



Avenant n°6 à l'accord sur le Comité d'Entreprise Européen SAFRAN

Entre la Direction Générale du Groupe SAFRAN, représentée par Stéphane DUBOIS, Directeur Groupe des Responsabilités Humaines et Sociétales et Vincent MACKIE, Directeur des Affaires Sociales,

d'une part,

et le Comité d'Entreprise Européen, habilité à signer le présent avenant, conformément aux dispositions de l'article 3 du Chapitre XI de l'avenant n°1 à l'accord sur le Comité d'Entreprise Européen SAFRAN signé le 12 avril 2013, composé des représentants suivants :

- **Délégation Française :**
 - Corinne SCHIEVENE (membre de la CFDT)
 - Stéphane FABE (membre de la CFDT)
 - Françoise MOTTAY (membre de la CFE-CGC)
 - Laurent MAHE (membre de la CFE-CGC)
 - Guillaume PICARD (membre de la CFE-CGC)
 - Daniel BAQUE (membre de la CGT)
 - Ali TALMAT (membre de la CGT)
 - Régis FRIBOURG (membre de la FO)

- **Délégation Allemande :**
 - Wolfgang REIKISCHKE (membre de IG Metall)
 - Kirstin ZUROW (membre de IG Metall)

- **Délégation Anglaise :**
 - Kelvin LUMBER (membre de UNITE)
 - Mark WYATT (membre de UNITE)

- **Délégation Belge :**
 - Stefano SCIBETTA (membre de FGTB)
 - Romain MOUCHARD (membre de ACV-CSC)

- **Délégation Espagnole :**
 - Oscar PEREZ PEREZ (membre UGT)

- **Délégation Finlandaise :**
 - Anne MANSIKKAMAKI

Délégation Polonaise : Marcin RÓJ
Marek PAZOWSKI

- **Délégation Tchèque :** Richard FAKAN (membre KOVO)
Tomas EXLER (membre KOVO)

d'autre part,
il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'aménager les dispositions de l'avenant n°3 signé le 10 avril 2018, à l'accord principal instituant le Comité d'Entreprise Européen du Groupe Safran, signé le 4 juillet 2008.

Les parties conviennent que du fait du contexte actuel, certaines dispositions telles que le statut du délégué européen, la communication vers les salariés, les moyens financiers et matériels, l'information du Comité d'Entreprise Européen, la formation et entretiens liés au mandat ainsi que le crédit d'heures du Comité d'Entreprise doivent évoluer.

Cet avenant s'inscrit donc dans la continuité d'une représentation de l'ensemble des salariés du Groupe présents dans l'Union Economique Européenne ainsi que le Royaume-Uni instituée par l'accord sur le Comité d'Entreprise Européen SAFRAN, signé le 4 juillet 2008, ainsi que l'avenant n°3 et l'avenant n°5 au dit accord, signés respectivement les 10 avril 2018 et 30 mars 2021.

Les parties tiennent à souligner que toutes les fonctions prévues dans le présent avenant s'entendent au masculin et au féminin.

Le présent avenant n°6 modifie les dispositions de l'accord principal signé le 4 juillet 2008 et de l'avenant n°3 au dudit accord, signé le 10 avril 2018, indiquant à chaque disposition modifiée la référence initiale au moyen de la phrase suivante : « *le chapitre de l'Accord sur le Comité d'Entreprise Européen SAFRAN est modifié de la manière suivante* ». Il reprend l'intégralité des dispositions de l'avenant No. 3 signé le 10 avril 2018 et de l'avenant No.5 signé le 30 mars 2021.

Table des matières

CHAPITRE I – PERIMETRE DE L’ACCORD	5
CHAPITRE II – COMPOSITION	5
Section I – Présidence et participation d'intervenants	5
Section II – Représentation des salariés	6
Article 1 – Règles de calcul des membres titulaires	6
1.1 – Règles de calcul applicables à l'ensemble des sociétés du Groupe	6
1.2 – Modifications en cours de mandature	7
1.2.1 - Modifications de la représentation des salariés liées aux évolutions du périmètre	7
du Groupe au sein de l’Union Européenne :	7
1.2.2 – La perte du mandat national électif ou désignatif	8
1.3 – Nombre maximal de membres titulaires	8
1.4 – Nombre de membres Titulaires à la date de signature du présent avenant	8
Article 2 – Règles de désignation des membres titulaires	8
2.1 – Conditions à remplir par les représentants du personnel	8
2.2 – Modalités de désignation des membres	9
Article 3 – Mandat de suppléants	9
CHAPITRE III – DUREE DU MANDAT	9
CHAPITRE IV – PROTECTION EN COURS DE MANDATURE : INTERDICTION DE DISCRIMINATION ET PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT	10
CHAPITRE V – ROLE DU COMITE D’ENTREPRISE EUROPEEN	10
Section I – La notion de question transnationale	10
Section II – L’information	11
Section III – La consultation	11
Section IV – L’articulation de l’information et de la consultation du Comité d’Entreprise Européen Safran avec les autres instances représentatives du Personnel établies au niveau national	12
Section V – La communication vers les salariés	12
CHAPITRE VI – REUNIONS PLENIERES DU COMITE D’ENTREPRISE EUROPEEN	12
Section I – Réunion Plénière Ordinaire	12
Section II – Réunion Plénière Extraordinaire	13
Section III – Réunion de coordination interne du Comité d'Entreprise Européen	13
CHAPITRE VII – FONCTIONNEMENT	13
Section I – Le Secrétaire du Comité	13
Section II – Le Vice-Secrétaire du Comité	14
Section III – Le Trésorier et le trésorier-adjoint	14
Section IV – L’ordre du jour des réunions plénières du Comité	14
Section V – Le Bureau du Comité	15
Section VI – Les délibérations du Comité	15
Section VII – Le Procès-verbal	15
CHAPITRE VIII – MOYENS	16
Section I – Réunion préparatoire et réunion de synthèse	16
Section II – Moyens financiers et matériels nécessaires à l'exercice de la mission	17
Article 1 – Frais de fonctionnement	17
Article 2 – Moyens matériels mis à disposition des membres	17
Article 3 – Localisation	18
Section III – Assistance du Comité d'Entreprise Européen	18
Section IV – Déplacements	18
Section V – Liberté de circulation	19
Section VI – Crédits d'Heures	19
Section VII – Journées « Connaissance du Groupe » et « expertise »	19
Section VIII – Formations et entretien liés au mandat	20
Article 1 – Initiation Linguistique	20
Article 2 – Formation économique et sociale	20
Article 3 – Sensibilisation sur le mandat	20
CHAPITRE IX – CONFIDENTIALITE	21

CHAPITRE X – DUREE DE L’ACCORD, ADAPTATION, REVISION ET DENONCIATION	21
Article 1 – Durée de l'accord.....	21
Article 2 – Adaptation du Comité d’Entreprise Européen Safran en cas de fusion d’entreprises ou de modifications du périmètre du Groupe.....	21
Article 3 – Révision de l'accord	21
Article 4 – Dénonciation de l'accord.....	22
CHAPITRE XI – REPRESENTATION D’UNE FEDERATION SYNDICALE EUROPEENNE	22
CHAPITRE XII – COMMISSION DE SUIVI DE L’ACCORD	23
CHAPITRE XIII – LEGISLATION APPLICABLE ET PROCEDURE DE CONCILIATION	23

CHAPITRE I – PERIMETRE DE L'ACCORD

L'article 1 de l'avenant n°5 à l'accord sur le Comité d'Entreprise Européen SAFRAN est modifié de la manière suivante :

Pour l'application de la directive du Conseil Européen n°2009/38/CE du 6 mai 2009 telle que transposée par l'ordonnance n°2011-1328 du 20 octobre 2011 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen, entrent dans le périmètre du Comité d'Entreprise Européen SAFRAN, les sociétés du Groupe détenues directement ou indirectement à plus de 50 % par SAFRAN, dont le siège social se situe dans un Etat membre de l'Union Européenne.

