMMISSION DE SUIVI....28
TITRE 4.3 - DURÉE DE L'ACCORD & DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR....28
TITRE 4.4 - DÉPÔT ET PUBLICATION....28
TITRE 4.5 - RÉVISION ET ADHÉSION AU PRÉSENT ACCORD....28
ANNEXE - LISTE À TITRE INDICATIF DES PRINCIPAUX ITEMS À ABORDER LORS DE L'ENTRETIEN DE PRISE DE MANDAT....30

CHAPITRE 1 - PRINCIPES DU DIALOGUE SOCIAL ET VALORISATION DE L'EXERCICE DES MANDATS ELECTIFS ET DESIGNATIFS

Safran Landing Systems souhaite réaffirmer dans ce présent chapitre qu'un dialogue social efficace et constructif est un des éléments déterminant du bon fonctionnement d'une entreprise permettant de partager la manière d'appréhender les impacts sociaux et humains des évolutions et transformations auxquelles la société est confrontée.

A cet égard, les parties entendent confirmer l'importance du fait syndical et des instances représentatives du personnel comme facteurs d'équilibre et de régulation des rapports sociaux au sein de la société et de continuer à valoriser :

- les principes sur lesquels est fondé le dialogue social,
- la reconnaissance des acteurs sociaux dans la vie professionnelle, dans l'exercice de leur mandat électif ou désignatif ainsi qu'en fin de mandature,
- la fluidité des échanges d'informations et les conditions de leurs communications.

Titre 1.1 - Principes du dialogue social et engagements mutuels associés

Les parties signataires réaffirment leur attachement aux principes du respect des libertés individuelles ou collectives de part et d'autre et au droit de tous d'exercer leur liberté d'opinion et d'adhérer au syndicat de leur choix ainsi que d'y exercer des mandatures électives ou désignatives.

A cet égard, conformément aux dispositions de l'accord Groupe sur le développement du dialogue social, la Direction et les partenaires sociaux, 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

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,
- de faire appliquer les accords de groupe et d'entreprise dans les établissements,
- assurer au personnel mandaté et élu 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 des établissements,
- 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 sous réserve du respect des principes de confidentialité.
- Permettre aux salariés qui ont fait le choix de consacrer un temps aux activités syndicales, de reprendre une activité professionnelle à temps complet, au regard des postes disponibles dans leur établissement de rattachement prioritairement, sans être pénalisé et tout en prenant en compte leurs compétences métiers et celles acquises au cours de ses mandats.

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 conformément à la réglementation et les usages en vigueur,
- préserver la confidentialité prévue par les dispositions légales des informations présentées comme telles par la direction.

ARTICLE 1.1.1 - ACCES AUX RESPONSABILITES DE MANDATURE

La possibilité d'accéder à un mandat électif ou désignatif 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 au sein du Groupe participe pleinement au fonctionnement normal de l'entreprise et est à ce titre considéré comme du temps de travail effectif.

Ainsi, les absences du poste de travail motivées par :

- les bons de délégation (justifiant l'utilisation d'heures accordées spécifiquement pour l'exercice d'un mandat)
- les mandats répertoriés au présent accord,
- les convocations aux réunions organisées par la Direction,
- les congés de formation,

ne peuvent en aucun cas, être considérées par la hiérarchie, pour l'évolution de carrière ou professionnelle des intéressés, comme un absentéisme pénalisant ou discriminant.

De même, ne peuvent en aucun cas être considérées par la hiérarchie, pour l'évolution de carrière ou professionnelle des intéressés, comme un absentéisme pénalisant ou discriminant les salariés, l'exercice d'un mandat au sein d'une fédération, d'une confédération ou d'un syndicat national en application des dispositions groupe relatives au développement du dialogue social.

ARTICLE 1.1.2 - GESTION DES CONFLITS

L'exercice du droit de grève est un droit reconnu à tout salarié dans l'entreprise dès lors qu'il remplit les conditions règlementées de son exercice.

Titre 1.2 - Valorisation de l'exercice des mandats électifs et désignatifs au sein de la société ou du Groupe

Comme le stipule l'accord Groupe sur le développement du dialogue social, la mission dévolue aux représentants élus et mandatés au sein du Groupe doit être remplie en cohérence avec l'exercice d'une activité professionnelle effective quel que soit le nombre de leurs mandats et le temps dévolu à leur exercice ; et sans pour autant que l'exercice de ce mandat ne favorise ou ne pénalise l'évolution de carrière du salarié.

C'est en ce sens que les parties se sont entendues sur des dispositions d'accompagnement dédiées des représentants élus et mandatés pour favoriser :

- une conciliation équilibrée entre l'activité professionnelle et l'engagement syndical ;
- une évolution de carrière équivalente à celle des autres salariés placés dans une situation professionnelle comparable ;
- un accompagnement au retour vers une activité professionnelle à temps complet en cas de perte de mandat, dans les meilleures conditions ;
- l'examen de l'évolution des rémunérations.

ARTICLE 1.2.1 - ENTRETIEN DE PRISE DE MANDAT

Tout salarié nouvellement élu ou mandaté, ou renouvelé dans ses fonctions de représentant du personnel, bénéficie d'un entretien, avec sa hiérarchie. Cet échange permet de faire le point sur l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice du mandat ainsi que de réajuster, si besoin, l'organisation du travail. L'exercice du mandat prend en compte le temps passé au titre des heures de délégation, le temps passé en réunion à l'initiative de la Direction y compris le temps de déplacement associé, ainsi que les mandats extérieurs notamment liés à l'exercice d'une fonction prud'homale et à la gestion des mutuelles.

Ainsi, cet entretien a pour objet de :

- rechercher entre la hiérarchie et l'intéressé les modalités d'organisation du travail permettant, dans le cadre des horaires contractuels, la meilleure compatibilité 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 de son côté, s'efforcera, dans la mesure du possible, de concilier l'utilisation de son crédit d'heures avec les impératifs et les nécessités de son emploi. Les parties rappellent à ce titre que plus la part de l'activité de représentation est importante plus l'exercice professionnel et ses résultats associés peuvent être difficiles à concilier.
- 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 écrit du salarié.

Un responsable Ressources Humaines assiste 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.

Les parties conviennent qu'un relevé des principaux points abordés avec l'intéressé sera établi comprenant notamment :

- la liste des mandats exercés,
- les heures de représentation associées,
- le niveau de charge correspondante
- et les aménagements de poste prévus le cas échéant pour prendre en compte cette activité.

Il sera visé par les parties concernées.

En cas de changement de hiérarchie, un entretien de prise de mandat sera de nouveau réalisé avec la présence du responsable RH.

ARTICLE 1.2.2 - ENTRETIEN EN COURS DE MANDAT

Dans la continuité de l'entretien de prise de mandat et selon les modalités définies dans les dispositions de l'accord Groupe sur le développement du dialogue social, un entretien à mi-mandat est organisé à la demande du salarié ou du manager.

