

Avenant n°9
ACCORD SUR LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL
DANS LE GROUPE SAFRAN

Entre la Direction Générale de Safran, représentée par le Directeur Groupe des Responsabilités Humaines et Sociétales, et le Directeur des Affaires Sociales,

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentées par :

- Pour la CFDT :

- Pour la CFE-CGC :

- Pour la CGT :

- Pour FO :

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

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 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 :

- mettre à jour le champ d'application de l'accord,
- intégrer la faculté de désigner un sur les quatre Coordinateurs Syndicaux Groupe parmi les salariés dépourvus de mandat de Délégué Syndical, Délégué Syndical central ou Délégué Syndical local et sans ancrage local tel que défini ci-après,
- intégrer par anticipation les modifications apportées par la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie s'agissant de la rémunération durant la mise à disposition d'un salarié auprès d'une organisation syndicale (art. 55.4).

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 des articles 1, 6, 12, 19, 21 et 22 de l'avenant n°8 signé le 10 décembre 2018 à l'accord signé le 19 juillet 2006, excepté le chapitre 6 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 article fait l'objet d'une modification comprenant en introduction la phrase suivante : « *l'article... du 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

L'article 1 du 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 sens de l'article L.233-16 du Code de Commerce, au jour de sa signature.

La liste des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord de Groupe, au jour de sa signature, figure en Annexe I.

CHAPITRE 3 - COORDINATEUR SYNDICAL GROUPE

L'article 6 du 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 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 ait un ancrage local c'est-à-dire qu'il :

- se soit présenté sur une liste électorale ayant obtenu au moins 10% des suffrages valablement exprimés au sein du collège au 1^{er} 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.

Enfin, la Fédération de chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau du Groupe a la faculté par ailleurs de désigner un de ses quatre Coordinateurs Syndicaux Groupe, parmi les salariés n'ayant pas de mandat de Délégué Syndical, Délégué Syndical central ou Délégué Syndical local et ne disposant pas d'un ancrage local tel que défini ci-dessus.

Chaque Fédération d'Organisation Syndicale représentative au niveau du Groupe, qui fait le choix de bénéficier d'un Coordinateur Syndical Groupe dépourvu de mandat de Délégué Syndical, Délégué Syndical central ou Délégué Syndical local et sans ancrage local tel que défini ci-dessus, devra composer la délégation des quatre Coordinateurs Syndicaux Groupe de la manière suivante :

- Un Coordinateur Syndical Groupe comme défini ci-dessus,
- Au moins deux Coordinateurs Syndicaux Groupe désignés 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,
- Le cas échéant, un Coordinateur Syndical Groupe ayant un ancrage local (c'est-à-dire, désigné 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 1^{er} 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) ; ce coordinateur peut être suppléé par un expert.

La décision de désigner un Coordinateur Syndical Groupe a vocation à s'inscrire dans le temps.

Chaque Organisation Syndicale sera attentive à l'équilibre de représentation des différentes sociétés et établissements lors de la désignation de leurs Coordinateurs Syndicaux Groupe.

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 1^{er} tour des dernières élections professionnelles, les parties conviennent que la Direction Groupe des Responsabilités Humaines et Sociétales 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 Groupe des Responsabilités Humaines et Sociétales 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.

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.

CFE-CGC Safran

CHAPITRE 4 - PARTENARIAT SOCIAL

L'article 12 du 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 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 Groupe des Responsabilités Humaines et Sociétales. 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 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). Aussi, la société d'origine lui remet son bulletin de salaire.

La convention de mise à disposition définit le mode de détermination des salaires, des charges sociales afférentes et des frais professionnels ainsi que, le cas échéant, les conditions et les modalités de leur refacturation à l'Organisation Syndicale.

Sans préjudice de ce qui précède, les parties conviennent que chaque Organisation Syndicale pourra bénéficier au titre du présent accord *a minima* d'une mise à disposition non refacturée dans la limite de 50% d'un temps plein. Cette faculté est cumulative avec les dispositifs de même nature prévus au sein de chaque société française visée à l'article 1 du présent accord.

Dans le cas où la refacturation auprès de l'Organisation Syndicale ne serait pas intégrale et que la société d'origine n'est pas en mesure financièrement de conserver à sa charge les coûts afférents à la mise à disposition non refacturés, la filiale de rang 1 ou, le cas échéant, la holding Safran SA pourrait au titre du présent accord prendre à sa charge tout ou partie des coûts non refacturés.

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 Groupe des Responsabilités Humaines et Sociétales, 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.

CHAPITRE 7 - DISPOSITIONS GENERALES

Les articles 19, 21 et 22 du chapitre 7 relatif aux dispositions générales de l'accord sur le développement du dialogue social dans le Groupe Safran du 19 juillet 2006 sont modifiés 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.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, il prend effet à compter du jour suivant son dépôt à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) d'Ile-de-France.

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 de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) d'Ile-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 24 juin 2022

Pour Safran,

Directeur Groupe des Responsabilités Humaines et Sociétales

Directeur des Affaires Sociales

Pour les Organisations Syndicales,

- Pour la CFDT :

- Pour la CFE-CGC :

- Pour la CGT :

- Pour FO :

**Annexe 1 – Liste des sociétés entrant dans le champ d'application du
présent avenant**

- International Services Electronique Informatique
- Safran SA
 - o Safran Additive Manufacturing Campus
 - o Safran Ceramics
- Safran Aircraft Engines
 - o Airfoils Advanced Solutions
 - o Safran Aero Composites
- Safran Aerosystems SAS
- Safran Cabin France
- Safran Electrical & Power
 - o Safran Electrical Components
 - o Safran Engineering Services
- Safran Electronics & Defense
 - o Safran Data Systems
 - o Safran Electronics & Defense Actuation
 - o Safran Electronics & Defense Cockpit Solutions
 - o Safran Reosc
- Safran Helicopter Engines
 - o Safran Power Units
- Safran Landing Systems
 - o Safran Filtration Systems
 - o Safran Landing Systems Services Dinard
- Safran Nacelles
- Safran Seats
- Safran Test Cells France
- Safran Transmission Systems
- Safran Ventilation Systems