Il est précisé que la société dominante du Groupe SAFRAN, est sise 2 boulevard du Général Martial Valin, 75724 PARIS Cedex 15 - France.

La liste des sociétés, intégrées au périmètre au jour de la signature de l'avenant, figure en annexe (cf. Annexe 1) et sera mise à jour régulièrement.

Les conséquences des modifications du périmètre des sociétés du Groupe ou des Etats au sein de l'Union Européenne sont traitées au Chapitre II – Section II - article 1 – 1.2.

A la suite du référendum du 23 juin 2016, majoritaire en faveur de la sortie du Royaume-Uni de l'Union Européenne, la procédure de retrait au titre de l'article 50 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne a été déclenchée par le gouvernement britannique le 29 mars 2017 pour une sortie effective au 31 décembre 2020. Ne disposant plus des conditions juridiques nécessaires pour disposer d'une représentation au sein du Comité d'Entreprise Européen du Groupe Safran en 2020, l'avenant n°5 à l'Accord sur le CEE signé en 2021, maintient le Royaume-Uni dans le périmètre de l'Accord CEE.

En conséquence, la représentation des salariés du Royaume-Uni est maintenue dans le périmètre de l'Accord CEE ainsi que leurs prérogatives, au même titre que les représentants des salariés des Etats membres de l'Union-Européenne. Le nombre des représentants des salariés du Royaume-Uni est défini par le présent Avenant n°6 à l'Accord sur le CEE.

CHAPITRE II – COMPOSITION

Le chapitre II de l'avenant n°3 à l'accord sur le Comité d'Entreprise Européen SAFRAN est modifié de la manière suivante :

Section I – Présidence et participation d'intervenants

Le Directeur Général de SAFRAN assure la Présidence du Comité d'Entreprise Européen. Il peut, en cas d'empêchement, se faire représenter par une personne interne au Groupe dûment mandatée.

Il est assisté des personnes de son choix dont il estime la présence nécessaire en fonction de l'ordre du jour, et de tout responsable du Groupe retenu pour son expertise sur le ou les sujets à l'ordre du jour.

Si le Président du Comité d'Entreprise Européen sollicite l'intervention d'une personne extérieure au Groupe, il en informera préalablement le secrétaire du Comité d'Entreprise Européen.

De même, les membres du Comité d'Entreprise Européen, en fonction des sujets abordés, pourront solliciter la participation d'un intervenant de leur choix dont ils estiment la présence nécessaire et

retenu pour son expertise (membre d'une société du Groupe ou d'une fédération européenne de syndicat) sur le ou les sujets à l'ordre du jour. Un refus pourra toutefois être opposé par la Direction au regard notamment des restrictions d'accès spécifiques de certains sites.

Section II – Représentation des salariés

Article 1 – Règles de calcul des membres titulaires

1.1 – Règles de calcul applicables à l'ensemble des sociétés du Groupe

Le nombre de représentants des salariés titulaires est calculé de la façon suivante :

Etape 1

Un membre titulaire par Etat dans lequel le Groupe tel que défini au chapitre I du présent avenant, compte au moins un établissement

Etape 2

Et « x » membres titulaires supplémentaires en proportion des effectifs présents dans chaque État selon la clef de répartition suivante :

1	20 % des effectifs
2	30 % des effectifs
3	40 % des effectifs
4	50 % des effectifs
5	60 % des effectifs
6	80 % des effectifs

Etape 3

Des sièges supplémentaires de titulaires sont prévus, dans les conditions suivantes :

- Pour les délégations européennes autres que la France : un siège supplémentaire est attribué dans les pays dont les effectifs inscrits sont supérieurs à 800 salariés pendant 6 mois consécutifs.
Si les effectifs du pays passent sous le seuil de 800 salariés pendant 12 mois consécutifs, le représentant supplémentaire perd de facto son mandat.
- Pour la délégation française : un siège supplémentaire est attribué par organisation syndicale représentative au niveau du Groupe en France selon les dispositions en vigueur à la date de signature de l'avenant (articles L 2121-1 et L 2122-1 du code du travail), qui n'aurait pas obtenu de siège en application des dispositions décrites à l'article 2 de la présente section.

Les présentes dispositions ne peuvent aboutir à l'attribution de plus de deux sièges supplémentaires. Si plusieurs organisations syndicales remplissent les critères définis ci-dessus, les deux sièges supplémentaires sont attribués aux organisations syndicales ayant obtenu le plus grand nombre d'élus sur la base des résultats des élections professionnelles tels que définis à l'article 2 de la présente section.

La notion d'effectifs recouvre les salariés inscrits aux effectifs des sociétés comprises dans le périmètre de l'avenant (annexe 1).

Conformément à l'article L. 2342-3 du Code du travail, le calcul des effectifs s'effectue selon les dispositions de l'article L. 1111-2 du Code du travail pour les entreprises et établissements situés en France et conformément au droit national dans les autres Etats.

1.2 – Modifications en cours de mandature

1.2.1 - Modifications de la représentation des salariés liées aux évolutions du périmètre du Groupe au sein de l'Union Européenne :

- Toute société qui cesse d'appartenir au Groupe SAFRAN sort du périmètre du Comité d'Entreprise Européen et ce dès la date de cessation de son appartenance et les représentants de cette société perdent de facto leur mandat.
- Les modifications suivantes du périmètre du Groupe au sein de l'Union Economique Européenne entraîneront la modification automatique de la composition du Comité d'Entreprise Européen dans les conditions définies ci-après :
 - L'intégration d'un nouvel Etat destinataire de la Directive 2009/38/CE, sous réserve qu'au minimum 100 salariés soient inscrits aux effectifs d'une des sociétés de l'Etat concerné pendant 12 mois consécutifs précédant la date d'intégration dans le périmètre du Comité d'Entreprise Européen : dans ce cas, un membre titulaire pourra être désigné conformément à la législation locale en vigueur.
Un membre titulaire supplémentaire pourra être désigné si les effectifs atteignent le seuil de 800 salariés pendant 6 mois consécutifs précédant la date d'intégration dans le périmètre du CEE.

Un ou plusieurs autres membres titulaires supplémentaires pourront être désignés en proportion des effectifs présents dans chaque Etat selon la clef de répartition suivante :

1	20 % des effectifs
2	30 % des effectifs
3	40 % des effectifs
4	50 % des effectifs
5	60 % des effectifs
6	80 % des effectifs

ou

- l'intégration dans le Groupe SAFRAN d'une société située dans un Etat déjà membre de l'Union Economique Européenne à la date de signature du présent avenant, mais non représenté au sein du Groupe SAFRAN, sous réserve qu'au minimum 100 salariés soient inscrits aux effectifs d'une des sociétés de l'Etat concerné pendant 12 mois consécutifs précédant la date d'intégration dans le périmètre du Groupe SAFRAN. Dans ce cas, un ou plusieurs sièges seront attribués dans les conditions définies au paragraphe ci-dessus.

ou

- l'aménagement de la représentation d'un Etat déjà représenté, si l'intégration d'une nouvelle société¹ ou l'augmentation des effectifs de l'une des sociétés de l'Etat conduisait à ce que l'effectif relevant du périmètre du Comité d'Entreprise Européen atteigne le seuil de 800

¹ En cas d'intégration d'une nouvelle société, le seuil de 800 salariés est apprécié pendant 6 mois consécutifs, précédant la date d'intégration dans le périmètre du CEE.

salariés pendant 6 mois consécutifs. Dans ce cas, conformément aux dispositions de l'article 1, 1.1 (Etape 3) de la présente section, un siège supplémentaire sera attribué à l'Etat concerné. Ce représentant sera désigné conformément à la législation locale en vigueur.