Les parties signataires du présent accord conviennent que cet entretien puisse, si besoin, se dérouler annuellement à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Comme pour l'entretien de prise de mandat, cet échange permet de faire le point sur l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice du mandat ; et de réajuster, si nécessaire, l'organisation du travail. L'exercice du mandat prend en compte le temps passé au titre des heures de délégation ainsi que le temps passé en réunion à l'initiative de la Direction.

Le Responsable Ressources Humaines peut assister à cet 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.

ARTICLE 1.2.3 - ENTRETIEN DE PERFORMANCE ET DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Tout salarié élu ou mandaté, comme pour les autres membres du personnel, bénéficie chaque année d'un Entretien de Performance et de Développement Professionnel (EPDP) avec son responsable hiérarchique.

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

Toutefois, la détermination des objectifs, comme l'appréciation des résultats du salarié, doit être fonction uniquement du temps consacré à l'activité professionnelle et tenir compte de la singularité de son organisation de travail, du caractère discontinu et non prévisible d'une partie de l'exercice de représentation du personnel.

ARTICLE 1.2.4 - ENTRETIEN DE FIN DE MANDAT ET ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES AYANT CESSE LEUR MANDAT

Les parties conviennent qu'il est important que le salarié arrêtant tout mandat puisse mettre en perspective, s'il le souhaite, ses désidératas en matière d'orientation professionnelle avec les postes disponibles ou pouvant se libérer dans l'établissement voir dans la société ou le Groupe.

A ce titre conformément aux dispositions de l'accord Groupe sur le développement du dialogue social, il bénéficie d'un entretien de fin de mandat afin de faciliter la reprise à temps plein de l'activité opérationnelle. Celui-ci 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 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 l'entreprise ou 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.

Dans ce cadre, afin d'accompagner la reprise de l'activité opérationnelle ou dans la perspective d'une évolution ou d'un projet professionnel souhaité par le salarié, celui-ci pourra, dans le cadre d'une démarche volontaire de sa part, bénéficier du bilan de compétences tel que prévu par la règlementation en vigueur. Ce bilan est fait avec le concours d'un cabinet spécialisé qui sera pris en charge par l'entreprise.

ARTICLE 1.2.5 - EVOLUTIONS PROFESSIONNELLE, DE CARRIERE ET DE REMUNERATION

Les parties signataires du présent accord rappellent que l'exercice d'un mandat électif ou désignatif ne peut pénaliser l'évolution salariale et de carrière d'un salarié en application des principes d'équité et de non-discrimination tels que mentionnés par le code du travail.

A cet égard Safran Landing Systems s'inscrit pleinement dans la politique groupe en matière d'évolution salariale et de carrière des salariés élus et mandatés ainsi que dans les dispositions spécifiques associées, définies dans le cadre des dispositions Safran sur le développement du dialogue social. Ainsi :

<u>En matière d'évolution professionnelle et de carrière</u> :

1) Au-delà des mesures spécifiques décrites aux précédents articles du présent titre, la situation des élus et mandatés fait l'objet d'une attention spécifique au niveau des responsables RH de site et de proximité, en concertation avec les managers, afin que chacun puisse 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.
   A ce titre, le salarié élu ou mandaté bénéficie de l'appui du responsable RH dans ses démarches pour la mise en œuvre :
   - des entretiens et bilans mis à disposition au sein de Safran;
   - des actions d'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) telles que définies dans les dispositions relatives à la Formation Professionnelle au sein du groupe SAFRAN ;

- des formations nécessaires à leur adaptation et leur évolution professionnelle, telles que définies lors de l'EPDP ;

2) De manière plus spécifique, les salariés élus et mandatés (hors mandats extérieurs) dont le nombre d'heures de délégation théoriques 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. Pour les salariés élus et mandatés (hors mandats extérieurs) dont le nombre d'heures de délégation utilisées sur l'année (hors réunions à l'initiative de la direction) se situe en-deçà de 30% et au-delà de 5%, la Direction s'engage à examiner avec une attention toute particulière les dossiers qui lui seront soumis.
3) 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 le responsable RH.
   Le cas échéant, un entretien peut se tenir à l'initiative du salarié ou de la Direction.
   Pour les salariés élus et mandatés (hors mandats extérieurs) dont le nombre d'heures de délégation utilisées sur l'année (hors réunions à l'initiative de la direction) se situe en-deçà de 30% et au-delà de 5%, la Direction s'engage à examiner avec une attention toute particulière les dossiers qui lui seront soumis.

<u>En matière d'évolution de rémunération</u> :

1) Chaque année, un document retraçant l'évolution du positionnement salarial individuel des élus et mandatés sur les quatre dernières années, permet aux Organisations Syndicales de vérifier, à titre préventif, les tendances d'évolutions respectives du positionnement salarial individuel et du salaire moyen des salariés du même coefficient, ou de la même position, dans la même catégorie socio professionnelle et d'âge comparable. Cet outil de positionnement et la méthodologie détaillée associée est décrite dans les dispositions groupe relatives au développement du dialogue social.
2) Au-delà de la stricte application des dispositions législatives, les salariés élus et mandatés (hors mandats extérieurs), dont le nombre d'heures de délégation théoriques sur l'année dépasse 30% de la durée du travail, bénéficieront tous les deux ans sur la durée de leur mandat, d'une évolution de rémunération au moins égale aux budgets NAO de leur catégorie (cadre/non cadre) sur la période, budget spécifique compris.
   En référence aux dispositions du Code du travail, sont concernés les salariés occupant les mandats suivants :
   - Délégué syndical ;
   - Membre élu à la délégation du personnel du comité social et économique, le CSE ;
   - Représentant syndical au CSE ;
   - Représentant de proximité (institué par accord collectif) ;
   - Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;
   - Représentant de la section syndicale ;

   Pour les salariés élus et mandatés (hors mandats extérieurs) dont le nombre d'heures de délégation utilisées sur l'année (hors réunions à l'initiative de la direction) se situe en-deçà de 30% et au-delà de 5%, la Direction s'engage à appliquer cette garantie, dès lors que les

courbes de tendances issues de l'outil de positionnement évoqué ci-dessus sur les 2 premières années du mandat, présenteront une anomalie injustifiée dans l'évolution de la rémunération de l'intéressé.

Titre 1.3 - Communication et Information

Conformément aux dispositions règlementaires, la Base de Données Economiques Sociales et Environnementale (BDESE) rassemble les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise, ainsi que celles relatives aux négociations obligatoires, mises à disposition des membres du comité économique et social (CSE) et des délégués syndicaux.

