

Accord relatif aux technologies de l'information et de la communication dans le cadre du dialogue social

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 suivantes, 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. Fin 2018, un avenant a été conclu afin de prendre en compte les pratiques existantes en termes de dialogue social au niveau Groupe et sociétés, ainsi que les évolutions législatives.

Début 2024, une nouvelle négociation relative au Dialogue social dans le groupe Safran a été entamée. Etant donnée l'arrivée à échéance du contrat conclu avec le prestataire choisi pour déployer les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) et soucieux d'améliorer le fonctionnement des moyens de communication, il est convenu entre les parties de conclure un accord spécifique dédié aux TIC.

Cet accord a donc pour objet de reprendre l'ensemble des dispositions relatives aux TIC de l'Accord sur le développement du dialogue social au sein du Groupe Safran en les faisant évoluer et plus particulièrement le chapitre 6 dudit accord de Groupe précédemment modifié par l'avenant n°7.

Dans ce contexte, la Direction et les organisations syndicales ont convenu ce qui suit :

Article 1 – Périmètre de l'accord

Le présent accord dispose du même périmètre d'application que l'Accord sur le développement du dialogue social au sein du Groupe Safran. Ainsi, il s'applique à toutes les sociétés, filiales directes ou indirectes, de Safran en France, au jour de sa signature.

L'ensemble des sociétés visées à la date de signature du présent accord sont mentionnées à l'annexe 1.

Article 2 – Moyens de communication des Coordinateurs Syndicaux Groupe

Les dispositions de l'article 10.1 « Locaux et équipements » de l'accord sur le développement du dialogue social dans le groupe Safran signé le 19 juillet 2006 sont reprises dans le présent accord et modifiées comme suit :

Chaque Coordinateur Syndical Groupe 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'un poste informatique installé dans le local syndical.

Il dispose par ailleurs d'un ordinateur portable et d'une tablette numérique fournis par Safran sur lesquels il accède à l'intranet et à la messagerie électronique dans les conditions définies dans le présent accord.

Enfin, les Coordinateurs Syndicaux Groupe disposent au titre de leur fonction du logiciel permettant un accès à distance à l'intranet Safran. Sa mise en œuvre s'effectue au niveau de la société d'appartenance du Coordinateur Syndical Groupe.

Article 3 – Conditions générales d'utilisation des moyens de communication

Les dispositions du Chapitre 6 « Conditions générales d'utilisation des moyens de communication » de l'accord sur le développement du dialogue social dans le groupe Safran signé le 19 juillet 2006 sont reprises dans le présent accord et modifiées comme suit :

Article 3.1 – Principes généraux

Il est convenu que les dispositions des articles 3.2 et 3.3 du présent accord s'appliquent aux organisations syndicales :

- représentatives au niveau national,
- représentatives au niveau du Groupe,
- représentatives au niveau d'une société du Groupe,

- ayant constitué une section syndicale dans au moins un établissement du Groupe.

Les dispositions relatives à la messagerie syndicale prévue à l'article 3.4 s'appliquent à l'ensemble des élus et mandatés des sociétés du Groupe définis de la manière suivante : coordinateurs syndicaux groupe (CSG), délégués syndicaux centraux et locaux (DSC et DSL), élus des comités sociaux économiques (CSE) titulaires et suppléants et membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), représentants syndicaux aux CSE/CSE-C et représentants des sections syndicales (RSS).

Article 3.2 – Accès internet et accès intranet des sociétés du Groupe

A partir du local syndical mis à sa disposition, chaque organisation syndicale a accès, depuis un PC fourni par Safran, à internet et au contenu de l'intranet de sa société et du Groupe.

L'installation de ce poste aux standards Safran et la maintenance sont assurées par les sociétés du Groupe. Le PC fourni par Safran peut être à la demande de l'organisation syndicale un ordinateur portable ou fixe.

Par ailleurs, chaque organisation syndicale doit être en mesure techniquement de réaliser à partir du local syndical une visioconférence par exemple grâce à l'utilisation de l'ordinateur portable.

Article 3.2.1. – Accès internet

Lorsque les organisations syndicales ont accès à Internet via le réseau Safran, elles doivent, pour ce faire, respecter les règles d'utilisation en vigueur dans leur Société ainsi que les termes de la Charte d'usage et de sécurité des systèmes d'information du Groupe.

A la demande des organisations syndicales, celles-ci peuvent également avoir accès, depuis un appareil informatique non relié au réseau Safran, à une connexion internet indépendante du réseau Safran fournie par les sociétés du Groupe. Cette connexion internet indépendante du réseau standard Safran peut être mise à disposition par le biais d'une box internet ou par la fourniture d'une clé 4G/5G par local.