Les membres du Comité d'Entreprise Européen seront informés dans les plus brefs délais de toute modification de la composition du Comité d'Entreprise Européen qui interviendrait dans les conditions définies ci-dessus.

- Toute autre modification de la liste des sociétés présentées en annexe 1 du présent avenant fera l'objet d'une information présentée par la Direction lors de la réunion du Comité d'Entreprise Européen qui suivra cette modification.
- En outre, tous les quatre ans, à l'échéance de la durée des mandats des membres du Comité d'Entreprise Européen, un point sera fait afin de mettre à jour le périmètre et intégrer d'éventuels pays et/ou sociétés.

1.2.2 – La perte du mandat national électif ou désignatif, tel que prévu par la législation et les règles applicables dans chaque Etat, entraîne celle du mandat européen. Dans ce cas, les modalités de remplacement définies à l'article 3 de la présente section s'appliqueraient.

1.3 – Nombre maximal de membres titulaires

Le nombre maximal de membres titulaires siégeant au Comité d'Entreprise Européen est fixé à 30 membres. Des membres titulaires peuvent être désignés, en cas de modification du périmètre du Groupe, dans les conditions fixées ci-dessus.

En cas de modification du périmètre devant conduire à un nombre supérieur à 30, les parties se réuniront pour examiner une adaptation éventuelle de la composition du Comité d'Entreprise Européen, par voie d'avenant.

1.4 – Nombre de membres Titulaires à la date de signature du présent avenant

La répartition des sièges entre les pays Européens fait l'objet d'une présentation, en réunion plénière, lors du renouvellement de l'instance.

A la date de signature du présent avenant, le Comité d'Entreprise Européen est composé de 21 membres titulaires.

Article 2 – Règles de désignation des membres titulaires

2.1 – Conditions à remplir par les représentants du personnel

Les représentants du personnel doivent obligatoirement :

- être membres du personnel d'une des sociétés européennes du Groupe
- avoir six mois d'ancienneté dans leur société d'appartenance ou le Groupe et avoir achevé la période d'essai dans les pays où celle-ci est supérieure à six mois.
- et, lorsqu'une représentation du personnel constituée existe, ils doivent y détenir un mandat électif ou syndical, dans la mesure où la loi locale applicable le prévoit.

2.2 – Modalités de désignation des membres

Les membres du Comité d'Entreprise Européen sont désignés conformément à la législation applicable dans leur Etat d'appartenance.

Les candidatures présentées par les organisations syndicales seront, si possible, privilégiées, sous réserve de la loi locale applicable.

Pour ce qui concerne la délégation française, les sièges sont répartis conformément aux dispositions de l'article L 2344-3 du code du travail, sur la base des résultats des élections professionnelles aux Comités des Entreprises du Groupe.

Il sera pris en compte les résultats des élections professionnelles et les effectifs à la date du 31 décembre de l'année précédant l'expiration des mandats des sociétés qui sont intégrées dans le périmètre du Comité d'Entreprise Européen à la date du renouvellement.

Les organisations syndicales désigneront leurs représentants parmi les membres titulaires ou suppléants des Comités Sociaux et Economiques Centraux ou Comités Sociaux et Economique d'établissement des sociétés du Groupe ou les représentants syndicaux auprès de ces mêmes instances.

Les parties veilleront à ce que, dans la mesure du possible, la composition du Comité d'Entreprise Européen soit représentative de la répartition Hommes/Femmes au sein des effectifs du Groupe SAFRAN en Europe.

Article 3 – Mandat de suppléants

Le nombre de suppléants par pays est égal au nombre de titulaires du pays.

Les règles de calcul des sièges et de désignation des suppléants sont les mêmes que pour les membres titulaires.

Les suppléants assistent aux réunions plénières, en cas d'empêchement des titulaires et afin d'assurer leur remplacement.

Lorsqu'un siège de titulaire devient vacant, il est pourvu pour la durée du mandat restant à courir, soit par une personne formellement désignée selon les règles de la loi locale applicable, soit par le suppléant. Le cas échéant, le siège du suppléant pourra faire l'objet d'une nouvelle désignation.

Le suppléant doit appartenir au même Etat que le titulaire.

Les documents transmis aux membres titulaires sont également adressés aux membres suppléants.

CHAPITRE III – DUREE DU MANDAT

La durée du mandat est de quatre ans.

La nouvelle désignation, pour la mandature suivante, doit intervenir au terme de ces quatre années de mandat et au plus tard dans un délai de trois mois suivant le terme de ces quatre années de mandat. Les mandats se trouvent donc, si nécessaire, prolongés pendant ce délai.

Le mandat des membres du Comité d'Entreprise Européen désignés en cours de mandature en application des dispositions de la section II article 1 — 1.2 - 1.2.1, prend fin à l'échéance de la mandature en cours.

CHAPITRE IV – PROTECTION EN COURS DE MANDATURE : INTERDICTION DE DISCRIMINATION ET PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Tous les membres du Comité d'Entreprise Européen bénéficient au minimum de la protection prévue par la loi dans leur Etat d'origine.

Les membres titulaires et suppléants ne doivent pas être empêchés dans l'exercice de leur activité au sein du Comité d'Entreprise Européen. Ils ne doivent pas être discriminés ou favorisés du fait de leur activité au sein du Comité d'Entreprise Européen. Les contraintes liées à l'exercice du mandat devront être prises en compte par les Directions locales.

Sans interférer dans les législations nationales, la DRH Groupe et le Bureau du Comité d'Entreprise Européen seront préalablement informés de toute mesure visant à mettre fin au contrat de travail d'un membre du Comité d'Entreprise Européen pendant la durée de son mandat et les 6 mois suivants.

CHAPITRE V – ROLE DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN

Le chapitre V de l'avenant n°3 à l'accord sur le Comité d'Entreprise Européen SAFRAN est modifié de la manière suivante :

Le présent avenant à l'accord CEE de 2008 s'inscrit dans le respect des principes de la stratégie RSE de Safran et d'accord collectif du Groupe dans ce domaine. Les parties veilleront à en soutenir les principes et engagements.

Elles coopéreront pour garantir une transition juste en assurant la protection des droits et intérêts des salariés et en contribuant au respect du dialogue social.

Le Comité d'Entreprise Européen est une instance européenne d'information et de consultation. Les parties ont entendu, ci-après, définir les notions d'information et de consultation.

Le Comité d'Entreprise Européen étant compétent pour les questions transnationales, les parties entendent au préalable définir cette notion.

Section I – La notion de question transnationale

Le Comité d'Entreprise Européen reçoit les informations transnationales, qui :

- Se définissent comme étant celles portant sur un thème liant au moins deux établissements ou deux sociétés du Groupe incluses dans le périmètre du Comité d'Entreprise Européen, tel que défini au chapitre I du présent avenant et situées chacune dans deux Etats différents ;

Et

- Portent sur des questions de niveau européen dans le domaine économique, financier et social qui, par leur caractère global et transnational, intéressent au moins deux établissements ou deux sociétés du Groupe entrant dans le périmètre du Comité d'Entreprise Européen, tel que défini au chapitre I du présent avenant et situées chacune dans un Etat différent.

Par ailleurs, le Comité d'Entreprise Européen reçoit des informations relatives aux décisions n'impliquant qu'un seul Etat, mais qui revêtent de l'importance pour les travailleurs européens, s'agissant de l'ampleur de leur impact potentiel, ou qui impliquent des transferts d'activité entre Etats membres.