Dans ce cadre, les parties convaincues qu'à terme la BDESE doit devenir l'Outil de partage des informations au bénéfice des instances représentatives du personnel conviennent de la nécessité de faire évoluer la BDESE. A cet égard les modalités de fonctionnement de la BDESE sont définies de la manière suivante :

ARTICLE 1.3.1 - STRUCTURE - CONTENU ET ACTUALISATION DE LA BDESE

La BDESE, informatisée au niveau du Groupe, est accessible à l'ensemble des représentants du personnel selon le périmètre de leur mandat. Elle est accessible par le lien Base de Données Economiques et Sociales - Home (group.safran)

3 niveaux distincts structurent l'organisation des informations : l'établissement, l'entreprise et le Groupe autour des 13 thèmes suivants :

- Activités sociales et culturelles
- Autres documents spécifiques
- Conventions et accords collectifs
- Egalité professionnelle des femmes et des hommes
- Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants
- Flux financiers à destination de l'entreprise
- Fonds propres, endettement et impôts
- Informations environnementales
- Investissement matériel et immatériel
- Investissement social
- Rémunération des financeurs
- Sous-traitance
- Transferts commerciaux et financiers entre les entités du Groupe

Cet outil permet de déposer les informations communiquées de manière régulière aux CSE établissement, au CSE Central, aux commissions associées, aux Délégués Syndicaux et aux Délégués Syndicaux Centraux notamment dans le cadre des consultations récurrentes ou ponctuelles et aux négociations obligatoires. Elles portent sur l'année en cours les années N-1 et N-2, ainsi que pour certaines d'entre elles pour les années à venir notamment les perspectives économiques et sur l'emploi.

Au niveau entreprise, y sont déposés plus particulièrement :

- les présentations faites aux CSE Central liées :
    - aux orientations stratégiques de l'entreprise,
    - à la formation professionnelle,
    - à la situation des activités « charge/emploi »,
    - à la situation économique et financière de l'entreprise au travers notamment du rapport d'expertise comptable,
    - à la politique sociale avec en l'occurrence la mise à disposition de deux rapports consolidés : le bilan social et le rapport sur la situation comparée des conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes, regroupant des informations autour de l'évolution des effectifs et de l'emploi, les rémunérations, la sous-traitance et l'épargne salariale, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, la formation professionnelle, les relations professionnelles et les activités sociales et culturelles.
- Les bilans et documents associés aux négociations obligatoires ou aux commissions de suivi des accords,
- aux informations diverses transmises lors de ces différentes réunions.

Au niveau de l'établissement, sur le même principe, la BDESE comprend les informations transmises au CSE d'établissement, aux commissions associées et aux délégués syndicaux locaux (projets propres à l'établissement, politique sociale de l'établissement…).

Les parties conviennent toutefois que la BDESE n'est pas exclusive et privilégient pour les réunions à l'initiative de la direction, l'envoi par mail des convocations, ordres du jour, documents et présentations associés.

Au regard de ce mode de fonctionnement la BDESE fera l'objet de mises à jour au plus tard chaque trimestre. A ce titre, dans chaque établissement, chaque organisation syndicale représentative pourra demander au service RH de faire un point sur la mise à jour effective de la BDESE.

Certaines informations diffusées au sein de la BDESE imposent aux destinataires un devoir de discrétion selon le niveau de criticité concerné, à savoir actuellement et à titre informatif : documents classés « Public » (C1), documents classés « Confidential » (C2), documents classés « Critical » (C3).

Tout utilisateur de la BDESE doit respecter une obligation de discrétion et de confidentialité.

ARTICLE 1.3.2 - CONDITIONS D'ACCES, DE CONSULTATION, D'UTILISATION ET D'ACTUALISATION.

La BDESE, informatisée au niveau du Groupe, est accessible à l'ensemble des représentants du personnel de la société, élus et désignés selon le périmètre de leur mandat.

Ainsi, chaque élu et mandaté ayant activé son adresse de messagerie peut accéder à l'outil à travers le réseau informatique sécurisé de l'entreprise, sous réserve d'avoir été habilité dans l'outil.

Dans chaque établissement, un référent RH s'assure de la mise à jour régulière des accès à la BDESE pour l'ensemble des représentants du personnel de son établissement. Au niveau société, la Direction des Ressources Humaines habilite dans l'outil toutes les personnes possédant un mandat électif ou désignatif au niveau de l'entreprise.

Une fois habilité par le référent RH, le salarié concerné reçoit une confirmation de son habilitation dans l'outil sur son adresse mail professionnelle.

Les parties conviennent en outre que lors de l'élection ou de la désignation, le référent RH remet au nouvel élu ou mandaté le « guide utilisateur » de la BDESE établit afin de mieux maitriser son fonctionnement.

Les délégués syndicaux centraux ont accès à l'ensemble des BDESE des 4 établissements SLS.

CHAPITRE 2 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DANS LA SOCIETE

Titre 2.1 - La Section Syndicale (ou syndicat)

ARTICLE 2.1.1 - CREATION

Sous réserve d'avoir plusieurs adhérents dans l'établissement, une organisation syndicale peut y constituer une section syndicale ou un syndicat dès lors :

- Qu'il est représentatif,
- Ou qu'il est affilié à une organisation syndicale représentative au plan national et interprofessionnel
- Ou, à défaut, qu'il satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, est légalement constitué depuis au moins deux ans et a un champ d'application géographique et professionnel couvrant l'entreprise.

Chaque organisation syndicale ne peut constituer qu'un syndicat ou une seule section syndicale dans un même établissement.

ARTICLE 2.1.2 - LOCAL SYNDICAL ET MOYENS COMPLEMENTAIRES

Chaque section syndicale ou syndicat d'une organisation syndicale représentative dans l'établissement dispose, en application du Code du travail, d'un local convenable avec le mobilier et le petit matériel nécessaire à son fonctionnement, notamment une ligne téléphonique extérieure indépendante. Par ailleurs, un photocopieur sera mis à la disposition de ces sections syndicales ainsi qu'un écran, un dispositif de type « Click Share » et un dispositif de type « pieuvre téléphonique ».

Toute autre section syndicale présente dans l'entreprise et non représentative dans l'établissement bénéficiera d'un local commun convenant à l'exercice normal de ses représentants.

Afin de compléter les moyens de dotation des Organisations Syndicales Représentatives, chaque section d'établissement constituée par une Organisation Syndicale représentative au niveau de l'Entreprise, bénéficiera d'un financement de 1500 euros par an. Ce dernier pouvant, si l'organisation syndicale le souhaite, être globalisé sur la période de validité de l'accord, soit au total 6000 euros pour la période de 4 ans. Cette disposition est à valoir sur toutes celles qui pourraient résulter de l'application des textes réglementaires, légaux ou contractuels, actuels ou futurs, sans pour autant que le montant global versé puisse être inférieur au montant indiqué ci-dessus.

ARTICLE 2.1.3 - DIFFUSION DE L'INFORMATION

La diffusion de publications et tracts de nature syndicale s'effectue librement dans l'enceinte des établissements aux heures et lieux d'entrée et de sortie du personnel. Sur ce dernier point, des dispositions spécifiques autres peuvent avoir été définies avec la Direction de l'établissement.