Article 3.2.2. – Accès Intranet

A partir d'un PC fourni par Safran, les organisations syndicales ont accès au contenu de l'intranet selon les principes d'autorisation en vigueur dans leur société ou dans le Groupe.

Les informations et documents obtenus grâce à cet outil, qui relèvent de l'information interne et qui sont la propriété exclusive du Groupe, ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'un usage externe. Ils ne peuvent être reproduits et/ou communiqués à des tiers sans l'autorisation expresse de la Direction et leurs contenus ne peuvent être divulgués.

Tout ordinateur connecté sur le réseau Intranet doit pouvoir faire l'objet de contrôles et de surveillance avec les moyens mis en œuvre par les services de sécurité des systèmes d'information de la Société, conformément aux termes de la Charte d'usage et de sécurité des systèmes d'information du Groupe.

Article 3.3 – Accès à des informations syndicales sur l’Intranet

Un site internet par organisation syndicale représentative au sens de l’article 2 du présent accord, présente dans le Groupe est référencé sur l’intranet Safran par un lien disponible. Chaque salarié peut ainsi accéder aux sites syndicaux contenant les tracts et informations à caractère syndical via l’intranet Safran.

Afin de permettre la mise à disposition de ces liens sur l’intranet Safran conformément à la Politique de Sécurité des Systèmes d’Information Safran, la Direction prend en charge l’hébergement, chez un fournisseur retenu par Safran, d’un site internet syndical par organisation syndicale, au niveau du Groupe. Si l’organisation syndicale ne souhaite pas recourir à l’hébergeur choisi par Safran, elle prend en charge directement l’hébergement de son site internet et doit s’assurer que l’hébergeur retenu est conforme à la Politique de Sécurité des Systèmes d’Information Safran.

Si les sites internet syndicaux référencés sur l’intranet Safran renvoient eux-mêmes, grâce à des liens, vers d’autres sites internet, l’hébergement de ces sites « annexes » devra répondre aux impératifs de Sécurité des Systèmes d’Information Safran (certificat de conformité ou hébergement chez l’hébergeur retenu par Safran). A défaut, les liens ne seront pas actifs depuis les sites internet syndicaux où ils sont publiés.

Il est rappelé que l’accès à l’ensemble des sites internet depuis le réseau Safran est sujet au respect des règles de catégorisation des sites internet en vigueur dans les sociétés du Groupe.

Si l’organisation syndicale souhaite faire héberger ces sites internet complémentaires chez le fournisseur référencé par Safran, afin de les rendre conformes aux exigences de Sécurité des Systèmes d’Information Safran, les coûts de cet hébergement seront à la charge de l’organisation syndicale dans les conditions du contrat négocié par Safran.

Les informations contenues dans les pages du site syndical sont librement déterminées par l’organisation syndicale, sous réserve qu’elles revêtent un caractère exclusivement syndical en application de la réglementation sur les panneaux d’affichage. Elles ne doivent contenir ni injure ni diffamation conformément aux dispositions légales relatives à la presse.

La protection de la vie privée et notamment le droit à l’image doivent être respectés.

L’organisation syndicale représentative peut en outre choisir le développement d’une application financée par Safran à hauteur maximum de 5 000 €. Une seule application par organisation syndicale représentative pour l’ensemble du Groupe bénéficie de ce financement, sous réserve d’avoir transmis les justificatifs de paiement.

Le lien vers l’application sera disponible en complément de celui du site sur l’intranet Safran. Les informations contenues dans cette application répondent aux mêmes conditions que celles transmises par le biais des pages des sites syndicaux.

Les logos des sociétés du Groupe sont la propriété de l'entreprise et ne peuvent être ni utilisés ni modifiés sans l'accord préalable de l'entreprise, conformément aux dispositions du code de la propriété intellectuelle.

Article 3.4 – Messagerie électronique

Chaque élu ou mandaté par une organisation syndicale, bénéficie d'une messagerie électronique professionnelle, au titre de son mandat s'il ne bénéficie pas déjà d'une adresse e-mail professionnelle.

L'usage de cette adresse de messagerie électronique se fait ainsi également au titre de sa fonction syndicale.

Chaque organisation syndicale peut ainsi communiquer dans ce cadre :

- en interne Safran :
 - Entre mandatés,
 - Entre organisations syndicales,
 - Entre mandatés et Direction,
- ou auprès de tout organisme extérieur contacté dans le cadre de l'exercice de l'activité syndicale (Inspection du travail, Fédération, Confédération, ...)