Dans ce cadre, les réunions portent sur les questions transnationales relatives notamment à la structure du Groupe, à sa situation financière et économique, à ses activités et ses perspectives d'évolution, à la situation et aux évolutions probables de l'emploi, aux questions sociales, notamment à l'égalité des chances, à la sécurité, santé au travail et environnement (SSE) et à la formation professionnelle. Cette liste n'est pas limitative.

Section II – L’information

L’information consiste pour l’employeur à transmettre des données aux représentants des salariés, notamment au travers d’échanges réguliers entre la Direction et les membres du Bureau du Comité d’Entreprise Européen, afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l’examiner.

A cet égard, des présentations des différents sujets sont également envoyées aux membres du Comité d’Entreprise Européen pour être commentées en réunion. L’employeur apporte des réponses motivées aux questions posées par les membres du Comité d’Entreprise Européen en réunion ou au plus tard dans le mois qui suit la réunion.

L’information s’effectue à un moment, d’une façon et avec un contenu appropriés qui permettent notamment aux représentants des salariés de comprendre les objectifs poursuivis, de prendre connaissance des mesures mises en œuvre, d’apprécier, le cas échéant, les résultats obtenus, d’assurer le suivi des questions relevant de la compétence du Comité d’Entreprise Européen, de réaliser une évaluation en profondeur de l’incidence éventuelle de ces données et de préparer, le cas échéant, des consultations avec l’employeur.

Dans la mesure du possible, des membres de la Direction compétents sur les sujets abordés sont présents lors de la procédure d’information afin que l’échange de vue soit fructueux.

Les membres du Comité d’Entreprise Européen peuvent faire une déclaration au regard de l’information donnée. Une réponse à cette déclaration peut être apportée par la Direction en séance ou dans un délai rapproché.

Les parties soulignent leur attachement à ce que la forme retenue pour l’information soit ajustée en fonction de la portée du sujet traité.

Les parties conviennent d’une information annuelle des membres du Comité d’Entreprise Européen du bilan d’accord cadre monde SAFRAN sur la RSE.

Section III – La consultation

La consultation est l’établissement d’un échange de vues et d’un dialogue entre les représentants des salariés et l’employeur, à un moment, d’une façon et avec un contenu permettant aux représentants des salariés du Comité d’Entreprise Européen d’exprimer, s’ils le souhaitent, sur la base des informations qui leur auront été fournies dans les meilleurs délais, leur avis sur les effets appréciés au niveau transnational, pour les salariés des entreprises concernées, de la ou des questions traitées faisant l’objet de la consultation.

Les parties soulignent leur attachement à ce que la forme retenue pour la consultation soit, comme en matière d’information, ajustée en fonction de la portée du sujet traité et dans un délai raisonnable sans mettre en cause la capacité d’adaptation de l’entreprise.

Dans la mesure du possible, des membres de la Direction compétents sur les sujets abordés sont présents lors de la procédure d’information/consultation afin que l’échange de vue soit fructueux.

Sur les sujets d’ampleur et à la demande du secrétaire du Comité d’Entreprise Européen, une réunion du bureau pourra être organisée en amont de la réunion plénière du Comité d’Entreprise Européen.

L'avis du Comité d'Entreprise Européen devra en principe être rendu à l'occasion d'une réunion entre la Direction et le Bureau du Comité d'Entreprise Européen ou d'une réunion plénière du Comité d'Entreprise Européen, dans un délai d'un mois suivant l'information.

Dans le cas de consultation sur des sujets transnationaux majeurs, tels que des changements substantiels d'organisation du Groupe ayant un impact sérieux sur l'emploi, ce délai pourra être porté à 6 semaines, à la demande des délégués européens et après accord de la Direction.

Cet avis pourra être pris en compte, sans préjudice des responsabilités de l'employeur.

La Direction apportera une réponse motivée à l'avis exprimé par le Comité d'Entreprise Européen en séance ou dans un délai rapproché.

Section IV – L'articulation de l'information et de la consultation du Comité d'Entreprise Européen Safran avec les autres instances représentatives du Personnel établies au niveau national

Le Comité d'Entreprise Européen ne se substitue pas aux instances représentatives de chacune des sociétés du Groupe ayant leur champ de compétences respectif. II ne constitue pas une instance de négociation et/ou de consultation au sens des dispositions législatives et réglementaires françaises en vigueur.

Dans le cas où une question transnationale soumise au Comité d'Entreprise Européen relève par ailleurs, en raison de ses effets éventuels appréciés au niveau national, de l'information et/ou de la consultation, sur ces mêmes effets, d'instances représentatives du personnel établies au niveau national, le Comité d'Entreprise Européen est réuni, informé et consulté, dans toute la mesure du possible, concomitamment aux instances représentatives du personnel établies au niveau national, sauf si les règles en vigueur au niveau national en disposent autrement.

Section V – La communication vers les salariés

Les représentants du personnel siégeant au Comité d'Entreprise Européen SAFRAN informent les représentants locaux des salariés ou, à défaut de représentants, l'ensemble des salariés de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation.

En outre, la mission du Comité d'Entreprise Européen peut impliquer des échanges avec les représentants locaux, ou à défaut de représentants, les salariés.

Le secrétaire peut notamment rédiger une synthèse des débats qui ont lieu en réunion et la diffuser aux représentants locaux, ou à défaut de représentants, à l'ensemble des salariés des sociétés intégrées dans le périmètre du Groupe.

Cette communication doit être mise en œuvre dans le respect d'une part des dispositions relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion, et d'autre part des règles et usages en vigueur localement en matière de communication.

CHAPITRE VI – REUNIONS PLENIERES DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN

Section I – Réunion Plénière Ordinaire

Le Comité d'Entreprise Européen se réunit, en session plénière ordinaire deux fois par an sur convocation de son Président ou de son représentant.

Le temps passé en réunion plénière ordinaire est considéré comme du temps de travail effectif.

La Direction veillera à ce que, dans la mesure du possible, au moins une réunion plénière ordinaire par mandature se tienne dans un établissement situé hors de France d'une société figurant à l'annexe 1 du présent avenant.

Section II – Réunion Plénière Extraordinaire

Les circonstances exceptionnelles sont réunies lorsqu'un évènement transnational de niveau européen :

- a des conséquences affectant considérablement les intérêts des salariés, notamment en cas de licenciements collectifs, fermeture de site.
- porte sur la structure du Groupe et a une influence significative, sur les effectifs ou l'organisation du Groupe au niveau européen.

Est considéré comme transnational, l'évènement qui répond aux critères défini au Chapitre V.

Lorsque ces critères sont réunis, une réunion entre la Direction et les membres du Bureau du Comité d'Entreprise Européen sera organisée au plus près de l'évènement. Si la Direction et le Bureau du Comité d'Entreprise Européen estiment qu'un complément d'information est nécessaire, une réunion plénière extraordinaire pourra être organisée dans le prolongement de cette réunion de Bureau.

Le temps passé en réunion plénière extraordinaire est considéré comme du temps de travail effectif.

Section III – Réunion de coordination interne du Comité d'Entreprise Européen

Afin de permettre aux membres du Comité d'Entreprise Européen de se réunir pour échanger et parfaire leur connaissance sur les sujets européens, une réunion de coordination interne d'une journée pourra être organisée une fois par an, pour les titulaires et suppléants dans un pays Européen de leur choix, compris dans le périmètre.

Cette journée pourra être complétée par une visite de site d'une demi-journée.

Le temps passé en réunion de coordination est considéré comme du temps de travail effectif.