De même, les tracts et autres communications syndicales peuvent également être déposés en des lieux limitativement déterminés par le règlement intérieur de l'établissement.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux dont les emplacements sont déterminés par accord local. A l'occasion des élections prévues en 2023 un point sera fait localement sur la réhabilitation des panneaux dédiés aux organisations syndicales et au CSE.
Chaque section syndicale ou syndicat détermine librement le contenu des informations qu'elle/il diffuse, sous réserve des dispositions relatives à la presse en application des dispositions de l'article L2142-5 du Code du travail (Ne doivent pas contenir notamment de propos insultants, injurieux, diffamatoires…).

En application des dispositions de l'article L2142-3 du Code du Travail, un exemplaire de ces communications est transmis simultanément au service des Ressources Humaines.

Ces dispositions viennent compléter les dispositions de même nature issues des dispositions Groupe sur le développement du dialogue social dans le groupe Safran relatif aux conditions générales d'utilisation des nouveaux moyens de communication.

En complément des dispositions Groupe, Safran Landing Systems entend échanger par ailleurs avec les organisations syndicales représentatives sur la thématique de la communication syndicale via les outils informatiques existants au sein de l'entreprise. A l'issue des réunions qui commenceront en janvier 2023, un avenant devra être signé pour pouvoir compléter les dispositions du présent article.

ARTICLE 2.1.4 - COLLECTE DES COTISATIONS

La collecte des cotisations peut être effectuée à l'intérieur des établissements pendant le temps et sur les lieux de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

ARTICLE 2.1.5 - REUNION DES ADHERENTS

Chaque section syndicale ou syndicat peut réunir ses adhérents dans l'enceinte de l'établissement, en dehors des lieux de travail et du temps de travail.

L'accès au local syndical s'effectue librement et l'accès à l'établissement se fait conformément au règlement intérieur applicable, ainsi qu'aux règles de sûreté et sécurité en vigueur.

La date, le lieu et la durée probable de ces réunions ainsi que le nombre prévisible de personnes devant y participer, sont communiqués dans un délai suffisant (au moins 48 heures à l'avance) à la direction de l'établissement, pour permettre notamment à celle-ci d'attribuer une salle de réunion aux capacités d'accueil adéquates.
Ces réunions peuvent se tenir dans le local syndical ou en tout autre lieu disponible mis à la disposition par la Direction de l'établissement ou le CSE.

ARTICLE 2.1.6 - INVITATION DES PERSONNALITES EXTERIEURES

En application de l'article L 2142-10 du Code du travail et ses alinéas, chaque section syndicale peut inviter des personnalités extérieures à l'entreprise à participer aux réunions prévues à l'article précédent :

- sans l'accord de la Direction pour les personnalités syndicales extérieures au Groupe invitées dans les locaux syndicaux,
- avec l'accord de la Direction pour les autres cas.

Chaque section syndicale informera la Direction de toute invitation 48 heures à l'avance, et lui adressera une demande d'autorisation dans les mêmes délais lorsque celle-ci est requise.

Toute invitation de personnalités syndicales de pays étrangers est soumise à l'accord préalable de la Direction dans le cadre des règlements régissant l'accès des établissements. La demande devra être présentée deux semaines à l'avance.

ARTICLE 2.1.7 - REUNION DES SALARIES

Sous la responsabilité d'au moins 2 organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement, il est accordé le droit d'organiser une réunion du personnel de 2 heures par trimestre civil, pendant le temps de travail. Pour répondre aux contraintes liées aux organisations du travail, notamment en équipes, cette réunion pourra être organisée en 2 ou 3 sessions de 2h maximum chacune, dans la même semaine. Dans le cadre de l'organisation de ces réunions, les organisations Syndicales ont à s'entendre entre elles sur l'utilisation du temps de réunion et doivent proposer conjointement avec la Direction locale les modalités pratiques d'organisation.

Dans le cas où sur un trimestre civil, aucune réunion du personnel ne s'est tenue, un report d'une heure sera possible sur le trimestre civil suivant, permettant, en cas de réunion du personnel, de porter cette dernière à 3 heures (au lieu de 2). Pour répondre aux contraintes liées aux organisations du travail, notamment en équipes, cette réunion pourra également être organisée en 2 ou 3 sessions. Dans ce cas chaque session sera de 3h maximum chacune, dans la même semaine.

S'il n'y a pas eu de consensus entre 2 Organisations Syndicales pendant un trimestre civil entier, une réunion d'information pourra se dérouler dans le mois civil suivant, à l'initiative de l'organisation syndicale à l'origine de la demande dans les mêmes conditions, à savoir :

- pendant le temps de travail,
- sous la responsabilité des délégués syndicaux qui s'entendent entre eux sur l'utilisation des crédits d'heures,
- après proposition conjointe à la Direction des modalités pratiques.

Les salariés ne souhaitant pas participer à ces réunions poursuivent leur activité normale.

Les Directions locales s'engagent, dans la mesure du possible, à mettre à disposition les locaux nécessaires pour la tenue des réunions.

ARTICLE 2.1.8 - ABSENCES DES ADHERENTS DES SECTIONS

Chaque Organisation Syndicale représentative dans l'Entreprise dispose d'un crédit spécifique de 250 heures par an, qu'elle répartit entre les adhérents de ses sections élus ou mandatés, pour leur permettre de participer à des réunions syndicales dans ou hors entreprise.

Chaque organisation syndicale fait connaître à la Direction des Ressources Humaines en respectant, chaque fois que cela est possible, un délai de prévenance de 15 jours avant son utilisation, la répartition prévisionnelle de ce crédit entre ses sections :

- soit pour permettre à leurs membres de participer aux réunions statutaires de leurs organes dirigeants et d'exercer leurs responsabilités.
- soit pour permettre à leurs membres de participer à des réunions syndicales dans ou hors entreprise.
- soit pour organiser les réunions d'information du personnel prévues à l'article précédent.

ARTICLE 2.1.9 - EXERCICE DES FONCTIONS SYNDICALES AUPRES DES FEDERATIONS ET DES CONFEDERATIONS

Les adhérents des sections syndicales et 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.

Les modalités et conditions de mise en œuvre de cette disposition sont définies par les dispositions Groupe sur le développement du dialogue social.

ARTICLE 2.1.10 - DEPLACEMENTS DES ADHERENTS A LA FEDERATION / CONFEDERATION

Chaque Organisation Syndicale représentative dans l'Entreprise pourra faire prendre en charge par la Société les frais relatifs à trois déplacements par an pour participer à des réunions à sa fédération ou confédération ou syndicat. Ces demandes de prise en charge devront préalablement faire l'objet d'une information auprès de la DRH/RS de la société.

Titre 2.2 - Les Délégués Syndicaux locaux

ARTICLE 2.2.1 - DESIGNATION DES DELEGUES

La faculté de désigner un délégué syndical local est réservée aux organisations syndicales qui ont constitué une section syndicale et qui sont reconnues représentatives dans l'établissement.