Il est convenu que ces messages ont un caractère confidentiel entre les parties. De manière générale, le présent accord confirme le respect de la confidentialité des échanges des élus ou mandatés sur l'ensemble des supports ou canaux de communication utilisés.

Pour l'élu ou le mandaté ne disposant ni d'un téléphone ni d'un ordinateur portable professionnel, sa société lui fournira un ordinateur portable pour accéder à sa messagerie professionnelle. L'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par les élus et mandatés dans le cadre de leur mandat doit rester compatible avec le maintien de la fluidité nécessaire au bon fonctionnement du réseau informatique.

Comme pour les salariés du Groupe et conformément aux règles d'utilisation en vigueur dans le Groupe, est exclue de l'usage de la messagerie électronique la diffusion, notamment en grand nombre, de communication non sollicitées par leurs destinataires (spamming).

Article 3.5 – Communication syndicale dématérialisée

Les organisations syndicales telles que définies ci-après ont la possibilité de diffuser leurs communications à destination des salariés par le biais de l'outil Viva Engage dans les conditions prévues à la Charte d'utilisation annexée au présent accord.

Peuvent constituer des communautés syndicales Viva Engage :

- les organisations syndicales représentatives au niveau des établissements,
- les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale au sein d'un établissement c'est-à-dire les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative aux niveaux national et interprofessionnel ou les syndicats non représentatifs qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance et de transparence financière, légalement

constitués depuis au moins deux ans et auxquels les statuts donnent vocation à être présents dans le champ géographique concerné.

En outre, ces tracts sont disponibles sur le site de l'organisation syndicale.

Article 4 – Suivi de l'accord

Une première réunion de suivi se tiendra au plus tard au cours du 1^{er} semestre de l'année suivant la signature du présent accord, puis une fois par an. Un bilan approfondi des différents dispositifs de l'accord sera réalisé lors de cette dernière et pourra conduire à une révision du présent accord. Une commission de suivi spécifique sera dédiée aux communautés syndicales Viva Engage avant le 31 décembre 2024.

Article 5 - Prise d'effet et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2024.

Article 6 - Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 7 - 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 et Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIETS) 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 accord sera également publié sur la base de données nationale.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale représentative.

Fait à Paris, le 16 juillet 2024

Pour SAFRAN

Directeur Groupe des Responsabilités
Humaines et Sociétales

Directeur des Affaires Sociales

Pour les organisations syndicales :

- CFDT

- CFE-CGC

- CGT

- FO

ANNEXE n°1**Liste des sociétés entrant dans le périmètre du Groupe SAFRAN**

- SAFRAN SA
 - SAFRAN Additive Manufacturing Campus
 - SAFRAN Ceramics
- SAFRAN Aircraft Engines
 - Airfoils Advanced Solutions
 - SAFRAN Aero Composites
- SAFRAN Aerosystems SAS
 - Aerospace & Defense Oxygen Systems
- SAFRAN Cabin France
- SAFRAN Electrical & Power
 - SAFRAN Electrical Components
 - SAFRAN Engineering Services
 - SAFRAN Electrical & Power Chatou
 - SAFRAN Electrical & Power Conflans
- SAFRAN Electronics & Defense
 - Asterios Technologies SAS
 - SAFRAN Data Systems
 - SAFRAN Electronics & Defense Beacons SAS
 - SAFRAN Reosc
 - SAFRAN Spacecraft Propulsion
 - SAFRAN Syrlinks SAS
 - SAFRAN Trusted 4D SAS
- SAFRAN Helicopter Engines
 - SAFRAN Power Units
- SAFRAN Landing Systems
 - SAFRAN Filtration Systems
 - SAFRAN Landing Systems Services Dinard
- SAFRAN Nacelles
- SAFRAN Seats
- SAFRAN Test Cells France
- SAFRAN Transmission Systems
- SAFRAN Ventilation Systems

ANNEXE n°2

Charte d'utilisation des communautés syndicales Viva Engage

La Direction et les Organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe ont souhaité ouvrir la possibilité aux organisations syndicales représentatives ou ayant constitué une section syndicale au sein de leur établissement de diffuser sous format numérique leurs communications à destination des salariés sur la plateforme Viva Engage.

Ces communications syndicales seront consultables par les salariés depuis leur poste de travail (ou d'un smartphone professionnel).

Ce nouveau moyen de communication a pour objectif de compléter via un support numérique les communications syndicales sous format papier. Il sera créé à ce titre, une communauté Viva Engage par établissement avec l'intitulé suivant « Communications syndicales – Nom de la Société – Nom de l'établissement ».