CHAPITRE VII – FONCTIONNEMENT

Section I – Le Secrétaire du Comité

Le secrétaire du Comité d'Entreprise Européen est élu au cours de la première réunion plénière qui suit la mise en place d'une nouvelle mandature.

Le secrétaire est élu parmi les membres titulaires, pour la durée de la mandature selon les modalités suivantes. Il est organisé un scrutin uninominal à deux tours :

Au 1er tour, le secrétaire est élu à la majorité absolue des voix des membres présents (c'est-à-dire à la majorité des voix + 1). A défaut de désignation au premier tour, un second tour est organisé. A cette occasion, le secrétaire est élu à la majorité relative des voix des membres présents (c'est-à-dire au plus grand nombre de voix).

En cas d'égalité des voix entre plusieurs candidats, le secrétaire est désigné au bénéfice de l'âge. Son mandat prend fin de plein droit lors du renouvellement du Comité d'Entreprise Européen.

Le secrétaire coordonne le fonctionnement du Comité d'Entreprise Européen et assure l'interface entre cette instance et la Direction de SAFRAN.

Section II – Le Vice-Secrétaire du Comité

Les représentants des salariés éliront également parmi eux un vice-secrétaire chargé d'assurer le secrétariat du Comité d'Entreprise Européen en cas d'empêchement du Secrétaire.

Le vice-secrétaire est choisi parmi les membres titulaires en provenance d'un pays distinct de celui dont est issu le Secrétaire.

Le cas échéant, le vice-secrétaire remplacera le Secrétaire dans ses fonctions de Secrétaire.

En cas d'empêchement définitif du Secrétaire ou du vice-secrétaire, une nouvelle élection sera opérée à l'occasion d'une réunion plénière du Comité d'Entreprise Européen.

Section III – Le Trésorier et le trésorier-adjoint

Le Comité d'Entreprise Européen élira lors de la première réunion plénière de l'instance un Trésorier et un trésorier-adjoint parmi ses membres titulaires pour la durée du mandat.

Le Trésorier aura en charge d'assurer la gestion des fonds alloués au Comité d'Entreprise Européen conformément aux dispositions du chapitre VIII — Section II du présent avenant.

Le trésorier-adjoint supplée le trésorier en cas d'absence de ce dernier.

En cas d'empêchement définitif du Trésorier ou du trésorier-adjoint, une nouvelle désignation sera opérée à l'occasion de la prochaine réunion du Comité d'Entreprise Européen.

Par ailleurs, en cas de pluralité de candidatures aux fonctions de vice-secrétaire, de trésorier ou de trésorier-adjoint, sera désigné respectivement sur chacune de ces fonctions le candidat ayant recueilli le plus de voix. En cas d'égalité de voix entre plusieurs candidats, un second tour est organisé entre ces candidats.

Section IV – L'ordre du jour des réunions plénières du Comité

L'ordre du jour des réunions plénières du Comité d'Entreprise Européen est établi conjointement par le Président (ou son représentant) et le Secrétaire.

Il porte sur les sujets inscrits par la Direction du Groupe Safran ainsi que ceux demandés par les représentants des salariés et entrant dans le champ de compétence de cette instance.

Cet ordre du jour peut être élaboré lors d'une réunion physique, par échange téléphonique et/ou par courrier électronique (ou par tout autre moyen de communication à distance).

Toutefois, à défaut d'accord sur le contenu de l'ordre du jour, celui-ci est fixé par le Président ou son représentant.

Deux semaines au moins avant la réunion, la Direction de SAFRAN adresse aux membres titulaires et suppléants, la convocation avec l'ordre du jour accompagné, dans la mesure du possible, des documents s'y rapportant.

Les représentants du personnel au Comité d'Entreprise Européen pourront adresser par écrit au Président du Comité d'Entreprise Européen et par l'intermédiaire du secrétaire, une liste de questions au minimum 10 jours ouvrés avant la réunion plénière.

Section V – Le Bureau du Comité

Le Comité restreint du Comité d'Entreprise Européen est dénommé « Bureau du Comité d'Entreprise Européen. »

Le Bureau du Comité d'Entreprise Européen est constitué au cours de la première réunion plénière qui suit la mise en place d'une nouvelle mandature.

Le bureau se compose du secrétaire, du vice-secrétaire et de trois secrétaires adjoints, d'un trésorier et d'un trésorier adjoint, élus parmi les membres titulaires, selon les modalités suivantes.

Il est organisé un scrutin uninominal à deux tours :

Au 1^{er} tour, chaque membre du bureau est élu à la majorité absolue des voix des membres présents (c'est-à-dire à la majorité des voix + 1). A défaut de désignation au 1^{er} tour, un second tour est organisé. A cette occasion, chaque membre du bureau est élu à la majorité relative des voix des membres présents (c'est-à-dire au plus grand nombre de voix).

En cas d'égalité des voix entre plusieurs candidats, les membres sont désignés au bénéfice de l'âge.

Parmi ces membres, quatre sont issus, dans la mesure du possible, de sociétés européennes autres que la France et de trois pays différents.

Le bureau est constitué pour toute la durée de la mandature et est dissout de plein droit lors du renouvellement du Comité d'Entreprise Européen.

Si un siège du bureau devient vacant, il sera alors procédé à une nouvelle élection pour pourvoir le siège pour la durée du mandat restant à courir, selon les modalités définies dans le présent avenant.

Le bureau élaborera un règlement intérieur du Comité d'Entreprise Européen.

Le temps passé en réunion du Bureau est considéré comme du temps de travail effectif. Les frais liés aux déplacements des membres du Bureau du Comité d'Entreprise Européen pour les réunions du Bureau sont pris en charge par leur société d'appartenance.

Section VI – Les délibérations du Comité

Les délibérations du Comité d'Entreprise Européen sont prises, à la majorité des membres présents, par un vote à main levée.

Chaque membre du Comité d'Entreprise Européen présent dispose d'une voix délibérative.

Section VII – Le Procès-verbal

Le projet de procès-verbal de chaque réunion plénière est établi par un sténotypiste qui le transmet au secrétaire du Comité d'Entreprise Européen et au Président ou à son représentant dans un délai maximal d'un mois.

Dès réception, le procès-verbal est relu et corrigé, dans la mesure du possible, dans un délai d'un mois.

Il est ensuite traduit en anglais et en allemand dans un délai d'un mois.

A la demande motivée d'un membre du Comité d'Entreprise Européen et sous la responsabilité du secrétaire, le procès-verbal pourra faire l'objet d'une traduction dans une autre langue que le français, l'anglais ou l'allemand.

Une fois traduit, le procès-verbal est envoyé au secrétaire du Comité d'Entreprise Européen pour diffusion à l'ensemble des membres titulaires et suppléants du Comité d'Entreprise Européen qui peuvent faire part de leurs observations et corrections éventuelles.

Le procès-verbal est adopté par les membres du Comité d'Entreprise Européen, lors de la réunion plénière suivante.

Tant qu'il n'a pas été approuvé en séance, le procès-verbal ne peut pas être communiqué à d'autres salariés non membres du Comité d'Entreprise Européen.

Le procès-verbal adopté est ensuite diffusé, par le secrétaire, aux membres titulaires et suppléants du Comité d'Entreprise Européen.

La Direction de SAFRAN le diffuse également aux Directions des sociétés du Groupe entrant dans le périmètre du Comité d'Entreprise Européen, tel que défini au Chapitre I du présent avenant.

En cas de nécessité d'interprétation du texte, la version française servira de référence.

CHAPITRE VIII – MOYENS

Le chapitre VIII de l'avenant n°3 à l'accord sur le Comité d'Entreprise Européen SAFRAN sont modifiés de la manière suivante :

Section I – Réunion préparatoire et réunion de synthèse

Pour permettre un échange approfondi et constructif, les membres titulaires et suppléants peuvent se réunir pour une réunion préparatoire, la veille de chaque réunion plénière (ordinaire ou extraordinaire), ou quelques jours avant.