Le nombre de délégués syndicaux dont dispose, le cas échéant, chaque section syndicale dépend de l'effectif de chaque établissement :

- 1 délégué de 50 à 999 salariés,
- 2 délégués de 1 000 à 1 999 salariés,
- 3 délégués de 2 000 à 3 999 salariés.

En cas de baisse de l'effectif de l'établissement, il est convenu par le présent accord, que le nombre de délégués syndicaux locaux actuel sera garanti pour le prochain cycle électoral à compter des élections de juin 2023.

La désignation d'un délégué syndical local, y compris à titre temporaire, doit satisfaire aux conditions de désignation fixées par le code du travail (articles L.2143-1 et suivants) et notamment celles prévues à l'article L.2143-3 lequel énonce que :

« *Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.*

Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées au premier alinéa du présent article ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au même premier alinéa, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées audit premier alinéa renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats, ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33 (…) »

Dans les établissements d'au moins cinq cents salariés, les organisations syndicales représentatives dans l'établissement peuvent désigner un délégué syndical supplémentaire si elles ont obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et si elles comptent au moins un élu dans l'un des deux autres collèges[1].

Dans les établissements où chaque section syndicale ne peut désigner qu'un délégué, un suppléant pourra être désigné pour le remplacer en cas d'empêchement. Ce suppléant peut bénéficier du crédit d'heures du titulaire qu'il remplace ou du pot commun constitué au niveau de la section syndicale.

Ce délégué suppléant bénéficie de la protection reconnue aux délégués syndicaux titulaires.

[1] La Cour de cassation a pu juger que le fait que le protocole d'accord préélectoral ne prévoit que deux collèges (dans cette affaire, un collège pour les techniciens et agents de maîtrise et un collège pour les cadres) ne supprime pas ipso facto la possibilité pour les organisations syndicales représentatives de désigner un DS supplémentaire. Dans ce cadre, l'organisation syndicale qui avait obtenu des élus dans les deux collèges conventionnels ne pouvait être privée du droit de désigner un DS supplémentaire appartenant au personnel de l'encadrement (Cass. soc., 14 avr. 2021, n° 19-26.340).

Le mandat du délégué syndical local prend fin au plus tard lors du 1er tour des élections professionnelles suivantes.

ARTICLE 2.2.2 - CREDIT D'HEURES ET MOYENS

Chaque délégué syndical local dispose d'un crédit d'heures mensuel et reportable sur le semestre calendaire de :

- 12 heures dans les établissements de 50 à 150 salariés,
- 18 heures dans les établissements de 151 à 499 salariés,
- 24 heures dans les établissements de 500 à 999 salariés,
- 25 heures dans les établissements de 1000 à 1499 salariés.
- 26 heures dans les établissements de plus de 1500 salariés.

En tout état de cause, le crédit d'heures ne pourra pas être inférieur aux dispositions légales en vigueur.

Les modalités de décompte pour les salariés en forfait en jours sont celles prévues par la règlementation en vigueur (cf. art. L. 2143-13, R. 2143-3-1 du code du travail). Ainsi Lorsque les délégués syndicaux locaux relèvent d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat.

Ce crédit constitue un pot commun par section syndicale dont l'utilisation se fera après information de la hiérarchie.

Par ailleurs, il sera attribué un ordinateur portable configuré selon les règles de sécurité informatique du Groupe et le moyen de connexion à distance associé (*Mymobility*) à chaque délégué syndical local qui ne serait pas déjà équipé.

ARTICLE 2.2.3 - DEPLACEMENTS DES DELEGUES SYNDICAUX LOCAUX

Pendant leur temps de délégation, ou en dehors de leurs heures normales de travail, les délégués syndicaux peuvent se déplacer librement dans l'établissement et ses annexes ou antennes pendant les heures d'activité de celui-ci, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Par ailleurs, il est convenu que la Direction prendra en charge trois déplacements par an pour chaque délégué syndical local pour se rendre dans un autre établissement de la société en France.

Lors d'un déplacement dans un établissement autre que le sien, le Délégué Syndical Local concerné fait valider par la DRH l'ordre de mission relatif à son déplacement. Par ailleurs, il informe dès que possible de sa visite la Direction de l'établissement visité.

De façon générale, la société couvre ces déplacements à due concurrence de la prise en charge, selon les barèmes société :

- des frais de transport aller/retour en avion/train ou voiture.
- des frais de repas au restaurant d'entreprise de l'établissement.
- des frais de repas pour un repas le soir.
- si nécessaire, après autorisation DRH, des frais correspondant à une nuit d'hôtel, lorsque l'éloignement par rapport à l'établissement de départ le justifie.

ARTICLE 2.2.4 - REUNIONS AVEC LA DIRECTION LOCALE

Le temps passé en réunion avec la Direction locale, sur convocation de cette dernière, n'est pas décompté du crédit d'heures prévu à l'article 2.2.2.

Les réunions avec la Direction Locale sur convocation de celle-ci peuvent être précédées d'une réunion préparatoire d'une demi-journée (le matin précédent la réunion plénière) ou d'une journée (la veille précédant la réunion plénière) en accord avec la Direction Locale, pour les participants aux réunions plénières.

Titre 2.3 - Les Délégués Syndicaux Centraux

ARTICLE 2.3.1 - DESIGNATION DES DELEGUES

Conformément aux dispositions de l'article L. 2143-5 du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative désigne un Délégué Syndical Central titulaire à l'échelon Société, qui est le représentant du syndicat auprès de la Direction Générale.

Deux Délégués Syndicaux Centraux adjoints sont désignés dans les mêmes conditions. Ils ont pour rôle d'assister le Délégué Syndical Central titulaire dans le cadre de ses missions et de le suppléer en cas d'absence de celui-ci pour quelque cause que ce soit.

Ils reçoivent les mêmes documents que le Délégué Syndical Central titulaire et ont également accès à la BDESE comme le Délégué Syndical Central titulaire.

ARTICLE 2.3.2 - CREDIT D'HEURES ET MOYENS

Chaque Délégué Syndical Central titulaire dispose d'un crédit mensuel de 75 heures, qu'il partage avec les délégués syndicaux centraux adjoints et reportable sur le semestre calendaire.

Les modalités de décompte pour les salariés en forfait en jours sont celles prévues par la règlementation en vigueur. Ainsi lorsque le délégué syndical central relève d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat.

Par ailleurs, il sera attribué un ordinateur portable configuré selon les règles de sécurité informatique du Groupe et le moyen de connexion à distance associé (*Mymobility*) à chaque délégué syndical central titulaire et adjoint.