Il est entendu que l'objectif de cette communauté est uniquement le partage de documents et non le lancement de discussions.

La présente charte a pour objet de déterminer les règles d'utilisation des communautés syndicales et s'applique à l'ensemble des sociétés du Groupe entrant dans le champ d'application de l'Accord sur le développement du dialogue social du groupe Safran. Elle vient en complément des différentes chartes relatives à l'utilisation des moyens de communication dans le groupe Safran telle que la charte informatique.

1) Création et Administration des communautés

Chaque Organisation syndicale représentative ou ayant constitué une section syndicale au sein d'un établissement désignera **deux administrateurs** pour assurer la gestion de la communauté et des publications réalisées.

Toutes les organisations syndicales précitées sont ainsi **coadministratrices** de chaque communauté, et en sont responsables.

Chaque Organisation syndicale précitée détermine librement le contenu des informations qu'elle diffuse, sous réserve des dispositions relatives à la presse, des dispositions concernant l'obligation de discrétion et de réserve à l'égard d'information présentant un caractère confidentiel ainsi que des principes rappelés à l'article 3.2. de l'accord sur le développement du dialogue social du groupe Safran.

Aucun administrateur ne peut supprimer ou déplacer les publications des autres administrateurs.

Des personnes au sein de la communauté RH sont désignées dans chaque établissement pour être coadministratrices des communautés afin uniquement d'assurer leur création et la mise à jour de la liste des salariés à inscrire. Seuls les administrateurs RH sont autorisés à modifier les paramètres des communautés (Nom de la communauté, paramètres généraux, etc.) ainsi que la liste de ses membres (ex : acceptation de nouveau membre).

2) Adhésion des salariés

Les communautés de chaque établissement sont **privées**, mais l'ensemble des salariés y sont **inscrits par défaut**.

Chaque salarié est libre d'accepter de rejoindre la communauté ou de se désinscrire, de consulter ou de ne pas consulter ces communications. Ainsi, au lancement des communautés, un e-mail sera envoyé, accompagné d'un message dans la communauté, pour expliquer la procédure de désinscription aux salariés qui ne seraient pas intéressés. Cet e-mail comportera également un rappel sur la modification des paramètres de notification.

Les coordinateurs syndicaux groupe pourront librement s'abonner à la ou les communautés de leur choix. Les délégués syndicaux centraux pourront rejoindre les communautés des établissements de leur société.

La mise à jour des salariés à inscrire est réalisée tous les trimestres par les personnes désignées au sein de chaque établissement.

3) Contenu des communications syndicales

Chaque publication devra se faire en conformité des dispositions légales, des directives et instructions internes Groupe (GRP-0076, CRM-0093, etc.), des règles internes applicables en matière de classification, de confidentialité et de protection d'information, du Règlement Intérieur de chaque société et de sa charte d'utilisation des moyens de communication électronique.

Chaque utilisateur doit respecter les autres utilisateurs du site, doit communiquer de façon cordiale et non grossière et doit notamment se conformer à la réglementation et à la législation en vigueur et notamment :

- Ne pas mettre en ligne des contenus illicites.
- Ne pas commettre des actes répréhensibles au regard de la loi applicable, notamment en ce qui concerne la propriété intellectuelle et les droits de tiers, dont les droits de la personnalité.
- Ne pas faciliter des abus de marché via la divulgation d'information confidentielle à des interlocuteurs non autorisés, des manipulations d'indices ou des pratiques anticoncurrentielles.

En outre, chaque publication d'information syndicale doit se faire dans le respect de l'article 3.2 de l'avenant n°8 à l'accord sur le développement du dialogue Social daté du 10 décembre 2018. Pour rappel, l'article 3.2 liste les engagements des syndicats et institutions représentatives du personnel suivants :

- Respecter la liberté du travail du personnel de l'entreprise ;
- Ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail personnel ;
- Respecter la liberté de choix des salariés sur l'information syndicale ;
- Se conformer à la réglementation et usages relatifs aux lieux d'affichage et de distribution de tracts ;
- Préserver la confidentialité prévue par les dispositions légales des informations.

Par ailleurs, les publications ne doivent pas contenir de propos excessifs, diffamatoires ou injurieux.

Enfin, il est rappelé que l'utilisation de Viva Engage doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise et ne doit ni avoir de conséquences préjudiciables à la bonne marche de celle-ci, ni conduire à l'arrêt du travail.