Dans la mesure où cela est nécessaire à la compréhension de l'information et à l'accomplissement de ses tâches, le Comité d'Entreprise Européen peut inviter, s'il le juge utile, un représentant de la Direction retenu pour son expertise et la connaissance du dossier, assisté d'un représentant de la DRH, à participer à la réunion préparatoire précédant l'examen d'un dossier particulier.

Le membre du conseil de surveillance du FCPE Safran International désigné par le Comité d'Entreprise Européen peut également participer à une réunion préparatoire par an afin de rendre compte de son activité.

A la suite de la réunion plénière (ordinaire ou extraordinaire), une réunion de synthèse et d'échanges pourra être organisée entre les membres présents lors de la réunion plénière du Comité d'Entreprise Européen.

La durée globale de la réunion préparatoire et de la réunion de synthèse ne pourra excéder deux jours.

Le temps passé en réunion préparatoire et en réunion de synthèse est considéré comme du temps de travail effectif.

Section II – Moyens financiers et matériels nécessaires à l'exercice de la mission

Article 1 – Frais de fonctionnement

Les frais d'organisation des réunions plénières, les frais d'interprétariat, assurés dans les langues nécessaires à la bonne compréhension des débats en tenant compte du niveau de langue des délégués, ainsi que les frais de traduction des documents institutionnels remis par la Direction, (y compris le P.V), sont à la charge de SAFRAN.

Par ailleurs, Safran prend également en charge les frais d'interprétariat des réunions préparatoires et des réunions de synthèse du Comité d'Entreprise Européen ainsi que les frais d'interprétariat des réunions préparatoires du bureau qui se tiennent le même jour que la réunion du bureau avec la Direction SAFRAN.

Un budget annuel de fonctionnement d'un montant de 60 k€ est alloué au Comité d'Entreprise Européen. Ce budget couvre notamment les frais de documentations, les frais de traduction de documents, les frais de secrétariat éventuels, les frais de consultation juridique, les frais d'organisation de la réunion annuelle de coordination, les frais d'interprétariat des réunions préparatoires du bureau.

Ce budget est réactualisé une fois par an sur la base de l'évolution de l'indice INSEE Français des prix à la consommation (ensemble des ménages hors tabac).

Les comptes de l'année N-1 seront présentés à la Direction par le Comité d'Entreprise Européen lors de la Commission annuelle de suivi de l'année N.

Article 2 – Moyens matériels mis à disposition des membres

Afin de favoriser une bonne interaction entre les membres du Comité d'Entreprise Européen, les Directions locales mettent à disposition des membres, dans la mesure du possible et selon les règles en vigueur et leurs standards, les moyens de communication nécessaires à l'exercice de leur mandat.

En cas de difficultés d'application, le Bureau du Comité d'Entreprise Européen et la DRH Groupe seront informés et échangeront sur le sujet.

Dans le cadre de leurs fonctions, l'ensemble des membres titulaires du Comité d'Entreprise Européen pourront, à leur demande, bénéficier d'un téléphone mobile (smartphone) avec accès international ainsi que d'une salle à disposition sur site pour les réunions organisées. Ces téléphones mobiles seront renouvelés selon les conditions définies par la filiale d'appartenance du délégué.

Une base documentaire dématérialisée commune sera mise à disposition et destinée au partage de documents relatifs à l'instance. Elle sera sécurisée afin de garantir la confidentialité et exclusivement réservée aux membres du CEE et aux représentants de la Direction.

Les membres du Bureau du Comité d'Entreprise Européen pourront, en outre, à leur demande, bénéficier d'ordinateurs pris en charge par la DRH Groupe. Ces ordinateurs seront renouvelés selon les règles définies par les sociétés ou le Groupe.

Le secrétaire bénéficie, par ailleurs, dans la mesure du possible, d'un local mis à sa disposition par la Direction de son établissement, afin de pouvoir exercer sa fonction.

Article 3 – Localisation

Le Comité d'Entreprise Européen dispose d'un local situé au siège du Groupe SAFRAN.

Une boîte postale est par ailleurs ouverte par le secrétaire du Comité d'Entreprise Européen SAFRAN, à l'adresse du siège social de SAFRAN : 2 boulevard du Général Martial Valin, 75724 PARIS Cedex 15, France.

Section III – Assistance du Comité d'Entreprise Européen

Le Comité d'Entreprise Européen et son bureau peuvent se faire assister d'experts de leur choix.

Dans ce cadre, le Comité d'Entreprise Européen peut recourir à une expertise annuelle, relative à l'analyse des comptes au niveau Européen, et de façon ponctuelle recourir à une assistance dans le cadre de procédures spécifiques.

- Assistance annuelle dans l'analyse des comptes au niveau européen
- Assistance ponctuelle dans le cadre de procédures spécifiques :

Dans la mesure où cela est nécessaire à la compréhension de l'information et à l'accomplissement de ses tâches, le Comité d'Entreprise Européen peut être assisté d'une personne de son choix, extérieure à l'entreprise, désignée en fonction de son expertise sur les sujets relevant du périmètre du Comité d'Entreprise Européen.

A titre exceptionnel et avec accord du Président du Comité d'Entreprise Européen, cette personne pourra assister aux réunions du Comité d'Entreprise Européen (sans voix délibérative) sur un point particulier. Elle sera alors tenue aux obligations de confidentialité et de secret professionnel dans les mêmes conditions que les membres du Comité.

- Les frais afférents à ces assistances seront pris en charge par la Direction, dans la limite d'un montant global de 60 k€.

Les experts internes comme externes ne participeront à la réunion du Comité d'Entreprise Européen ou du Bureau que pour la durée nécessaire à la présentation de ses travaux. Ils auront accès à l'ensemble des informations et documents communiqués aux représentants des salariés concernant le point objet de leur intervention.

Section IV – Déplacements

Les frais de séjour et de déplacement engagés par les membres du Comité d'Entreprise Européen pour assister aux réunions plénières et préparatoires, ainsi que les frais de séjour et déplacement pour participer à la réunion de coordination interne des membres du Comité d'Entreprise Européen, sont à la charge de leur société d'appartenance et gérés conformément aux règles ou usages en vigueur dans celle-ci.

Si une difficulté apparaissait, la DRH Groupe pourra être saisie afin de traiter le dossier.

Un budget « déplacements » de 10K€ par an est à disposition des membres du Bureau. Il permet aux membres du Bureau d'assurer leurs frais de déplacement sur les différents sites des sociétés incluses dans le périmètre du Comité d'Entreprise Européen.

Ce budget est réactualisé une fois par an sur la base de l'évolution de l'indice INSEE Français des prix à la consommation (ensemble des ménages hors tabac).

Section V – Liberté de circulation

Les membres du Comité d'Entreprise Européen ont la liberté de circuler dans les établissements européens sous réserve d'en avoir informé au préalable la Direction du Groupe et la Direction locale, dans le respect des crédits d'heures dont ils bénéficient. Ils sont également tenus de respecter les règles de sécurité et de sûreté du site visité.

Section VI – Crédits d'Heures

Le secrétaire bénéficie d'un crédit de 160 heures par an, soit 22 jours.

Le vice-secrétaire, les secrétaires adjoints, le trésorier et le trésorier adjoint disposent chacun d'un crédit de 100 heures par an, soit 12,5 jours.

Les membres titulaires disposent chacun d'un crédit de 40 heures par an, soit 5 jours. Chaque membre titulaire a la possibilité de transférer ponctuellement des heures issues de ce crédit, à son suppléant.