ARTICLE 2.3.3 - DEPLACEMENTS DES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX

Pendant leur temps de délégation ou en dehors de leurs heures normales de travail, les Délégués Syndicaux Centraux titulaires et adjoints peuvent se déplacer librement dans l'entreprise, pendant les heures d'activité de celle-ci, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Le Délégué Syndical Central titulaire et les délégués syndicaux centraux adjoints de chaque organisation syndicale représentative bénéficieront d'un forfait global de 6 voyages par an à se partager afin de se rendre dans un autre établissement de la société que le sien. Ces voyages sont pris en charge par la Société. Les demandes de prise en charge devront préalablement faire l'objet d'une information auprès de la DRH.

Lors d'un déplacement dans un établissement autre que le sien, le Délégué Syndical Central informe dès que possible de sa visite, la Direction de l'établissement visité.

De façon générale, la société couvre ces déplacements à due concurrence de la prise en charge, selon les barèmes société :

- des frais de transport aller/retour en avion/train ou voiture,
- des frais de repas au restaurant d'entreprise de l'établissement,
- des frais de repas pour un repas le soir,

- si nécessaire, après autorisation DRH, des frais correspondant à une nuit d'hôtel, lorsque l'éloignement par rapport à l'établissement de départ le justifie.

ARTICLE 2.3.4 - REUNIONS AVEC LA DIRECTION GENERALE

Le temps passé en réunion avec la Direction Générale y compris le temps de trajet, n'est pas décompté du crédit d'heures.

Les réunions avec la Direction Générale sur convocation de celle-ci peuvent être précédées d'une réunion préparatoire d'une demi-journée (le matin précédent la réunion plénière) ou d'une journée (la veille précédant la réunion plénière) en accord avec la Direction Générale pour les participants aux réunions plénières.

Sur le même principe, lorsqu'un sujet déterminé le nécessite, un groupe de travail spécifique peut être constitué pour étudier ce sujet et transmettre ses travaux qui seront repris lors des réunions prévues avec la Direction.

Les frais de déplacement à l'occasion des réunions avec la Direction Générale et à l'occasion des réunions préparatoires sont à la charge de l'entreprise (application de la réglementation relative aux frais de déplacements professionnels).

Il est par ailleurs précisé que lorsque le temps de voyage ou une partie de celui-ci se situe en dehors de l'horaire affiché de l'établissement auxquels les élus ou mandatés de la délégation appartiennent, ces derniers bénéficient des dispositions conventionnelles en vigueur relatives au temps de déplacement. Ce temps de déplacement en dehors de l'horaire affiché de l'établissement pourra être récupéré ou payé au choix de l'élu ou du mandaté.

En outre, les intéressés, même en cas de retour tardif, se doivent de respecter les dispositions règlementaires et conventionnelles relatives au temps de repos entre deux périodes de travail. En conséquence, ils peuvent, le cas échéant, arriver sur la plage fixe ou décaler leur prise de poste et leur fin de poste.

Pour les élus et mandatés en équipes qui, en application du respect du temps de repos entre deux postes, se trouvent dans l'impossibilité de respecter l'organisation du travail en équipes et d'effectuer la totalité de leur plage horaire d'équipe, il sera accordé la possibilité de décaler leurs horaires jusqu'à deux heures rémunérées en début ou en fin de poste.

Titre 2.4 - Les représentants Syndicaux auprès du CSE

ARTICLE 2.4.1 - REPRESENTANTS SYNDICAUX AU CSE D'ETABLISSEMENT

En application des dispositions des articles L2314-2 du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au CSE. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L. 2314-19.

En application des dispositions des articles L 2315-7 et R 2315-4 du Code du travail, chaque représentant syndical au CSE dispose pour l'exercice de ses fonctions d'un crédit mensuel de :

- 10h pour les établissements dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés
- 16h pour les établissements dont les effectifs sont compris entre 50 salariés et 500 salariés
- 20h pour les établissements dont les effectifs sont compris entre 501 salariés et 800 salariés
- 25h pour les établissements dont les effectifs sont supérieurs à 800 salariés.

Les modalités de décompte pour les salariés en forfait en jours sont celles prévues par la règlementation en vigueur.

Par dérogation aux dispositions de l'article R. 2315-7 du Code du travail, le temps passé aux réunions du CSE est payé comme du temps de travail effectif et n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation de l'intéressé, il en est de même pour le temps de trajet.

ARTICLE 2.4.2 - REPRESENTANT SYNDICAL AUPRES DU CSE CENTRAL

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant au CSE central choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux CSE d'établissements, soit parmi les membres élus de ces comités.

Par dérogation aux dispositions des articles R 2315-4 du Code du travail, chaque représentant syndical au CSE Central dispose pour l'exercice de ses fonctions d'un crédit mensuel de 25 heures.

Le temps passé en réunion plénière, y compris le temps de trajet, n'est pas décompté du crédit d'heures de l'intéressé.

Les modalités de décompte pour les salariés en forfait en jours sont celles prévues par la règlementation en vigueur.

Les représentants syndicaux au CSE Central bénéficient, en ce qui concerne leurs déplacements et les frais qu'ils occasionnent, des mêmes dispositions que les membres titulaires du CSE central.

De façon générale, la société couvre ces déplacements à due concurrence de la prise en charge, selon les barèmes société :

- des frais de transport aller/retour en avion/train ou voiture,
- des frais de repas au restaurant d'entreprise de l'établissement,
- des frais de repas pour un repas le soir,
- si nécessaire, après autorisation de la DRH, des frais correspondant à une nuit d'hôtel, lorsque l'éloignement par rapport à l'établissement de départ le justifie.

Par ailleurs, il sera attribué un ordinateur portable configuré selon les règles de sécurité informatique du Groupe et le moyen de connexion à distance associé (*Mymobility*) à chaque représentant syndical auprès du CSE Central.

Titre 2.5 - Les représentants de Section Syndicale

ARTICLE 2.5.1 - DESIGNATION

Chaque Organisation syndicale qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1 du Code du travail, une section syndicale au sein d'un établissement de 50 salariés ou plus peut, si elle n'est pas représentative dans l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein dudit établissement.

ARTICLE 2.5.2 - CREDIT D'HEURES

Chaque représentant de section syndicale dispose pour l'exercice de ses fonctions d'un crédit mensuel de 7 heures.

En outre, il peut bénéficier d'une partie des heures prévues à l'article 2.1.8 du présent accord.

Le temps qui serait passé en réunion convoquée par la direction locale n'est pas décompté du crédit d'heures de l'intéressé.

ARTICLE 2.5.3 - DEPLACEMENTS DES REPRESENTANTS DE SECTION SYNDICALE

Pendant leur temps de délégation, ou en dehors de leurs heures normales de travail, les représentants de section syndicale peuvent se déplacer librement dans l'établissement pendant les heures d'activité de celui-ci, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Titre 2.6 - Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Les congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale sont pris en charge dans les limites prévues aux articles L.2145-1 et suivants du Code du Travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, ces stages doivent s'effectuer auprès d'organismes agréés et faire l'objet d'un justificatif.