4) Format des communications syndicales

Les formats autorisés pour les communications syndicales sont les suivants :

- PDF ou image fixe ou animée (comme pièce jointe dans une publication),
- Lien hypertexte vers le site syndical.

A noter que les pièces jointes sont limitées en termes de taille (au jour de la présente charte 15 Mo).

5) Fréquence des communications syndicales par voie dématérialisée

Il est convenu que chaque Organisation syndicale pourra utiliser la communauté Viva Engage pour diffuser ses communications syndicales dans la limite d'une diffusion par semaine¹. En cas de circonstances exceptionnelles, le nombre de publication peut être apprécié mensuellement sans pouvoir néanmoins excéder quatre publications par mois.

6) Modalités de publication

Pour rappel, l'objectif des communautés de communications syndicales est de permettre aux organisations syndicales de publier librement les informations qu'elles considèrent importantes et non d'engager un débat ou un échange d'idées sur le sujet de la publication.

A ce titre lorsqu'une Organisation syndicale souhaite partager une publication, elle le fait sur le fil de discussion de la communauté et désactive les commentaires en fermant la discussion.

En outre, les publications réalisées par chaque Organisation syndicale ne doivent pas avoir uniquement pour objet de contourner l'interdiction de commenter les publications. Autrement dit, les publications ne doivent pas conduire à engager un débat par post opposé.

De plus, les publications réalisées ne peuvent pas être reprises sur la page individuelle (« Home Feed ») de chaque utilisateur. Elles ne peuvent également pas être épinglées.

Par ailleurs, les Organisations syndicales ne peuvent pas lancer des publications en format sondage ou question.

Une publication peut uniquement renvoyer vers le site ou l'application de l'Organisation syndicale concernée.

7) Confidentialité

Compte tenu de l'interdiction faite aux salariés du Groupe de révéler des données confidentielles à des tiers, les Utilisateurs de Viva Engage devront s'assurer qu'ils peuvent valablement et sans violer les règles de confidentialité, partager les informations centralisées sur Viva Engage. Les utilisateurs des communautés peuvent utiliser Viva Engage pour échanger des informations de type C1 et C2 avec les restrictions suivantes :

Les données sensibles ci-après sont par principe exclues du Cloud AWS et Cloud Azure :

¹ Au moment des élections, il appartient à chaque Société dans le cadre des protocoles d'accords préélectoraux de déterminer le moyen de communication pour l'ensemble des organisations syndicales, conformément à la réglementation en vigueur. En cas d'accord majeur et structurant reconnu comme tel par les parties à la négociation, une exception à la fréquence des publications pourra d'un commun accord être mise en œuvre pendant une durée déterminée.

1. Les informations militaires classifiées (Très secret, Secret, Diffusion Restreinte)
2. Les informations militaires sensibles (par exemple des informations de description d'un nouveau programme militaire apprises au travers d'une conversation)
3. Les informations sensibles commerciales (telles que marges, offres commerciales détaillées...), lorsque Safran est en compétition frontale avec des entreprises américaines
4. Les informations soumises à l'Export control
5. Les données techniques hautement confidentielles de nos produits
6. Les informations sensibles relatives à la gouvernance du Groupe telles que les opérations stratégiques, enquêtes, contentieux à fort enjeux qui auraient été expressément signalées comme ne pouvant être divulguées.

Chaque Utilisateur de la communauté doit s'assurer que les informations partagées sur Viva Engage au sein des communautés ne sont pas susceptibles de créer un risque de conflit d'intérêts pour les autres Utilisateurs. Les utilisateurs ne doivent pas utiliser Viva Engage afin de contourner les habilitations des systèmes d'information, ou enfreindre des règles sur le partage d'informations confidentielles.

8) Non-respect de la charte

En cas de non-respect de la charte par une ou plusieurs Organisation syndicale un rappel des présentes dispositions sera effectué par la Direction de l'établissement. En complément, une demande de modification voire de suppression de la publication pourra être réalisée.

En cas de poursuite du non-respect, il sera demandé à l'Organisation syndicale de désigner un ou deux nouveaux administrateurs pour l'Organisation syndicale concernée.

Si le non-respect de la charte persiste malgré le rappel des règles et l'éventuelle modification des administrateurs concernés, la Direction de l'établissement convoquera les Organisations syndicales.

A l'issue de cet échange, la communauté syndicale Viva Engage de l'établissement pourra faire l'objet d'une suspension voire en cas de manquements réitérés de suppression temporaire ou définitive.

Ce non-respect pourra être signalé par l'ensemble des utilisateurs de la communauté syndicale.