Le temps de route pour les déplacements au titre des activités du Comité d'Entreprise Européen (réunions plénières, préparatoires ou de synthèse du comité, réunion de coordination interne du Comité d'Entreprise Européen, réunions du Bureau du Comité d'Entreprise Européen, déplacements sur les sites du périmètre du Comité d'Entreprise Européen, ...) ne s'impute pas sur les crédits d'heures mentionnés ci-dessus. Le traitement des heures de route s'opère conformément aux règles en vigueur dans la société d'appartenance de chaque élu du Comité d'Entreprise Européen.

L'utilisation et le décompte des crédits d'heures sont contrôlés par la société à laquelle appartient le salarié.

Section VII – Journées « Connaissance du Groupe » et « expertise »

Afin de permettre une meilleure connaissance du Groupe et de ses métiers, une journée « Connaissance du Groupe », organisée par la Direction de SAFRAN, a lieu, pour les membres titulaires et suppléants, à l'occasion de chaque renouvellement de l'instance.

Cette journée « Connaissance du Groupe » est principalement consacrée à la présentation, aux membres du Comité d'Entreprise Européen, de l'organisation générale du Groupe, de ses activités, de ses données sociales ainsi que de ses perspectives et grandes orientations.

Par surcroit, au cours de cette journée, une présentation est faite, avec remise d'un kit contenant les différents supports liés à cette présentation, sur le rôle et les attributions du Comité d'Entreprise Européen Safran. Le kit est également communiqué à tout nouveau membre intégrant le Comité d'Entreprise Européen en cours de mandature.

Le temps passé à cette réunion « Connaissance du Groupe » est considéré comme du temps de travail effectif.

Par ailleurs, les membres titulaires et suppléants sont autorisés à s'absenter une fois au cours de la mandature pour participer à une journée d'« expertise » organisée par une Fédération syndicale européenne ou à un colloque au sein d'institutions de l'Union Européenne.

Le temps passé à cette réunion est considéré comme du temps de travail effectif.

Section VIII – Formations et entretien liés au mandat

Le contenu de la formation et le choix des formateurs sont arrêtés en concertation avec le secrétaire du Comité d'Entreprise Européen.

Article 1 – Initiation Linguistique

Afin de faciliter les échanges et la compréhension en cours de réunion, les membres titulaires et suppléants pourront bénéficier à leur demande d'une initiation à la langue française ou à la langue anglaise. Cette formation se déroulera dans la limite de 10 jours par membre titulaire et suppléant. Cette formation intégrera notamment un module de e-learning.

Par ailleurs, considérant que le Comité d'Entreprise Européen SAFRAN est régi par la législation française et que la langue française est dominante dans cette instance, il pourra être proposé un module de formation supplémentaire aux membres non francophones du Comité d'Entreprise Européen, en complément de l'initiation à la langue française mentionnée ci-dessus. Le temps passé à ces formations sera considéré comme du temps de travail effectif.

Article 2 – Formation économique et sociale

Afin de faciliter les échanges et la compréhension lors de l'exercice de leur mission, les membres titulaires et suppléants du Comité d'Entreprise Européen bénéficient d'une initiation aux règles économiques, financières et sociales susceptibles de s'appliquer à un Groupe de dimension communautaire.

Cette formation est limitée à deux jours par membre. Elle se déroulera à l'occasion de chaque renouvellement de l'instance.

Le temps passé à cette formation est considéré comme du temps de travail effectif.

Par ailleurs, si un sujet relevant de la compétence du Comité d'Entreprise Européen le nécessite, à la demande des membres du Bureau et après accord de la Direction, il pourra être proposé une formation complémentaire sur ce sujet spécifique, dans la limite d'un jour par an, cumulable sur la durée de la mandature.

Article 3 – Sensibilisation sur le mandat

Dans le cadre de leur prise de mandat, les délégués européens titulaires et suppléants pourront bénéficier, en début de mandat, d'un entretien individuel avec leur hiérarchie locale.

L'entretien portera sur les modalités pratiques d'exercice du mandat de délégué européen au sein du Comité d'Entreprise Européen, au regard de l'emploi occupé. L'entretien a pour objectif de permettre une meilleure connaissance du rôle du délégué européen du Comité d'Entreprise Européen, ainsi que l'articulation entre l'exercice de leur mandat et leur activité professionnelle.

Une sensibilisation des Directions Ressources humaines locales sous forme d'une présentation de l'instance et du rôle des délégués, sera effectuée en début de mandat afin d'assurer une bonne connaissance sur ces sujets et de partager avec les responsables hiérarchiques locaux.

Les délégués européens titulaires et suppléants pourront également bénéficier d'un entretien professionnel avec leur hiérarchie locale, consacré à la validation de leurs acquis d'expérience en tant que délégué européen ainsi que leurs perspectives d'évolution professionnelle. Cet entretien pourra avoir lieu tous les 3 ans.

CHAPITRE IX – CONFIDENTIALITE

Les membres du Comité d'Entreprise Européen sont tenus de respecter le secret professionnel à l'égard des questions intéressant les procédés de fabrications et à une obligation stricte de confidentialité à l'égard des informations qui leur sont expressément communiquées et identifiées comme telles par la Direction. Les informations confidentielles ne seront pas transcrites dans le procès-verbal des réunions. Cette obligation subsiste même après l'expiration de leur mandat et quel que soit le lieu où ils se trouvent.

La présente clause garantit la qualité des échanges entre la Direction et le Comité d'Entreprise Européen.

CHAPITRE X – DUREE DE L'ACCORD, ADAPTATION, REVISION ET DENONCIATION

Article 1 – Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu entre le(s) représentant(s) de la société dominante du Groupe et le Comité d'Entreprise Européen SAFRAN à la majorité de ses membres pour une durée indéterminée.

Article 2 – Adaptation du Comité d'Entreprise Européen Safran en cas de fusion d'entreprises ou de modifications du périmètre du Groupe

Si des modifications significatives interviennent dans la structure du Groupe et, soit en l'absence de dispositions prévues par les accords en vigueur, soit en cas de conflits entre les dispositions de deux ou plusieurs accords applicables, la Direction engage des négociations mentionnées à l'article L 2342-1 du Code du travail sur la mise en place d'un Groupe Spécial de Négociation.

Ce Groupe Spécial de Négociation est réuni à l'initiative de la Direction ou à la demande écrite d'au moins cent salariés ou de leurs représentants, relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux états différents mentionnés à l'article L 2341-1 du Code du travail.

Le Groupe Spécial de Négociation est mis en place selon les modalités prévues à l'article L 2344-1 et suivant du Code du travail ; il devra néanmoins, comporter trois membres de chaque Comité d'Entreprise Européen concerné.

Pendant la durée de la négociation, le Comité d'Entreprise Européen continue de fonctionner selon les modalités prévues par l'accord sur le Comité d'Entreprise Européen du 4 juillet 2008 et ses avenants. Lorsqu'un nouvel accord est conclu, le Comité d'Entreprise Européen est dissous et l'accord qui l'institue prend fin.

Article 3 – Révision de l'accord

Un examen des dispositions de l'accord peut avoir lieu, tous les quatre ans, six mois avant le terme de la mandature, afin de procéder à un bilan relatif à l'activité et au fonctionnement du Comité d'Entreprise Européen et, si nécessaire, à des ajustements. Cette révision partielle de l'accord peut être demandée, par la Direction ou par la majorité des membres du Comité d'Entreprise Européen.