La demande de congé doit être présentée au service Ressources Humaines et à la hiérarchie au moins 15 jours à l'avance. A titre tout à fait exceptionnel, il peut être dérogé au délai de prévenance ci-dessus, le délai minimum étant alors de 8 jours calendaires.

Titre 2.7 - Les Coordinateurs syndicaux Groupe

Le mandat de « coordinateur syndical » est créé au niveau du Groupe selon les dispositions Safran relatives au Développement du Dialogue Social.

Les missions, la désignation et les moyens d'exercice de la fonction sont définis dans ces mêmes dispositions.

Titre 2.8 - Les Administrateurs représentant les salariés au Conseil d'Administration Safran

Le groupe dispose d'« administrateurs représentant les salariés au Conseil d'Administration SAFRAN » conformément aux dispositions légales.

Ces administrateurs élus par les salariés bénéficient d'un crédit d'heures pour exercer utilement leur mandat, selon des modalités définies par la réglementation et conformément aux dispositions en vigueur au sein du Groupe.

Titre 2.9 - Gestion et suivi des heures de délégation

Les dispositions relatives aux heures de délégation retenues dans le présent accord, attribuent des contingents d'heures de délégation au-delà de ce que prévoit la législation, et accordent des possibilités de souplesses dans leurs utilisations notamment avec des contingents collectifs d'heures de délégation.

Pour assurer un suivi rigoureux de ces modes de fonctionnement et avoir une meilleure visibilité, les parties retiennent qu'un système informatisé de déclaration et de gestion de ces heures de délégation sera mis en place d'ici fin 2023.

Ce système, qui sera adossé au système de gestion des temps, viendra notamment se substituer aux déclaratifs papiers encore largement répandus.

Les principes des fonctionnalités du système seront partagés avec les organisations syndicales représentatives préalablement à la mise en œuvre.

CHAPITRE 3 - EXERCICE DE FONCTIONS ET MANDATS DIVERS

Titre 3.1 - Les salariés conseillers prud'hommes

ARTICLE 3.1.1 - ABSENCES DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES

Les salariés membres d'un conseil de prud'hommes peuvent s'absenter de l'entreprise pour exercer leurs fonctions et pour recevoir leur formation spécifique, conformément aux articles L.1442-1 et suivants du Code du Travail.

Préalablement à leurs absences, ils en informent le service des Ressources Humaines dont ils relèvent.

ARTICLE 3.1.2 - REMUNERATION DES ABSENCES DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES

Les absences visées à l'article ci-dessus ne donnent lieu à aucun abattement sur la rémunération, l'entreprise en obtenant le remboursement par l'Administration dans le cadre des dispositions réglementaires.

ARTICLE 3.1.3 - ABSENCES POUR ASSISTANCE DE SALARIES

Tout salarié de l'entreprise peut s'absenter de celle-ci, dans la limite de 10 heures par mois, pour assister ou représenter un salarié devant une juridiction prud'homale, sous réserve d'en informer le service des Ressources Humaines dès réception de l'assignation du salarié.

Les heures visées au présent article ne donnent lieu à aucun abattement sur la rémunération, l'entreprise en obtenant le remboursement par l'Administration dans le cadre des dispositions réglementaires.

Titre 3.2 - Les salariés exerçant des fonctions au sein des mutuelles et caisses de prévoyance

ARTICLE 3.2.1 - CREDIT D'HEURES[2]

Lorsque des salariés exercent des fonctions au sein d'une mutuelle existant au profit du personnel de la Société, ils bénéficient des crédits d'heures trimestriels suivants :

- 20 heures par an par administrateurs ou membre du Conseil[3],
- 3 heures par mois pour les membres du Bureau,
- 1 jour par délégué à l'occasion de l'Assemblée Générale annuelle.

[2] Ces crédits d'heures s'entendent hors temps de déplacement.

[3] Ces heures se cumulent avec les heures accordées à l'intéressé en tant que membre du Bureau.

ARTICLE 3.2.2 - NOMBRE DE BENEFICIAIRES

Le nombre de bénéficiaires est déterminé comme suit :

- 1 administrateur pour 200 personnes,
- 1 délégué pour 100 personnes,
- 8 membres de bureau au maximum.

Les présidents des mutuelles sont tenus d'informer les services des Ressources Humaines intéressés de tout changement ou renouvellement de mandats.

Titre 3.3 - Les salariés exerçant des fonctions au sein des caisses de sécurité sociale et de pôle emploi ou d'autres organismes paritaires

ARTICLE 3.3.1 - SALARIES ADMINISTRATEURS DE CAISSES DE SECURITE SOCIALE

Les salariés, membres d'un Conseil d'Administration d'un organisme de Sécurité Sociale, peuvent s'absenter de l'entreprise pour exercer leurs fonctions conformément à l'article L.231-9 du Code de la Sécurité Sociale.

Préalablement à leurs absences, ils en informent le service des Ressources Humaines dont ils relèvent.

Les absences visées à l'alinéa premier ne donnent lieu à aucun abattement sur la rémunération, l'entreprise en obtenant le remboursement par l'Administration dans le cadre des dispositions réglementaires.

ARTICLE 3.3.2 - SALARIES ADMNISTRATEURS DE POLE EMPLOI

Les salariés, membres d'un Conseil d'Administration d'un Pôle Emploi, peuvent s'absenter de l'entreprise pour exercer leurs fonctions conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur.

Préalablement à ces absences, les salariés en informent le service des Ressources Humaines dont ils relèvent.

Les salariés sont normalement remboursés de leur perte de salaire directement par Pôle Emploi. Dans la mesure où Pôle Emploi accepterait le versement direct à l'entreprise, il ne serait pas fait de retenue sur le salaire des intéressés.

ARTICLE 3.3.3 - SALARIES MEMBRES D'AUTRES INSTANCES PARITAIRES

L'exercice de fonctions auprès d'instances paritaires fera l'objet d'autorisation d'absences qui seront validées au cas par cas et selon la réglementation en vigueur. Dans toute la mesure du possible, la direction s'efforcera d'y donner une suite favorable.

Titre 3.4 - Les salariés exerçant des fonctions au sein des caisses de retraite

ARTICLE 3.4.1 - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux caisses de retraite auxquelles adhère obligatoirement le personnel de la Société.

ARTICLE 3.4.2 - CREDIT D'HEURES

Les salariés exerçant certaines fonctions au sein de ces caisses disposent des crédits d'heures individuels suivants :

- 4 heures par trimestre pour les administrateurs,
- 3 heures par mois pour les membres du Bureau,
- 1 jour pour les délégués à l'occasion de l'Assemblée Générale annuelle.

Ces dispositions s'ajoutent aux règles d'indemnisation éventuellement appliquées par certaines caisses de retraite complémentaire.