Cette révision fera l'objet d'un avenant négocié avec le Comité d'Entreprise Européen. L'accord de révision doit être signé par le(s) représentant(s) de la société dominante du Groupe, au sens du chapitre I du présent accord, d'une part, et par la majorité des membres du Comité d'Entreprise Européen représentant les salariés d'autre part, dont seront cités les noms, prénoms et appartenance

syndicale (dans le cas où l'élu au Comité d'Entreprise Européen est désigné par une organisation syndicale).

En outre, dans les pays de l'Union Européenne dans lesquels le(s) membre(s) du Comité d'Entreprise Européen est (sont) désigné(s) par une organisation syndicale, la signature de l'avenant de révision par le(s)dit(s) membre(s) doit être autorisée préalablement par l'organisation syndicale qui l'a désigné.

Lesdites organisations syndicales² pourront, si elles le souhaitent, apposer leur signature sur l'avenant de révision, sans que cette formalité puisse avoir une incidence sur la validité de l'avenant signé par les élus du Comité d'Entreprise Européen, ni en changer la nature.

Article 4 – Dénonciation de l'accord

La dénonciation de l'accord pourra avoir lieu, 6 mois avant le terme de chaque mandature. Elle pourra être demandée par la Direction ou par la majorité des membres du Comité d'Entreprise Européen. Elle sera alors notifiée à l'autre partie par lettre(s) recommandée(s) avec accusé de réception.

L'accord cessera de produire effet à l'expiration d'un délai de préavis de six mois. Dans les 6 mois suivant la notification de la dénonciation, le Président convoquera les membres du Comité d'Entreprise Européen, qui constitueront, de par l'application de la présente clause, les membres du Groupe Spécial de Négociation, à une première séance de négociation en vue d'élaborer un nouvel accord.

Le présent accord continuera de produire ses effets jusqu'au terme de la négociation, qui ne pourra excéder un an à compter de la première réunion du Groupe Spécial de Négociation. Toutefois, si les négociations sont sur le point d'aboutir à la fin de l'année de négociation, les parties pourront décider, d'un commun accord, de prolonger la durée des négociations de six mois maximum.

A l'issue de ce délai, en cas d'échec des négociations, un Comité d'Entreprise Européen sera mis en place selon les dispositions supplétives de la Directive européenne, telles que transposées dans le code du travail français.

La dénonciation est à considérer par les deux parties comme une initiative de dernier recours lourde de conséquences. Les parties s'engagent dès lors à n'y recourir qu'en cas de circonstances majeures et après avoir épuisé toute autre voie de règlement amiable.

CHAPITRE XI – REPRESENTATION D'UNE FEDERATION SYNDICALE EUROPEENNE

Un coordinateur d'une Fédération syndicale Européenne, membre de la Confédération Européenne des Syndicats, pourra participer aux réunions plénières et aux réunions préparatoires en tant qu'invité permanent. Sa voix ne sera pas délibérative mais seulement consultative.

Le coordinateur de la Fédération syndicale Européenne apposera sa signature sur les avenants de révision négociés dans les conditions définies au Chapitre X. Cependant, cette signature ne sera pas prise en compte pour apprécier la majorité des membres signataires dudit avenant.

² Pour la France, sont visés les coordinateurs syndicaux groupe

CHAPITRE XII – COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord, constituée du Directeur des Ressources Humaines du Groupe ou de son représentant et du Bureau du Comité d'Entreprise Européen se réunira une fois par an afin d'examiner les conditions d'application de l'accord et de ses avenants.

CHAPITRE XIII – LEGISLATION APPLICABLE ET PROCEDURE DE CONCILIATION

Le texte de cet avenant, rédigé en langue française, sert de référence en cas de litige ou de difficulté d'interprétation.

Il est rappelé que l'accord sur le comité d'entreprise européen Safran est soumis à la loi française de transposition de la directive 2009/38/CE qui a refondu et remplacé celle du 22 septembre 1994 (94/45/CE). L'application et l'interprétation de cet accord seront effectuées par référence aux articles L 2341-1 à L2342-10-2 et L2344-1 à L2346-1 du code du travail.

Dans l'hypothèse où interviendraient des modifications législatives susceptibles d'avoir des conséquences sur le présent avenant, les parties signataires se rencontreraient dans les meilleurs délais après la publication de ces textes afin d'examiner la suite éventuelle à donner.

Fait à Paris, le 5 septembre 2023

POUR SAFRAN

Stéphane DUBOIS
Directeur Groupe des Responsabilités
Humaines et Sociétales

Vincent MACKIE
Directeur des Affaires Sociales

Le Comité d'Entreprise Européen, représenté par :

▪ **Délégation Française :**

Corinne SCHIEVENE (membre de la CFDT)

Stéphane FABE (membre de la CFDT)

Françoise MOTTAY (membre de la CFE-CGC)

Laurent MAHE (membre de la CFE-CGC)

Guillaume PICARD (membre de la CFE-CGC)

Daniel BAQUE (membre de la CGT)

Ali TALMAT (membre de la CGT)

Régis FRIBOURG (membre de la FO)

▪ **Délégation Allemande :**

Wolfgang REIKISCHKE (membre de IG Metall)

Kirstin ZUROW (membre de IG Metall)

- **Délégation Anglaise :**

Kelvin LUMBER (membre de UNITE)

Mark WYATT (membre de UNITE)

- **Délégation Belge :**

Stefano SCIBETTA (membre de FGTB)

Romain MOUCHARD (membre de ACV-CSC)

- **Délégation Espagnole :**

Oscar PEREZ PEREZ (membre UGT)

- **Délégation Finlandaise :**

Anne MANSIKKAMAKI

Délégation Polonaise :

Marcin RÓJ

Marek PAZOWSKI

▪ **Délégation Tchèque :**

Richard FAKAN (membre KOVO)

Tomas EXLER (membre KOVO)

Pour IndustriAll :

Philippe GOTTI
Coordinateur IndustriAll

ANNEXE 1**PERIMETRE DES SOCIETES DU GROUPE A LA DATE DE SIGNATURE DU PRESENT AVENANT****France**

Safran SA

- Safran Additive Manufacturing Campus
- Safran Ceramics

Safran Aircraft Engines

- Airfoils Advanced Solutions
- Safran Aero Composite

Safran Aerosystems SAS

Safran Cabin

Safran Electrical & Power

- Safran Electrical Components
- Safran Engineering Services

Safran Electronics & Defense

- Financière Orolia
- 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 Test Cells France

Safran Nacelles

Safran Seats

Safran Transmission Systems

Safran Ventilation Systems

Pays-Bas

Safran Cabin NV

République Tchèque

Safran Cabin CZ

Allemagne

Safran Cabin Services Gmbh (Hamburg)
 Safran Cabin Germany Gmbh (Herborn)
 Safran Engineering Services Gmbh (ISE)
 Safran Engineering Services Gmbh (SES)
 Safran Electronics & Defense Germany Gmbh
 Safran Data Systems Gmbh
 Safran Helicopter Engines Germany
 Safran Nacelles
 Safran SA
 Safran Passenger Innovations Germany DE
 Zodiac Cabin Controls Gmbh

Belgique

Safran Aero Boosters
 Safran Aircraft Engines Services Brussels

Espagne

Safran Engineering Services Espagne
 Safran Orolia S

Finlande

Robonic LTD - Oy

Pologne

Safran Aircraft Engines Poland
 Safran Transmission Systems Poland

Royaume-Uni

Safran Aerosystems Services UK Ltd
 Safran Electrical & Power UK Ltd
 Safran Engineering Services UK Ltd
 Safran Helicopter Engines UK
 Safran Landing Systems UK Ltd
 Safran Landing Systems Services UK Ltd
 Safran Nacelles Ltd
 Safran UK Ltd
 Safran Seats gb Ltd

ANNEXE II

Version de l'avenant en Anglais