Titre 3.5 - Représentation d'une association ou d'une mutuelle

ARTICLE 3.5.1 - CONGE DE REPRESENTATION

Les salariés désignés comme représentants d'une association loi de 1901 et 1905 (pour l'Alsace-Moselle) ou d'une mutuelle pour siéger à certaines instances peuvent bénéficier d'un congé de représentation selon les modalités définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Titre 3.6 - Les salariés élus

ARTICLE 3.6.1 - ABSENCES DES ELUS

Tout salarié, membre d'un Conseil Municipal, d'un Conseil Général, d'un Conseil Régional ou d'un Conseil d'Arrondissement, peut s'absenter de l'entreprise pour assister :

- aux séances plénières du Conseil dont il fait partie.
- aux réunions des Assemblées délibérantes des organismes où le Conseil dont il fait partie est officiellement représenté, et pour lesquelles son Conseil l'a délégué.

Préalablement à ces absences, chaque salarié en informe le service des Ressources Humaines dont il relève.

Ces absences ne sont pas rémunérées par l'entreprise, mais peuvent donner lieu à récupération par le salarié qui en fait la demande.

ARTICLE 3.6.2 - ABSENCES DES ELUS CHARGES DE RESPONSABILITE

Outre les réunions prévues à l'article précédent, les élus énumérés, ci-dessous, peuvent s'absenter de l'entreprise pour exercer les responsabilités attachées à leur mandat, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, soit à titre indicatif actuellement :

Nature du mandat	Taille de la collectivité	Crédit d'heures trimestriel
Maire	moins de 3 500 habitants	105h
	3 500 à 9 999 habitants	122h30
	10 000 habitants et plus	140 heures
Adjoint au Maire	moins de 10 000 habitants	52h30
	de 10 000 à 29 999 habitants	122h30
	30 000 habitants et plus	140 heures
Conseiller municipal	Moins de 3 500 habitants	10h30
	de 3 500 à 9 999 habitants	10h30
	de 10 000 à 29 999 habitants	21 heures
	de 30 000 à 99 999 habitants	35 heures
	100 000 habitants et plus	70 heures
Président ou vice-président du conseil général ou régional		140 heures
Conseiller général ou régional		105 heures

En début de mois, dans la mesure du possible, chaque intéressé informe sa hiérarchie et le service des Ressources Humaines dont il relève, des dates et de la durée de la ou des absences envisagées au titre de cet article. En tout état de cause, sauf cas de force majeur, l'intéressé devra signifier à sa hiérarchie et au service RH son absence une semaine avant.

Ces absences ne sont pas rémunérées par l'entreprise, mais peuvent donner lieu à récupération par le salarié qui en fait la demande.

ARTICLE 3.6.3 - CONGES SANS SOLDE POUR EXERCICE D'UN MANDAT

Les salariés exerçant les fonctions énumérées aux articles 3.6.1 et 3.6.2 peuvent obtenir de leur Direction locale un congé sans solde pour la durée d'un mandat.

Ils bénéficient à l'issue de cette période d'une priorité de réintégration dans son établissement.

Titre 3.7 - Les salariés exerçant un mandat au sein d'une fédération, d'une confédération ou d'un syndicat national

Au-delà des dispositions de l'Article 2.1.9 du présent accord, les salariés, exerçant un mandat au sein d'une fédération, d'une confédération ou d'un syndicat national et non bénéficiaires des dispositions de l'article 2.1.9 et 2.1.10 du présent accord, pourront demander une autorisation d'absence auprès du service RH afin de se rendre aux réunions dans l'exercice de ces mandats. Le cas échéant, ils pourront faire usage des heures de délégation attribuées dans le cadre du présent accord s'ils en sont bénéficiaires.

Par ailleurs, dans ce cadre, il sera pris en charge deux déplacements en France par an par organisation syndicale. De façon générale, la société couvre ces déplacements à due concurrence de la prise en charge, selon les barèmes société :

- des frais de transport aller/retour en avion/train ou voiture,
- des frais de repas au restaurant d'entreprise de l'établissement,
- des frais de repas pour un repas le soir,
- si nécessaire, après autorisation de la DRH, des frais correspondant à une nuit d'hôtel, lorsque l'éloignement par rapport à l'établissement de départ le justifie.

CHAPITRE 4 - DISPOSITIONS GENERALES

Titre 4.1 - Champ d'application

Le présent accord est applicable aux établissements Safran Landing Systems de Bidos, Molsheim, Villeurbanne et Vélizy.

Titre 4.2 - Commission de suivi

Une commission de suivi du présent accord est constituée et est composée de 3 représentants maximum par organisation syndicale signataire du présent accord.
Cette commission de suivi peut se réunir à la demande d'au moins deux organisations syndicales signataires en cas de difficultés d'application ou en cas d'évolution législative significative.

Cette commission a pour rôle d'examiner les éventuelles difficultés d'interprétation et les conditions d'application des dispositions du présent accord afin de proposer des solutions aux difficultés rencontrées.

Titre 4.3 - Durée de l'accord & Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue des élections professionnelles prévues en juin 2023.

Le présent accord modifiable par voie d'avenant est conclu pour une durée déterminée de 4 ans. Il cessera de plein droit à l'échéance de ce terme. A cette date, et conformément à l'article L2222-4 du code du travail, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Les parties s'engagent par ailleurs à commencer les négociations de son renouvellement six mois avant le terme du présent accord.

Titre 4.4 - Dépôt et publication

Conformément aux articles L.2231-5 et suivants du Code du travail, cet accord fera l'objet des formalités habituelles de dépôt et de publicité à l'initiative de Safran Landing Systems.

Titre 4.5 - Révision et Adhésion au présent accord

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé.

En outre, toute Organisation Syndicale non signataire pourra ultérieurement adhérer au présent accord sous réserve d'une totale acceptation de son contenu.

Dans ce cas, les parties signataires seront informées de cette adhésion.

Fait à Vélizy Villacoublay, le
en sept exemplaires

Pour les Organisations Syndicales

Délégué Syndical Central CFDT

Délégué Syndical Central CGT

Délégué Syndical Central FO

Pour la Société

Directeur des Relations Sociales

ANNEXE - LISTE A TITRE INDICATIF DES PRINCIPAUX ITEMS A ABORDER LORS DE L'ENTRETIEN DE PRISE DE MANDAT

Etablissement :
Matricule :
Nom / Prénom :
Date de l'entretien :

Service de rattachement :
Activité professionnelle /Poste occupé :

Personnes présentes à l'entretien :

Rappel du contexte (dont les dispositions réglementaires, Groupe, Safran Landing Systems)

Mandat(s) électif(s) et temps de délégation associé :

Mandat(s) désignatif(s) et temps de délégation associé :

Autres mandats:

Principaux éléments de singularité liés à l'exercice des mandats et de l'activité professionnelle évoqués par l'intéressé (y compris niveau de charge et organisation du travail) :

Impératifs de fonctionnement du service de rattachement :

Principaux points évoqués en matière de fonctionnement ou/et d'organisation du travail, ainsi que le cas échéant, les mesures d'adaptation des missions de l'intéressé :